

COLLECTIVITÉS

2. GRH : L'information retraite pour les agents • **3. Enjeux :** La mission d'intérim territorial • **4. Enjeux :** La démarche « Proximité II » • **5. Expertise :** Des indicateurs préoccupants sur les absences pour raisons de santé • **6-7. Expertise :** La prévention de l'usure professionnelle dans la restauration collective • **8. Mission :** Le nouveau PASS Petite Couronne • **9 Infographie :** Les avantages de la médiation préalable obligatoire • **10-11. En bref :** Communication, concours, emploi, administration, santé et action sociale • **12. Statut :** Questions-réponses statutaires

NOUVELLE FORMULE !



PROXIMITÉ II

Une démarche participative
pour un nouveau projet
d'établissement tourné vers les affiliés

LES COLLECTIVITÉS EN PREMIÈRE LIGNE POUR **INFORMER** LEURS **AGENTS**

Le débat sur la réforme des retraites a fait naître bien des questions chez les agents territoriaux. En petite couronne, les directions des ressources humaines sont mobilisées pour mettre en place des modalités d'accompagnement adaptées et répondre à ces inquiétudes.



Le CIG Petite Couronne propose plusieurs niveaux d'intervention pour aider les collectivités dans l'accompagnement de leurs agents vers la retraite, comme des sessions d'information pour permettre aux gestionnaires de monter en compétences sur le traitement des dossiers.

Comme de nombreux spécialistes de la GPEEC, Frédéric Guittet, responsable de la cellule mobilité, emploi et compétences à la Ville de Sucy-en-Brie (500 agents – Val-de-Marne) constate depuis plusieurs années le vieillissement général des effectifs : « Dans notre collectivité, nous sommes passés d'une moyenne annuelle de 10 départs à la retraite, il y a 5 ans, à 20 départs l'année dernière. Et même s'il existe un droit individuel des assurés à être informés, beaucoup d'agents ne disposent pas des réponses à leurs questions pour passer le cap en toute sérénité. La dimension humaine est importante, c'est pour cette raison que nous proposons des réunions régulières d'information, une à deux fois par an, et des entretiens personnalisés. » Dans la fonction publique territoriale, la question de la réforme des retraites est donc intervenue dans un contexte sensible. « Nous avons reçu de nombreuses demandes de simulations, souligne Nawel Guellil, responsable du pôle carrière, paie et retraite à l'établissement public territorial Plaine Commune (2 200 agents – Seine-Saint-Denis). Toutes n'ont pas abouti mais nous avons bien senti que nos collègues avaient besoin d'être rassurés. Dans certains cas, nous avons dû leur annoncer qu'ils allaient devoir travailler plus longtemps. » Une situation d'autant plus délicate pour cette équipe en pleine restructuration. Jusqu'en décembre 2022, l'établissement disposait d'ailleurs d'une convention avec le CIG pour le traitement des dossiers de retraite et l'information des gestionnaires.

« Aujourd'hui, nous avons le savoir-faire et les outils nécessaires pour fonctionner en toute autonomie. Nous nous efforçons de prioriser le traitement des dossiers et de mettre en place une procédure d'alerte auprès des agents potentiellement concernés par la réforme. »

PÉNIBILITÉ : ANTICIPER LES MESURES DU GOUVERNEMENT

La Ville de Villiers-sur-Marne (900 agents – Val-de-Marne) travaille quant à elle depuis deux ans avec le CIG pour l'information de ses gestionnaires et de ses agents. « À l'époque, nous avons perçu un premier signal d'alerte parmi nos assistantes maternelles, dont le statut est hybride, entre droit public et droit privé, se souvient Julie Lemainque, directrice des ressources humaines. Nous avons mis en place un dispositif pour les informer sur leurs droits à la retraite, puis nous l'avons étendu à l'ensemble des agents. Nous souhaitons désormais aller encore plus loin, vers une reconnaissance effective de la pénibilité. Un groupe de travail collaboratif va être mis en place, avec des experts des ressources humaines et de la prévention, ainsi que des agents volontaires. Leur mission sera de préciser comment intégrer des facteurs de pénibilité dans les fiches de poste, en s'inspirant par exemple de ce qui se fait déjà dans le privé. Nous anticipons en quelque sorte les prochaines mesures du gouvernement dans le prolongement de la réforme des retraites. » En complément de tout ce travail, la collectivité mobilise également la période de préparation au reclassement comme levier pour favoriser la poursuite d'activités d'agents en inaptitude professionnelle.

L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG

Via son service retraite, le centre de gestion propose, sans coût et sans conventionnement spécifique, des missions de conseil et d'accompagnement, en fonction des besoins : sessions d'information pour les gestionnaires de dossiers retraite, rendez-vous personnalisés avec les agents... Il effectue également la vérification préalable des dossiers CNRACL transmis par les collectivités. ●

CONTACT

Service retraite
T. 01 56 96 81 76
retraite@cig929394.fr

RECRUTER EN TOUTE **SIMPLICITÉ** POUR 1 MOIS, 1 AN... OU PLUS !

Pour répondre à leurs besoins ponctuels de personnel, les collectivités de la petite couronne disposent d'un outil simple et rapide : la mission d'intérim territorial, mise en place par le CIG. Ce dispositif efficace pour assurer la continuité des services peut même se révéler un atout pour recruter de manière pérenne.

De manière générale, et sur certains postes en particulier, recruter s'avère de plus en plus complexe pour les collectivités franciliennes. Pour les accompagner face à ces difficultés, le centre de gestion propose une mission d'intérim territorial (ex-mission remplacement). Elle permet de pallier rapidement les absences (postes vacants, congés de maternité, maladie, etc). « Au quotidien, on a des départs, des arrivées, explique Kelly Gillet, cheffe du bureau carrières et rémunérations au conseil

départemental de la Seine-Saint-Denis. On a une relation très fluide avec le CIG, qui nous permet de gérer beaucoup plus efficacement nos recrutements. »

7 000 JOURNÉES DE TRAVAIL TEMPORAIRE PAR AN

« L'adhésion se fait par convention, sans obligation de recours au service, mais la signature anticipée d'une convention permet de traiter une demande de remplacement plus rapidement, précise Sophie Lor,

chefe du service accompagnement des parcours et intérim au CIG. Le centre de gestion s'occupe de toutes les étapes pour proposer et mettre à disposition un profil adapté. Il recrute l'agent, il le rémunère et il assure le risque maladie, la maternité et le chômage. Chaque mois, une facturation est transmise à la collectivité, en fonction du nombre de jours de travail et de la catégorie de l'agent remplaçant. »

La durée de la mise à disposition doit être d'au moins un mois. Elle peut être renouvelée ou même déboucher sur un recrutement. « À l'issue de sa mission de trois mois, la personne nous convenait tellement qu'on a demandé à ce qu'elle reste avec nous, raconte Alicia Ducos-Rémoué, DRH de la Ville de Villeneuve-le-Roi (94). Nous l'avons stagiairisée, puis titularisée et aujourd'hui elle fait toujours partie de notre service carrière-paie. »

Lancée en 2002, la mission d'intérim territorial permet aujourd'hui d'assurer plus de 7 000 journées de travail temporaire par an, principalement dans la filière administrative, et dans les catégories A, B ou C. Plus de 100 collectivités et établissements y ont adhéré. ●



Un effort de formation spécifique sur le métier de gestionnaire carrière-paie

Pour répondre aux besoins de recrutement sur les métiers en tension, un dispositif « découverte métier » a été mis en place par le CIG. D'une durée de 11 jours, des formations sont régulièrement organisées autour des fonctions de gestionnaires carrière-paie. Les agents sont sélectionnés par le CIG puis proposés à un employeur ciblé en amont. Des modules complémentaires sur d'autres métiers en tension sont envisagés. La prochaine formation se tiendra du 15 au 29 juin. Afin d'anticiper leur participation, les collectivités sont invitées à signer dès à présent une convention-cadre d'adhésion à la mission d'intérim territorial.

CONTACT

**Service accompagnement des
parcours et intérim**

T. 01 56 96 81 22

[accompagnement-parcours@
cig929394.fr](mailto:accompagnement-parcours@cig929394.fr)

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE POUR SE PROJETER JUSQU'EN 2026

Le 4 avril, les priorités du nouveau projet d'établissement 2022-2026 du CIG Petite Couronne ont été présentées, dans le prolongement du précédent projet Proximité (2016-2021). Pour en définir le contenu, les agents du centre de gestion ont été invités à formuler des propositions. En a résulté un projet opérationnel tourné vers les collectivités et les établissements publics affiliés.

Le CIG d'aujourd'hui diffère de celui d'hier. Près d'un tiers de ses effectifs ont changé sur les 18 mois écoulés. Le contexte social, politique, économique, sanitaire et institutionnel est également en pleine mutation, en particulier sous l'effet de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Sous l'impulsion de son président Jacques Alain Bénisti, le CIG a donc élaboré un nouveau projet d'établissement jusqu'à l'horizon 2026, qui marquera le terme du mandat de son conseil d'administration.



« Construire un projet, c'est donner du sens et de la visibilité à la politique et aux actions. C'est partager des valeurs communes qui portent ces actions. C'est adapter le fonctionnement, l'organisation et les moyens aux objectifs fixés. C'est élaborer un cadre de référence commun à l'ensemble des agents. »

Jacques Alain Bénisti
Président du CIG Petite Couronne

Recrutement, attractivité, accompagnement statutaire, santé, prévention des risques professionnels, pilotage et maîtrise de la masse salariale, temps et qualité de vie au travail... Sur tous ces enjeux auxquels font face les collectivités et établissements de petite couronne, le CIG s'engage dès à présent :



Lors de la réunion du 4 avril, une synthèse visuelle du projet Proximité II a été élaborée. Ce rendez-vous était placé sous le signe de la nouvelle identité graphique du CIG Petite Couronne, et notamment de son nouveau logo, mis en place simultanément.

- à renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire, par une présence géographique accrue et l'animation de réseaux entre les acteurs RH ;
- à être le relais des contraintes et difficultés des affiliés auprès des pouvoirs publics et développer de nouvelles coopérations avec les partenaires institutionnels ;
- à innover et adapter ses modes d'interventions et ses outils aux nouveaux besoins ;
- à poursuivre la bonne gestion des ressources et la modernisation de l'établissement.

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE, GAGE DE RÉUSSITE

Autour de ces 4 grandes orientations structurantes, définies en début d'année 2022, les forces vives du centre de gestion ont été invitées à formuler des propositions. « Afin que chacun puisse s'approprier ce projet, qu'il soit concret et adapté, son élaboration demandait la participation de tous les agents, insiste Xavier Bastard, directeur général. Chaque direction a déterminé les modalités de participation des services et des équipes, avec 3 principes : volontariat, proposition libre et validation finale par la direction générale. » C'est ainsi que 20 priorités concrètes ont pu être synthétisées autour de ces 4 grands enjeux avant d'être présentées le 4 avril dernier, lors d'une réunion destinée à l'ensemble du personnel. « C'est un projet qui nous ressemble et nous rassemble, un projet qui nous unit et nous réunit, » formule Xavier Bastard. « Il donne à chacune et à chacun la visibilité nécessaire pour se mobiliser et préparer l'avenir. Comme l'a indiqué le président, « ma longue expérience en tant qu'élu m'a permis de constater que la bonne application des décisions prises repose avant tout sur les compétences et l'engagement des agents de terrain. » ●

DES SUPPORTS D'INFORMATION POUR PRÉSENTER LE PROJET AUX AFFILIÉS

Un film vidéo et un document écrit de synthèse seront réalisés prochainement, avec la participation du président Bénisti et d'élu du conseil d'administration du CIG. Ils permettront aux collectivités et établissements affiliés de mieux appréhender la démarche engagée à travers ce projet.

UNE PRÉVENTION TOUJOURS PLUS NÉCESSAIRE

Une étude menée au plan national dans la fonction publique territoriale met en lumière un absentéisme pour raisons de santé de plus en plus long. Face à cette situation, la mise en place par chaque employeur d'une démarche d'analyse et de prévention constitue un levier d'action essentiel.

TAUX D'ABSENTÉISME DANS LES COLLECTIVITÉS EN 2021 (HORS MATERNITÉ)



Le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales (hors maternité) a connu une hausse de 6 % en 5 ans.

Le taux d'absentéisme théorique global (maternité incluse) atteignait 10,1 % en 2021.

Avec le report de l'âge de départ à la retraite, la question de la santé au travail devient plus que jamais centrale pour les collectivités et établissements publics. Le courtier Relyens (ex-Sofaxis), principal prestataire en charge du contrat-cadre d'assurance des risques statutaires porté par le CIG (80 % des collectivités adhérentes sont accompagnées par cet assureur) a récemment publié une étude nationale riche d'enseignements à ce sujet*. D'après cette analyse, le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales (hors congé maternité), s'établissait en 2021 à 9,6 %, soit une hausse de 6 % en 5 ans. Cela équivaut à l'absence de près d'1 agent sur 10 tout au long de l'année. La durée moyenne d'arrêt est de 51 jours (contre 49 jours en 2020). C'est son plus haut niveau constaté depuis une vingtaine

d'années, en hausse de 37 % en 5 ans. Tous les types d'arrêts (maladie ordinaire, longue maladie / longue durée, accidents du travail) s'inscrivent dans cette augmentation.

UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION À CONSTRUIRE

« L'âge est un facteur discriminant à prendre en compte. Les durées des absences liées à des accidents de travail sont fortement corrélées au vieillissement de la population active et à la pénibilité des métiers, explique Kamélia Pinat, chargée du pilotage des contrats au CIG Petite Couronne. Cette étude confirme la tendance esquissée depuis 2018, marquée notamment par des absences moins fréquentes mais plus longues. » Selon Benoît Haudier, DGA en charge des concours, de la

santé et de l'action sociale au CIG, « le travail d'analyse de l'absentéisme est une étape essentielle pour développer ou consolider une démarche de prévention des risques professionnels. Cela répond à l'obligation faite aux employeurs de préserver la santé de leurs agents. Mais la prévention est également un levier structurel de pilotage de la masse salariale. Il s'agit d'un véritable investissement. Cela constitue aussi, in fine, un facteur d'attractivité et de fidélisation. Le centre de gestion est un partenaire privilégié pour aider les collectivités. Malgré un contexte difficile sur le plan du recrutement, l'établissement a renforcé ses moyens d'accompagnement en créant par exemple de nouveaux postes d'ingénieur de prévention et d'infirmiers de santé au travail, ainsi qu'en consolidant son équipe de conseillers en organisation. » ●

D'après l'étude de Relyens*, les absences pour raisons de santé ont représenté en 2021 un coût direct moyen (maintien du salaire du salarié absent) de 2 233 € par agent titulaire employé (+ 6,4 % en 5 ans). Derrière ce coût direct se cachent les coûts indirects. « Pas aisément quantifiables dans leur totalité, ces coûts indirects peuvent ainsi recouvrir autant les risques de désorganisation que de renforcement de la démotivation et de l'épuisement professionnel par la nécessité de faire "à la place de" et donc un renforcement de l'absentéisme à terme dans une sorte de cercle vicieux », souligne Benoît Haudier. Le CIG pilote un contrat-groupe qui assure les collectivités contre ces risques financiers. Il mobilise 4 groupes de courtiers-assurances. Dans le cadre de ce contrat, les employeurs peuvent bénéficier de données statistiques correspondant à leur situation, particulièrement précieuses et éclairantes pour piloter leurs ressources humaines et leur démarche de prévention.

* « Panorama 2022 - Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales » (réalisé d'après les données 2021 de 451 000 agents répartis dans 15 850 collectivités territoriales).

CONTACT

Kamélia Pinat

Chargée du pilotage des contrats CIG Petite Couronne

T. 01 56 96 82 34

k.pinat@cig929394.fr



Expertise • **Restauration collective**

UN MOMENT-CLÉ POUR METTRE EN PLACE DES ACTIONS CONTRE L'USURE PROFESSIONNELLE

Lancée il y a plus d'un an, la réflexion menée par le CIG Petite Couronne sur la question de l'usure professionnelle dans la restauration collective sera mise à l'honneur lors de deux grands rendez-vous professionnels prévus avant l'été. Identifié depuis longtemps comme très accidentogène, ce secteur connaît aujourd'hui de profondes mutations, liées notamment à l'actualité réglementaire.

Depuis 2022, le CIG a entamé un travail de fond sur la question de l'usure professionnelle dans la restauration collective.

Après une enquête [cf. encadré] qualitative et quantitative auprès d'une dizaine de structures publiques (collectivités, établissements publics territoriaux, syndicats intercommunaux de restauration), c'est un cycle expérimental de 5 jours qui a été mis en place depuis le mois de novembre 2022, avec la participation de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Cette démarche sera présentée le 25 mai, lors du salon Préventica, plateforme d'information et de rencontres pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail, à Paris. Devant un public d'acteurs de terrain spécialisés dans le domaine de la prévention des risques professionnels, des représentants du CIG mettront en lumière les points forts et les originalités de ce projet. Animé par un groupe de travail interdisciplinaire (médecin, infirmier, ingénieur de prévention, chargé d'études emploi...), le cycle a alterné des temps de formation et d'échange d'expérience, d'une part, et des phases d'analyse et de travaux pratiques menés par les participants

dans leur propre structure, de l'autre. « À l'image du groupe interne qui porte cette démarche, nous avons encouragé une approche pluridisciplinaire, en nous adressant à la fois aux acteurs de la prévention des collectivités, aux responsables techniques des métiers de la restauration mais aussi aux professionnels des ressources humaines, précise le docteur Emmanuelle Bourin, cheffe du service médecine préventive du CIG. Nous pensons en effet qu'une démarche collective et partagée de prévention peut favoriser l'efficacité des actions proposées et mises en œuvre. De plus, au-delà des solutions techniques et innovantes pour améliorer les conditions de travail, il nous paraît indispensable d'intégrer dans un plan de prévention de l'usure professionnelle une dimension relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

DES RÉFORMES STRUCTURELLES RÉCENTES

Le 21 juin, le CIG Petite Couronne participera ensuite au salon Restau'Co à Paris, organisé par le réseau interprofessionnel du même nom, qui s'adresse aux professionnels de la restauration collective, à leurs

partenaires fournisseurs, distributeurs ou fabricants mais aussi aux élus locaux. Lors de ce rendez-vous, le centre de gestion partagera un stand avec la Caisse d'assurance-maladie d'Île-de-France, qui a réalisé de son côté une étude sur l'usure professionnelle dans les structures de restauration collective privées. « Ce rendez-vous sera l'occasion de sensibiliser plus largement les acteurs des métiers de la restauration, explique Zouhir Chernine, chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG. C'est un moment-clé car ce secteur, depuis longtemps identifié comme très accidentogène, connaît une profonde mutation de son organisation et de ses conditions de travail, du fait de réformes structurelles récentes. La loi Egalim pose notamment des échéances à très court terme pour la fin de l'utilisation du plastique à usage unique, depuis 2020 pour la vaisselle et à l'horizon 2025 pour les contenants de préparation. Les services chargés de la restauration doivent donc se tourner vers d'autres matériaux – verre, inox... – et adapter leur processus de travail, par exemple pour intégrer une étape de lavage. » ●

Le cycle apprenant du CIG s'adressait à la fois aux acteurs de la prévention, aux responsables techniques des métiers de la restauration mais aussi aux professionnels des ressources humaines.

• Enquête

UNE SINISTRALITÉ IMPORTANTE DANS LA RESTAURATION COLLECTIVE

L'enquête réalisée en 2022 par le CIG Petite Couronne, avec la participation d'une dizaine de structures publiques, indique que le taux d'absentéisme pour raison médicale des agents du secteur de la restauration est de 8,5 % (contre 7,3 % sur l'ensemble des agents territoriaux de la petite couronne, d'après les dernières données disponibles du bilan social).

• Témoignages



Claire Blondet, Directrice des ressources humaines

Syndicat pour la restauration collective – Syrec (Gennevilliers, Saint-Ouen-sur-Seine, Villeneuve-la-Garenne, Villepinte / 92-93).

« Nous travaillons en amont des offices de restauration : nous assurons la fabrication et la livraison des repas pour le scolaire, les crèches, les foyers de personnes âgées et le portage de repas à domicile. Lorsque le bâtiment a été construit il y a 11 ans, nous avons déjà travaillé avec des ergonomes pour garantir de bonnes conditions de travail aux agents. Mais, malgré tous les moyens que nous pouvons déployer, les métiers de la restauration conservent des facteurs de pénibilité, du fait des gestes répétitifs, des manipulations ou encore de l'exposition à de fortes amplitudes de température qu'ils impliquent. Il nous a donc semblé intéressant de participer au cycle proposé par le CIG, en y associant la responsable du restaurant du personnel également assistante de prévention, pour découvrir d'autres méthodes, d'autres savoir-faire. Même si l'activité de restauration d'un syndicat intercommunal et celle d'offices communaux n'est pas la même, c'est enrichissant de

pouvoir échanger avec d'autres collectivités. Le fait d'associer les acteurs métiers à des spécialistes de la prévention et des ressources humaines est aussi l'un des points forts de cette démarche. Chacun peut ainsi apporter son regard d'expert. Nous vivons actuellement une transformation complète de notre activité avec la loi Egalim. À partir de 2025, nous n'aurons plus le droit d'utiliser des contenants en plastique. Nous avons donc lancé plusieurs expérimentations depuis 2019 sur de nouveaux contenants (matériels en inox, bocaux...) et mis en place un dispositif de recherche et développement. Cela va impliquer des investissements importants pour des travaux de réaménagements et l'acquisition de nouvelles machines. Nous sommes focalisés sur ces échéances mais nous intégrons bien sûr la dimension de prévention dans nos réflexions. Le cycle nous apporte donc des éléments qui nous seront utiles à court comme à moyen terme. »



Amaury Randé, Conseiller en prévention

Ville d'Issy-les-Moulineaux (92)

« Lorsque le CIG nous a proposé de rejoindre sa réflexion sur la prévention de l'usure professionnelle dans la restauration collective, nous avons sauté sur l'occasion car nous avons déjà identifié ce secteur comme très accidentogène. Nous voulions d'ailleurs mettre en place un plan d'action adapté. J'ai lancé un appel et deux responsables d'office se sont portés volontaires pour participer. Elles ont été très impliquées tout au long du cycle et ont pu voir en quoi consistait le travail de prévention. Je sais que je pourrai m'appuyer sur elles pour mettre en place des mesures concrètes. Cette démarche m'a permis de compléter ma « boîte à outils » professionnelle, elle m'a offert des pistes de réflexion

supplémentaires avant d'entamer la conception de notre plan de prévention. J'ai beaucoup apprécié les conseils en matière de méthodologie, pour savoir comment trouver et construire des indicateurs ou encore comment analyser une situation de travail. Les échanges avec les autres collectivités étaient aussi éclairants, par exemple pour connaître les problématiques de fonctionnement d'une cuisine centrale, en amont des offices de restauration. Je suis aussi très intéressé par l'idée d'associer prévention et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour intégrer de manière globale dans le plan d'action à la fois les aspects liés aux métiers mais aussi aux ressources humaines. »



Le cycle apprenant a alterné des temps de formation et d'échange d'expérience, au CIG ou en visio, et des phases d'analyse et de travaux pratiques menés par les participants dans leur propre structure.

Mission • Action sociale : PASS Petite Couronne

DES FORMULES **CLÉS EN MAIN** POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS

Depuis le 1^{er} janvier 2023, un nouveau contrat-cadre est proposé par le CIG Petite Couronne pour la gestion des prestations en matière d'action sociale. Avec ce dispositif PASS (Prestations d'Actions Sociales et Solidaires), les collectivités et établissements du territoire pourront bénéficier d'une offre adaptée et adaptable à leurs besoins et à ceux de leurs agents.

Dans un contexte financier très contraignant, comment agir en faveur du pouvoir d'achat ? Pour les employeurs territoriaux, le PASS (pour Prestations d'Actions Sociales et Solidaires) Petite Couronne offre des opportunités intéressantes. Ce dispositif s'inscrit dans un nouveau contrat-cadre assuré par Plurélya, association à but non lucratif et organisme paritaire et pluraliste, pour la période 2023–2026. Les collectivités et établissements publics du territoire peuvent dès à présent y adhérer en signant une convention-type avec le CIG. Au total, 6 formules « clés-en-main » (allant de 99 à 299 euros par an et par agent) sont proposées. Quelle que soit l'option choisie, les agents auront accès à l'intégralité du catalogue de prestations (famille, scolarité, budget, loisirs et culture, vacances) : seul le montant des allocations varie selon la formule choisie par la collectivité. À noter que, d'une année sur l'autre, il sera possible à une collectivité de changer de formule si sa politique sociale vient à évoluer. « Le PASS Petite Couronne a une vocation intergénérationnelle et solidaire, estime Eva Dardillac, responsable du suivi du PASS au CIG Petite Couronne.

Ainsi, nous proposons aux agents retraités des collectivités adhérentes au dispositif de continuer à en bénéficier, moyennant une participation moindre, à leur charge. Une possibilité similaire est offerte aux agents qui quittent une collectivité adhérente pour un nouvel employeur ne proposant pas de prestations d'action sociale. »

LA GARANTIE D'UN TAUX DE RETOUR DE 80 %

Parmi les avantages négociés au sein de ce contrat-cadre, le nouveau PASS Petite Couronne inclut la garantie pour l'employeur souscripteur d'un taux de retour de 80 % entre la cotisation versée et le montant total des prestations dont bénéficient ses agents. Si, au final, ce taux de retour se révèle inférieur, un avoir de 3 % sera déduit de la cotisation de l'année achevée. Autre coup de pouce bienvenu, une remise commerciale annuelle est proposée pour chaque nouvelle adhésion d'un agent. Accessibilité à 100 % en ligne, prestations pour l'essentiel sans conditions de ressources, prise en charge de la CSG et de la CRDS pour les prestations qui y sont soumises... tous les

avantages du PASS Petite Couronne et les documents sont à retrouver sur la page web de présentation du dispositif *. Avec cette offre complète de services, le CIG et Plurélya proposent ainsi un accompagnement social à l'emploi pour renforcer l'attractivité à l'embauche et la fidélisation des agents en poste. ●



Les agents auront accès à l'intégralité du catalogue de prestations : famille, scolarité, budget, loisirs et culture, vacances.

*www.cig929394.fr/grh/sante/pass-petite-couronne (rubrique « Gestion des ressources humaines/ Santé et action sociale/PASS Petite Couronne »)

CONTACT

Eva Dardillac

Responsable du suivi du PASS

CIG Petite Couronne

T. 01 56 96 81 87

e.dardillac@cig929394.fr

MÉDIATION : QUELS AVANTAGES PAR RAPPORT À LA VOIE CONTENTIEUSE ?

La loi a pérennisé les missions de médiation dans les compétences des centres de gestion (médiation préalable obligatoire, médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties). Pour les collectivités et pour les agents, ces procédures amiables présentent de très nombreux avantages. Pour connaître les modalités d'adhésion aux missions de médiation du CIG : www.cig929394.fr/grh/missions-mediation

MÉDIATION

Pacification

Restauration d'un dialogue constructif permettant de sortir d'une situation de blocage et de conflit



Véritable échange

Temps d'explication permettant à chacun d'exprimer librement son point de vue et d'entendre celui de l'autre partie



Responsabilisation des acteurs

La solution du litige appartient aux parties elles-mêmes et non au juge administratif



Solution adaptée

Accepté en droit et en équité, l'accord trouvé en médiation peut dépasser le cadre juridique du litige initial.



Confidentialité

Les échanges restent confidentiels.



Souplesse

Le cadre est proposé par le médiateur en accord avec les parties. Il est possible pour chacun d'interrompre le processus à tout moment.



Rapidité du processus

La médiation permet d'aboutir à une solution en moyenne en 3 à 6 mois.



Moindre coût

Pour la collectivité, les frais de médiation sont très limités et la procédure est gratuite pour les agents.



Possibilité de conclure un accord écrit

L'accord signé entre les parties est exécutoire de plein droit et met définitivement fin au litige.



Interruption du délai de recours contentieux

Les délais de recours contentieux sont interrompus et ceux de prescription suspendus. L'agent peut saisir le tribunal administratif si nécessaire à l'issue du processus.



VOIE CONTENTIEUSE

Cristallisation du conflit

Risque que le conflit s'envenime entre les « parties adverses »

Échange de mémoires écrits

Procédure lourde et fastidieuse où les écrits peuvent être maladroits, ambigus et excessifs

Solution imposée par le juge

La solution imposée par le juge fait nécessairement apparaître un « gagnant » et un « perdant ».

Règlement du litige sur le plan juridique

Le jugement ne répond pas nécessairement aux besoins réels des parties (aléa de la procédure, arguments écrits et pièces produites devant le juge).

Publicité

Les jugements sont rendus de manière publique.

Incertitude des parties

Les parties n'ont pas de prise sur le déroulement de la procédure (dates d'audience, durée...).

Plus de 18 à 24 mois de délai

Le délai de jugement par le tribunal administratif de première instance est en moyenne de 18 à 24 mois.

Frais inhérents à tout contentieux

Frais de procédure et d'avocat, dommages et intérêts éventuels

Possibilité d'appel

Le jugement rendu en première instance peut faire l'objet d'un appel, avec un risque d'enlisement de la procédure.

Délai du recours contentieux

Le délai de recours contentieux s'impose au requérant pour saisir le tribunal administratif.

UN CHARGÉ DES RELATIONS EXTÉRIEURES POUR RENFORCER LE LIEN AVEC LES AFFILIÉS

Depuis janvier, le CIG Petite Couronne a créé un poste de chargé des relations extérieures. Rattachée à la direction de la communication, cette nouvelle mission sera assurée par Geoffrey Kergoat, un agent expérimenté présent au centre de gestion depuis plusieurs années. Après une immersion dans les directions de l'établissement, il est appelé à devenir un interlocuteur privilégié des affiliés et à rencontrer élu(e)s, DG, DGA et DRH, afin de les aider à mieux connaître la diversité de l'offre du CIG et les réponses que le centre de gestion peut leur apporter face aux problématiques qu'ils rencontrent dans le fonctionnement quotidien de leurs collectivités.



CONTACT

Geoffrey Kergoat

Chargé des relations extérieures

CIG Petite Couronne

T. 01 56 96 80 80 / 06 14 75 27 77

relations-collectivites@cig929394.fr



PLACE AUX ORAUX D'ADMISSION POUR LE CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

Les épreuves orales d'admission au concours d'attaché territorial (session 2022) ont eu lieu du 3 avril au 21 avril. Elles se sont déroulées au CIG à Pantin. Sur les 7 294 candidats admis à concourir aux épreuves écrites, le 17 novembre dernier, 4 973 étaient effectivement présents (soit un taux de présence de 68,18 %, en hausse par rapport à la session précédente organisée par le CIG de la Grande Couronne). Après ces premières épreuves, 1 508 candidats ont été déclarés admissibles et ont été convoqués pour ces oraux d'admission (469 sur le concours externe, 864 sur le concours interne et 175 sur le 3^e concours). Le jury était présidé par Anne-Sophie Dournes, DGS de la Ville de Saint-Denis (avec la vice-présidence d'Anthony Mangin, adjoint au maire de Drancy et vice-président du CIG). Pour cette session 2022, toutes voies confondues, 820 postes sont à pourvoir. Les résultats seront publiés le 6 juin prochain.



STOCKAGE DES PRODUITS CHIMIQUES : UN ENJEU DE PRÉVENTION POUR DE NOMBREUSES COLLECTIVITÉS

Le 29 mars, dans le cadre de sa programmation des « Jaudis de la prévention », le CIG Petite Couronne a organisé, dans ses locaux à Pantin, un atelier participatif sur les règles de stockage des produits chimiques. L'objectif était de proposer une méthodologie pour assurer la sécurité des utilisateurs de ces substances dangereuses, de leur identification à leur élimination. Cette initiative a réuni 25 participants issus de différentes collectivités de la petite couronne. Elle rencontre un véritable succès puisque, pour répondre à la demande des collectivités, c'est la troisième fois qu'elle est organisée depuis le mois de novembre 2022. En l'espace de 6 mois, ce sont ainsi près de 75 acteurs des ressources humaines, de la prévention et des services techniques qui ont pu bénéficier de cette sensibilisation.



FACILITER LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS

Votre collectivité envisage le recrutement d'un ou de plusieurs apprentis ? Pour vous accompagner dans cette procédure et faciliter votre recherche de candidats, le CIG Petite Couronne et le CNFPT organisent pour la première fois le Forum de l'apprentissage, le jeudi 15 juin 2023. Lors de cette journée, des animations, des séances de coaching et des conférences à destination des apprentis seront proposées. Si vous le souhaitez, votre collectivité pourra tenir un stand gratuitement lors de ce forum. À noter que les offres d'emploi autour des métiers de la petite enfance, de l'informatique, de l'administration et des espaces verts seront plus spécifiquement concernées.



CONTACT ET INSCRIPTIONS

- bourseemploi@cig929394.fr
- www.cig929394.fr/evenement/forum-apprentissage-reservez-votre-stand

RECUEIL DES DONNÉES DU RSU 2022 : LA CAMPAGNE EST LANCÉE

La nouvelle campagne de recueil du rapport social unique 2022 est en cours. Elle s'effectue via l'application « Données sociales des centres de gestion ». Afin de simplifier la réalisation de ce rapport pour les collectivités et établissements publics, le CIG Petite Couronne met à leur disposition un ensemble de ressources sur sa page internet dédiée au RSU : www.cig929394.fr/grh/emploi/rapport-social-unique-rsu

Plusieurs outils d'accompagnement sont ainsi proposés :

- une fiche pratique pour se connecter à l'application web de saisie « Données sociales » ;
- un guide utilisateur détaillé pour naviguer sur cette application ;
- le fichier Excel pouvant être importé sur l'application « Données sociales » ;
- une foire aux questions ;
- une notice pour chaque indicateur précisant la donnée attendue.

Cette année, le renseignement sera facilité puisque les indicateurs sont identiques à la liste établie pour le RSU 2021 (arrêté du 10 décembre 2021). Et pour vous guider au mieux dans la saisie de ce rapport, le CIG Petite Couronne organise un webinaire de présentation le 8 juin 2023 de 10 h à 12 h. Les inscriptions sont ouvertes via le site du CIG et sur l'application Livestorm : <https://app.livestorm.co/cig-pc/rapport-social-unique-2022>

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter le CIG : bilansocial@cig929394.fr



DEUX NOUVELLES DIRECTRICES AU CIG

Au cours des derniers mois, Audrey Stefaniak et Stéphanie Catto ont rejoint le CIG, respectivement au poste de directrice de l'administration et des finances et au poste de directrice de la santé et de l'action sociale. Audrey Stefaniak était auparavant directrice des affaires juridiques de la Ville de Courbevoie (92). Stéphanie Catto a quant à elle travaillé plusieurs années comme directrice des ressources humaines de la Ville de Nanterre (92), ainsi qu'au siège parisien du CNFPT en tant que cheffe du service national des concours et examens professionnels A+.



INTERNET, RÉSEAUX SOCIAUX, PODCASTS : LE CIG DÉVELOPPE DE NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

Découverte des métiers, explications sur les missions, présentation des instances consultatives... Pour faciliter l'accès des acteurs RH et du grand public à ses contenus vidéos, le CIG a créé deux chaînes spécifiques :

- sur la plateforme YouTube : www.youtube.com/@cig-petitecouronne/featured
- et sur Vimeo : www.vimeo.com/user197806820

Pour ne rien manquer de l'actualité du CIG Petite Couronne, nous vous invitons à vous abonner dès à présent à ces deux canaux de diffusion sur internet.

Autre nouveauté : un format audio original va prochainement voir le jour. Intitulé « Podcast DRH », et d'une durée de 20 minutes, il mettra régulièrement en lumière le parcours d'une directrice ou d'un directeur des ressources humaines de la petite couronne, ses succès et ses projets au sein de sa collectivité. Vous êtes DRH et vous souhaitez participer à un prochain épisode de ce « Podcast DRH » ? Contactez directement la direction de la communication : communication@cig929394.fr



ASSISTANTS SOCIAUX DU TRAVAIL : DÉVELOPPER DES RÉSEAUX D'ÉCHANGE

Le CIG Petite Couronne a organisé le vendredi 7 avril une journée de rencontre pour les assistants sociaux du travail.

Une trentaine de professionnelles et de professionnels y ont pris part et ont ainsi pu réfléchir sur leurs pratiques, leurs problématiques mais aussi sur les possibilités de travailler ensemble au sein de réseaux territoriaux (un par département de la petite couronne). Coordonné par le service social du travail du CIG, ce projet répond à une demande récurrente des assistants sociaux en collectivité, notamment des plus jeunes d'entre eux, souvent isolés et confrontés à des situations de plus en plus complexes. L'objectif est de leur permettre de trouver des nouveaux moyens et des partenaires pour les aider à mener à bien leur mission d'accompagnement des agents.

Statut • Vos questions, nos réponses



COMPTE ÉPARGNE-TEMPS – MOBILITÉ ET CONVENTION FINANCIÈRE

En cas de mutation ou de détachement d'un fonctionnaire titulaire, une convention prévoyant les modalités financières du transfert des droits à congés épargnés dans un compte épargne-temps doit-elle obligatoirement être mise en œuvre entre l'employeur d'origine et celui d'accueil ?

NON Il s'agit d'une simple faculté et non d'une obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics. La convention financière est destinée à permettre un dédommagement de la collectivité d'accueil, qui devra reprendre le compte épargne-temps du fonctionnaire recruté par voie de mutation ou de détachement, tout en facilitant la recherche d'un accord avec la collectivité d'origine dans laquelle le compte épargne-temps a été alimenté mais non utilisé. En cas de désaccord, la collectivité d'accueil ne peut pas imposer à la collectivité d'origine l'indemnisation des droits restant sur le compte épargne-temps de l'agent. Si la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine ne concluent pas de convention, le fonctionnaire titulaire conserve les droits qu'il a acquis sur son compte épargne-temps auprès de son nouvel employeur. Il revient alors à la collectivité d'accueil d'assurer la gestion de son compte épargne-temps et de reprendre l'intégralité des droits acquis précédemment par l'agent. L'utilisation des jours épargnés est alors réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil.

Références

- Articles 9 et 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.
- Conseil d'État, 3 décembre 2010, n° 337793
- Question écrite, Assemblée nationale, 28 mars 2023, n° 2086



DÉTACHEMENT – FIN ANTICIPÉE À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Quelles sont les modalités de réintégration d'un fonctionnaire territorial qui demande à mettre fin à son détachement avant le terme prévu ?

Le fonctionnaire détaché peut, à son initiative, demander qu'il soit mis un terme à son détachement avant la date initialement prévue. Dans cette situation, **aucun délai de prévenance n'est imposé** sur ce point à l'intéressé par les textes.

Dès lors que la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent, elle est tenue de le réintégrer. Si le fonctionnaire refuse l'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce que sa réintégration intervienne, et cesse en conséquence d'être rémunéré. L'agent ne peut bénéficier dans ce cas des allocations chômage, compte tenu du caractère volontaire de la cessation du détachement et du rejet de l'emploi proposé. En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire est placé en disponibilité et s'il n'a toujours pas été réintégré à la date du terme initialement prévu de son détachement, il est fait application du maintien en surnombre. À défaut de réintégration après un an de surnombre, l'agent est pris en charge par l'instance de gestion, soit le CNFPT pour les fonctionnaires de catégorie A+ ou le centre de gestion pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C. Il faut préciser que cette absence de délai de prévenance ne s'applique pas dans les autres hypothèses où il peut être mis fin de manière anticipée à un détachement. En effet, lorsque la fin anticipée du détachement est prononcée à l'initiative de l'administration d'origine ou d'accueil, un délai de trois mois doit être respecté entre la demande de remise à disposition auprès de l'employeur d'origine et sa mise en œuvre effective. Ce délai s'impose à l'agent comme à l'administration d'origine et d'accueil sauf si la fin anticipée du détachement est liée à une faute grave commise dans l'exercice de ses fonctions par le fonctionnaire.

Références

- Article L. 513-24 du Code général de la fonction publique
- Article 10 3^e alinéa du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- Conseil d'État, 16 octobre 1995, n° 151998
- Question écrite, Assemblée nationale, 5 juillet 2005, n° 69222

DES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Vous pouvez trouver des questions-réponses supplémentaires sur ces thématiques, mais aussi sur d'autres sujets, dans la « Foire aux questions statutaires », sur le site internet du CIG Petite Couronne : www.cig929394.fr/grh/rencontres/foires-questions-statutaires.

Des ressources complémentaires sont également disponibles en ligne pour les employeurs affiliés, notamment :

- le programme des futurs rendez-vous d'information collective (rencontres statutaires, webinaires...), ainsi

que les supports de présentation des événements passés et les enregistrements des webinaires des mois précédents : www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-statutaires ;

- le podcast « Minute Statut », dont un nouveau numéro est diffusé chaque mois : www.cig929394.fr/grh/expertise/podcast-minute-statut.

À NOTER

Un formulaire de contact direct sera accessible prochainement sur le site intranet du CIG.

CONTACT

Direction du conseil et de l'expertise statutaire

SVP Statut

Tél. 01 56 96 81 81

expertise_statutaire@cig929394.fr

