



L'innovation en continu

Comme vous pourrez le constater à la lecture de ce numéro, votre CIG innove sans cesse pour améliorer son accompagnement. J'en veux pour preuve :

- la mise en place du vote électronique pour les élections professionnelles,
- la modernisation de notre image avec une démarche de management de la marque,
- la dématérialisation des procédures concours, CAP et promotion interne,
- la conception d'un outil d'aide aux collectivités en matière d'égalité professionnelle,
- l'organisation d'un panorama 2019-2021 de la santé et de l'action sociale,
- le lancement de podcasts statutaires,
- la mise en œuvre du dispositif « Convergences » de gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG.

Toutes ces actions démontrent le constant renouvellement du CIG.

Le Président,
Jacques Alain Bénisti,
 Maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire,
 président délégué du conseil départemental
 du Val-de-Marne



LES GRANDS SUJETS RH 2022 POUR LES COLLECTIVITÉS EN PETITE COURONNE P. 2-3

Sommaire

4 • Enjeux / Crise sanitaire : adaptation réussie pour l'organisation des concours

5 • Égalité professionnelle : un plan d'action en quelques clics

6 • Protection sociale complémentaire : Quelles obligations ? Quelles échéances ?

7 • En Bref / Brèves d'actualités

8 • En images / Trois faits marquants

9 • Expertise / « Minute Statut » : le nouveau podcast d'information et d'expertise du CIG

10 • « Convergences » La gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG entre dans sa phase opérationnelle

11 • Infographie / Les applications informatiques du CIG

12 • Statut / Cap sur les élections professionnelles 2022



Grh

Afin de moderniser le fonctionnement des instances paritaires, un projet de dématérialisation des procédures est en préparation. Ce sont les CAP qui passeront en premier le cap, en cours d'année 2022.

Les grands sujets RH 2022 pour les collectivités en petite couronne

Ressources humaines, dialogue social, santé, numérique, communication... Tour d'horizon de l'actualité de l'année dans les différents domaines d'intervention du CIG.

SITUATION SANITAIRE : LA VIGILANCE RESTE DE MISE

L'évolution de la pandémie de Covid-19 restera bien sûr l'un des sujets majeurs à suivre tout au long de l'année. Comme depuis le début de la crise sanitaire, le CIG reste mobilisé et vigilant pour maintenir et, le cas échéant, adapter son offre de services, à la fois aux besoins des collectivités, mais aussi aux impératifs de sécurité sanitaire. La cellule de veille interne au centre de gestion continue à se réunir de manière régulière pour tenir compte des recommandations de l'État dans le fonctionnement au quotidien de l'établissement.

Des informations utiles sont toujours consultables dans une rubrique spéciale du site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/sante/coronavirus-informations-conseils-utiles

MÉDIATION PRÉALABLE : EXPÉRIMENTATION RÉUSSIE

L'expérimentation de la MPO a pris fin au 31 décembre 2021. De nouvelles compétences dévolues aux centres de gestion en matière de médiation sont prévues par la

loi pour la confiance dans l'institution judiciaire. Outre la MPO qui fera désormais partie des missions obligatoires des centres de gestion auxquelles les collectivités et établissements peuvent adhérer à titre facultatif par convention, les centres de gestion pourront également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités et établissements publics territoriaux, une mission de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.

CONSEILS MÉDICAUX : UNE INSTANCE UNIQUE

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 a fixé au 1^{er} février 2022 le remplacement des commissions de réforme et des comités médicaux par les conseils médicaux. Le décret d'application précisant aussi bien les cas de saisine que les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces conseils médicaux n'a cependant pas encore été adopté. Les services du CIG suivent attentivement la publication de ce décret, une information sera faite à l'ensemble des affiliés une fois les nouvelles modalités d'organisation arrêtées et mises en œuvre.

UN ÉVÉNEMENT « CLUB RH » EN PARTENARIAT AVEC « LA GAZETTE DES COMMUNES »

Mardi 15 mars à 9 h 30, le CIG participera au premier « Club RH » 2022 de La Gazette des communes, sous la forme d'un webinaire. Cet événement sera consacré à la question des « conduites addictives ». Ce type d'événement permet aux acteurs RH de la fonction publique territoriale d'enrichir leur expertise tout en élargissant leur réseau, ainsi que de partager leurs expériences et de poser des questions à des experts de la thématique choisie.

Plus d'informations sur www.cig929394.fr

Pour vous inscrire aux alertes du « Club RH » :

www.lagazettedescommunes.com/inscription/club-rh/



RENCONTRE EMPLOI-RH : DES IDÉES POUR FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La rencontre emploi-RH 2022 se tiendra le jeudi 19 mai. Cet événement sera consacré à l'attractivité de la fonction publique territoriale, une thématique d'actualité puisqu'un rapport à ce sujet a été récemment remis à Amélie De Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, par Philippe Laurent (président du Conseil supérieur de la FPT, maire de Sceaux et vice-président du CIG), Mathilde Icard (présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités) et Corinne Desforges (Inspectrice générale de l'administration). Cette étude formule notamment des recommandations pour rendre la FPT plus attractive dans les années à venir. Le CIG petite couronne a été sollicité lors de la préparation de ce rapport pour apporter son expertise. Le centre de gestion dispose d'ailleurs depuis l'année dernière d'un groupe de travail interne consacré à cette question de l'attractivité de la FPT.

Pour en savoir plus, rendez-vous www.cig929394.fr et dans le prochain numéro du journal « Collectivités »

TÉLÉTRAVAIL, UNE PRATIQUE À CONSOLIDER

La crise sanitaire de la Covid-19 a été un facteur de développement du télétravail. Le premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonc-

tion publique a été signé le 13 juillet dernier à l'unanimité, par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les employeurs. Mais cette évolution récente pose encore de nombreuses interrogations, notamment sur son impact à moyen et à long terme. Le CIG va donc proposer aux élus de la petite couronne un rendez-vous « Politique RH » au premier semestre, afin d'accompagner les collectivités sur cette question d'actualité.

Plus d'informations à venir sur www.cig929394.fr

LA DÉMATÉRIALISATION DES PROCÉ- DURES DES INSTANCES PARITAIRES

Afin de simplifier et de moderniser le fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG, un projet de dématérialisation des procédures est en préparation. En pratique, une solution numérique sera mise en place pour la préparation des séances des instances paritaires (convocation, quorum, transmissions de documents) avec, pour les commissions administratives paritaires, un outil de saisine unique. Ce sont d'ailleurs les CAP qui passeront en premier ce cap de la dématérialisation, en cours d'année 2022. En 2023, ce sera ensuite le tour des procédures relatives à la promotion interne.

Des informations seront adressées par le centre de gestion aux autorités territoriales, aux DGS et aux DRH, pour les informer du calendrier de mise en œuvre de ces évolutions.

LA MODERNISATION DE L'IMAGE DU CIG

Le travail de « management de la marque » entamé à l'automne 2021 pour moderniser l'image du CIG aboutira d'ici l'été 2022, avec notamment la présentation d'un nouveau logo pour l'établissement. Un diagnostic a été réalisé sous la forme d'ateliers et d'entretiens avec un panel d'acteurs internes (élus, directeurs, agents) et externes (représentants d'affiliés ou de partenaires). Principal enjeu : que le CIG dispose d'une identité en phase avec son image d'aujourd'hui et de demain.

2022 : ANNÉE D'ÉLECTION(S)

Si les élections présidentielles puis législatives vont animer la vie publique jusqu'à l'été prochain, le second semestre de l'année sera marqué par un autre scrutin d'importance : les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale. En décembre 2022, ce rendez-vous permettra aux agents territoriaux de désigner leurs représentants dans les organismes paritaires placés auprès du CIG. Plusieurs évolutions vont intervenir à cette occasion, notamment le recours au vote électronique.

Voir l'article en dernière page. ●

CRISE SANITAIRE : ADAPTATION RÉUSSIE POUR L'ORGANISATION DES CONCOURS

L'organisation des concours et examens professionnels a été fortement impactée par la crise sanitaire, notamment au 1^{er} semestre 2020. Mais en s'appuyant sur la numérisation des procédures, le CIG et ses partenaires ont pu pérenniser cette mission essentielle pour l'emploi territorial.



►►► La dématérialisation était déjà amorcée avant la crise sanitaire, comme avec le nouveau système d'émargement par QR codes, mis en place en 2019.

►►► Des dispositions dérogatoires ont offert la possibilité de recourir à la visioconférence pour des oraux ou des délibérations de jurys.



Avec l'instauration des restrictions sanitaires sur l'ensemble du territoire, au printemps 2020, l'organisation des concours et examens professionnels a été de facto mise en suspens. Certaines opérations ont été reportées (au second semestre 2020 ou au premier semestre 2021) et quelques-unes, moins prioritaires, ont été annulées. Dans la perspective de la reprise, en septembre 2020, les centres de gestion ont d'ailleurs élaboré, de manière concertée, un protocole sanitaire applicable pour les épreuves écrites et orales.

L'ordonnance du 27 mars 2020, relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire, ouvrait même la possibilité d'adapter le nombre et le contenu des épreuves. Mais « les centres de gestion n'ont pas souhaité modifier substantiellement le contenu des épreuves pour garantir le niveau d'exigence des examens ou concours et ne pas compromettre le futur recrutement des lauréats, explique Martine Barberoux, directrice des concours au CIG. Seules les épreuves obligatoires et facultatives de langue ont été supprimées, et les épreuves sportives des concours de gardien-brigadier de police municipale ont été adaptées. » Par ailleurs, des dispositions dérogatoires ont offert la possibilité de recourir aux moyens de visioconférence pour les oraux ou pour les délibérations des jurys.

Concernant les inscriptions, après avoir autorisé temporairement la transmission des documents par messagerie électronique, certains centres de gestion, dont le CIG de la petite couronne, sont allés plus loin. « Nous ne traitons plus de dossier papier, souligne Martine Barberoux. Tous les échanges avec les candidats s'effectuent désormais par l'intermédiaire d'un espace dématérialisé et sécurisé, sur internet : inscriptions, convocations, résultats, copies, corrections et fiches d'entretien... Et cela, en conformité avec le règlement général de protection des données. »

Depuis quelques années, la correction des copies s'effectuait d'ailleurs déjà de manière dématérialisée, via un logiciel spécifique. Et en 2019, quelques mois avant la crise sanitaire, un nouveau système d'émargement lors des épreuves a été mis en place. Des QR codes figurant sur les convocations sont désormais scannés, ce qui permet d'établir en temps réel la liste des candidats effectivement présents.

C'est grâce à tout ce travail de concertation et d'adaptation que, dès la fin de l'été 2020, l'organisation des concours et examens professionnels a pu reprendre et, contrairement à d'autres d'activités, n'a plus été interrompue depuis. ●

Concours-territorial.fr

Mis en place en avril 2021, le site concours-territorial.fr, plateforme unique d'inscription aux concours, est une autre innovation qui coïncide avec la crise sanitaire, même si sa finalité était bien spécifique. Il visait en effet avant tout à rendre plus lisible l'organisation des épreuves, en empêchant toute inscription simultanée

d'un candidat à des concours similaires gérés par différents centres de gestion. Il n'en constitue pas moins un outil numérique précieux pour favoriser l'accès aux concours et examens professionnels, et de manière plus générale, pour valoriser la fonction publique territoriale (en lien avec le site emploi-territorial.fr).

Égalité professionnelle : un plan d'action en quelques CLICS

En partenariat avec d'autres centres de gestion, le CIG a participé à la conception d'un nouvel outil d'aide aux collectivités. Il permet de s'auto-évaluer et de concevoir rapidement un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, afin de tenir compte notamment de leurs nouvelles obligations.



Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes : c'est l'engagement qui s'impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants en vertu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Avec plusieurs partenaires (les centres de gestion de Charente-Maritime, des Pyrénées-Atlantiques et grande couronne, ainsi que le centre Hubertine Auclert), le CIG petite couronne s'est saisi de cette question.

Ensemble, ils ont créé un nouvel outil spécifique pour les employeurs. «*Il s'agit d'une macro Excel qui se connecte au rapport social unique de la collectivité*, explique Jean Gheroldi, chargé d'études RH au CIG. *Elle permet d'obtenir très rapidement, dans un document PDF immédiatement diffusable, un premier diagnostic chiffré de la situation des femmes et des hommes au sein d'une collectivité ou d'un établissement. Elle offre aussi un panel de propositions parmi lesquelles l'employeur peut choisir les actions à mettre en place.* »

Par ailleurs, « *l'outil comporte un onglet « Baromètre égalité professionnelle », véritable solution d'autodiagnostic, explique Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial au CIG. En saisissant quelques données complémentaires, on obtient une note globale sur 100, ce qui permet de se situer dans une approche comparative, que ce soit vis-à-vis des autres collectivités ou pour mesurer sa propre évolution au fil du temps.* »

Le « couteau suisse » de l'égalité professionnelle

Cet outil est utile, quel que soit le stade d'avancement de la collectivité en matière d'égalité professionnelle : diagnostic préalable, support d'animation des groupes de travail ou modalité d'évaluation et d'ajustement d'un premier plan d'action. Il a été présenté aux collectivités dans le cadre d'un webinar (replay disponible sur le site du CIG). Parmi les participantes, une vingtaine d'entre elles ayant sollicité le CIG ont d'ores et déjà pu bénéficier de l'outil. Une offre de service complémentaire leur

est même proposée, en lien avec le Centre Hubertine Auclert. Elle s'appuie sur la conception de ressources documentaires et l'animation des temps d'échange entre acteurs des ressources humaines et de la promotion de l'égalité professionnelle. Le prochain atelier est prévu le 15 février. Autant d'outils qui permettent d'encourager les employeurs dans leurs politiques de lutte contre les discriminations. ●



EN SAVOIR PLUS

Sur le site du CIG :

www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations

Jean GHEROLDI

Chargé d'études RH - Direction de l'emploi - CIG petite couronne
Tél. 01 56 96 82 70,

j.gheroldi@cig929394.fr

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : Quelles obligations ? Quelles échéances ?

Sur le modèle du secteur privé, une ordonnance de février 2021 va obliger les employeurs publics à financer la protection sociale complémentaire de leurs agents, sans distinction de statut. Pour les employeurs territoriaux et à leur demande, cette obligation de participation s'étendra aux contrats santé et aux contrats de prévoyance.



Au moins 20 % pour la garantie prévoyance et au moins 50 % pour la garantie santé. Ce sont les seuils de participation à la protection sociale complémentaire de leurs agents que les employeurs publics territoriaux devront observer à compter respectivement du 1^{er} janvier 2025 et du 1^{er} janvier 2026. Ces dispositions figurent dans l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles transposent ce qui se fait d'ores et déjà dans le secteur privé. La garantie en termes de santé est destinée à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident. Elle devra être prise en charge par l'employeur public à hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence (qui est en cours de négociation et sera fixé par décret en Conseil d'État).

La garantie « prévoyance », relative aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, devra-t-elle faire l'objet d'une participation de l'employeur à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence (là encore à définir par le Conseil d'État).

Les décrets préciseront également les garanties minimales comprises dans les contrats prévoyance ainsi que le rôle des centres de gestion.

FPT : une obligation à compter de 2025

« Les dispositions de l'ordonnance concernent les agents publics des trois versants de la fonction publique, explique Kamélia Pinat, chargée du pilotage des contrats au CIG petite couronne. Elles vont s'appliquer progressivement dès le 1^{er} janvier 2022

et deviendront obligatoires dès 2024 dans la fonction publique d'État et au plus tard en 2026 dans la territoriale et l'hospitalière. Plus précisément pour les employeurs territoriaux, l'échéance interviendra : le 1^{er} janvier 2025 pour la participation à la garantie prévoyance et le 1^{er} janvier 2026 pour la participation à la complémentaire santé. »

Si une convention de participation est en cours (au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance ou au 1^{er} janvier 2026 pour la santé), les obligations posées par l'ordonnance ne débuteront qu'à la fin de la convention de participation initialement en place.

L'ordonnance précise également les différents contrats de protection sociale complémentaire auxquels les employeurs peuvent adhérer ou conclure. Les collectivités

pourront toujours opter pour le régime de la labellisation ou celui de la convention de participation.

« Comme cela est déjà le cas, les centres de gestion concluront des conventions de participation pour la PSC (santé et prévoyance) avec les organismes éligibles à la participation, précise Kamélia Pinat. Les contrats objet de ces conventions seront sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence. Les conventions pourront aussi être négociées à un niveau régional, voire interrégional, selon les modalités fixées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les collectivités et établissements pourront ensuite adhérer à ces conventions pour un ou plusieurs des risques couverts. »

À noter : l'ordonnance introduit également l'organisation obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante d'un débat (sans vote) portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire. Ce débat est à prévoir au plus tard le 18 février 2022 et à programmer dans les 6 mois à compter de chaque renouvellement de mandat. ●



EN SAVOIR PLUS

Site internet :

www.cig929394.fr/grh/sante/protection-sociale-complementaire-debat-finance-ment-obligatoires

Replay du webinaire du 7 décembre 2021 sur la réforme de la protection sociale :

www.cig929394.fr/grh/sante/webinaire-reforme-protection-sociale-complementaire-7-decembre-2021

Panorama 2019-2021 de la santé et de l'action sociale

La crise sanitaire a pu avoir tendance à accaparer l'attention, au détriment d'autres évolutions législatives et réglementaires pourtant importantes en matière de prévention et de santé au travail.

Le CIG a donc organisé une série de webinaires les 6, 7 et 8 décembre dernier, pour dresser le Panorama 2019-2021 de la santé et de l'action sociale et favoriser l'appropriation des dispositifs récents par les acteurs RH, des services prévention aux directions des ressources humaines :

- ▶ Les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique sur la santé au travail ;
- ▶ Le paysage de la santé et de la sécurité au travail sur fond de Covid-19 ;
- ▶ La réforme de la protection sociale ;
- ▶ Le dispositif de signalement et les rôles des acteurs de la santé.

Les enregistrements de ces webinaires ainsi que l'ensemble des supports de présentation, bibliographie et documents présentés lors de ces rendez-vous sont consultables en ligne :

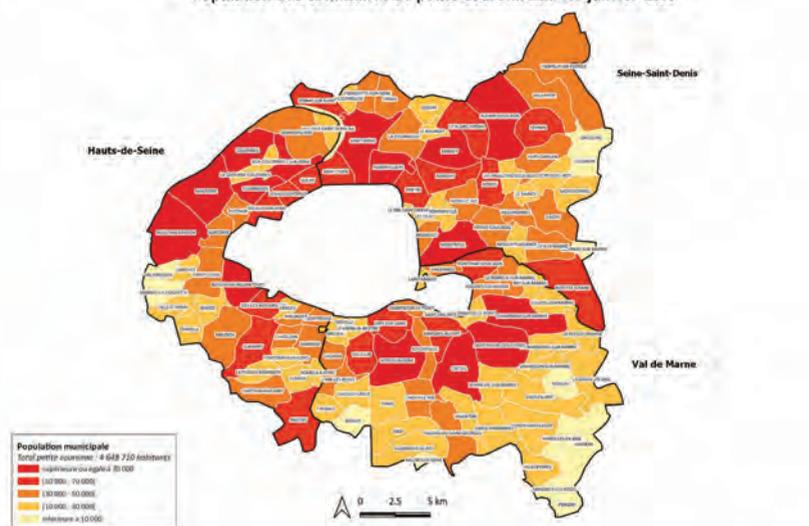
www.cig929394.fr/grh/sante/panorama-2019-2021-sante-action-sociale-6-7-8-decembre-2021



Un nouveau directeur général adjoint au CIG

Benoît Haudier, 41 ans, a rejoint le CIG petite couronne le 2 novembre dernier en tant que directeur général adjoint. Il est en charge des concours, de la santé et de l'action sociale. Cet administrateur territorial hors classe de la promotion Hannah Arendt (2016) vient de la Collectivité européenne d'Alsace (née de la fusion début 2021 des départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin et ayant des compétences spécifiques, plus étendues que celles d'un département, adaptées aux particularités de l'Alsace). Il y était directeur de l'action sociale de proximité.

Population des communes de petite couronne au 1er janvier 2018



4,5 millions d'habitants en petite couronne

D'après les chiffres Insee issus des recensements 2016-2020 (consolidés au 1^{er} janvier 2018) la petite couronne et ses trois départements - Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94) - regroupent 37,7 % de la population francilienne. Parmi les 123 communes du territoire, seules 13 comptent moins de 10 000 habitants.

Ces données ont été compilées et mises en lien avec les informations du rapport sur l'état des collectivités (REC) 2019 dans un panorama synthétique. Ce document, établi par le CIG, fournit ainsi des éléments utiles aux collectivités et employeurs publics en ce qui concerne le contexte démographique et social, la population active et les agents territoriaux à l'échelle de la petite couronne :

www.cig929394.fr/grh/emploi/panorama-petite-couronne

LinkedIn : le CIG passe le cap des 5 000 abonnés

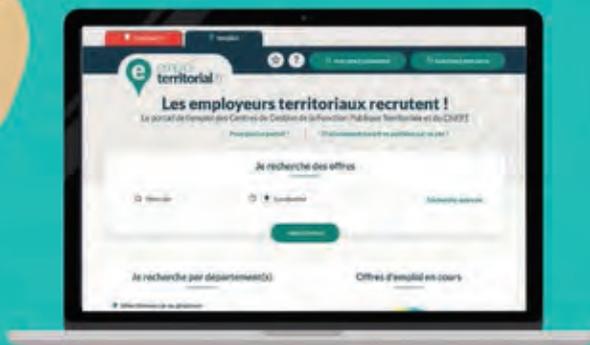


La page LinkedIn du CIG petite couronne compte aujourd'hui plus de 5 120 abonnés. Sur cet espace, le centre de gestion publie régulièrement des informations à destination de ses différents publics : élus et acteurs RH des collectivités de petite couronne, candidats et agents en recherche d'évolution professionnelle, structures abonnées aux supports d'information statutaire...

Pour s'abonner à la page du CIG :

www.linkedin.com/company/centre-interdepartemental-de-gestion-de-la-petite-couronne-d-ile-de-france

En images



●●● **REÇU « SET SUR SET » !** Dans le cadre de la campagne de communication consacrée au transfert des fonctionnalités du site RDVemploi public vers la plateforme nationale Emploi-territorial.fr, au mois de novembre, le CIG petite couronne a réalisé une vidéo d'animation. Conçue de manière ludique et pédagogique, elle visait à présenter aux DRH et aux gestionnaires en charge des déclarations de vacances d'emploi et des recrutements tous les avantages de « SET » (le « site Emploi-territorial »), ainsi que les modalités d'accompagnement mises en œuvre par le CIG pour accompagner la transition.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● **À BICYCLETTE...**

Pour venir au CIG, il n'y a pas que les transports en commun ou la voiture. Depuis l'été dernier, le centre de gestion a étoffé le nombre de supports de stationnement pour vélos disponibles à son 1^{er} sous-sol. En cas de problème mécanique, une borne multifonction est même à disposition : vérification de la pression des pneus, gonflage, petites réparations... À l'automne, un atelier de sensibilisation des agents à la pratique du vélo a aussi été organisé, pour prévenir les risques d'accident intrinsèques à ce mode de déplacement, même si le réseau des pistes cyclables à proximité du CIG s'est considérablement développé :

→ [Voir le site internet](#)

●●● **HANDICAP AU TRAVAIL : LES BONNES PRATIQUES**

Le 16 novembre, le CIG petite couronne a proposé aux directeurs et managers de la Ville de Courbevoie une formation sur les bonnes pratiques pour le recrutement et l'intégration d'agents en situation de handicap. Mêlant ateliers ludiques de mise en situation, études de cas et contenus théoriques, cette intervention était organisée dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Autre rendez-vous proposé à l'occasion de cette semaine de sensibilisation : un webinaire sur « Le recrutement des travailleurs en situation de handicap », en collaboration avec Cap Emploi 93.



© Yann Rössignol / Mairie de Courbevoie

« MINUTE STATUT » : le nouveau podcast d'information et d'expertise du CIG

Le CIG innove, avec la création d'un support audio pour informer les collectivités de la petite couronne. Baptisé « Minute Statut », ce podcast proposera chaque mois une analyse de l'actualité de la FPT ou d'une problématique RH spécifique. À vos écouteurs !



« Minute Statut » est animée par la direction du conseil et de l'expertise statutaires déjà quotidiennement en contact avec les collectivités via la plateforme téléphonique SVP Statut.

Proposer en quelques minutes une information claire et utile sur des thématiques qui concernent les acteurs RH (DRH, gestionnaires, juristes...) des collectivités : c'est l'ambition affichée de « Minute Statut », le nouveau podcast du CIG. Ce support audio se déclinera sous la forme d'un rendez-vous mensuel, à retrouver sur le site internet du CIG en lecture directe et en téléchargement.

À compter du mois de janvier, « Minute Statut » proposera ainsi à ses auditrices et ses auditeurs :

- Soit un zoom sur une question statutaire de fond ;
 - Soit un point sur l'actualité statutaire ;
 - Soit une table ronde, mobilisant des DRH et/ou des experts du CIG.
- « D'une durée de 5 à 20 minutes, ces différents formats seront résolument pédagogiques, en alliant une approche à la fois technique et pratique », explique Maïté Kirsch, coordonnatrice du conseil statutaire collectif. « Le principal atout de ce nouveau canal d'information est d'ailleurs son accessibilité : il sera écoutable facilement et à tout moment et permettra de suivre au plus près l'actualité statutaire. »

Un nouvel outil de proximité avec les collectivités

« Cette innovation vient compléter l'offre de services déjà proposée aux collectivités et établissements publics de la petite couronne en matière d'information statutaire », souligne Aurore Vinant, directrice du conseil et de l'expertise statutaires. « D'ailleurs, si les auditeurs pensent reconnaître certaines voix parmi les personnes qui interviendront dans ces podcasts, ce ne sera pas

qu'une impression. « Minute Statut » est en effet animée par la direction du conseil et de l'expertise statutaires qui est déjà quotidiennement en contact avec les collectivités via la plateforme téléphonique SVP Statut, et plus particulièrement par Shabana Azam, chargée de la veille statutaire et des relations avec les partenaires. »

L'attente des acteurs RH en matière d'information statutaire reste très forte notamment sur des questions d'actualité sensibles (recrutement des contractuels, autorisations spéciales d'absence...). Ces podcasts s'inscrivent donc pleinement dans la démarche Proximité, à travers laquelle le CIG expérimente de nouveaux outils pour répondre aux besoins de ses affiliés. ●

EN SAVOIR PLUS

Podcast « Minute Statut »
Rendez-vous **chaque mois** sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/expertise/podcast-minute-statut
→ **Déjà en ligne** : Janvier 2022 / « Zoom : les congés »
Février 2022 / « Actualité statutaire »

« CONVERGENCES »

La gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG entre dans sa phase opérationnelle

Annoncé depuis plusieurs mois, le projet « Convergences » va devenir réalité début 2022. Il concerne l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CIG ainsi que les abonnés BIP conventionnés.



Le dispositif « Convergences », qui ambitionne de moderniser la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG, sera déployé début 2022.

Pour les collectivités et établissements publics affiliés, les abonnés BIP conventionnés et le CIG petite couronne, les enjeux sont cruciaux. Il s'agit en effet de disposer d'un système plus simple et

plus sûr d'accès aux applications informatiques, mises à leur disposition par l'établissement.

Le site internet, BIP et Net-Cotisations

Pour les employeurs affiliés, 3 applications du CIG sont concernées : le site internet (les contenus restreints), la banque de données statutaires sur la gestion du personnel territorial BIP et le logiciel Net-Cotisations. Dans un deuxième temps, d'autres applications « métiers » – SNAPI-Collectivités, applications Commission de réforme/Comité médical, applications pour l'emploi ou futures applications pour les instances paritaires... – intégreront le dispositif. Pour les abonnés BIP – centres de gestion et leurs affiliés, CNFPT, DGCL, Cour des comptes, etc. –, seul l'accès à l'application BIP ainsi que la gestion des habilitations auprès des utilisateurs, sont concernés.

Cette modernisation donnera à tous une entière liberté de gestion des agents pouvant accéder aux applications CIG. « Convergences » permettra également d'offrir aux services des collectivités et des établissements publics affiliés au CIG, particulièrement à ceux des directions des ressources humaines, un point d'accès centralisé à l'ensemble des applications.

Souplesse et sécurité renforcées



« Il appartiendra aux "référénts administrateurs", désignés par chaque collectivité ou établissement, de référencer leurs utilisateurs préalablement à l'octroi des droits d'accès aux services en ligne, explique **Éric Andriamanantena**, chef du projet à la DSI du CIG. Ils pourront ainsi habilitier les utilisateurs

sur les applications voulues. Cela offre une grande souplesse et plus de sécurité que le système actuel. »

Pour les affiliés au CIG, l'autre point fort de « Convergences » est l'authentification unique. « Contrairement à ce qui se passe actuellement, l'utilisateur aura besoin de ne s'authentifier qu'une fois pour accéder aux différentes applications du CIG. »

Concernant le calendrier de déploiement, à partir du 20 janvier 2022, tous les référents administrateurs pourront accéder à l'annuaire des identités et des accès pour se familiariser avec cet outil. L'authentification unique, quant à elle, devrait entrer en vigueur au cours du printemps 2022 pour Net-Cotisations, BIP et le site Internet.

Un correspondant CIG

Une communication accompagnera cette phase de déploiement. Des guides pratiques sont ainsi accessibles depuis le site internet du CIG (rubrique « Gestion des Ressources Humaines/Projet Convergences »). Pour les collectivités et établissements publics affiliés au CIG, une adresse courriel constitue l'unique point d'entrée pour les questions qui relèvent du projet Convergences (correspondantcig@cig929394.fr).

En ce qui concerne les abonnés BIP (collectivités hors petite couronne, centres de gestion, DGCL, DGFIP, CNFPT, Cour des comptes...), la gestion de la relation incombe à la mission de diffusion et de promotion des publications du CIG (01 56 96 81 10 - bip@cig929394.fr). ●



Les 3 premières applications concernées par convergences

Site Internet (contenus réservés)



Création : 2000.

Fonctionnalités :

- Accès à des applications du CIG
- Contacts utiles
- Mise à disposition de documents de travail
- Inscriptions aux événements réservés aux affiliés

Nombre d'utilisateurs :

- Tous les affiliés au CIG petite couronne

À noter :

- 2017 : réunion des sites Internet et Extranet en un seul et même site, avec une nouvelle charte graphique
- 1^{er} trimestre 2022 : authentification unique dans le cadre du dispositif « Convergences ».
- www.cig929394.fr

Net-Cotisations



Création : Fin 2000.

Fonctionnalités :

- Déclaration des cotisations au centre de gestion et suivi en ligne.

Nombre d'utilisateurs :

- Tous les employeurs publics du territoire (343 entités) ;
- Une connexion par mois et par employeur.

À noter :

- 1^{er} trimestre 2022 : authentification unique dans le cadre du dispositif « Convergences ».
- <https://auth.cig929394.fr/> (le nouveau portail d'identification unique aux applications du CIG - à partir du 28 février 2022)

BIP (Banque de données statutaires sur la gestion du personnel territorial)



Création : Fin des années 1980 (minitel puis Internet). À fait l'objet d'évolutions successives.

Fonctionnalités :

- 700 fiches pratiques sur le statut ;
- 10 000 références annotées (textes et jurisprudence)

Nombre d'utilisateurs :

- Tous les employeurs publics de la petite couronne (343 entités) ;
- Environ 8 000 abonnés dans toute la France : fonction publique territoriale et hospitalière, administrations de l'État, organisations syndicales, cabinets d'avocats, sociétés commerciales, associations... ;
- En moyenne, 4 600 visiteurs uniques et 174 000 connexions par mois.

À noter :

- 1^{er} semestre 2022 : authentification unique dans le cadre du dispositif « Convergences ».

Cap sur les élections professionnelles 2022



En décembre 2022, les agents territoriaux pourront désigner leurs représentants dans les instances paritaires. En vue de ces nouvelles élections professionnelles, plusieurs évolutions interviennent, avec notamment la mise en place du vote électronique.

L' échéance des élections professionnelles 2022 semble à la fois lointaine et proche. Lointaine parce que le processus d'organisation des différents scrutins (CAP, CCP, CST) va nécessiter plusieurs étapes tout au long de l'année qui vient : l'arrêté interministériel fixant le calendrier électoral n'est d'ailleurs attendu qu'à la fin du premier semestre 2022. Pourtant, des premières démarches sont d'ores et déjà à entreprendre.

« Nous sommes un an avant les élections et cela peut paraître tôt, explique Aurore Barthel, directrice générale adjointe du CIG pour les affaires statutaires, juridiques et les organismes paritaires. Mais statutairement, les collectivités et établissements publics doivent réaliser une photographie de leurs effectifs au 1^{er} janvier 2022. Ils avaient jusqu'au 21 janvier pour nous transmettre ces informations, avec l'aide d'un outil en ligne accessible sur le site internet du CIG. D'une part, ces données nous sont indispensables pour composer les instances, c'est-à-dire définir le nombre de représentants qui doivent y siéger. Et d'autre part, elles seront communiquées dans la foulée aux organisations syndicales pour leur permettre de préparer leurs listes de candidats. »

Plusieurs évolutions marquantes

Ces élections 2022 seront marquées par un certain nombre d'évolutions liées à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Création du CST (fusionnant le CT et le CHSCT) ;
- Suppression des groupes hiérarchiques pour les CAP ;
- Regroupement des CCP des différentes catégories en une seule instance.

Par ailleurs, et pour la première fois, les scrutins se dérouleront uniquement par voie électronique, sur internet. Cette disposition, votée par le conseil d'administration du CIG le 5 octobre dernier, vise à garantir l'efficacité et la sécurité du scrutin, ainsi que l'égalité dans l'accès au vote (pour tenir compte des contraintes liées aux déplacements des personnels et horaires de travail par exemple).

L'enjeu est de favoriser la participation des agents et, in fine, la qualité du dialogue social au sein des instances rattachées au CIG. Le centre de gestion va donc accompagner les employeurs, mais aussi travailler avec les organisations syndicales pour communiquer de manière renforcée autour de ce rendez-vous important pour tous les acteurs territoriaux. ●

>>> Un webinaire a été organisé le 17 novembre 2021 pour présenter les changements induits par la loi de transformation de la fonction publique et les étapes jusqu'au scrutin de décembre 2022. Les circulaires encadrant la procédure de transmission des effectifs sont également disponibles.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : calendrier prévisionnel*

**Au plus tard
le 15 janvier 2022**

Transmission au CIG de la photographie des effectifs au 1^{er} janvier 2022
(à noter : tolérance jusqu'au 21 janvier pour cette transmission)

**Au plus tard
le 30 septembre 2022**

Publicité des listes électorales

**Au plus tard
le 20 octobre 2022**

Dépôt des listes de candidats

8 décembre 2022

Scrutin
(la période de vote ne pourra être inférieure à 24 h ou supérieure à 8 jours)

*l'arrêté interministériel fixant le calendrier électoral est attendu en juin 2022



EN SAVOIR PLUS

www.cig929394.fr/cig/elections-professionnelles-2022

Collectivités

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

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti.

Directeur de la rédaction : Xavier Bastard.

Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber.

Rédacteur : Gaël Chartier.

Crédits photos : B. Delessard, G. Chartier, Adobe Stock. Dr.

Conception graphique : Cédric Baudouin.

Mise en pages : Évelyne Gourdin-Juin/ Cédric Baudouin.

Impression : Arteprint.

Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948