



UNE BONNE NOUVELLE

Parmi les bonnes nouvelles de ce début d'année 2021 figure la baisse du taux de cotisation qui est passé à 0,50 % au 1^{er} janvier. J'ai en effet proposé cette baisse aux élus du conseil d'administration du CIG le 24 novembre dernier. Elle a été approuvée à l'unanimité. Cette décision tient compte de l'excédent de clôture du CIG et de l'indispensable solidarité avec les affiliés confrontés à un contexte budgétaire incertain.

Avec l'exonération d'un mois de cotisation actée en septembre dernier par le conseil d'administration, le taux effectif de cotisation au 31 décembre 2020 a été de 0,52 % (au lieu de 0,57 %). Cette nouvelle baisse de taux à 0,50 % tient par ailleurs compte des évolutions entraînées par la loi du 6 août 2019 : disparition des conseils de discipline de recours et réduction des attributions des commissions administratives paritaires. Enfin, elle s'inscrit dans une stratégie financière visant à rééquilibrer progressivement les ressources du CIG en diminuant la part liée à la cotisation et en majorant celle liée à la tarification des missions facultatives et optionnelles.

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



NOUVELLE MANDATURE 2020-2026

LA POURSUITE DE LA MODERNISATION DU CIG PETITE COURONNE

P. 2-3

Sommaire

- | | | |
|-------|--------------------|---|
| 4 | <i>En images</i> | • Brèves d'actualité... |
| 5 | <i>Infographie</i> | • Travail à distance : de nouvelles pratiques à pérenniser |
| 6 - 7 | <i>Expertise</i> | • Concertation et accompagnement sur toute la ligne
• Les LDG promotion interne
• Les LDG stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines |
| 8 | <i>Enjeux</i> | • Le projet Proximité territoriale se concrétise |
| 9 | <i>Enjeux</i> | • Assurance contre les risques statutaires |
| 10 | <i>Témoignage</i> | • L'audit « Santé et sécurité au travail » : une conduite de projet originale au service d'une collectivité |
| 11 | <i>En bref</i> | • Brèves d'actualité... |
| 12 | <i>Mission</i> | • Retraite : deux nouvelles offres de services |



Une partie des membres du nouveau conseil d'administration du CIG petite couronne. À noter que, crise sanitaire oblige, cette photo de groupe est un montage réalisé à partir de photos prises individuellement.

Enjeux

NOUVELLE MANDATURE 2020-2026 LA POURSUITE DE LA MODERNISATION DU CIG PETITE COURONNE

Au terme des élections du conseil d'administration du CIG petite couronne, les nouveaux élus ont tenu une séance dite d'installation le 3 novembre dernier au cours de laquelle le président et les membres du bureau ont été élus. Jacques Alain Bénisti a été réélu président. La nouvelle mandature 2020-2026 est placée sous le signe de la modernisation de l'établissement.

L'es membres du nouveau conseil d'administration se sont réunis pour leur première séance le 3 novembre 2020. Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire, a été réélu président du CIG petite couronne pour la nouvelle mandature 2020-2026. Jacques Alain Bénisti a rappelé qu'il a eu « l'honneur de construire et de conduire pour la mandature 2020-2026 une liste d'union qui s'est avérée être la seule en lice ». Il s'est félicité « de ce consensus,

qui constitue un gage pour la poursuite du travail de qualité engagé, dans un climat serein et de neutralité, depuis déjà trois mandatures au service des collectivités et établissements de la petite couronne. (...) Comme je m'y étais engagé, a-t-il précisé, cette liste respecte strictement les résultats issus des élections municipales de juin dernier en petite couronne », en termes :

- D'équilibres politiques : cette liste a été établie, sur ces bases, en lien avec les différentes sensibilités politiques que j'ai sollicitées à cet effet et qui m'ont communiqué

les noms des candidats qu'elles proposaient. Siégeront donc des élus qui reflètent exactement le rapport des forces de ce mandat 2020/2026 en petite couronne.

• D'équilibres géographiques par département. Parmi les 24 membres représentants des communes, il y a en effet 7 élus des Hauts-de-Seine, 8 de Seine-Saint-Denis et 9 du Val-de-Marne. Les 2 représentants des Établissements Publics Locaux viennent respectivement du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis. Et chaque conseil départemental a désigné un représentant. À noter également que cette liste améliore la place des femmes au sein de notre conseil d'administration. Il y a 12 femmes au lieu de 9 dans la précédente mandature. Autre caractéristique : le nombre important de nouveaux élus, 15, qui font leur entrée au conseil d'administration du CIG. Nous avons été élus par l'ensemble des maires et des présidents des établissements publics et je tiens ici à les remercier pour cette mobilisation. » ●

Le bureau

Lors de la séance du 3 novembre, les membres du conseil d'administration ont procédé également à l'élection des vice-présidents et des autres membres du bureau.

Président du CIG petite couronne

► Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire

Vice-présidents

- 1^{er} vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris : Philippe Laurent, maire de Sceaux
- 2^e vice-présidente, déléguée aux CAP : Françoise Kern, adjointe au maire de Pantin
- 3^e vice-présidente, déléguée aux CCP : Catherine Desprès, conseillère municipale de Choisy-le-Roi
- 4^e vice-président, délégué aux concours et à l'emploi : Anthony Mangin, maire de Drancy
- 5^e vice-président, délégué aux finances et à la commande publique : Philippe

Launay, adjoint au maire de Levallois-Perret

► 6^e vice-président, délégué à la suppléance en cas d'empêchement de Mesdames Kern et Desprès : Fernand Berson, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses

Autres membres

- Marie Chavanon, maire de Fresnes
- Jean-Luc Cadeddu, adjoint au maire de Maisons-Alfort
- Sabrina Assayag, conseillère municipale des Pavillons-sous-Bois
- Christine Cerrigone, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
- Belaïde Beddredine, adjoint au maire de Montreuil
- Bernard Foisy, conseiller municipal du Plessis-Robinson

Pour consulter la liste des membres du conseil d'administration du CIG petite couronne : www.cig929394.fr/cig/actua-lite-cig-au-conseil-administration

Interview de Jacques Alain BÉNISTI, président du CIG petite couronne, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire

Dans quelle disposition d'esprit êtes-vous après avoir été réélu président du CIG petite couronne ?

Je suis très honoré et heureux de pouvoir présider, pour la quatrième fois, aux destinées de cet établissement qui a beaucoup d'importance à mes yeux parce qu'il concerne tout le domaine de la gestion des ressources humaines, pierre angulaire du fonctionnement des collectivités territoriales et des établissements publics. Je tiens à réaffirmer toute ma considération et mes remerciements pour le travail des élus de la mandature précédente. Et je tiens également à saluer l'engagement des quinze nouveaux membres de notre conseil d'administration. En accompagnant les collectivités et établissements publics et les personnes en recherche d'emploi, de mobilité et les candidats aux concours et examens professionnels, le CIG contribue indirectement à assurer pour nos concitoyens vivant en petite couronne un service public de qualité.

Quels sont les enjeux de cette nouvelle mandature 2020-2026 ?

De grands enjeux nous attendent pour cette nouvelle mandature. Il nous faut d'abord, après les dernières élections municipales, accompagner les nouveaux élus et leurs équipes et bien sûr consolider l'accompagnement de tous les employeurs publics en période de crise sanitaire. Ce début de mandature se fait dans un contexte particulier. Gageons que cette crise sanitaire prendra fin en 2021. Quoi qu'il en soit, il nous faut également poursuivre la contribution à l'effort financier des budgets locaux sans compromettre la capacité du CIG à se développer.

Justement, le dernier conseil d'administration a pris une décision importante à ce sujet...

Effectivement, pour joindre la parole aux actes, j'ai proposé le 26 novembre dernier au nouveau conseil d'administration de baisser la cotisation annuelle de 0,57 % à 0,50 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2021. Cette proposition a été unanimement approuvée. Cette baisse a été rendue possible grâce à un contexte favorable dû au dynamisme des recettes et à la gestion financière de l'établissement. Cette gestion a permis l'extinction définitive de la dette, à la suite du remboursement en 2019 du dernier emprunt, et un financement des investissements désormais assuré uniquement par des ressources propres afin de moderniser et de sécuriser les outils applicatifs dont profitent les affiliés. Cette baisse s'inscrit dans une stratégie financière visant à rééquilibrer progressivement les ressources du centre de gestion en diminuant la part liée à la cotisation et en majorant celle liée à la tarification des missions facultatives et optionnelles. Les évolutions législatives et réglementaires en cours, en parti-

J'ai proposé le 26 novembre dernier au nouveau conseil d'administration de baisser la cotisation annuelle de 0,57 % à 0,50 % de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2021.

culier 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 (disparition des conseils de discipline de recours et réduction des attributions des commissions administratives paritaires). Cette baisse de cotisation anticipe également les coopérations entre centres de gestion qui doivent se développer ces prochaines années à un niveau régional. Je rappelle que le conseil d'administration de septembre avait également décidé l'exonération d'un mois de cotisation, en raison de la réduction de l'offre de service proposée par le CIG lors de la crise sanitaire.

Quels sont les autres enjeux de la mandature ?

Le CIG petite couronne doit renforcer son rôle de relais d'influence auprès des pouvoirs publics dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Adapter les modes d'intervention du CIG aux besoins des employeurs publics constitue également un enjeu important. Nous devons faire du sur mesure et nous adapter aux réalités de chaque collectivité et établissement, tout en respectant les principes d'équité et de service public bien évidemment. L'établissement devra aussi accentuer la visibilité et la lisibilité de son offre. Nous faisons beaucoup de choses, parfois insuffisamment connues. La nouvelle mandature sera aussi placée sous le signe de la consolidation des liens en adaptant les outils informatiques du CIG, notamment le projet Convergences. La dématérialisation des missions des instances paritaires placées auprès du CIG est également un enjeu crucial pour simplifier et fiabiliser les saisines.



●●● PROMOUVOIR LES VALEURS DU SERVICE PUBLIC

Le 12 janvier dernier, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, et le 1^{er} maire-adjoint de Villiers-sur-Marne, Michel Oudinet, ont signé une déclaration commune d'intention. Cette convention vise à encourager les actions « en application de la Charte des Valeurs du Service Public créée et portée par les agents communaux de la Ville de Villiers-sur-Marne ». Cette charte est issue d'une démarche engagée en 2012, à laquelle le CIG s'est associé à partir de 2018, par l'intermédiaire de son référent déontologue. À travers cette déclaration commune, les signataires s'engagent à développer des actions partagées et à mettre en commun leur savoir et leur savoir-faire en faveur de la promotion des valeurs du service public dans la FPT. ●



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● UN PROTOCOLE SANITAIRE STRICT POUR LES CONCOURS Les épreuves de concours et d'examen professionnels maintenues sont encadrées par un protocole sanitaire très strict. Des modalités particulières ont été expérimentées lors des épreuves orales de l'examen professionnel de bibliothécaire principal (photo), avec la possibilité pour les candidats vivant dans une région éloignée d'être auditionnés en visioconférence par le jury. Précisons que le calendrier prévisionnel établi à la suite du 1^{er} confinement reste d'actualité, à l'exception des épreuves d'admissibilité du concours d'attaché territorial, reportées à une date ultérieure (cette décision a été prise à un niveau national). ●



●●● SUCCÈS DU « CANAL RH SUR LE TEMPS DE TRAVAIL » EN DIRECT SUR INTERNET

Le 2 février dernier, le CIG a proposé lors d'un « Canal RH » conçue sous forme d'une émission de deux heures diffusée en direct sur le site Internet du CIG, toutes les clés de compréhension et d'action de la réforme sur le temps de travail à 1 607 heures issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Avec Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT et auteur d'un rapport sur le temps de travail, un point a été fait sur les règles à appliquer et les démarches possibles de « conduite du changement ». Des experts statutaires et des représentants de collectivités affiliées présents sur le plateau ont répondu en direct aux questions des internautes. Plus de 230 personnes ont suivi l'émission. Un film de synthèse et les PowerPoint diffusés lors de l'événement seront accessibles sur le site Internet du CIG. ●

TRAVAIL À DISTANCE : DE NOUVELLES PRATIQUES À PÉRENNISER

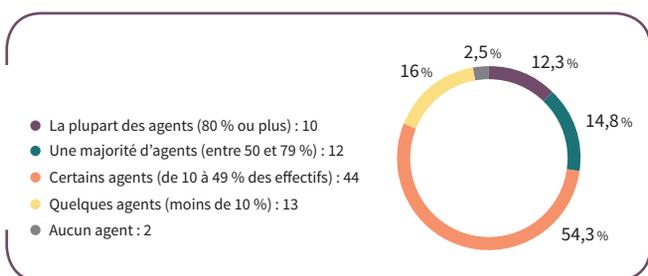
En matière de télétravail, les employeurs territoriaux de la petite couronne ont dû adapter leur fonctionnement tout au long de l'année 2020. Et, d'après l'enquête « Flash COVID-19 » réalisée par le CIG (en 2 phases : l'une pendant et l'autre après le confinement) *, nombreuses sont celles qui envisagent de poursuivre ou de s'engager dans cette nouvelle modalité d'organisation.

Télétravail : une pratique expérimentée par une grande partie des collectivités

1^{re} phase de l'enquête (pendant confinement)

Quelle proportion de vos effectifs est en télétravail ou travail à distance ?

(Taux de réponse : 88 %)

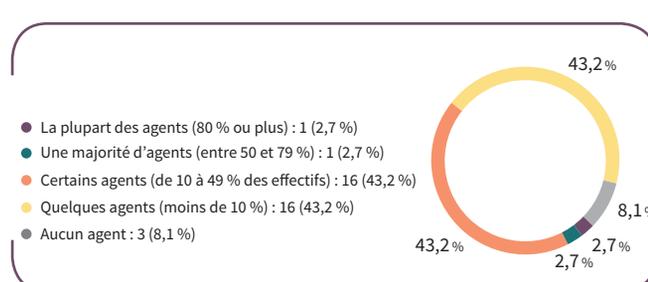


La quasi-totalité des collectivités a mis en place des modalités de télétravail mais, en majorité (72,8 %), pour moins de la moitié de leurs agents. Or, 55 % des collectivités n'avaient pas recours au télétravail avant le confinement.

2^e phase (après le confinement)

Quelle proportion de vos effectifs est en télétravail ou travail à distance ?

(Taux de réponse : 59,7 %)

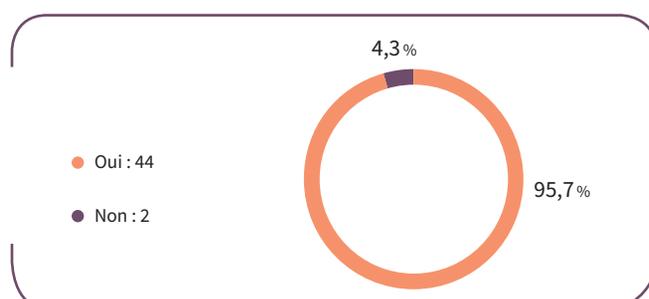


Après le confinement, une grande majorité de collectivités ont continué à recourir au télétravail (91,9 %), mais pour une proportion d'agents beaucoup plus limitée.

2^e phase (après le confinement)

Compte tenu de l'expérience du confinement et du décret du 5 mai 2020 relatif au télétravail dans la fonction publique territoriale, pensez-vous recourir au télétravail comme mode d'organisation ?

(Taux de réponse : 74,2 %)



Il semble que l'expérimentation du télétravail en période de confinement ait convaincu les employeurs territoriaux puisque rare sont désormais ceux qui ne souhaitent pas s'investir dans cette nouvelle modalité d'organisation.

* Enquête Flash : « Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire COVID-19 » (Phases 1 et 2 - Printemps et été 2020 - CIG petite couronne -cf. page 9). Plus d'informations : <https://www.cig929394.fr/actualite/20201221/enquete-gestion-ressources-humaines-conditions-travail-pendant-crise-sanitaire>

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CONCERTATION ET ACCOMP

L'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les ateliers d'échanges de pratiques qui semblent appréciés des DRH. Explic

Les LDG promotion interne

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) ont été arrêtées par le président du CIG le 15 décembre dernier. Elles sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2021 à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ayant confié cette procédure au CIG. Les commissions administratives paritaires n'ont plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. La sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opère dorénavant par le CIG petite couronne au regard des LDG-PI.

L'élaboration des LDG PI a fait l'objet d'un important cycle de concertation. Après plusieurs mois de concertation avec les employeurs et les partenaires sociaux, le comité technique du CIG s'est prononcé favorablement à l'unanimité en faveur des

propositions formulées pour les LDG-PI le 29 septembre 2020. Ce fut ensuite au tour des employeurs affiliés de les présenter pour avis devant leur CT et de faire remonter leurs remarques au

centre de gestion. Ils disposaient pour cela d'un délai réglementaire de deux mois. Durant cette période, le CIG, représenté par Aurore Barthel, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, Dominique Etienne, directrice des organismes paritaires, et Sandrine Chambaud, cheffe du service promotion interne, a accompagné les collectivités et les établissements publics dans la conduite de ce projet : échanges avec les DRH en présentiel ou par visio, au sein des collectivités ou des territoires. « Les DRH et les membres des CT locaux ont apprécié la clarté du document et l'effort pédagogique fourni s'agissant d'une procédure particulière-

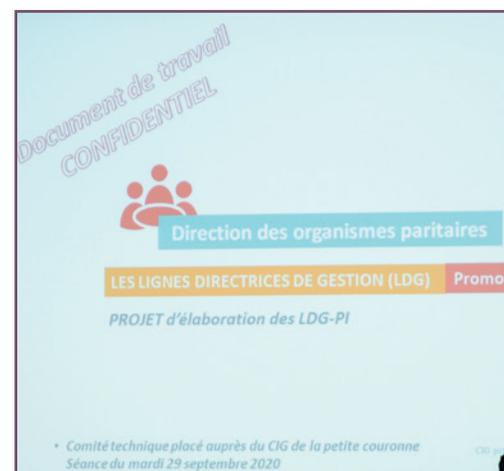
ment complexe » souligne Aurore Barthel. Pour faciliter ce travail, un film a été réalisé par le CIG pour présenter les enjeux de ce nouveau cadre réglementaire (disponible sur le site Internet du CIG).

Dans le cadre du cycle de concertation des CT locaux qui s'est déroulé du 1^{er} octobre au 30 novembre 2020, le CIG a donc sollicité 178 collectivités et établissements publics affiliés (comptant plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/CDE). Au 14 décembre 2020, on décomptait 128 réunions des CT locaux, soit 71 % de ces instances. À cette même date, le CIG avait réceptionné 256 avis émis par les collègues des représentants du personnel et des représentants des employeurs. « Le projet a recueilli 199 avis favorables, 36 avis défavorables et 21 avis réputés donnés, soit 78 % d'avis favorables, ce qui constitue une large majorité », constate Aurore Barthel. « Les remarques qui nous sont parvenues ont bien été enregistrées, précise Dominique Etienne. Elles seront rappelées et feront l'objet d'une analyse particulière lors d'un premier bilan que nous réaliserons début 2023. Les LDG-PI pourront faire l'objet d'ajustements si besoin, selon la même procédure de consultation. »

Compte tenu de ce taux de retours favorables, le président du CIG a arrêté les LDG-PI le 15 décembre 2020. Les LDG-PI ont ensuite été envoyées aux maires, présidents et DRH les 21 et 22 décembre 2020. Une synthèse des avis rendus par les CT locaux et des questions posées au CIG était jointe au courrier d'accompagnement du président du CIG. « La nouvelle place laissée à la valeur professionnelle – ou manière de servir – a suscité beaucoup de discussions puisqu'il a été décidé d'accorder plus de points à cette LDG-PI, relève Aurore Barthel.

Certains représentants du personnel l'ont déploré et ont donc voté contre le projet de LDG-PI. Ils jugent ce dernier critère trop subjectif, car lié à l'entretien profes-

« Les LDG-PI ont recueilli **78 %** d'avis favorables. »



Après plusieurs mois de concertation avec les employeurs et les le comité technique du CIG s'est prononcé favorablement à l'un des propositions formulées pour les LDG-PI le 29 septembre 20



Le CIG propose un outil Autodiagnostique RH proposé par le C

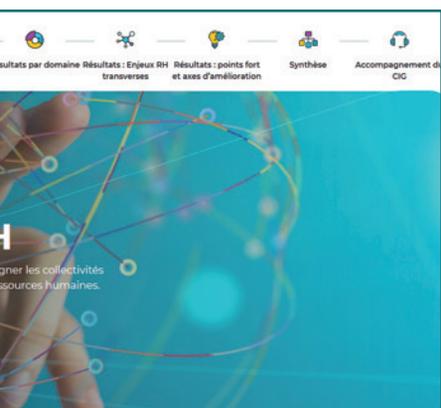
sionnel annuel réalisé par le supérieur hiérarchique. À l'inverse, quelques élus locaux ont voté contre ces mêmes LDG, estimant que l'accent n'est pas assez mis sur le mérite et l'engagement des agents. » Enfin, le calendrier prévisionnel des sessions de PI a été établi sur les deux prochaines années afin de donner une lisibilité élargie de la procédure sur les années 2021 et 2022. Les LDG-PI arrêtées par le président du CIG et le calendrier des prochaines sessions de PI sont disponibles sur le site internet du CIG à la rubrique « gestion des ressources humaines / promotion interne ». ●

ACCOMPAGNEMENT SUR TOUTE LA LIGNE

Promotion interne a donné lieu à une importante concertation. Quant aux LDG
es, le CIG a conçu un outil d'autodiagnostic RH en ligne et mis en place
Explications...



eurs et les partenaires sociaux,
ment à l'unanimité en faveur
embre 2020.



é par le CIG pour les LDG « Stratégie et RH ».

Les LDG stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Pour accompagner le second volet de leurs LDG, à savoir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, le CIG petite couronne a conçu un outil d'autodiagnostic RH. Cet outil responsive design en ligne permet d'établir un état des lieux du fonctionnement RH et d'obtenir une première trame d'orientation générale en vue de l'élaboration des LDG. Les résultats de l'autodiagnostic apparaissent sous forme graphique et de synthèse qui laissent apparaître des points forts et des axes de progrès. Ils pourront ainsi servir de base aux DRH pour lancer la réflexion sur les LDG et permettre une élaboration conjointe de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines avec les parties prenantes. Ils mettront également en lumière aux yeux des collectivités les domaines où le CIG peut en priorité leur apporter un accompagnement utile. Chaque DRH des collectivités et établissements territoriaux de la petite couronne a été destinataire d'un lien pour accéder à cet outil d'autodiagnostic en ligne. En complément un guide « Vademecum », fruit d'une collaboration entre l'expertise statutaire et le conseil en organisation, a été publié* et un cycle d'ateliers en visio ont été programmés jusqu'au mois de mars. « Nous intervenons pendant 2 heures par binôme, explique Nabila Snane, consultante en organisation et méthode et cheffe de projet de l'outil d'autodiagnostic du CIG petite couronne. Un premier atelier est consacré au contexte juridique et réglementaire ainsi qu'à la méthodologie d'élaboration des LDG et leur contenu. Un deuxième atelier permet d'analyser les enjeux liés au formalisme des LDG, la communication des LDG aux agents et le plan d'actions à construire pour présenter un bilan annuel

de la mise en œuvre des LDG à partir de l'année prochaine. Enfin, un troisième atelier porte sur le retour d'expérience. » Outre Nabila Snane, Sarah Deslandes, DGA en charge des concours, de l'emploi, de la santé et de l'action sociale, Aurore Barthel, DGA en charge des affaires juridiques statutaires, juridiques et des organismes paritaires, et Aurore Vinant, directrice du conseil et de l'expertise statutaire, animent ces ateliers. « D'après ce que je peux en juger à ce stade, c'est un outil d'autodiagnostic très utile et adapté, qui va nous permettre de mener une réflexion approfondie sur les différentes thématiques de la gestion des ressources humaines, considère Catherine Giusti, DRH de Chevilly-la-Rue. Il est parfois difficile de prendre du recul lorsque l'on a le nez dans le guidon, pris par les urgences du quotidien, surtout dans ce contexte de crise sanitaire. Cet outil du CIG, l'information et l'accompagnement autour des LDG sont donc précieux. » « De nombreuses collectivités, essentiellement de taille importante, sont bien avancées et utilisent l'outil d'autodiagnostic, poursuit Nabila Snane. Certains DRH exploitent l'outil comme un véritable outil de concertation pour engager les échanges avec les équipes sur des chantiers RH. J'ai également été sollicitée pour accompagner individuellement certaines collectivités. » Rappelons effectivement que le CIG propose une mission optionnelle, qui fait l'objet d'une convention de prestation de service. Par exemple, la ville de Sucy-en-Brie a choisi de bénéficier de l'appui du CIG. « En travaillant avec une consultante du CIG, qui a une expertise et un regard extérieur, et en nous appuyant sur l'intelligence collective au sein de la direction des ressources humaines de la Ville, nous allons gagner en rapidité et en efficacité, estime Carole Saint Jevin, DGAS RH et Education de Sucy-en-Brie. ●

+ CONTACTS

LDG PI

✓ **Aurore BARTHEL** DGA en charge des affaires statutaires et juridiques et des organismes paritaires
Tél. : 01 56 96 82 23
a.barthel@cig929394.fr

✓ **Dominique ETIENNE** Directrice des organismes paritaires
Tél. : 01 56 96 87 81
d.etienne@cig929394.fr

✓ **Sandrine CHAMBAUD** Cheffe du service promotion interne
Tél. : 01 56 96 82 09
s.chambaud@cig929394.fr

Outil d'autodiagnostic RH et accompagnement du CIG petite couronne

✓ **Sarah DESLANDES** DGA chargée de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale

Tél. : 01 56 96 81 49
s.deslandes@cig929394.fr

✓ **Nabila SNANE** Consultante RH, organisation et méthodes
Tél. : 01 56 96 82 30
n.snane@cig929394.fr

LE PROJET PROXIMITÉ TERRITORIALE SE CONCRÉTISE

Pour renforcer ses liens avec ses affiliés, le CIG vient d'acquérir un site immobilier dans le Val-de-Marne qui va servir de laboratoire à la démarche baptisée Proximité territoriale. À terme, le CIG sera matériellement présent dans les trois départements de la petite couronne.



C'est dans ce bâtiment, situé à Villiers-sur-Marne, que le CIG a acquis un peu plus de 500 m² de surface pour créer le « laboratoire » de sa démarche Proximité Territoriale.

Afin de concrétiser son projet Proximité Territoriale et profiter d'une opportunité d'investissement immobilière, le CIG petite couronne a acheté le 18 décembre dernier un espace dans le Val-de-Marne (cf. encadré). D'autres implantations seront par la suite envisagées, notamment dans l'ouest de la petite couronne.

En effet, depuis la fin 2016, la direction générale du CIG porte, sous l'impulsion du président Jacques Alain Bénisti, la démarche « Proximité ». Son objectif principal : renforcer la relation qui unit le centre de gestion et les collectivités et établissements publics affiliés et d'améliorer la qualité du service que celui-ci leur rend au quotidien.

C'est dans cette optique que le CIG projette d'acquérir des locaux complémentaires à son siège actuel. Il s'agit d'une démarche globale qui, à terme, permettra au centre de gestion d'être matériellement présent dans tous les départements de la petite couronne.

Des « espaces de proximité territoriale »

Ces futurs « espaces de proximité territoriale » sont notamment destinés à accueillir des réunions et des événements organisés par le CIG à destination des représentants des collectivités et des agents territoriaux, mais aussi des partenaires sociaux ou encore des candidats aux concours. Ils offriront aussi des possibilités de co-working pour les équipes du CIG. Ils pourront également être mis à la disposition des collectivités pour diverses initiatives.

Ce projet constitue un investissement fort du CIG en faveur de ses affiliés. Il vient prolonger les nombreux efforts réalisés par le centre de gestion pour fidéliser et soutenir les collectivités et établissements publics de la petite couronne, notamment sur le plan financier, avec par exemple la baisse du taux de cotisation de 0,57 % à 0,50 % depuis le 1^{er} janvier dernier ou l'exonération de leurs cotisations pour le mois de décembre 2020. ●

Un site-pilote dans le Val-de-Marne

Un site-pilote va être créé dans le Val-de-Marne pour servir de laboratoire à la démarche Proximité Territoriale. C'est pourquoi le 18 décembre dernier, afin de bénéficier d'une opportunité immobilière, le CIG a acquis 505 m² dans le Val-de-Marne, à Villiers-sur-Marne. Cet espace à aménager est situé dans un secteur déjà bien desservi par les infrastructures de transport et qui, dans un avenir proche, bénéficiera d'interconnexions encore plus nombreuses (Actival, gare du Grand Paris ligne 15). Il couvrira ainsi un vaste périmètre de proximité territoriale, accessible par une grande partie des employeurs territoriaux de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

LE CIG FAIT APPEL À UN ACTUAIRE POUR SON CONTRAT-GROUPE

Pour renouveler son contrat-groupe d'assurance des risques statutaires au 1^{er} janvier 2022, le CIG s'est fait accompagner par un cabinet d'actuariat, qui l'assistera et le conseillera tout au long du contrat. La garantie d'un renforcement de la sécurité juridique, technique et économique du contrat-cadre...

Le CIG va renouveler le contrat-groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents*. Ce contrat devrait offrir des conditions et des taux avantageux. « Nous avons pris la décision de recourir à un cabinet d'actuariat. En effet, dans la conjoncture actuelle difficile des assurances statutaires et l'aggravation de la sinistralité dans la fonction publique territoriale, il était particulièrement important de renforcer la sécurité juridique, technique et économique de notre contrat-cadre » précise Jeanne Billion, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG.

L'enjeu principal de l'appui apporté par le cabinet d'actuariat est de garantir aux employeurs publics déjà adhérents ainsi qu'aux futurs adhérents des conditions intéressantes, notamment sur le plan tarifaire et de

parfaire les services associés à chacun des contrats. Le deuxième enjeu est de préserver la pérennité des engagements des candidats tout en donnant aux assureurs des garanties de solvabilité.

En déterminant les conditions de rentabilité économique et financière des contrats, l'actuaire apporte notamment un éclairage pertinent sur les barèmes de tarification selon les risques encourus.

« En nous appuyant sur l'approche technique approfondie de l'actuaire, nous questionnerons la pertinence de la procédure juridique adoptée par

le CIG lors des précédents marchés, constate Kamélia Pinat, chargée de mission pilotage des contrats et suivi administratif et budgétaire au CIG. L'enjeu est de créer les conditions d'une véritable concurrence pour apporter des propositions satisfaisantes aux collectivités et établissements publics qui nous donneront mandat, et garantir ainsi la pérennité du contrat-cadre du CIG. »

« La collectivité s'inscrit dans une démarche de renouvellement du contrat-groupe d'assurance des risques statutaires en donnant mandat au CIG, indique Myriam Khemissi, DRH de Fontenay-sous-Bois. Plusieurs raisons à cela : l'expertise du CIG, l'assurance d'un coût inférieur à une assurance individuelle. Le fait que le CIG se fasse accompagner par un cabinet constitue un élément supplémentaire de sécurisation, d'autant que nous avons formulé des remarques quant à la rédaction de certains documents permettant la révision des cotisations en cours de période. » ●

** Les collectivités et établissements publics peuvent souscrire, pour les agents relevant du régime de la CNRACL, un contrat pour les garanties décès, accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, paternité et adoption, tandis que pour les agents relevant du régime général, ils peuvent souscrire un contrat pour les garanties accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, grave maladie, maternité/adoption.*



Pesons dans la négociation pour obtenir les meilleurs taux !

CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES

Le CIG renouvelle son contrat-groupe d'assurance des risques statutaires au 1^{er} janvier 2022. Pour être couvert au meilleur taux, n'oubliez pas de donner mandat avant fin janvier 2021.

CIG petite entreprise



CONTACTS

✓ **Kamélia PINAT**

Tél. : 01 56 96 82 34

✓ **Nuria VIRY**

Tél. : 01 56 96 81 49

assurance.statutaire@cig929394.fr

L'obligation de donner mandat

Pour faire partie de la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement, s'ils le souhaitent, de ce dispositif, les collectivités et les établissements publics intéressés doivent impérativement donner mandat, par délibération, au CIG avant fin janvier 2021. Le nouveau contrat prendra effet le 1^{er} janvier 2022. Leur délibération ne les engage pas à y souscrire, mais leur permet s'ils le souhaitent d'adhérer au contrat à n'importe quel

moment de sa période de validité. « En ce qui concerne Bois-Colombes nous avons donné mandat au CIG car cela n'engage par la Ville à souscrire au contrat-groupe qui sera négocié. Nous verrons les conditions et les taux qui seront proposés », explique Ismaëlle Nair Telfser, directrice des ressources humaines de Bois-Colombes.



L'audit « Santé et sécurité au travail » : une conduite de projet originale au service d'une collectivité

Le CIG propose diverses interventions en matière de prévention des risques professionnels auprès de quelque 180 employeurs territoriaux disposant d'une convention à cet effet, comme la Ville de Stains (800 agents ; Seine-Saint-Denis). Son DGA Ressources, **Jean-Christophe Julie**, explique comment sa collectivité a fait appel au CIG pour un audit sur la « santé et la sécurité au travail ».

66



Nous souhaitons réaliser un audit complet de notre système de gestion de la SST. Il s'agissait d'une décision conjointe de la part de la direction générale et de la municipalité, dans une démarche de remise à plat des politiques publiques et d'amélioration continue.

Le CIG a mené cet audit tout au long de l'année 2018.

Il a porté sur 4 axes : la politique en matière de SST, les moyens mis à disposition, la démarche de prévention des risques professionnels et l'évaluation du système de gestion.

Une relation de confiance

Nous avons travaillé dans une relation de confiance avec les préventeurs du CIG. Nous leur avons permis de rencontrer les interlocuteurs qu'ils souhaitaient et d'accéder aux informations demandées. Nous étions conscients des compétences techniques que ces experts pouvaient nous apporter. Certes, dans une démarche comme celle-ci, on s'expose à entendre des choses qui ne font pas nécessairement plaisir. Mais dans l'ensemble, l'audit a permis de valoriser l'existant et de rassurer la municipalité sur certains dispositifs récemment créés, tels qu'un réseau d'assistants de prévention au sein de la collectivité. Des préconisations ont même pu être mises en œuvre sans attendre la fin de l'audit.

Cette démarche nous a permis de consolider notre base de travail et de lancer une nouvelle dynamique en matière de santé et de sécurité au travail. Aujourd'hui, nous nous servons au quotidien des résultats de l'audit, notamment à travers nos tableaux de suivi, avec des indicateurs plus précis. Le fruit de ce travail a été présenté en 2019 à la direction générale, au bureau municipal puis au CHSCT (où siégeait un élu de l'opposition).

Un outil très complet

Notre volonté a été de décloisonner et d'impliquer l'ensemble des acteurs. Au cours de l'audit, il est ainsi apparu que les encadrants n'étaient pas assez impliqués dans la politique de prévention. Nous avons donc décidé de leur proposer des formations spécifiques.

L'audit est un outil très complet, qui intègre tous les éléments nécessaires pour répondre à nos obligations réglementaires, par exemple dans nos relations avec les entreprises extérieures missionnées par la ville. Bien formaliser leurs interventions est un point essentiel pour garantir la sécurité de tous.

C'est une démarche d'amélioration continue, déclinée en un programme pluriannuel de prévention et un plan d'intervention cohérent. Notre ambition, à terme, est d'ailleurs d'aller plus loin et de ne plus parler seulement de « santé » mais de « qualité de vie » au travail. ●

Bâtiment et santé des utilisateurs : la prévention dès la conception

Un restaurant scolaire trop bruyant ? Une médiathèque étouffante ? Des baies vitrées au nettoyage impossible ? Autant de situations qui auraient pu être évitées !

Faire vivre un bâtiment, quel qu'il soit, c'est parvenir à concilier plusieurs enjeux et plusieurs acteurs : satisfaire les besoins des usagers et de ceux qui le conçoivent, le bâtissent et l'exploitent, pour tenir les objectifs de durabilité, d'efficacité et de préservation de leur santé. Lors de cette Rencontre, mutualisons nos pratiques de prévention ! Tel est le pitch de la 17^e Rencontre de la prévention organisée par le CIG les 9, 10 et 11 mars, en visio, à l'intention des élus, des DGS, directeurs bâtiment, opérationnels techniques et prévention, DRH... L'invitation et le programme devraient parvenir dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne au mois de février. ●



Un guide sur le temps de travail

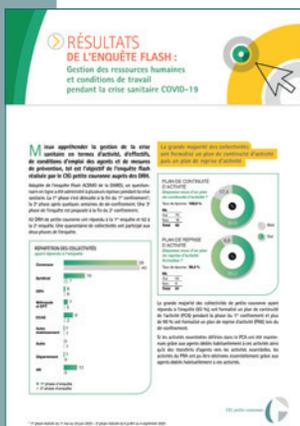
Un guide du temps de travail à destination des élus, des DGS, des DGA-RH/DRH et encadrants est en préparation. Ce guide rappellera la réglementation en matière de temps de travail, clarifiera les notions qui peuvent être sources de confusion dans leur

mise en œuvre, répondra aux principales questions sur le temps de travail que se posent les publics concernés par ce guide et les accompagnera dans la mise en œuvre de la réglementation sur le temps de travail au sein des services. ●

L'enquête du CIG sur l'impact du Covid-19

La synthèse de l'enquête « Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire Covid-19 » menée par le CIG auprès des collectivités et établissements publics de la petite couronne à la mi-2020 est consultable en ligne sur le site internet du CIG petite couronne. L'enquête est une adaptation de celle de la DARES, « Flash ACEMO ». Un questionnaire en ligne a été proposé par le CIG petite couronne en mai, puis quelques

semaines plus tard, au cours de l'été. Au total, 92 DRH de petite couronne ont répondu à la 1^{re} enquête et 62 à la 2^e enquête. Une quarantaine de collectivités ont participé aux deux phases de l'enquête, soit environ 10 % des employeurs territoriaux de la petite couronne. Pour mettre en perspective ces résultats, le CIG les a comparés aux réponses des employeurs du secteur privé à l'enquête flash de la DARES. Une troisième phase d'enquête a été ouverte fin décembre afin de compléter les résultats. ●



DE NOUVELLES MODALITÉS D'INTERVENTION DU SERVICE CIME

Fin octobre, le CIG a transmis la nouvelle convention du service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME), référent des collectivités et établissements publics dans la mise en œuvre de leurs actions en matière de handicap au travail, de reclassement professionnel pour inaptitude et de maintien dans l'emploi. Le CIG n'ayant pas renouvelé de convention avec le FIPHFP, il a repensé ses modalités d'intervention dans l'accompagnement de la politique handicap, du reclassement et plus largement dans le maintien de l'emploi. Les prestations peuvent s'inscrire dans une démarche d'accompagnement collectif à destination de l'employeur (direction des ressources humaines, direction générale, collectif d'encadrants...) ou d'accompagnement individuel à destination des agents en situation de restriction d'aptitude, d'inaptitude ou de handicap. A noter que la plupart des prestations peuvent faire l'objet d'un remboursement auprès du FIPHFP. ●



Sabrina Baringthon,
cheffe du service CIME
Tél. : 01 56 96 87 12
s.baringthon@cig929394.fr

Retraite : deux nouvelles offres de services

Dans le prolongement de ses missions traditionnelles et afin de répondre aux attentes des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion en matière d'instruction de dossier de retraite CNRACL, le service retraite du CIG petite couronne élargit son offre de services.



Le départ à la retraite, moment important dans la vie d'un agent, est un évènement qui se prépare plusieurs mois à l'avance.

Nous lançons deux nouvelles missions qui devraient satisfaire bon nombre de collectivités et établissements. Toutes les deux sont soumises à un conventionnement », explique Gladys Gavieiro, cheffe du service retraite du CIG petite couronne.

La réalisation complète des dossiers de liquidation

La première, qui fait l'objet d'une

tarification horaire, concerne la réalisation complète de dossiers à la place de la collectivité pour que celle-ci puisse faire face à des difficultés conjoncturelles. Cette offre permet aux collectivités qui le souhaitent de confier au CIG la réalisation des différents actes de gestion inhérents à l'étude des droits à la retraite et à la liquidation de pension. En lien avec le service RH et en complément de la montée en compétences des équipes concernées, le service retraite du CIG

saisit les données sur la plateforme CNRACL, effectue les simulations et la liquidation de pension (tous motifs de départ), et assure la liaison avec la CNRACL. « Cette mission permet aux collectivités d'alléger leur charge de travail tout en ayant la garantie d'une sécurité juridique », constate Gladys Gavieiro.

Des entretiens individuels avec les agents

La seconde offre, incluse dans la cotisation, consiste à mener des entretiens individuels avec les agents, par téléphone, en visioconférence ou en présentiel. Avec cette nouvelle mission, le CIG peut renseigner directement les agents concernés. Le départ à la retraite, moment important dans la vie d'un agent, est un évènement qui se prépare plusieurs mois à l'avance. Dans ce cadre, le service retraite du CIG petite couronne étudie le droit à départ en retraite de l'agent, effectue les simulations de calculs de sa pension et accompagne l'agent pour accéder à son espace individuel CNRACL. « Là encore, cette prestation devrait faciliter grandement la tâche des collectivités pour un meilleur accompagnement de leurs agents proches de la retraite. », conclut Gladys Gavieiro. ●



PLUS D'INFORMATIONS

✓ Service retraite

Tél. 01 56 96 81 76

retraite@cig929394.fr

POUR MÉMOIRE

Les deux missions principales du service retraite : vérification des dossiers CNRACL transmis par les collectivités et établissements avant leur envoi à la Caisse des Dépôts (CDC) et assistance/ conseil aux gestionnaires et cadres en charge de la retraite ; organisation de séances d'information/ formation destinées aux gestionnaires des collectivités et établissements affiliés sur la réglementation et les procédures en lien avec la retraite.

Collectivités est une publication du CIG petite couronne, 1 rue Lucienne Gerain, 93698 Pantin Cedex.

Directeur de la publication: Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction: Sylvie Husson. Rédacteur en chef: Wilfrid Gerber.

Rédacteur: Gaël Chartier. Crédits photos: G. Chartier, Bruno Delessard, Florence Levillain, Adobe Stock, Dr. Conception graphique: Cédric Baudouin.

Mise en pages: Évelyne Gourdin-Juin/Cédric Baudouin. Impression: Arteprint. Dépôt légal: à parution. ISSN: 1631-4948