

COLLECTIVITÉS

- **2-3. Enjeux** : Le dialogue social en petite couronne • **4-5. GRH** : L'égalité professionnelle femmes-hommes • **6. Enjeux** : La rencontre Emploi-RH
- **7. Enjeux** : Une mobilisation générale pour le conseil médical
- **8. Expertise** : Masse salariale : un outil en expérimentation
- **9 En images** : Retour sur 3 événements marquants • **10. En bref** : L'actualité en brèves • **11. Mission** : Le conseil en orientation professionnelle
- **12. Statut** : Deux questions-réponses statutaires



DIALOGUE SOCIAL

Protocole d'accord
2023-2026 :
l'engagement et
les outils pour agir
ensemble



Éditorial

UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ PRIMORDIAL

Le 27 juin dernier, c'est avec une immense satisfaction que j'ai signé avec les représentants de 9 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA) un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne entre 2023 et 2026. Cet accord fait suite aux élections professionnelles de décembre 2022 et à une intense concertation.

C'est un marqueur fort de la qualité du dialogue social en petite couronne. En effet, nous traversons un contexte particulièrement incertain, dans lequel la fonction publique territoriale, dans son ensemble, fait face à des enjeux importants : besoin d'attractivité, renouvellement des effectifs, quête de sens du service public... Plus que jamais, les agents territoriaux sont des acteurs essentiels pour la mise en œuvre efficace des politiques publiques locales. Il est donc indispensable d'instaurer un environnement favorable à l'exercice de leurs missions. Cela passe par un dialogue régulier entre les partenaires sociaux, respectueux des avis de chacun, afin d'assurer de bonnes conditions de travail et d'apporter des solutions concrètes pour promouvoir la fonction publique territoriale.

Je me félicite que tous les signataires de cet accord s'inscrivent dans cet engagement. Le centre de gestion est là pour le mettre en pratique avec l'ambition d'être utile à toutes et à tous, aux agents territoriaux comme aux collectivités et établissements qui les emploient.

**Le président,
Jacques Alain Bénisti**

Maire de Villiers-sur-Marne,
Député honoraire,

Président délégué du Conseil départemental du Val-de-Marne

PROTOCOLE L'ENGAGEMENT

Après les élections professionnelles de décembre 2022, une période de concertation s'est ouverte entre le CIG et les organisations syndicales. L'objectif était de préciser sous quelles modalités les représentants syndicaux en petite couronne pourraient exercer leurs fonctions au cours de la période 2023-2026. Mission accomplie le 27 juin dernier : c'est en effet à cette date qu'a été signé un nouveau protocole d'accord.

52 000 HEURES

Dans les faits, ce protocole définit les droits et les moyens alloués aux représentants syndicaux pour mener à bien leur mission. Le nombre total d'heures de décharges d'activité de service est ainsi relevé à 52 000 heures annuelles, pour tenir compte des spécificités du territoire de la petite couronne et permettre à ces représentants de faire connaître le CIG. Ce contingent d'heures va être réparti entre les organisations signataires en fonction de leur représentativité aux élections professionnelles de décembre dernier.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence sont également prévues pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein des instances paritaires placées auprès du CIG.

Sur le plan matériel, le centre de gestion s'engage à mettre à la disposition des co-signataires des moyens administratifs (fournitures, reprographie, affranchissement). Chaque organisation syndicale disposera d'un nouveau bureau, dans un espace au rez-de-chaussée du bâtiment du CIG.

Enfin, les ressources proposées par le centre de gestion en matière d'expertise statutaire (Banque d'informations pour la gestion du personnel territorial – BIP, revue mensuelle Les Informations administratives et juridiques...) seront également accessibles. ●

D'ACCORD 2023-2026 : ET LES OUTILS POUR **AGIR ENSEMBLE**

Moyens alloués, dynamique partagée... Le nouveau protocole d'accord signé par le président du CIG Jacques Alain Bénisti et les représentants de 9 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA) le 27 juin 2023 précise les conditions de mise en œuvre du dialogue social au cours des 4 années à venir.

Afin de tenir compte des spécificités du territoire de la petite couronne, le nombre total d'heures de décharges d'activité de service est relevé à 52 000 heures annuelles, à répartir selon la représentativité aux élections professionnelles de décembre 2022 des organisations syndicales signataires du protocole.



Agenda social : un rendez-vous annuel en préparation

Un point spécifique du protocole d'accord porte sur l'organisation annuelle d'une conférence thématique « du dialogue social ». Sa préparation et son organisation seront assurées conjointement par le CIG et les organisations syndicales signataires. Ce rendez-vous a vocation à être un temps fort du dialogue social, sur des thématiques qui intéressent un large public - agents et employeurs territoriaux.

Par ailleurs, le protocole d'accord prévoit que les organisations syndicales soient associées à des ateliers thématiques. Pilotés par le CIG, ces groupes de travail pourront être mis en place en fonction de l'actualité de la fonction publique territoriale. ●

Vers un **dialogue social** plus stratégique

Sous l'impulsion de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le dialogue social territorial a entamé une évolution qui amène chaque acteur à interroger son positionnement, en particulier avec la refonte de l'architecture des instances paritaires. En synthétisant et en formalisant les informations relatives au pilotage des ressources humaines de chaque collectivité, le rapport social unique annuel et les lignes directrices de gestion ont pour objectif d'aider les employeurs à préciser leurs

enjeux stratégiques à court terme, mais aussi d'alimenter les échanges entre élus, directions des ressources humaines et représentants du personnel.

Dans le cadre de son projet d'établissement « Proximité II », le CIG a identifié parmi ses priorités des actions d'accompagnement des élus et des décideurs locaux au sujet des problématiques RH, afin de les aider à jouer pleinement leur rôle d'employeur au sein de ce dialogue social renouvelé. ●

UNE CULTURE À CONSTRUIRE EN INTERNE COMME EN EXTERNE

Plan d'action pluriannuel, dispositif de recueil des signalements... Face à leurs nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes¹, les collectivités de la petite couronne se mobilisent. Exemples avec les villes des Lilas (93 – 550 agents) et de Colombes (92 – 1 970 agents) qui toutes deux misent sur l'implication de leurs agents pour porter cette thématique au quotidien.

« **U**n devoir d'exemplarité ». Pour Helen Daniel, chargée de mission pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations des Lilas, l'implication des collectivités dans la promotion de l'égalité femmes-hommes est une obligation qui va bien au-delà de son caractère légal : « Cette thématique doit impliquer un maximum de monde, à commencer par les agents pour nourrir le travail au quotidien de la collectivité et créer une dynamique entre l'interne et l'externe. Le service public territorial est au cœur de la vie des habitants. »

LA FORMATION, UN LEVIER CLÉ

Après la création d'un poste spécifique en 2020, avec un budget alloué, le plan d'action de la Ville des Lilas s'est notamment axé sur la formation. « D'ici la fin du mandat, nous souhaitons sensibiliser l'ensemble du personnel aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. Nous avons commencé par les encadrants et les encadrantes, les agents et les agentes d'accueil, les directeurs et les directrices d'accueils périscolaires ainsi que les agents et les agentes de police municipale. Nous proposons des modalités classiques de formation, mais aussi des initiatives plus originales : théâtre-forum, festival du film féministe, formation par les pairs... Nous disposons en effet d'un réseau de référents égalité professionnelle au sein des services. »

En matière de financement, la Ville s'appuie sur le Fonds égalité professionnelle², créé en 2019. Les appels à projets liés à ce fonds, alimenté notamment par les pénalités versées au titre de la loi Sauvadet³ par les administrations, sont ouverts depuis 2 ans aux collectivités.

À Colombes, l'implication des agents est également au cœur du dispositif impulsé il y a deux ans avec la création d'une

mission égalité femme-homme, lutte contre les discriminations et pour une ville inclusive, assurée jusqu'en juin dernier par Anne-Céline Guerraz : « Après la mise en place d'un dispositif de signalement, nous avons souhaité rédiger un plan d'action en associant les agents et les partenaires sociaux par le biais de groupes de travail, explique-t-elle.

UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Cela nous semblait une approche intéressante pour faire émerger une culture de l'égalité au sein de la collectivité et pour que cette thématique s'intègre dans notre action quotidienne. Dans un premier temps, nous avons mobilisé plusieurs agents de la DRH pour réfléchir à ce qu'est l'égalité professionnelle et aux idées reçues que l'on peut y associer. Ce sont ensuite ces agents qui ont animé les groupes de travail, composés de collègues de différents niveaux hiérarchiques et de différentes filières. Nous voulions que chaque agent se sente légitime pour participer. Les groupes de travail se sont penchés sur les grands axes de la loi de 2019 afin de rédiger des propositions d'action. Au total, une soixantaine de personnes ont participé à cette démarche. »

Après examen en comité de pilotage, le plan d'action, issu de ces réflexions, doit être présenté en comité social territorial. « Chaque ville est différente, souligne Anne-Céline Guerraz. L'échelon territorial est donc tout à fait pertinent pour mettre en place des actions adaptées aux besoins. En vertu de sa clause générale de compétences, une mairie a toute légitimité pour agir en faveur de l'égalité professionnelle. L'égalité est d'ailleurs l'une des valeurs premières du service public. » ●



En 2023, le CIG Petite Couronne et le Centre Hubertine-Auclert ont publié conjointement un livret et une exposition, à destination des collectivités et de leurs agents. (Illustration : Anne Derenne.)

¹ Notamment pour les employeurs territoriaux de plus de 20 000 habitants (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/le-fonds-en-faveur-de-legalite-professionnelle-fep>

³ Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique



Igor Semo, maire de Saint-Maurice (94)

Portant la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du conseil d'administration du CIG, de l'EPT Paris Est Marne & Bois et de la coordination des employeurs territoriaux. Il nous livre son éclairage sur la manière dont les collectivités peuvent agir dans ce domaine.

→ En quoi les collectivités territoriales sont-elles des acteurs de premier plan en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

« Le sujet a émergé depuis une vingtaine d'années. Il y a aujourd'hui un cadre réglementaire et des outils disponibles. Mais les choses sont très contrastées selon la taille des collectivités et selon l'investissement de leurs élus sur ces questions. Beaucoup sont de bonne volonté, mais n'ont pas conscience d'un certain nombre de situations d'inégalité. C'est pourquoi il est intéressant d'affirmer cette politique à l'échelle d'une intercommunalité, en particulier pour favoriser un partage d'expérience, une mutualisation – non pas pour faire à la place des communes, mais pour additionner les compétences. »

→ Quelles sont les grandes lignes du plan égalité professionnelle, adopté le 18 avril dernier, que vous portez en tant que vice-président de l'EPT Paris Est Marne & Bois ?

« Notre plan est un engagement des 13 communes. Ce n'est pas uniquement le plan du territoire. Il comprend cinquante actions, sur différentes thématiques, notamment en matière de ressources humaines.

Tout d'abord, nous voulons améliorer et enrichir le rapport annuel sur l'égalité femmes hommes. Au-delà de son caractère obligatoire, c'est un outil de mesure, qui peut intégrer des chiffres, mais aussi des analyses, pour mieux comprendre et mieux définir les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Nous demandons également la nomination d'un référent égalité professionnelle dans chacune des communes, ce qui va permettre de constituer un réseau de travail et d'échange. Ces référents seront formés prioritairement. Ils pourront ainsi jouer un rôle d'ambassadeurs et de lanceurs d'alerte. Notre ambition est de faire vivre le droit, d'en faire une véritable politique publique. Nous nous don-

nons trois ans pour progresser. Nous organiserons chaque année, à partir du 8 mars 2024, des assises de l'égalité professionnelle, afin de faire le point sur les actions déclinant le plan égalité. »

→ En tant que référent égalité-professionnelle de la coordination des employeurs territoriaux, observez-vous une évolution dans la manière dont cette thématique est prise en compte au niveau national ?

« Quand le ministère met en place une réflexion pour moderniser les trois versants de la fonction publique, il prévoit nécessairement un atelier sur

l'égalité professionnelle. Impossible de faire l'impasse sur cette question. C'est un point positif. Mais lors de la première réunion avec le ministre

Stanislas Guérini, sur une cinquantaine de personnes présentes, nous n'étions que 3 hommes. Et ça, ce n'est pas normal. Il faut que les hommes comprennent que c'est leur combat aussi et qu'ils s'impliquent davantage.

Je pense que l'enjeu aujourd'hui n'est pas de renforcer les obligations juridiques et les sanctions financières, mais plutôt de favoriser l'accompagnement des acteurs de terrain. C'est ce que nous essayons de faire au niveau de notre intercommunalité.

Je lance d'ailleurs un appel aux représentants des territoires de la petite couronne : je suis à leur disposition pour les rencontrer et discuter avec eux de nos démarches respectives en matière d'égalité professionnelle. C'est le jeu de l'entraide et cela peut nous faire gagner du temps à toutes et tous. » ●



L'enjeu aujourd'hui n'est pas de renforcer les sanctions, mais de favoriser l'accompagnement des acteurs de terrain.



Toute l'équipe de la Rencontre emploi-RH 2023 (de gauche à droite) : Diana Devy (directrice déléguée aux RH et à l'emploi territorial - CIG), Tiphane Payre et Arnaud Wauquier (SIPPEREC), Fanny Bourgoïn (Nanterre), Jean-Marc Saint-Gabriel (Est Ensemble), Estelle Bouchetard (chargée d'études et de conseil RH - CIG) et Solenne Lépingle (directrice de l'emploi territorial - CIG).

Enjeux • Rencontre Emploi-RH

MANAGERS ET RH : VERS UNE RELATION RENFORCÉE ET DES ENJEUX PARTAGÉS

Le 25 mai, la Rencontre emploi-RH, diffusée en direct sur Internet, a attiré près de 100 spectateurs. Cette édition invitait les professionnels des collectivités affiliées au CIG à se demander « comment renforcer le partenariat RH-manager dans un contexte de changement ». Extraits.



Tiphane Payre,
directrice générale
adjointe concession
électricité – SIPPEREC
(92, 93 et 94)

« En matière de recrutement, le manager est aujourd'hui moins en attente d'un retour descendant des ressources humaines pour l'accompagner dans la sélection du collaborateur dont il a besoin. De nos jours, employeur et candidat se recrutent mutuellement : le temps de parole lors de l'entretien a d'ailleurs glissé, de 80 % pour le candidat à quasiment 50 % - 50 %. Le futur collaborateur sait que le manager est la personne qu'il verra le plus au quotidien donc il est attentif à ce recruteur. C'est pourquoi il est essentiel que le manager s'implique pour recruter la bonne personne... et pour la garder. »



Fanny Bourgoïn,
directrice des
ressources humaines
de la Ville de Nanterre
(92)

« Le rôle des managers a évolué. Avant, ils étaient sur des organisations plus stables, très verticales. Aujourd'hui,

on va vers quelque chose de plus horizontal, de plus transverse. On voit une montée en puissance de la gestion de projet dans les collectivités. Donc il faut que les managers sachent piloter des projets, au-delà de gérer une activité. La posture des managers a évolué elle aussi. Pour emmener les équipes dans cette dynamique de projet, il faut qu'ils soient en capacité de donner du sens au travail, d'expliquer pourquoi on est là, pourquoi on se lève tous les jours pour aller au travail. C'est un vrai changement pour le manager : travailler son leadership et emmener ses équipes avec lui, en donnant du sens. »



**Jean-Marc
Saint-Gabriel,**
chargé de
l'accompagnement
managérial – EPT Est
Ensemble (93)

« On a fait le choix de positionner dans l'entretien professionnel un item sur la relation au travail et la relation managériale, basé sur le volontariat. Si les managers se sentent suffisamment en confiance, s'ils savent que la DRH fera bon usage des remarques qui auront pu être apportées, ils vont parfois loin dans

le niveau d'introspection et ça, c'est particulièrement positif. On s'efforce de relire l'ensemble des comptes rendus pour recenser des éléments utiles notamment dans le cadre du plan de formation managériale. »



**Arnaud
Wauquier,**
directeur général
adjoint moyens et
ressources – SIPPEREC
(92, 93 et 94)

« Pour moi les RH doivent être la vigie des évolutions sociales du travail, pour pouvoir accompagner les managers, les former, les informer. La DRH doit être moins dans le contrôle et plus dans l'accompagnement, même si une part de contrôle reste nécessaire, par exemple pour assurer l'équité de traitement des différents collaborateurs. Le fait de pouvoir parler des difficultés sans jugement est important. Aujourd'hui on est dans un monde complexe donc on a le droit à l'erreur. Cela permet d'essayer de résoudre les difficultés, chacun à son échelle et avec ses moyens. »

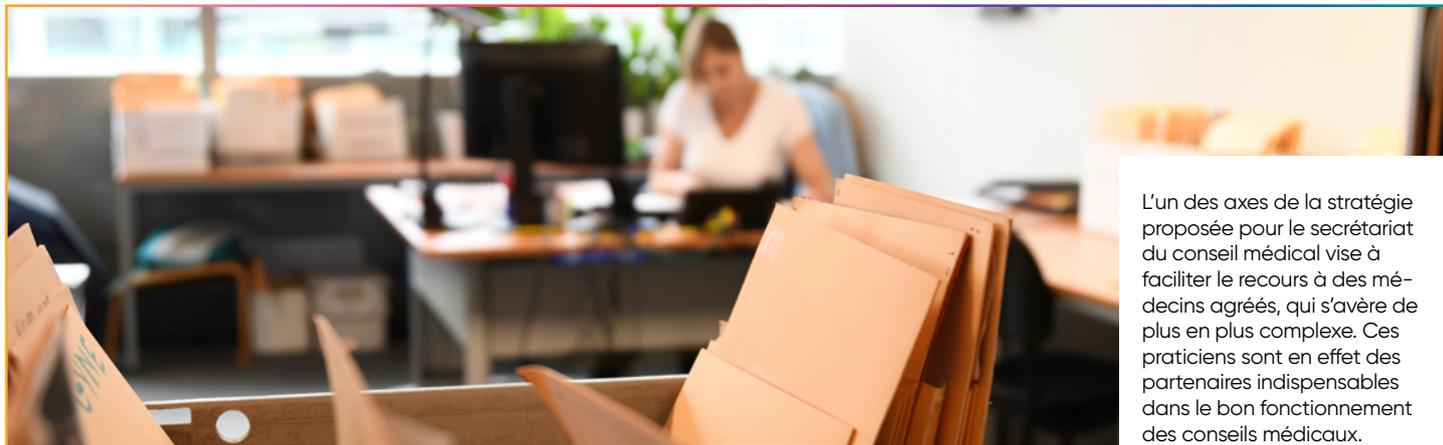


Retrouvez l'émission sur le site Internet du CIG :

→ www.cig929394.fr/grh/emploi/replay-rencontre-emploi-rh-comment-renforcer-partenariat-rh-manager-contexte-changement-25-mai-2023

Une mobilisation générale pour le conseil médical

Nombre important de saisines, manque de médecins agréés, réforme complexe à mettre en œuvre : plusieurs facteurs – récents et anciens – entraînent des difficultés récurrentes dans le fonctionnement du conseil médical. Aujourd'hui, le CIG lance une stratégie globale pour les pallier.



L'un des axes de la stratégie proposée pour le secrétariat du conseil médical vise à faciliter le recours à des médecins agréés, qui s'avère de plus en plus complexe. Ces praticiens sont en effet des partenaires indispensables dans le bon fonctionnement des conseils médicaux.

« **N**ous sommes conscients des conséquences qu'entraînent actuellement, pour les employeurs territoriaux, les difficultés dans le traitement des dossiers au conseil médical, explique Benoît Haudier, directeur général adjoint du CIG délégué aux concours, à la santé et à l'action sociale. *Malgré les efforts déjà entrepris ces dernières années, les délais restent trop longs – plusieurs mois et parfois jusqu'à près d'un an. Nos équipes nous relayent les sollicitations des collectivités voire des agents eux-mêmes, face à des situations individuelles parfois très problématiques.* »

C'est pour pallier ces difficultés qu'une stratégie globale a été présentée lors du conseil d'administration du CIG, le 27 juin dernier.

→ Premier axe de travail : faciliter le recours aux médecins agréés qui doivent réaliser des expertises ou siéger au conseil médical. Un pôle expertise médicale composé de 4 agents (en cours de recrutements) vient d'être créé pour assurer les prises de rendez-vous d'expertise et le paiement des honoraires. Une procédure accélérée de paiement des praticiens a aussi été mise en place : dorénavant, le CIG avancera les frais et facturera ensuite la collectivité concernée afin de réduire le délai de paiement des médecins experts.

→ Un autre aspect de la stratégie déployée par le CIG porte sur l'accompagnement des acteurs de la formation plénière, qu'ils soient représentants du personnel ou des employeurs. L'objectif est de les sensibiliser sur l'importance de leur rôle en tant que membre de cette instance. Une séance d'information en ce sens a eu lieu le 2 juin dernier.

→ Les collectivités sont aussi des partenaires incontournables pour

la réussite de cette stratégie globale. Une rencontre statutaire leur a été proposée, le 6 juin, pour communiquer sur les nouvelles dispositions réglementaires liées à la création du conseil médical. Et pour encore mieux les accompagner, une réflexion est menée sur la création d'une équipe de gestionnaires « nomades » pour conseiller les agents en charge de la constitution des dossiers dans les collectivités. Un travail est engagé pour permettre, à terme, la dématérialisation des dossiers soumis à l'avis du conseil médical.

→ Enfin, un panel de représentants des collectivités va être constitué

pour associer les affiliés et faire le point sur les problématiques rencontrées et les solutions qui peuvent être mises en œuvre. Le centre de gestion continuera de partager ces réflexions sur le fonctionnement des

conseils médicaux auprès de l'association nationale des directeurs de centre de gestion et de l'agence régionale de santé d'Île-de-France, pour faire lever certains freins administratifs (que ce soit le recours aux médecins agréés ou des aspects de procédure trop contraignants dans le traitement des dossiers).

« Notre objectif est de parvenir à dégager le plus de fluidité possible dans le traitement de chaque dossier, souligne Stéphanie Catto, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG. *D'ici la fin de l'année, nous espérons parvenir à influencer positivement sur les délais moyens de traitement. Certes, tous les problèmes ne seront sans doute pas résolus, mais nous aurons ainsi impulsé une amélioration progressive et surtout durable, pour rendre aux collectivités et établissements affiliés le service qu'ils sont en droit d'attendre de notre part.* » ●



Impulser une amélioration progressive et surtout durable.



La phase de test en cours jusqu'à l'année prochaine est importante, car elle doit permettre d'améliorer et de fiabiliser la qualité des données RH collectées par les employeurs et utilisées dans l'outil d'analyse du CIG.

MASSE SALARIALE : UN OUTIL EN EXPÉRIMENTATION POUR AIDER LES COLLECTIVITÉS

Le CIG a mis au point un outil numérique d'analyse des données de la masse salariale. Adaptable à chaque collectivité, cette application est expérimentée auprès de plusieurs structures pilotes. Elle pourrait être déployée plus largement courant 2024.

51,2 %

C'est la part moyenne des dépenses de fonctionnement que représentent, pour les

communes de petite couronne, les charges de personnel*. À l'heure où la rigueur budgétaire s'impose à tous les employeurs territoriaux, la maîtrise de la masse salariale est donc plus que jamais une nécessité. C'est pourquoi le CIG Petite Couronne a développé une nouvelle application numérique pour aider les collectivités dans ce domaine. « Il s'agit d'un outil d'analyse des données, explique Xavier Bastard, directeur général du CIG. Concrètement, notre nouvelle cellule prospective, contrôle et dialogue de gestion" a mis au point un paramétrage spécifique sur le logiciel Qlik pour exploiter les données RH qui s'adapte à tout type de logiciel SIRH. À partir des informations propres à une collectivité, nous pourrions ainsi lui fournir un tableau de bord "clés-en-main" pour l'aider à mieux visualiser ses données relatives à la masse salariale : effectifs, pyramide des âges, suivi des enveloppes budgétaires comme les heures supplémentaires, astreintes... Les décideurs auront ainsi des éléments d'information clairs, adaptés et actualisables très facilement tous les mois, pour piloter leurs activités, leurs projets et leurs moyens. Ce nouvel outil s'inscrit pleinement dans la stratégie Proximité II,

à la fois en ce qui concerne notre volonté de travailler en lien plus étroit avec nos affiliés, mais aussi pour ce qui touche à notre ambition d'innovation. De ce point de vue, le CIG dispose aujourd'hui d'une réelle expertise en matière d'analyse des données, à mettre au service des collectivités. »

Ce nouvel outil a été développé en partenariat avec le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine (35), lui aussi très investi en matière d'innovation. Depuis le mois de juin, il est en cours d'expérimentation auprès d'une demi-dizaine de structures pilotes de la petite couronne : Pré-Saint-Gervais (93), de Bonneuil-sur-Marne, Villiers-sur-Marne et de Valenton (94), mais aussi un établissement public territorial Boucle Nord de Seine (92). Cette phase de test est importante, car elle doit notamment permettre d'améliorer et de fiabiliser la qualité des données RH collectées par les employeurs eux-mêmes : précision, exhaustivité, homogénéité, fiabilité et actualité. L'expérimentation devrait se dérouler jusqu'à l'année prochaine. Le CIG espère ensuite pouvoir mettre sa nouvelle application à la disposition des collectivités de la petite couronne avant la fin de l'année 2024, dans le cadre d'une nouvelle prestation optionnelle. ●

*Bilan social / Données 2020 (CIG Petite Couronne – Juin 2022) : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/bilan_social_2020_v3.pdf

En images



Le CIG au salon Préventica

Le CIG est intervenu lors d'une conférence au cours du grand rendez-vous annuel des acteurs de terrain spécialisés dans le domaine de la prévention des risques professionnels, le salon Préventica, le 25 mai dernier (Paris, Porte de Versailles). Les représentants du centre de gestion sont venus présenter la démarche-pilote mise en œuvre actuellement, avec la participation de plusieurs collectivités et établissements, pour la prévention de l'usure professionnelle dans la restauration collective. ●

©Préventica / Octave Pineau



Des interventions du service retraite du CIG dans les collectivités

Dans le cadre de ses missions de conseil et d'accompagnement des collectivités et de leurs agents, le service retraite a assuré plusieurs interventions au mois de juin (13, 20 et 21). Outre une participation à la Journée « Qualité de vie au travail » de la Ville du Pré-Saint-Gervais (avec le service CIME – cf. page 10), marquée par la présentation d'une conférence et l'organisation d'entretiens individuels pour les agents intéressés, le service était également présent lors d'une journée thématique à la mairie de Meudon. Par ailleurs, il a organisé un nouvel atelier de perfectionnement au CIG, pour les gestionnaires de dossiers retraite. ●



© Ville du Pré-Saint-Gervais

Un forum de l'apprentissage au CIG

22 collectivités ont participé au forum « Apprenti, je dis oui ! » organisé par le CNFPT et le CIG, dans les locaux de ce dernier à Pantin, le 15 juin dernier. Cette première édition, destinée à faciliter le recours à l'apprentissage pour les employeurs publics, a attiré 75 visiteurs et candidats potentiels. Des animations, des séances de coaching et des conférences thématiques leur ont été proposées tout au long de la journée. ●

En bref

UN NOUVEAU CANAL DE COMMUNICATION AVEC SVP STATUT

Au quotidien, le service d'assistance SVP Statut est notamment là pour conseiller et accompagner les employeurs affiliés dans la mise en œuvre des règles statutaires applicables aux agents territoriaux et la gestion des situations individuelles. SVP Statut est joignable par messagerie téléphonique. En complément, un nouveau mode de saisine dématérialisé est proposé : il s'agit d'un formulaire accessible depuis la page d'accueil du site Internet du CIG. Ce formulaire, mis en ligne en ce début d'été, a vocation à se substituer aux saisines par courriel. Il permet de recueillir directement toutes les informations nécessaires au traitement de la demande et d'identifier les disponibilités des interlocuteurs pour qu'ils soient rappelés. ●



Qualité de vie au travail : LES ACTIONS DE TERRAIN DU CIG

Le mois dernier, les services du CIG ont répondu à l'invitation de plusieurs collectivités affiliées, à l'occasion d'actions sur la qualité de vie au travail à destination de leurs agents.

À l'EPT Grand Paris Sud Est Avenir (94), le 29 juin, le service de médecine préventive a par exemple animé un stand d'information sur les sujets prégnants de santé dans le cadre professionnel : troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, risques chimiques, cancers professionnels, maladies chroniques et travail...

Le service CIME (conseil insertion maintien dans l'emploi) était également présent lors de ce rendez-vous, ainsi que pour la journée « Qualité de vie au travail » organisée par la Ville du Pré-Saint-Gervais (93), le 13 juin. Lors de ces deux événements, les représentants du CIG ont mené une démarche de sensibilisation pour lever les préjugés autour du handicap, notamment le handicap invisible. Ainsi, par le biais d'un quiz et d'ateliers ludiques et autonomes, un grand nombre d'agents ont pu prendre conscience des contraintes et de l'impact relatifs aux différents types de handicap. Le service retraite s'est lui aussi associé à plusieurs de ces initiatives (cf. page 9).

EN SAVOIR +

www.cig929394.fr/grh/expertise/conseil-expertise-statutaires-svp-statut



Maintien dans l'emploi : UN CYCLE DE FORMATION POUR LES DRH

Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, hausse des maladies invalidantes et psychiques... la question du reclassement et plus globalement du maintien dans l'emploi s'impose plus que jamais comme une des problématiques majeures pour les collectivités et établissements publics. Le CIG petite couronne et le CNFPT souhaitent accompagner

les directeurs et directrices des ressources humaines sur cette thématique en proposant un cycle de formation de 5 jours. Ancré dans les réalités territoriales, ce cycle pluridisciplinaire permettra aux participants de parfaire leurs connaissances, d'échanger sur leurs pratiques et d'élaborer collectivement des solutions opérationnelles. Il se déroulera à Pantin les 16 octobre, 14 novembre, 14 décembre 2023, 16 janvier et 8 février 2024.

Les inscriptions s'effectuent sur la plateforme IEL du CNFPT (code stage CIG01 – code session : CIG01001 – il est demandé aux participants de s'engager à suivre tous les rendez-vous afin d'assurer une continuité entre les modules) :

→ <https://inscription.cnfpt.fr>

Rencontre de la prévention 2023 : LA COLLECTE ET LE STOCKAGE DES DÉCHETS, DANS LES EPT ET LES COLLECTIVITÉS

Les risques professionnels liés à la collecte et du stockage des déchets sont bien connus, mais les démarches de prévention doivent encore être développées. Pour échanger autour de cette thématique, le CIG organise le 19 octobre prochain une Rencontre de la prévention sur le thème : « Collecte et stockage des déchets, des activités à risques, une prévention à renforcer ! Des EPT aux collectivités, tous concernés. » Avec la participation de représentants des collectivités territoriales, des fédérations professionnelles et des experts en prévention du CIG, de la CRAMIF et de l'INRS, des tables rondes, des ateliers pratiques et des retours d'expérience inspirants permettront aux participants de partager des bonnes pratiques et de renforcer leur engagement en matière de sécurité des agents territoriaux.

Les inscriptions seront ouvertes prochainement sur le site :

→ www.cig929394.fr



En pratique, le COP se décline sous la forme de trois rendez-vous de l'agent concerné avec un binôme de conseillers orientation et mobilité du CIG. Ces trois rendez-vous ont lieu à Pantin, dans un intervalle de quelques semaines.

UN REGARD NOUVEAU POUR DE NOUVELLES PERSPECTIVES

Pour répondre à un souhait d'évolution ou anticiper les situations d'inaptitude, le CIG propose une prestation de conseil en orientation professionnelle. Particularité : le dispositif est conçu comme un véritable partenariat entre l'agent, son employeur et le centre de gestion.

Réfléchir aux perspectives d'évolution d'un agent en l'espace d'un mois : c'est possible avec le conseil en orientation professionnelle (COP). Réorganisation interne, souhait d'évolution, besoin d'un bilan au cours de la carrière, prévention de l'usure professionnelle ou reclassement... dans toutes ces situations, le COP peut apporter des réponses adaptées.

L'accompagnement se décline sous la forme de trois rendez-vous de l'agent concerné avec un binôme de conseillers orientation et mobilité, au CIG à Pantin, sur une période de quelques semaines. « Il est indispensable que l'agent soit volontaire. Il nous présente d'abord son parcours au sens large et nous évaluons ses compétences, explique Aurélie

Fostyko, cheffe du service accompagnement des parcours et intérim. Il est ensuite invité à étudier différents métiers, pour faire émerger des pistes d'orientation réalistes. Nous disposons d'une connaissance précise des emplois territoriaux pour le guider. Le fait d'extraire l'agent de son quotidien lui permet de consacrer du temps à ce travail. »

Le COP fonctionne d'ailleurs sous la forme d'un partenariat entre agents, employeur et CIG : « Pour nous il est particulièrement intéressant d'avoir un document de synthèse réalisé par le CIG, contrairement à un bilan de compétences classique, souligne Ghislaine Guéret, chargée de formation à la direction des ressources humaines de la Ville de Rungis (94). Cette synthèse nous apprend souvent des choses que nous ignorions. Nous pouvons ainsi voir l'agent différemment sous l'angle de ses compétences et plus uniquement sous celui de ses difficultés. Les agents

eux-mêmes reviennent extrêmement contents de leurs entretiens. »

Le COP est « un tremplin » comme le résume Frédérique Lefebvre, conseillère reclassement et handicap à la direction des ressources humaines de la Ville de Gennevilliers (92) :

« Le CIG propose un accompagnement de grande qualité : disponibilité, écoute, bienveillance... C'est essentiel pour les agents avec qui je travaille, qui sont souvent fragilisés, et ont perdu toute estime d'eux-mêmes. Le fait de prendre conscience de toutes les compétences transposables dont ils disposent les aide à reprendre confiance en eux. C'est aussi l'occasion pour ceux qui en ont besoin, de confier des choses parfois très personnelles, qui impactent

forcément le travail, à un interlocuteur neutre. À l'issue du COP, nous pouvons leur proposer des formations ciblées ou les placer en immersion dans un autre service pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences. Ce dispositif repose sur la motivation et la démarche proactive des agents. » Si besoin, les collectivités peuvent d'ailleurs continuer à s'appuyer sur le CIG puisque celui-ci propose un deuxième niveau d'accompagnement, sur une durée prolongée de 6 mois, avec des rendez-vous bimensuels d'aide à la mobilité (CV, candidatures, entretiens...). ●



CONTACT

Service accompagnement des parcours et intérim

accompagnement-parcours@cig929394.fr

Tél. 01 56 96 81 22



DROIT SYNDICAL

Quelles sont les différentes autorisations d'absence pour mandat syndical ?

L'agent membre d'une organisation syndicale peut bénéficier d'autorisations d'absence dont l'objet varie selon sa qualité ou le type d'évènement auquel il est amené à assister.

Tout d'abord, certaines autorisations ne sont accordées qu'aux représentants des organisations syndicales mandatés, sous réserve des nécessités de service.

Il s'agit des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées au titre de l'article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 qui permettent à un représentant syndical de bénéficier d'autorisations afin de participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées ou non au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) ou aux organismes directeurs des organisations syndicales internationales.

Le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 16 précité s'étend également aux syndicats nationaux et locaux ainsi qu'aux unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui sont affiliés soit aux unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées ou non au CCFP et aux organisations syndicales internationales.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisations d'absence au titre du crédit de temps syndical.

De plus, le représentant syndical mandaté pour participer à un congrès ou à une réunion statutaire d'un organisme directeur d'une organisation syndicale d'un niveau autre que ceux mentionnés à l'article 16 peut bénéficier d'autorisations d'absence accordée au titre de l'article 17 du décret n°85-397 précité.

Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service et s'imputent sur le crédit de temps syndical.

Enfin, il existe des autorisations d'absence accordées de droit sur simple présentation de la convocation à l'évènement.

Il s'agit des autorisations de l'article 18 du décret du 3 avril 1985 précité qui permettent de :

- siéger dans des instances nationales ou locales,
- participer à des réunions de travail convoquées par l'administration,
- participer à des négociations avec l'administration.

Références

- Articles 16, 17 et 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.



AGENTS CONTRACTUELS

Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la portabilité du CDI ?

L'orsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique [ancien article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984] à un agent contractuel territorial lié par un CDI à une autre collectivité ou à un autre établissement de la fonction publique territoriale, à une personne morale relevant de la fonction publique d'État ou à une personne morale relevant de la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. Il s'agit alors d'une faculté pour l'autorité territoriale, et non d'une obligation.

Lorsque la portabilité du CDI est mise en œuvre, celle-ci se traduit par l'élaboration d'un nouveau contrat. Dans le cadre de cette nouvelle relation contractuelle, seule la durée indéterminée du précédent contrat est alors reprise ; le nouvel employeur n'est pas tenu de reprendre les autres éléments du contrat (conditions d'emploi, montant de la rémunération...). Par ailleurs, une période d'essai peut être prévue dans le contrat.

Références

- Article L. 332-12 du code général de la fonction publique
- Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- III, H, 2, Circulaire ministérielle du 16 avril 2007 relative à la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

