



Plus qu'un changement d'image

Ce numéro de Collectivités est le dernier à paraître sous cette forme. Le prochain sera habillé de la nouvelle identité graphique de votre établissement. Comme je l'avais annoncé lors de mes vœux de bonne année, cette nouvelle identité va être déployée à compter de ce printemps. Plus qu'un simple changement d'apparence, cette évolution de notre image de marque accompagne la dynamique de modernisation de l'établissement. Elle est totalement en phase avec le CIG d'aujourd'hui et de demain. Notre signature de marque – « Expertise et proximité pour les grands défis RH, aujourd'hui et demain. » – incarne bien notre ambition : celui de vous accompagner au quotidien dans la gestion des ressources humaines, mais aussi de vous aider à relever les défis qui ne manquent pas dans ce domaine. Je fais notamment référence aux enjeux d'attractivité, de recrutement, de santé, de prévention des risques professionnels, de pilotage de la masse salariale, de temps de travail... En définitive de modernisation de l'action publique.

Le Président,
Jacques Alain Bénisti,
 Maire de Villiers-sur-Marne,
 Député honoraire
 Président délégué du Conseil départemental
 du Val-de-Marne



DES ACTIONS DE PROXIMITÉ P. 2

Sommaire

- 4-5 • *Enjeux* / **Élections professionnelles** : faire vivre collectivement le dialogue social
- 6 • *Enjeux* / **Plus qu'une nouvelle apparence**
- 7 • *En images* / Trois faits marquants
- 8 • *Expertise* / **Dossiers dématérialisés de saisine des CAP** : Moins de papiers, plus de sécurité
- 8 • *En Bref* / **Brèves d'actualités**
- 9 - 11 • *Expertise* / **Période de préparation au reclassement** : de l'information préalable à la mise en œuvre concrète
- 12 • *Mission* / **Assistance à la gestion RH** : un large éventail de prestations pour les collectivités



Depuis le 7 février, les commissions administratives paritaires A, B et C en formation ordinaire peuvent être saisies par les collectivités et par les agents grâce à un nouvel outil dématérialisé : l'application NET-CAP.

Sur la photo : Dominique Étienne, directrice des organismes paritaires et de la promotion interne anime une réunion d'information des nouveaux membres des CAP qui a eu lieu début 2023.

Grh

DES ACTIONS DE PROXIMITÉ

Au cours du premier semestre, plusieurs projets importants vont se concrétiser pour le CIG au bénéfice des collectivités et établissements qu'il accompagne. Tour d'horizon...

NET-CAP.

DÉMATÉRIALISATION Ouverture de NET-CAP



Depuis le 7 février, l'outil de saisine dématérialisée des commissions administratives paritaires A, B et C en formation ordinaire NET-CAP est mis en place. Il permet de faciliter la constitution des dossiers, les échanges pendant l'instruction et l'accès aux avis rendus. Cette application est accessible aux collectivités et établissements publics via le portail Convergences : <https://auth.cig929394.fr>, et aussi aux agents fonctionnaires de la



petite couronne depuis le site Internet du CIG.

La mise en service de NET-CAP, vise à :

- > informer et accompagner les affiliés ;
- > améliorer la relation de travail entre le secrétariat des CAP et les employeurs sur les dossiers transmis ;

-> faciliter la constitution des dossiers (formulaire dédié à chaque motif de saisine, téléversement des pièces, mise à disposition de l'avis rendu en séance...);

-> donner de la visibilité, à chaque étape, sur l'état d'avancement des dossiers ;

-> être en conformité avec la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel (RGPD).

« 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

De haut en bas : Christine Nonat, cheffe de projet dématérialisation et Isabelle Georges, référente métier qui ont participé à la mise en place de NET CAP.

affiliés et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de notre relation de travail avec les employeurs », explique Dominique Étienne, directrice des organismes paritaires et de la promotion interne du CIG Petite Couronne.

Les réponses de la mission d'intérim territoriale face aux difficultés de recrutements des collectivités

La mission d'intérim territorial (ex-mission remplacement) du CIG se développe avec un nombre croissant de conventions signées avec les collectivités. Pour mettre à leur disposition des agents rapidement opérationnels avec un accompagnement de la collectivité, un dispositif, « découverte métier » est proposé, pour le métier de gestionnaire carrière-paie (cf. page 8). En 2022, 3 sessions ont permis de former 14 personnes accueillies par la suite dans 9 collectivités différentes (conseil départemental, établissement public territorial, communes).

En 2023, le CIG souhaite poursuivre et élargir ce dispositif sur d'autres métiers en tension, par exemple celui de gestionnaire des marchés publics. La création d'un véritable cursus de formation de gestionnaire territorial, d'une durée d'environ 2 mois, est aussi à l'étude. Assurée par des formateurs du CIG et des partenaires extérieurs, cette formation qualifiante comporterait des volets ressources humaines, finances et préparation au concours.

Contact : service accompagnement des parcours et remplacements, accompagnement-parcours@cig929394.fr

RESTAURATION COLLECTIVE

Construire une démarche partagée contre l'usure professionnelle

Après une étude menée au cours de l'année 2022 sur la question de l'usure professionnelle dans la restauration collective, le CIG, par l'intermédiaire du service médecine préventive et le service EIPRP (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels), a mis en place un cycle de travail. Cette initiative est soutenue par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Accueillant une vingtaine de professionnels (responsables des ressources humaines, de la restauration collective et intervenants en prévention des risques), ce cycle s'articule sur 5 journées d'échange régulier, du 15 novembre 2022 au 20 avril 2023, alternant contenus théoriques, études de cas pratiques et travail inter-sessions.

Les épreuves d'admission du concours d'attaché territorial

Après les épreuves écrites ont eu lieu le 17 novembre 2022 et ont réuni 4 974 candidats répartis entre les 3 voies de concours et 5 spécialités*, les épreuves orales du concours d'attaché territorial se dérouleront du 3 au 21 avril prochain. 1108 candidats ont été déclarés admissibles. Les résultats d'admission seront diffusés le 6 juin. Les concours externe, interne et 3^e concours comptent cinq spécialités : administration générale ; gestion du secteur sanitaire et social ; analyste ; animation ; urbanisme et territoires.

RENDEZ-VOUS LE 15 JUIN POUR LE GRAND FORUM DE L'APPRENTISSAGE

Le CIG Petite Couronne, en partenariat avec le CNFPT Île-de-France, va organiser un forum de l'apprentissage prévu pour le 15 juin dans les locaux du CIG. Sur la base de l'enquête recrutement menée l'été dernier, 4 grands domaines en tension sont ciblés en priorité : la petite enfance, la gestion RH-finances-marchés, l'informatique et les espaces verts. L'objectif de ce forum est bien sûr de permettre aux employeurs publics de la petite couronne qui proposent des contrats d'apprentissage de rencontrer des jeunes souhaitant bénéficier de cette forme d'insertion sociale et professionnelle.

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre de la convention signée le 2 juin 2022 entre la délégation Île-de-France du CNFPT et le centre interdépartemental de gestion qui prévoit de renforcer leur complémentarité, notamment 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 et l'apprentissage.

Une rencontre Emploi-RH sur le management

Le thème du management dans la fonction publique territoriale sera au cœur de la rencontre Emploi-RH proposée le 25 mai 2023 par le CIG Petite Couronne. Conçue sous la forme d'une émission de TV diffusée en direct sur le site Internet du CIG, cette rencontre permettra d'évoquer différentes questions autour de l'articulation entre le rôle des Rh et celui des managers.

Une série de podcasts « portraits de DRH »

Compte tenu du succès de la série de podcasts statutaires, Minute Statut, le CIG devrait lancer en avril prochain une deuxième série de podcasts. Ces podcasts narratifs porteront sur le métier de DRH (en petite couronne). Objectifs : valoriser le métier de DRH et la collectivité/l'établissement employeur ; permettre un partage d'informations et de pratiques innovantes entre DRH via un canal d'information chaleureux sur fond d'intimité et d'authenticité ; contribuer à la mise en réseau des DRH de la petite couronne par l'intermédiaire du CIG ; promouvoir éventuellement des missions du CIG Petite Couronne par les témoignages des DRH. ●

Après une étude menée en 2022 sur la question de l'usure professionnelle dans la restauration collective, le CIG, par l'intermédiaire de ses services de médecine préventive et d'ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, a mis en place un cycle de travail permettant de construire une démarche partagée contre l'usure professionnelle.



Les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis la désignation des représentants du personnel dans les instances paritaires placées auprès du CIG. Les enseignements de ces scrutins, organisés pour la première fois par voie électronique, appellent désormais à un travail concerté du CIG et des partenaires sociaux.



En ce début d'année, des échanges vont être programmés entre le CIG et les partenaires sociaux pour faire le bilan de ces élections professionnelles, mais aussi pour préparer un nouveau protocole d'accord 2023-2026 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne.

“

Ces élections sont pour nous – un "nous" collectif – (...) fondamentales. » Le 8 décembre à 17 h, à l'occasion du dépouillement des votes des élections professionnelles, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a tenu à rappeler l'importance de ce rendez-vous démocratique. En présence de Catherine Desprès, vice-présidente du CIG, présidente de la CCP et du CST, de la direction générale, des agents du CIG, des membres des différents bureaux de vote et des représentants des organisations syndicales, il a souligné que ces élections « vont engendrer le renouvellement des collègues des représentants du personnel dans les instances consultatives placées auprès du CIG, directement s'agissant des CAP, de la CCP et du CST ainsi que du CST de service, et indirectement pour les instances médicales. Elles vont avoir un impact au niveau national pour le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil commun de la fonction publique, puisque le nombre de sièges attribués à chaque formation syndicale est fixé en proportion des résultats lors des élections professionnelles au niveau national. »

Des moyens de communication importants

Il a également salué la qualité de l'organisation de ces élections et des réunions d'information et de concertation tenues dans ce cadre avec les partenaires sociaux depuis un an et

deux ans. Tout au long de l'année 2022, une équipe de 5 agents du CIG a ainsi été mobilisée, de la campagne de recensement des effectifs à l'établissement des listes électorales et jusqu'à l'organisation des scrutins.

En matière de communication, des moyens importants ont été déployés. Pour toucher les électeurs, le CIG a fait appel aux employeurs, aux partenaires sociaux et à la presse pour relayer l'information. Plusieurs webinaires ont par exemple été organisés pour les employeurs (en novembre 2021, en juin 2022 et en septembre-octobre 2022). Un espace Internet www.elecpro2022.fr a été mis en ligne au cours de l'été 2022 et un large éventail de supports de sensibilisation ont été diffusés, aussi bien par voie électronique que par courrier postal : brochure de présentation, films, affiches, cartes postales, bandes dessinées, spots publicitaires, tutoriel vidéo... Autant d'éléments qui ont permis d'expliquer les grands enjeux des élections professionnelles et de préciser les modalités de vote par voie électronique.

Un vote par voie électronique

C'était la nouveauté de ces élections professionnelles. Après l'expérimentation du vote par correspondance en 2014 et en 2018, c'est un vote par voie électronique, sur Internet, qui a été mis en place en 2022. Objectif : faciliter l'accès au vote, et

faire vivre collectivement le dialogue social

ce en toute sécurité et en toute fiabilité, conformément aux recommandations de la Commission nationale informatique & libertés (CNIL) et du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Du 1^{er} au 8 décembre, les agents inscrits sur les listes électorales ont ainsi pu voter 24 heures sur 24, sur leur téléphone ou sur un ordinateur, où qu'ils se trouvent. Au vu des résultats, des tendances contrastées se font jour. La participation est en baisse, comme dans le reste de la fonction publique. Toutefois, si pour les élections concernant les CAP et la CCP, le taux global de participation est en recul (passant de 22 % à 14 % pour la CAP et de 10 % à 6 % pour la CCP), il est en revanche en hausse pour le CST (37 % contre 35 % en 2018). Une réunion programmée avec les partenaires sociaux en janvier a permis de faire le bilan de ces élections.

Un protocole d'accord 2023-2026

« Je suis particulièrement attaché à la qualité du dialogue social en petite couronne, a indiqué le président du CIG dans son discours du 8 décembre. Dans cette perspective, il est prévu l'élaboration d'un nouveau protocole d'accord 2023-2026 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. Les prochaines semaines seront donc consacrées à la concertation avec les organisations syndicales pour aboutir à une signature avant ou au début du printemps prochain. »

Une manière de se projeter vers les années à venir pour imaginer et mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de favoriser la participation des agents et mettre davantage en lumière les instances paritaires placées auprès du centre de gestion, où s'incarne au quotidien ce dialogue social. ●

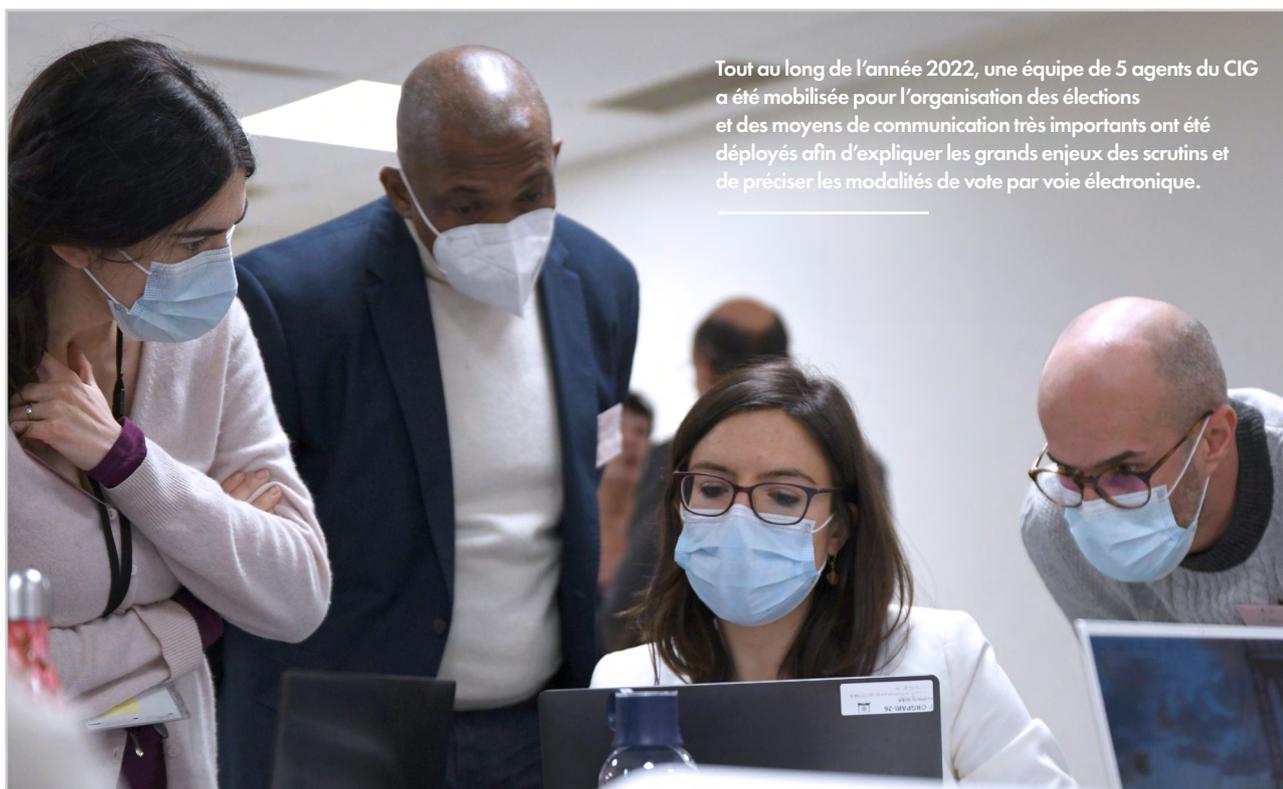
118 412

C'est le nombre total d'agents électeurs, fonctionnaires ou contractuels, qui étaient invités à participer à ces élections professionnelles pour la désignation de leurs représentants au sein des instances placées auprès du CIG : les commissions administratives paritaires (A, B et C), la commission consultative paritaire et le comité social territorial.

RETROUVEZ LES RÉSULTATS EN LIGNE

Les informations complètes sur les résultats des différents scrutins sont disponibles sur le site Internet du CIG, dans la rubrique « Le CIG petite couronne > Élections professionnelles 2022 » :

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



Tout au long de l'année 2022, une équipe de 5 agents du CIG a été mobilisée pour l'organisation des élections et des moyens de communication très importants ont été déployés afin d'expliquer les grands enjeux des scrutins et de préciser les modalités de vote par voie électronique.

Plus qu'une nouvelle apparence

Le CIG Petite Couronne modernise son image à compter du printemps 2023. Principal enjeu : disposer d'une identité en phase avec le CIG d'aujourd'hui et de demain et renforcer son attractivité.

Assoir l'identité et influencer positivement sur l'image de l'établissement en faisant coïncider le plus possible l'identité voulue avec l'image perçue et projeter la marque dans l'avenir. Constituer un élément d'attractivité vis-à-vis des futurs collaborateurs ainsi que de fierté et de renforcement du sentiment d'appartenance pour les agents du CIG. Conserver une cohérence dans toutes les réalisations graphiques de l'établissement et communiquer "d'une seule voix" avec comme conséquence positive une maîtrise de l'image du Centre et une identification immédiate. Tels sont les principaux enjeux de la nouvelle identité du CIG Petite Couronne qui va être déployée à compter du printemps 2023.

La transformation du CIG

Plus qu'un changement d'apparence, la nouvelle identité visuelle et le discours de marque incarnent la transformation et la modernisation du CIG Petite Couronne voulue par le président Jacques Alain Bénisti. En phase avec le CIG d'aujourd'hui et de demain.

La nouvelle signature de marque de l'établissement – « Expertise et proximité pour les grands défis RH, aujourd'hui et demain. » – incarne bien son ambition : celui d'accompagner ses affiliés au quotidien dans la gestion des ressources humaines, mais aussi de les aider à relever les enjeux d'attractivité, de recrutement, de santé, de prévention des risques professionnels, de pilotage de la masse salariale, de temps de travail... En définitive, de modernisation de l'action publique.

Pour mener à bien cette refonte en profondeur de l'image du CIG, l'établissement a entrepris une démarche de « management de la marque » avec l'agence de communication publique, Bastille.

Donner du sens à la marque

Après avoir mené un diagnostic de l'existant et recueilli la parole d'acteurs internes et externes (panel de représentants d'affiliés et de partenaires) par le truchement d'entretiens individuels, l'organisation d'ateliers avec des agents et d'enquêtes par le biais de questionnaires, l'agence a aidé le CIG à concevoir une plateforme de marque, un outil marketing à la fois simple et essentiel qui se compose d'un ensemble de concepts qui formalisent l'identité de la marque : vision, mission, promesse... Cette plateforme, qui s'appuie sur des regards extérieurs et tient compte de la perception de l'écosystème du CIG, a permis de donner un sens à la marque, traduit ensuite dans des signes : logo, signature de marque, charte graphique et charte éditoriale. ●



LES NOUVELLES COULEURS DU CIG

Le nouveau logo du CIG Petite Couronne met l'accent sur le monogramme CIG avec un dessin original et audacieux. La couleur joue un rôle important dans l'identité de ce logo. Le traitement en dégradés amène de la vie, du dynamisme, et évoque une institution en mouvement. Ce logo va donner l'impulsion à un éventail de possibilités graphiques modernes, simples et déclinables. Son élément central est la ligne, pour symboliser le lien, la connexion, en résonance avec la vocation du projet Proximité : rapprocher le CIG Petite Couronne notamment de ses affiliés.

**Expertise et proximité
pour les grands défis RH,
aujourd'hui et demain.**

LA SIGNATURE DE MARQUE

Cette signature accompagnera le logo sur les différents supports et messages de communication. Elle revendique les valeurs et la promesse de notre marque. Elle affirme l'expertise métier de votre centre de gestion, son positionnement de proximité et affirme sa vision. Les grands défis font notamment référence aux enjeux d'attractivité, de recrutement, de santé, de prévention des risques professionnels, de pilotage de la masse salariale, de temps de travail, et de modernisation de l'action publique.



Trois faits marquants du CIG en images...



En images

●●● « PRÉSERVER LA SANTÉ DANS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EN MUTATION »

La 19^e édition de la Journée santé et sécurité au travail a été organisée le 15 décembre, dans les locaux du centre de gestion, par la direction de la santé et de l'action sociale du CIG. Outre une table ronde et des sessions thématiques, un stand de réalité virtuelle, sur la pause méridienne, a permis une sensibilisation sur certaines questions comme la santé mentale ou le harcèlement moral. Les participants et les intervenants ont pu échanger sur leurs habitudes de travail et faire part d'expériences novatrices visant à améliorer les conditions de travail des agents territoriaux, face aux nombreux bouleversements (enjeux numériques, statutaires, environnementaux, sanitaires, démographiques...) qui agitent le monde professionnel.



●●● PROXIMITÉ TERRITORIALE : PREMIÈRES ESQUISSES POUR L'AMÉNAGEMENT DU SITE DE VILLIERS-SUR-MARNE

Après un recueil des besoins, des futurs utilisateurs, notamment des collectivités environnantes, de premières propositions architecturales pour l'aménagement des futurs locaux de proximité du CIG à Villiers-sur-Marne (94) ont été formulées. Ces premières propositions doivent encore être affinées, notamment sur les aspects de l'ergonomie et de la prévention des risques liés aux activités envisagés sur place, puis validées par le CIG. Le cahier des charges pourra alors être dressé et un appel d'offres lancé, avant le début des travaux d'aménagement, sans doute à la fin du 1^{er} semestre 2023. En parallèle, la réflexion pour l'installation d'un site de proximité complémentaire, dans l'Ouest parisien, se poursuit.



●●● « L'ÉCOLE DE LA PRÉVENTION »

La Rencontre de la prévention 2023 a eu lieu le 20 octobre au CIG, à Pantin. Organisée par le service EIPRP (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels), elle a accueilli jusqu'à 140 acteurs de la prévention. Tout au long de la journée, des présentations thématiques et des ateliers ont permis à ces encadrants techniques et personnels des ressources humaines d'échanger. Objectif : identifier les risques professionnels auxquels s'exposent les différents intervenants des écoles (ATSEM, animateurs, agents d'offices et d'entretien, directeurs et enseignants, gardiens) et les outils pour prévenir ces risques.

En bref

HANDICAP

UN ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRÈS DU TERRAIN



Le 14 novembre, une journée intitulée « Le handicap, tous concernés, tous acteurs ! » a été organisée par le service CIME (conseil, insertion, maintien dans l'emploi) à Nogent-sur-Marne (94). Construite autour d'ateliers ludiques, accessibles de manière autonome, cette initiative s'inscrivait dans le cadre de l'édition 2022 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Elle a permis un partage d'expérience auprès d'une cinquantaine d'agents.

Le 24 novembre, une autre intervention a été menée auprès de la Ville de Saint-Cloud (92), à l'occasion d'un séminaire réunissant 80 cadres de la collectivité. Tout au long de cet événement, diverses interventions (conférence, animations interactives, ateliers autour de cas pratiques ou encore saynète d'une compagnie théâtrale) ont permis de mettre en lumière les bons réflexes managériaux en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel.

Vous souhaitez mettre en place une initiative autour du maintien dans l'emploi dans votre collectivité ? Le service CIME est là pour vous aider : www.cig929394.fr/grh/sante/conseil-insertion-maintien-emploi-cime ●



L'égalité professionnelle, un enjeu pour les employeurs territoriaux

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe garanti par le statut de la fonction publique. Néanmoins de nombreuses inégalités persistent (rémunération, précarité, carrière...), entretenues par certaines idées reçues qui minimisent ou nient la réalité de ces dysfonctionnements.

Le CIG Petite Couronne et le Centre Hubertine Auclert se sont donc associés pour concevoir un nouvel outil de sensibilisation, à destination des collectivités. Composé d'un livret et de 9 affiches, il vise à déconstruire les idées reçues encore répandues sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale. Pour cela, il s'appuie sur

les chiffres-clés des inégalités, les mécanismes sexistes à l'œuvre, le cadre légal ainsi que les leviers d'actions dont disposent les employeurs. C'est la première fois qu'un outil de ce type est conçu pour la fonction publique territoriale.

Tous ces éléments doivent permettre aux collectivités d'organiser plus facilement des actions de sensibilisation, par exemple lors d'événements tels que le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes. Les affiches peuvent ainsi être présentées sous la forme d'une exposition. Le livret, quant à lui, est diffusable aux nouvelles et nouveaux agents, aux membres du comité social territorial ou à l'ensemble du personnel sur l'intranet de la collectivité. ●

Reprise en régie de l'édition des publications statutaires

Le CIG édite chaque année une vingtaine de publications statutaires : revue mensuelle « Les Informations administratives et juridiques » (et hors-série annuel « L'essentiel de la jurisprudence »), mises à jour du « Répertoire des carrières territoriales », guides pratiques de gestion...Auparavant déléguées à la DILA (Direction de l'information légale et administrative, rattachée aux services du Premier ministre), la gestion, l'impression et la diffusion de ces publications sont assurées en régie par le CIG lui-même, depuis le 1^{er} janvier 2023. Un marché a été conclu auprès de prestataires spécialisés après un appel d'offres. Objectifs : apporter un meilleur service aux électeurs et donner plus de visibilité à ces ouvrages de référence. Pour les abonnés, ce changement se fera en toute transparence, sans modification particulière. ●

Pour en savoir plus et retrouver toutes les publications statutaires : www.cig929394.fr/publications/publications-statutaires

Vient de paraître

Le CIG a renouvelé l'été dernier son enquête sur les pratiques et difficultés de recrutement des collectivités de petite couronne. Basée sur un questionnaire complété d'entretiens avec les responsables RH, l'étude propose cette année un top 9 des métiers en tension. Pour consulter l'enquête : www.cig929394.fr/publications/etudes-petite-couronne ●



Le 12 décembre, l'atelier de la PPR, nouveau type de rendez-vous, a permis à 20 participants de se rencontrer au CIG pour réfléchir et dialoguer pendant toute une journée sur la mise en œuvre de la PPR.

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

De l'information préalable à la mise en œuvre concrète

Entré en vigueur en mars 2019, le dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR) a fait l'objet de plusieurs évolutions, notamment avec un récent décret du 22 avril 2022. Sur ce dispositif complexe, le CIG informe et accompagne les employeurs territoriaux au quotidien.

Face aux situations d'inaptitude professionnelle, la période de préparation au reclassement (PPR) offre des possibilités intéressantes. Mais ce dispositif est souvent difficile à concrétiser. Le CIG mène donc un important travail de sensibilisation, en particulier sur les changements réglementaires les plus récents. Une nouvelle convention-type et un avenant intégrant ces évolutions ont été mis à disposition en juin dernier. Et différents outils d'information ont été publiés en complément tout au long de l'année 2022 :

- une rubrique internet mise à jour de manière régulière*
- un hors-série du podcast Minute Statut en mars** ;
- un webinaire le 22 septembre***, auquel plus de 120 personnes ont participé**** ;
- la mise en ligne d'une « Foire aux questions statutaires » en septembre**** ;
- la réalisation d'une plaquette*****

Agnès Chadebech, chargée de mission RH pour la qualité de vie et les conditions de travail au Département du Val-de-Marne (94),

salue ce travail d'information préalable. « Le nouveau cadre juridique de la PPR est venu interroger nos processus existants. Grâce à des échanges très constructifs avec le CIG, nous avons pu valider notre convention au mois d'octobre. C'était un accompagnement vraiment utile. Il reste maintenant à mettre en œuvre le dispositif. »

Un atelier de travail individuel et collaboratif

C'est la raison pour laquelle le service Conseil, insertion, maintien dans l'emploi (CIME) a proposé les 12 décembre et 9 février un nouveau type de rendez-vous : un atelier de la PPR, sur la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif, en présentiel au CIG à Pantin. Le CIG souhaite ainsi accompagner les collectivités territoriales sur la structuration de leur procédure interne liée à la PPR. Pendant toute une journée, les 20 participants ont pu réfléchir et dialoguer sur la mise en place de la PPR, avec des temps de travail aussi bien individuels que collaboratifs. Ce dont se félicite Sylvie Juster, chargée de projet emploi-

reconversion à la Ville de Rueil-Malmaison (92) : « J'ai été particulièrement intéressée par les échanges avec les collègues des autres collectivités. Celles qui sont les plus avancées peuvent être des points d'appui pour leurs homologues. Grâce au CIG, nous disposons de réelles compétences pour être accompagnés. »

Comme l'explique Babita Kisto, cheffe du service CIME, « cet atelier de la PPR est le fruit d'un travail commun avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires et de la direction de l'emploi territorial. On retrouve aussi cette approche transversale dans les outils d'information conçus tout au long de l'année 2022. Nous avons à cœur de mobiliser au maximum les ressources du centre de gestion en termes d'expertise, pour répondre de manière adaptée aux besoins des collectivités. »

Fort du succès de l'atelier de la PPR, de nouvelles sessions devraient être organisées tout au long de l'année 2023. Prochaine date envisagée : le jeudi 13 avril. ●

* www.cig929394.fr/grh/sante/periode-preparation-au-reclassement-ppr

** www.cig929394.fr/grh/expertise/podcast-minute-statut

*** www.cig929394.fr/grh/sante/webinaire-periode-preparation-au-reclassement-22-septembre-2022

**** www.cig929394.fr/grh/expertise/faq-periode-preparation-au-reclassement-ppr-septembre-2022

***** www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/plaquette_ppr_nov2022_vpages_vd.pdf



CONTACT

Direction de la santé et de l'action sociale
Service CIME (Conseil insertion maintien dans l'emploi)
Tél. : 01 56 96 81 96 / servicecime@cig929394.fr

En pages suivantes, retrouvez en infographie les étapes-clés de la mise en œuvre de la PPR >>>

Les étapes-clés de la période préparatoire au reclassement (PPR)

DURÉE DE LA PPR : 1 AN

Notification : 2 mois maximum

DÉBUT DE LA PPR

FORMALISATION

Dès le démarrage de la PPR, l'agent bénéficie des actions d'accompagnement (formation...) sans attendre la signature de la convention.

1



soit

→ Dès réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale, le président du CIG (cat. A, B ou C) ou le président du CNFPT (cat. A+).

→ Sur demande du fonctionnaire, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité.

Si par la suite, le conseil médical rend un avis d'aptitude, il peut être mis fin à la PPR.

Des modulations de la date de début de la PPR sont possibles :

→ Dans la limite d'une durée maximale de 2 mois, la date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CIG. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

→ À compter de la reprise de fonctions, si lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité compétente, le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

2



→ Obligation d'informer l'agent de son droit à bénéficier de la PPR.

3



→ Informer le service CIME de l'ouverture d'une PPR.

5



→ Formaliser la convention PPR tripartite : intégrer le plan d'action défini pour toute la période.

→ Adresser le projet de convention au médecin du travail pour information avant notification au fonctionnaire.

4



→ Réaliser le diagnostic préalable conjoint employeur/service CIME pour formaliser un projet d'accompagnement adapté aux besoins exprimés.

Le cas échéant, déterminer s'il y a mobilisation des offres d'accompagnement du CIG petite couronne :

- ▶ Remobilisation de l'agent - conseils à la collectivité,
- ▶ Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique,
- ▶ Entraînement pour les candidatures et entretiens,
- ▶ Accompagnement spécifique - accompagnement dans la sollicitation des prestataires spécialisés et dans la saisie des aides du FIPHFP,
- ▶ Conseil en orientation professionnelle (facturation sur devis),
- ▶ Accompagnement individualisé adapté (facturation sur devis).

Collectivités

CIG petite couronne

D'une durée maximale d'un an, la PPR permet d'accompagner vers une reconversion professionnelle les fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions ou à l'égard desquels une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions a été engagée. Voici comment le dispositif s'articule, en lien avec le CIG petite couronne.



* Si l'agent a bénéficié d'un congé pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un congé pour charges familiales, la date de fin de la PPR sera reportée de la période dudit congé. Il convient alors d'informer le service CIME par courrier.



De gauche à droite :
Pierre Dutour, chef de service,
Amandine Walquenart,
Zinat Dhannoo
et Sandrine Coulaud.



ASSISTANCE À LA GESTION RH

Un large éventail de prestations pour les collectivités

Depuis 2019, le CIG petite couronne dispose d'un service à part entière pour l'assistance GRH aux collectivités et établissements publics. Sa mission : aider de manière polyvalente et adaptée les employeurs territoriaux à surmonter les difficultés de gestion RH auxquelles ils sont quotidiennement confrontés

Départ de collaborateurs gestionnaires RH expérimentés, vacances de postes, technicité de la réglementation, complexité des dossiers à gérer... autant de facteurs de plus en plus prégnants dans les DRH de collectivités pouvant générer des perturbations quasi quotidiennes de fonctionnement. C'est pourquoi le CIG Petite Couronne développe depuis quelques années le périmètre de sa prestation d'assistance GRH aux collectivités.

Une multiplicité d'expertises

Créée en 2012, sous la forme d'une simple mission de paye et de gestion administrative ponctuelle pour certaines structures (par exemple le Forum Métropolitain du Grand Paris, qui venait tout juste d'être créé), elle a changé d'échelle en 2019.

« Outre l'établissement de la paie des agents et élus locaux, notre équipe peut désormais traiter de toute la gestion administrative des agents, de la phase de recrutement jusqu'à la cessation de fonctions, en passant par la gestion de carrière, la saisine des instances, les situations d'indisponibilité physique », explique Pierre Dutour, chef du service assistance GRH aux collectivités.

Deux types de conventions sont proposées :

→ l'une concernant l'assistance pour la prestation d'assurance

chômage (aide au retour à l'emploi - ARE) ;

→ l'autre concernant le traitement des rémunérations, la gestion administrative des agents ainsi que l'aide à la décision sur diverses thématiques liées à la GRH et à leur mise en œuvre.

« Notre point fort, c'est notre adaptabilité, la continuité du service, la multiplicité des prestations et des expertises que nous pouvons mettre à disposition. Nous sommes ainsi sollicités par des collectivités ou des établissements qui ne sont pas ou plus dotés de collaborateurs spécialisés sur les questions RH. Nous intervenons aussi ponctuellement pour apporter un éclairage aux équipes de direction. Nous recevons également des demandes d'employeurs territoriaux qui font appel à nous pour des dossiers complexes, par exemple en ce qui concerne les ARE. Cet accompagnement peut s'opérer aussi bien à distance, qu'en présentiel dans la collectivité. »

Composé pour le moment de 3 agents (l'équipe est actuellement en phase d'expansion), le service assistance GRH aux collectivités gère actuellement le suivi intégral des agents de 3 établissements et les dossiers chômage d'une dizaine de collectivités ayant signé une convention. ●



CONTACT

Direction des ressources humaines et assistance GRH aux collectivités

Emmanuelle RIVA,

Directrice

Tél. 01 56 96 83 48 / e.riva@cig929394.fr

Collectivités

est une publication
du CIG petite couronne,
1 rue Lucienne Gérard,
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 photo : B. Delessard, G. Chartier,
M. Jouenne, Epictura, Adobe Stock. Dr.

Conception graphique et mise en
pages : Cédric Baudouin.

Impression : Arteprint by SB.
Dépôt légal : à parution. ISSN:

1631-4948

