



## Elections professionnelles : le rôle indispensable des employeurs

Obtenir des taux de participation les plus élevés possibles lors des élections professionnelles qui visent à élire les représentants du personnel siégeant au sein des CAP, de la CCP et du CST placés auprès du CIG est un enjeu essentiel pour la qualité du dialogue social en petite couronne. Ces élections se dérouleront exclusivement par voie électronique du 1<sup>er</sup> au 8 décembre prochain. Pour qu'elles soient une réussite, le CIG déploie un plan de communication ambitieux qui s'appuie notamment sur les employeurs dont les instances paritaires sont placées auprès du CIG. En effet, en tant qu'employeurs, vous êtes des intermédiaires indispensables dans la communication produite par le CIG à destination des électeurs. Je vous remercie chaleureusement de votre mobilisation autour de ce moment fort qui regroupe 120 000 électeurs en petite couronne !

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



## USURE PROFESSIONNELLE DANS LA RESTAURATION COLLECTIVE : À LA RECHERCHE DE LA BONNE RECETTE DE PRÉVENTION P. 2

### Sommaire

- 3 • *Grh* / **Le conseil médical, nouvelle instance consultative en lien avec les collectivités et les agents**
- 4 • *Infographie* / **Élections professionnelles** Les bonnes pratiques de la mise à disposition d'un poste informatique pour voter
- 5 • *Enjeux* / **Élections professionnelles** Favoriser la participation pour garantir la qualité du dialogue social
- 6 • *En images* / **Trois faits marquants**
- 7 • *Expertise* / **Dossiers dématérialisés de saisine des CAP** : Moins de papiers, plus de sécurité
- 8 • *En Bref* / **Brèves d'actualités**
- 9 • *Mission* / **Temps de travail** : Comment le CIG a accompagné les collectivités dans le passage aux 1 607 heures
- 10 • *Enjeux* / **Les missions de médiation du CIG**
- 11 • *Foire aux questions* / **Le dispositif Convergences**
- 12 • *Mission* / **Le CIG désigne son référent laïcité**



*Grih*

Information des consommateurs, menus végétariens, gestion raisonnée... les changements induits pour les récentes évolutions législatives sont nombreux pour le secteur de la restauration collective, déjà marqué par une pénibilité importante

© Ville de L'Hay-les-Roses.

## Usure professionnelle dans la restauration collective : **À LA RECHERCHE DE LA BONNE RECETTE DE PRÉVENTION**

**Le CIG petite couronne mène actuellement un important travail de fond sur la question de la prévention dans la restauration collective. Objectif : définir des indicateurs d'usure professionnelle dans un secteur d'activité reconnu pour sa pénibilité et en pleine mutation.**

Adoptées en 2018 et en 2020, les lois Egalim et AGECE viennent progressivement transformer les pratiques et les conditions dans le secteur de la restauration collective. Information des consommateurs, intégration de menus végétariens, fin de l'utilisation de vaisselle jetable, gestion raisonnée des produits, prévention du gaspillage, intégration de produits responsables... Les changements sont nombreux, pour un secteur déjà marqué par une pénibilité importante.

C'est ce qui a amené le CIG petite couronne à lancer l'an dernier une réflexion sur la prévention de l'usure professionnelle des agents de restauration collective, à travers un groupe pluridisciplinaire interne à l'établissement (médecin, infirmier, ingénieur de prévention, chargé d'études emploi...). Sa première tâche a été de documenter le sujet, en proposant à une quinzaine de services de restauration collective du territoire de la petite couronne de participer à une étude. Les données de cette enquête, lancée début 2022, seront bientôt disponibles. « Du point de la prévention, le secteur de la restauration collective est un important pourvoyeur en termes de maladies et d'accidents, rappelle Zouhir Chernine, chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG petite couronne. Mais peu de données sont en définitive disponibles sur cette sinistralité. De plus on constate une grande hétérogénéité des

situations d'une structure à l'autre. Les indicateurs de l'usure professionnelle permettant d'évaluer les conduites et donc les modalités de prévention adaptées restent donc à construire. »

### **ASSOCIER RESPONSABLES TECHNIQUES, PROFESSIONNELS DES RH ET ACTEURS DE LA PRÉVENTION**

« Nous nous adressons à la fois aux responsables techniques des métiers de la restauration, aux professionnels des ressources humaines, ainsi qu'aux acteurs de la prévention des collectivités, explique le Dr Emmanuelle Bourin, cheffe du service médecine préventive au CIG petite couronne. À l'image du travail préliminaire que nous menons en interne depuis de nombreux mois, nous sommes convaincus que le brassage et la mise en perspective des points de vue viendra enrichir cette réflexion d'ensemble. »

Dans cette démarche, d'autres acteurs institutionnels pourraient être amenés à participer, notamment l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), afin de construire, à terme, avec les parties prenantes intéressées, une culture et des outils de prévention partagés. ●



## Le conseil médical, nouvelle instance consultative en lien avec les collectivités et les agents

Créé depuis le 1<sup>er</sup> février 2022, le conseil médical est une nouvelle instance placée auprès du CIG, issue de la fusion de la commission de réforme et du comité médical. Composition, cas de saisine, interaction avec les agents : voilà ce que cette évolution change concrètement.

Une seule instance, mais toujours deux modalités d'organisation. Voilà résumée dans la forme la nouveauté induite par la création du conseil médical. Celui-ci pourra en effet se réunir :

- Soit en formation restreinte (3 médecins titulaires et 3 médecins suppléants choisis parmi les médecins agréés, sans participation obligatoire d'un médecin spécialiste) pour les cas examinés précédemment par le comité médical, à savoir les maladies non professionnelles ;
- Soit en formation plénière (membres de la formation restreinte, ainsi que deux élus et deux représentants du personnel) pour les questions qui relevaient auparavant la commission de réforme : invalidité, accidents de service et maladies professionnelles.

### Cas de saisine

Sur le fond, des modifications importantes sont à noter, notamment en ce qui concerne la saisine de la nouvelle instance. Celle-ci ne sera en effet plus nécessaire dans un certain nombre de cas :

- Prolongation des congés de maladie de plus de 6 mois consécutifs ;
- Renouvellement des congés longue maladie (CLM) ou des congés de longue durée (CLD), sauf lorsque le fonctionnaire est passé à demi-traitement ;
- Lorsque l'agent souhaite reprendre, à l'expiration ou au cours d'une période de CLM, de CLD ou de congé grave maladie (CGM), en dehors des cas où l'avis du conseil médical est obligatoire.

En revanche toutes les périodes de disponibilités d'office pour raisons de santé doivent désormais être soumises à l'avis du conseil médical en formation restreinte.

### Un lien direct avec les agents

Autre changement de taille, les agents pourront désormais être des interlocuteurs directs du conseil médical. Chaque avis du conseil médical sera en effet notifié à l'agent et à son autorité territoriale. De plus, l'agent pourra lui-même saisir directement le conseil médical en formation restreinte si l'autorité territoriale ne donne pas suite à sa demande dans un délai de 3 semaines. Dans ce cas, le conseil médical accusera réception auprès de l'agent et de son autorité territoriale. ●



### CONTACTS ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

#### Conseil médical/Formation restreinte

conseilmedical-restreinte@cig929394.fr

☎ 01 56 96 87 70

Du lundi au vendredi de 9 h à 12 h 30.

#### Site internet

<https://www.cig929394.fr/grh/organismes/conseil-medical>

#### Conseil médical/Formation plénière

conseilmedical-pleniere@cig929394.fr

☎ 01 56 96 83 00

Du lundi au vendredi de 14 h à 17 h 30

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

# Les bonnes pratiques de la mise à disposition d'un poste informatique pour voter

Pour les instances placées auprès du CIG les élections professionnelles 2022 auront lieu par voie électronique du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022. Dans ce cadre les employeurs ont l'obligation\* de permettre à leurs agents de voter sur le lieu de travail pendant les heures de service, en mettant à leur disposition un poste informatique dédié, dans un local aménagé à cet effet

situé dans les services de la collectivité ou de l'établissement pendant les heures de service. Les électeurs qui se trouvent dans l'incapacité de recourir au vote électronique peuvent se faire assister par un électeur de leur choix.

\* En application de l'article 17 du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014.

### METTRE À DISPOSITION UN POSTE SÉCURISÉ



- Prévoir un compte utilisateur standard sans droit d'installation de logiciel.



- Mettre à jour le navigateur Internet (bannir Internet Explorer) et mettre en place un anti-virus à jour.

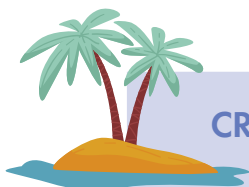


- Autoriser uniquement l'accès au site de vote, à l'exclusion de tout autre site Internet.

- Désactiver les ports de communication (USB...).



- Mettre à disposition une imprimante afin que les électeurs puissent éditer un accusé de réception de leur vote.



### CRÉER UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ



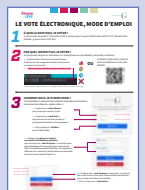
- Éviter d'installer le poste informatique dans un lieu passant.

- Faire en sorte que personne d'autre que l'électeur puisse voir l'écran.



### METTRE À DISPOSITION DE L'ÉLECTEUR LES INFORMATIONS UTILES

- La notice de vote proposée par le CIG.



- Une consigne pour inviter les électeurs à fermer le navigateur après leurs différents votes.

## Favoriser la participation pour garantir la qualité du dialogue social

Pour favoriser la participation des agents-électeurs qui vont élire leurs représentants au sein des instances consultatives placées auprès du CIG entre le 1<sup>er</sup> et 8 décembre, le CIG déploie un plan de communication qui s'appuie notamment sur les employeurs. Explications.

La réussite des élections professionnelles du 8 décembre prochain qui visent à élire les représentants du personnel au sein des instances consultatives placées auprès du CIG est très importante pour garantir la qualité du dialogue social.

Pour favoriser la participation des électeurs, le CIG a mis en place un plan de communication spécifique qui se déploie en deux temps. « *Le premier temps est celui de la pédagogie. Pour pouvoir prendre conscience des enjeux de ces élections, il faut d'abord que les électeurs connaissent et comprennent comment fonctionnent les organismes consultatifs placés auprès du CIG et le rôle des représentants du personnel qui y siègent* », constate Wilfrid Gerber, directeur de la communication du CIG petite couronne.

Pour ce faire, en juin, une brochure, des affiches publicitaires, des flyers sous forme de cartes postales ainsi que quatre films ont

été produits. Une url [www.elecpro2022.fr](http://www.elecpro2022.fr) a également été activée. Elle renvoie sur un espace du site Internet du CIG.

Tous ces supports sont destinés aux agents-électeurs. Pour qu'ils en soient destinataires, le CIG s'appuie sur les employeurs territoriaux de la petite couronne qui ont leurs CAP, CCP et CT/CHSCT (futur CST) placés auprès du CIG, les partenaires sociaux ainsi que la presse territoriale.

### Le rôle central des employeurs pour relayer l'information

Les documents écrits seront transmis sous forme imprimée mais aussi numérique. Les employeurs peuvent bien entendu reprendre tout ou partie des informations contenues dans la brochure pour alimenter leurs propres supports de communication interne (Intranet, journal...). Les 4 films réalisés à l'intention des agents (sur les CAP, les CCP, les conseils de discipline et le CT/CHSCT futur CST) ont également

été envoyés par e-mail aux employeurs pour diffusion. Ils ont bien entendu été mis en ligne sur le site Internet du CIG et les réseaux sociaux. De la publicité ciblée sur le Web est également programmée pour toucher directement les agents. Une sensibilisation de la presse territoriale est aussi prévue afin que l'information sur les enjeux et l'ampleur de ces élections soient relayés dans des titres comme *La Gazette des Communes* ou *Zepros Territorial*.

« *À partir de septembre, la communication va être focalisée sur l'importance du vote et sur ses modalités, le vote étant exclusivement électronique* », poursuit Wilfrid Gerber. Sont notamment prévus des planches de bande dessinée, de nouvelles affiches publicitaires et flyers, un film publicitaire de 30 secondes, un tutoriel sur le vote électronique, etc. « *Là encore, il est très important que les différents acteurs se mobilisent pour relayer l'information.* » ●



►► Les supports de communication du 1<sup>er</sup> semestre se focalisent sur la présentation des organismes consultatifs placés auprès du CIG et le rôle des représentants du personnel qui y siègent. Ceux du 2<sup>e</sup> semestre insisteront sur l'importance de voter et les modalités de vote.

vous invite à venir  
évaluer votre vue et  
votre audition\*

à but non médical.

## En images

UN  
ESPACE  
UNIQUE  
POUR  
PRE  
SOI  
DE  
VI



●●● **UN FORUM RETRAITE POUR LES AGENTS TERRITORIAUX DE SEINE-SAINT-DENIS** Plus de 540 visiteurs se sont rendus au Forum retraite, organisé par le CIG le 30 juin dans ses locaux de Pantin. Ouverte aux actifs fonctionnaires et contractuels de plus de 57 ans des collectivités de la Seine-Saint-Denis, ainsi qu'aux membres des services en charge de la retraite au sein de ces mêmes collectivités, cette journée leur a permis de rencontrer des acteurs institutionnels (CNRACL, IRCANTEC, CNAV...) mais aussi des professionnels dans différents domaines (santé, assurances, loisirs, bien-être...). D'autres événements de même type seront organisés ultérieurement pour les agents des territoriaux des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne.



Trois faits  
marquants  
du CIG en  
images...



### ●●● **CIG-CNFPT : VERS UNE COMPLÉMENTARITÉ RENFORCÉE**

Le 2 juin dernier, Jacques Alain Bénisti, président du CIG petite couronne, et Anthony Mangin, délégué régional du CNFPT Ile-de-France, ont signé une convention entre la délégation Île-de-France du CNFPT et le centre interdépartemental de gestion. Après un premier accord-cadre conclu en 2019, les deux établissements poursuivent et intensifient leur collaboration pour le plus grand bénéfice de la fonction publique territoriale, des employeurs, des agents et, en définitive, du service public. Ainsi, ils vont, ensemble, assurer une meilleure articulation des ressources humaines, notamment et dès cette année dans l'organisation et la préparation des concours et des examens professionnels ; le maintien dans l'emploi avec en particulier la relance d'un cycle avec les DRH des collectivités et établissements publics ; la promotion de l'emploi public.

### ●●● **LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021 EN VIDÉO**

Chaque année, les collectivités et les établissements publics doivent élaborer le rapport social unique (RSU) et le soumettre pour avis au comité technique. Le CIG a organisé un webinaire de présentation de cette collecte annuelle des données sociales, le 22 juin dernier. Une vidéo animée a même été réalisée spécialement à l'occasion du lancement de la campagne RSU 2021 : avec elle, on part avec Donna l'exploratrice sur la piste de l'ultime secret des données sociales...

Pour en savoir plus :  
[www.cig929394.fr/grh/emploi/rapport-social-unique-rsu](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/rapport-social-unique-rsu)





## Dossiers dématérialisés de saisine des CAP : moins de papiers, plus de sécurité

Début 2023, le CIG petite couronne va mettre en place une gestion dématérialisée des dossiers de saisine des CAP (en formation ordinaire), pour fluidifier et fiabiliser les procédures. Avec cette évolution, les agents pourront d'ailleurs saisir eux-mêmes la commission administrative paritaire.

### Explications

C'est un cap important que s'apprêtent à franchir les CAP placées auprès du CIG petite couronne, dans la foulée des élections professionnelles de décembre prochain : à partir du 2 janvier prochain, les dossiers de saisine de ces instances (que ce soit de catégorie A, B ou C) seront traités de manière dématérialisée, via un nouveau service en ligne : Net-CAP. Ce service sera accessible aux gestionnaires des collectivités sur le portail sécurisé Convergences (<https://auth.cig929394.fr> - sous réserve que ces agents soient habilités par leur référent administrateur – cf. page 11) dans le respect du RGPD (Règlement général sur la protection des données) « Ce nouvel outil a été conçu de manière à faciliter la saisine des collectivités et établissements publics affiliés », précise Christine Nonat, chef de projet « dématérialisation des procédures liées aux organismes paritaires » au CIG petite couronne. Il permettra également au secrétariat de la CAP de gérer l'instruction des dossiers transmis et de préparer les séances des instances. Sa prise en main est aisée et les gestionnaires des collectivités et établissements pourront se l'approprier facilement. »

### Un projet d'ensemble

Grâce à Net-CAP les parties prenantes pourront suivre, à chaque étape, l'avancement de leur dossier. De plus, les affiliés bénéficieront d'informations utiles sur les CAP et leur actualité. Dans les cas prévus à cet effet, les agents pourront eux-mêmes saisir la CAP (par l'intermédiaire du site internet du CIG).

« La mise en service de Net-CAP est la première étape d'un projet d'ensemble qui doit se poursuivre avec la dématérialisation de la promotion interne puis à terme des autres instances paritaires. Cette transformation vise à mieux accompagner les affiliés et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de notre relation de travail avec les employeurs », souligne Dominique Étienne, directrice des organismes paritaires et de la promotion interne au CIG petite couronne.

Un support d'information sur la procédure de saisine dématérialisée des CAP sera publié cet automne par le CIG, pour décrire notamment les enjeux de cette évolution et expliquer la nouvelle procédure, étape par étape. ●

### CALENDRIER

- ▶ **Janvier 2023** : Mise en service de la dématérialisation des saisines des CAP en formation ordinaire (Net-CAP) à l'initiative de l'autorité territoriale.
- ▶ **1<sup>er</sup> trimestre 2023** : Mise en service de la dématérialisation des saisines des CAP en formation ordinaire (Net-CAP) à l'initiative de l'agent.
- ▶ **Février 2023** : Premiers dossiers dématérialisés examinés en séance des CAP en formation ordinaire.
- ▶ **Fin 2023 pour les sessions de 2024** : Mise en place de la dématérialisation de la procédure de promotion interne.
- ▶ **Et ensuite** : La dématérialisation pourra être déclinée pour répondre aux besoins de la commission consultative paritaire (CCP), des conseils de discipline, du comité social territorial (CST). Enfin, elle concernera le conseil médical rattaché à la direction de l'action sociale et de la santé pour lequel la réflexion va être engagée prochainement.



### EN SAVOIR PLUS

[www.cig929394.fr/grh/organismes/commissions-administratives-paritaires-0](http://www.cig929394.fr/grh/organismes/commissions-administratives-paritaires-0)

## En bref

### CONTRATS-GROUPES : UNE INTER-LOCUTRICE EST À VOTRE DISPOSITION

Le CIG propose aux collectivités et établissements publics trois contrats mutualisés : l'un pour l'assurance des risques statutaires et les deux autres pour la protection sociale complémentaire (risque santé et risque prévoyance).

En cas de difficulté ou pour toute démarche relative à l'un de ces trois dispositifs :

Kamélia Pinat, chargée du pilotage des contrats-groupes au CIG, ☎ 01 56 96 82 34 / k.pinat@cig929394.fr ou assurance.statutaire@cig929394.fr / psc@cig929394.fr ●



### Assurer la continuité de vos services et faciliter vos recrutements avec la mission remplacement

Pour faire face aux urgences et répondre aux besoins temporaires des affiliés (remplacement d'agents absents, accroissement temporaire d'activité, besoin saisonnier, etc.), le CIG propose la mission remplacement, accessible par convention.

Le CIG recherche le candidat correspondant au besoin de la collectivité ou de l'établissement, quelle que soit sa catégorie, vérifie ses aptitudes et potentiels au moyen d'entretiens et de tests, et le recrute afin de le mettre à disposition du demandeur. Il prend en charge toutes les opérations de gestion administrative : constitution du dossier de recrutement, gestion des congés, paie, fin de mission, allocation de retour à l'emploi, etc.

La mission remplacement est aussi un bon moyen de faciliter les recrutements puisqu'à l'issue de la mission, la personne peut être recrutée par la collectivité ●

Contact : Service accompagnement des parcours et remplacements : [remplacement@cig929394.fr](mailto:remplacement@cig929394.fr)



### PPR : UN WEBINAIRE POUR PRÉSENTER LE DISPOSITIF COMPTE TENU DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

Le dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR) a connu des évolutions réglementaires récentes avec le décret n° 2022-626 du 26 avril 2022.

Le 22 septembre à 14 h 30, le CIG propose un webinaire pour présenter ces nouveautés et les modalités de mise en œuvre opérationnelle de la PPR ainsi que les possibilités de collaboration entre les employeurs territoriaux et le CIG. Ce rendez-vous sera également l'occasion de rappeler les contours de ce dispositif, en répondant notamment aux questions les plus fréquemment posées par les collectivités. ●

Informations et inscriptions (réservées aux collectivités et établissements publics affiliés) :

[www.cig929394.fr/evenement/webinaire-mise-oeuvre-ppr-avec-cig-petite-couronne-22-septembre-2022-14h30](http://www.cig929394.fr/evenement/webinaire-mise-oeuvre-ppr-avec-cig-petite-couronne-22-septembre-2022-14h30)

### L'ÉCOLE DE LA PRÉVENTION



ATSEM, animateurs, agents d'office et d'entretien, directeurs et enseignants ou gardiens sont des intervenants essentiels au service de l'éducation des enfants au sein des écoles maternelles

et des écoles élémentaires. Ensemble ils partagent des lieux et s'exposent à des risques professionnels. Pour sensibiliser les acteurs de terrain et leur permettre de mettre en place les bonnes pratiques en la matière, le CIG propose une Rencontre de la prévention sur le thème de « L'école de la prévention », le jeudi 20 octobre 2022, de 9 h à 17 h, au CIG, à Pantin ●

Informations et inscriptions à venir à la mi-septembre sur [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)



### UNE NOUVELLE DGA AU CIG

Le 18 septembre, Louise Harguinteguy va devenir la nouvelle directrice générale adjointe déléguée aux affaires statutaires et juridiques, et aux organismes paritaires du CIG petite couronne. Normalienne et issue de la promotion Léo-Lagrange (2016-2017) de l'Institut national des études territoriales (INET), Louise Harguinteguy œuvrait depuis plus de 5 ans à la direction des ressources humaines de la Ville de Montreuil (93), notamment depuis 2019 en tant que DRH. ●



## Comment le CIG a accompagné les collectivités dans le passage aux 1 607 heures

L'obligation de mettre en œuvre les 1 607 heures de temps de travail, instaurée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a représenté un véritable défi dans la FPT. Depuis plus de 2 ans, le CIG met donc à la disposition des employeurs territoriaux différentes modalités de conseil et d'accompagnement.

# 70 %

C'est le pourcentage de collectivités qui, fin 2019, n'étaient pas en conformité avec le seuil des 1 607 heures de temps de travail,

d'après une enquête en ligne réalisée auprès des DRH de la petite couronne. Et parmi elles, 90% comptaient s'engager rapidement dans une démarche de réorganisation du temps de travail.

Conscient des besoins des employeurs, le CIG a créé dès janvier 2020 une offre optionnelle de service afin de les accompagner de manière adaptée. Pour cela, il a pu s'appuyer sur l'expertise acquise depuis plusieurs années, notamment au gré de ses interventions de terrain sur divers sujets liés au temps de travail.

« Dès le début, nous avons pensé une approche pluridisciplinaire, souligne Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial au CIG, en travaillant en transversalité et en mobilisant toutes les ressources de l'établissement, en lien avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires, avec le service du conseil juridique et du contentieux et avec notre référent déontologue, tout cela au bénéfice des collectivités. » En 2020 et en 2021, l'équipe « temps de travail » a été mobilisée à temps plein et 42 collectivités et établissements ont ainsi pu bénéficier de cette offre de service, sous une forme ou une autre :

- État des lieux à destination des décideurs (DG, DGA, DRH) ;
- Cycle de réunions à destination des DRH sur une durée de 9 mois ;
- Accompagnement « sur mesure » portant sur l'ensemble des agents ou seulement sur une direction ou un service.

### « À LA CARTE »

C'est par exemple le cas de la Ville de Rungis et de sa DRH, Natacha Guetta : « Dans un délai très contraint, nous avons sollicité le CIG pour bénéficier de son expertise et de ses retours d'expérience. Cela nous a permis de travailler de manière plus approfondie sur les secteurs où le réaménagement du temps de travail risquait de poser le plus de difficultés. Ainsi, nous avons pu adapter le dispositif, pour tenir compte des spécificités des services opérationnels. Nous avons vraiment réalisé un travail « à la carte », avec une démarche collaborative, invitant les encadrants et les agents à se réinterroger sur leur organisation et leur projet de service. Le CIG nous a aussi accompagné dans la relecture juridique de l'accord-cadre. Cette participation du CIG aura contribué à permettre à la ville de terminer le projet dans le délai prévu. »

Temps fort de tout ce travail de réflexion et d'accompagnement : la diffusion d'une émission « Canal RH », le 2 février 2021 en direct sur internet, sur la question du temps de travail et des 1 607 heures. Plus de 230 internautes ont assisté à cette émission.

Dans la foulée, un « Guide du temps de travail à destination des directions des ressources humaines » a été publié en juin 2021 afin de rappeler de manière la plus large possible les informations réglementaires aux acteurs RH dans le cadre du réaménagement du temps de travail.

« Par définition, cette mission a une vocation temporaire, rappelle Solenne Lépingle, mais la méthodologie mise en œuvre pourra tout à fait se décliner sur d'autres problématiques spécifiques pour lesquelles les affiliés auraient besoin d'un accompagnement et d'une expertise extérieure, comme l'égalité professionnelle par exemple. » ●



## LES MISSIONS DE MÉDIATION DU CIG

La médiation préalable obligatoire devient une mission obligatoire du CIG à laquelle les collectivités sont libres d'adhérer à tout moment par convention. Le CIG peut également assurer, dans les domaines relevant de sa compétence, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.



Après le bilan positif de l'expérimentation menée d'avril 2018 à décembre 2021, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise la MPO dans les compétences des centres de gestion et la généralise sur le territoire national. Les recours formés contre les décisions individuelles déterminées par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation. Les collectivités de la petite couronne qui souhaitent adhérer au dispositif doivent délibérer et signer une convention d'adhésion avec le CIG. Celle-ci s'applique aux décisions prises par la collectivité à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa conclusion.

« Face à la judiciarisation croissante des litiges, la médiation apparaît comme un mode alternatif de règlement des conflits présentant de nombreux avantages, explique Christine Soler, médiatrice du CIG petite couronne. Elle permet, en effet, aux parties, avec l'aide d'un tiers compétent, indépendant, neutre et impartial, le "médiateur", de renouer, dans un cadre apaisé et confidentiel, un dialogue constructif et de coopérer à la recherche d'une solution mutuellement satisfaisante, fondée en droit et en équité, mettant durablement fin au litige. » Au cours de l'expérimentation, 76 % des médiations terminées ont ainsi abouti à un accord selon le bilan du Conseil d'Etat.

Parallèlement à la MPO, la loi du 22 décembre 2021 ouvre également la possibilité aux centres de gestion de réaliser, dans les domaines relevant de leur compétence, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties

dans des conditions fixées par convention. Le CIG propose donc, depuis le 14 juin 2022, une nouvelle convention-cadre d'adhésion à ces deux missions de médiation.

### LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DES PARTIES

Elle s'effectue en dehors de toute procédure juridictionnelle dès lors qu'une collectivité et un agent en litige conviennent de tenter une médiation\*. S'il est fait appel au CIG en sa qualité de médiateur « tiers de confiance » concernant un différend relatif au statut de la FPT, une convention spécifique sera établie pour chaque affaire et signée par les parties.

### LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE ADMINISTRATIF

Après le dépôt d'une requête au contentieux, le tribunal administratif peut, après accord préalable des deux parties, confier au CIG dans les domaines relevant de sa compétence la mise en œuvre d'une mission de médiation\*\*. L'ordonnance de désignation du tribunal mentionne l'accord des parties et, le cas échéant, la durée de sa mission. Le médiateur informe le juge de ce que les parties sont, ou non, parvenues à un accord. L'issue de la médiation n'a aucune influence sur le déroulement ultérieur de la procédure contentieuse au cas où aucun accord n'est trouvé. ●

\* Sur la base des articles L. 213-5 et L. 213-6 du code de justice administrative (CJA).

\*\* En application des articles L. 213-7 à L. 213-10 du CJA.

### Délibération et convention obligatoires

Les collectivités de la petite couronne qui souhaitent adhérer aux missions de médiation proposées par le CIG doivent obligatoirement délibérer et signer une convention avec le CIG. Aucun droit d'entrée n'est facturé pour l'adhésion. Seule la mise en œuvre d'une mission de médiation sur un litige donné avec un agent donne lieu à une participation financière forfaitaire de la collectivité.

Des documents d'information sur ces différentes missions de médiation vont être transmis à l'ensemble des affiliés, qui peuvent utilement consulter le site Internet du CIG, rubrique GRH/Expertise statutaire et juridique/Missions de médiation.



## Le dispositif Convergences

**Le nouveau système de gestion des utilisateurs des outils en ligne du CIG est entré en service cet été. Une question concernant ce dispositif ou vos accès aux premières applications concernées (Elecpro, BIP, Net-Cotisation, [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) ? Cette foire aux questions est là pour vous aider.**

### Convergences, qu'est-ce que c'est ?

C'est par cette appellation qu'est désigné le dispositif de refonte de la gestion des identités et des accès aux applications informatiques mises à la disposition des employeurs territoriaux par le CIG petite couronne. Il permet aux collectivités et établissements de gérer eux-mêmes les accès pour leurs agents, de manière plus directe et plus sécurisée, dans le respect des exigences du Règlement général sur la protection des données.

### Comment le dispositif a-t-il été mis en place ?

Convergences a été lancé fin 2019, avec le début de la désignation, par les collectivités et établissements, de leurs référents administrateurs. Une deuxième campagne de collecte et de mise à jour de ces données a été effectuée à l'été 2021.

Début 2022, les référents administrateurs identifiés ont été sollicités pour prendre en main le dispositif. Puis à partir de juin, les premières applications (Elecpro, banque d'informations statutaires sur la gestion du personnel territorial BIP, Net-Cotisation, site Internet [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) ont progressivement intégré le dispositif. D'autres suivront, notamment les outils de gestion des instances paritaires et des comités médicaux.

Une communication spécifique a été et sera réalisée à chaque étape de ce déploiement.

### Qui est concerné ?

Convergences concerne les agents d'une collectivité ou d'un établissement public affilié au CIG petite couronne potentiellement utilisateurs des différentes applications informatiques mises à disposition par le centre de gestion. Il s'agit essentiellement des services des directions des ressources humaines. Par ailleurs, les abonnés (hors collectivités affiliées) à la banque d'informations statutaires sur la gestion du personnel territorial (BIP) doivent désormais eux aussi utiliser le portail Convergences pour accéder aux applications informatiques du CIG.

### J'ai besoin d'accéder à une application informatique du CIG, que dois-je faire ?

Pour accéder à tout ou partie de ces applications, il convient au préalable de s'adresser à sa hiérarchie. Seuls les agents habilités à utiliser une application donnée sont en effet autorisés à y accéder. L'ouverture et la gestion des droits d'accès dans le dispositif Convergences sont assurées par le référent administrateur. Une fois votre compte créé et habilité, vous pourrez vous connecter au portail Convergences à l'adresse <https://auth.cig929394.fr/>

### Qu'est-ce qu'un référent administrateur ?

Il s'agit d'un agent d'une collectivité ou d'un établissement, désigné par son autorité territoriale. Au sein d'une structure, le référent administrateur a la responsabilité de gérer, c'est-à-dire d'accorder ou de supprimer facilement les accès individuels aux applications du CIG.

### Comment savoir qui est le référent administrateur de ma collectivité ou de mon établissement ?

Nous vous conseillons de vous adresser à votre direction des ressources humaines pour savoir de qui il s'agit. Si vous ne parvenez pas à identifier votre référent administrateur, ou si celui-ci n'est plus en poste, nous invitons votre hiérarchie à contacter le coordinateur du dispositif Convergences au CIG petite couronne à l'adresse suivante : [correspondantCIG@cig929394.fr](mailto:correspondantCIG@cig929394.fr)



### EN SAVOIR PLUS

[www.cig929394.fr/grh/dispositif-convergences](http://www.cig929394.fr/grh/dispositif-convergences)

# Le CIG désigne son référent laïcité

Créé par la loi du 24 août 2021, le référent laïcité est désigné par chaque administration pour assurer l'application des valeurs républicaines dans les services publics. Au CIG, cette mission vient compléter les attributions du référent déontologue pour l'ensemble des employeurs territoriaux de la petite couronne.

**C**oncilier l'exercice des libertés individuelles avec l'exigence de cohésion républicaine dans le fonctionnement des services publics : un équilibre délicat auquel le référent laïcité est désormais chargé de veiller chaque fois qu'il sera saisi.

Au CIG petite couronne, le référent laïcité intervient auprès des collectivités et établissements publics territoriaux de son ressort géographique, et à la demande de ceux-ci ou de leurs agents, en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité dans les relations avec les usagers.

#### Son rôle :

- Apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte,
- Sensibiliser les agents publics à la laïcité.

Il est également chargé d'organiser une Journée de la laïcité chaque 9 décembre [cf. encadré].

Sur la base de son activité, il établit un rapport annuel d'activité dressant un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés.

Au sein du CIG de la petite couronne, c'est le référent déontologue, Jean Lepage-Laurens, qui intervient sur ces questions de laïcité auprès des collectivités qui le sollicitent. « *Le référent laïcité est tournée vers l'agent et l'employeur pour rappeler qu'il existe un principe déontologique de neutralité du service public, explique-t-il. Dans les faits, en tant que référent déontologue, je suis déjà amené à répondre à des questions posées au sujet de la laïcité. Il y a donc une logique à ce que cette nouvelle mission me soit également confiée.* » ●

## 9 décembre, Journée de la laïcité

Tous les ans, une journée de la laïcité à l'école de la République est organisée le 9 décembre. Depuis la loi du 24 août 2021, cette journée est institutionnalisée au sein de la fonction publique. Le 9 décembre est en effet la date anniversaire de la promulgation de la loi de 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État. Cette loi, considérée comme l'un des textes fondateurs de la laïcité en France, consacre :

- la liberté religieuse (article 1<sup>er</sup> : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public »),
- Le principe d'une séparation des Églises et de l'État (article 2 : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. »).



### CONTACT

(Demande d'information, saisine...)

**Jean Lepage-Laurens, référent laïcité**

Tél. 01 56 96 83 05 / [ref.laicite@cig929394.fr](mailto:ref.laicite@cig929394.fr)

### Collectivités

est une publication du CIG petite couronne, 1 rue Lucienne Géraïn, 93 698 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 by SB.

Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948

