

COLLECTIVITÉS

- **2-3. GRH** : L'apprentissage, levier de recrutement dans la FPT
- **4-5. Enjeux** : Attractivité : de nouvelles réponses aux difficultés de recrutement
- **6. Expertise** : L'expertise au service du dialogue social
- **7. Rencontre avec** Françoise Kern, adjointe au maire de la Ville de Pantin et vice-présidente déléguée aux CAP du CIG Petite Couronne
- **8. Expertise** : Réforme des retraites
- **9 Expertise** : Rencontre de la prévention
- **10-11. En bref** : Brèves d'actualité
- **12. Portrait** : Deborah Cristel-Delesse, DRH du Département de la Seine-Saint-Denis

PORTRAIT

**Deborah
Cristel-Delesse,
DRH du Département
de la Seine-Saint-Denis**

**TERRITOIRE
DE JEUX,
TERRITOIRE
D'ENJEUX**





Éditorial

L'ATTRACTIVITÉ, UN ENJEU CRUCIAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

C'est un constat sévère : la fonction publique territoriale manque aujourd'hui de visibilité et d'attractivité. Le ministère de la transformation et de la fonction publiques estime par exemple que le nombre de candidats aux concours de la fonction publique a été divisé par quatre en 25 ans. Cette tendance problématique se vérifie d'ailleurs dans l'enquête recrutement que le CIG réalise tous les deux ans auprès des collectivités de la petite couronne.

Certes, comme l'indique le rapport remis à la ministre en janvier 2022 par Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration, et Mathilde Icard, présidente de l'association des DRH des grandes collectivités, ces difficultés de recrutement concernent également le secteur privé. Mais elles sont d'autant plus préoccupantes au sein de nos collectivités et de nos établissements publics qu'elles viennent affecter le bon fonctionnement des services à la population, au détriment de celle-ci et des agents territoriaux.

Pourtant – et c'est pour moi une conviction inébranlable – la fonction publique territoriale dispose de nombreux atouts pour attirer les candidats : travailler pour le service public, c'est un choix qui a du sens. C'est, pourrait-on dire, un choix de vie. J'ai donc demandé à ce que le CIG mette en œuvre un vaste plan en faveur de l'attractivité de l'emploi public, et en particulier de l'emploi territorial. Avec les recruteurs mais aussi avec les acteurs institutionnels concernés, le centre de gestion a d'ores et déjà commencé à explorer des pistes d'action. Je vous invite donc à découvrir les différentes facettes de ce plan d'action dans les pages qui suivent, parmi la multitude de prestations que le CIG met jour après jour à votre service.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,

Député honoraire,

Président délégué du Conseil départemental du Val-de-Marne

GRH • Emploi

POUR FAVORISER LE CIG PARIE SUR

Le CIG mise depuis plusieurs années sur le levier de l'apprentissage. Depuis 2018, le centre de gestion a noué des partenariats avec des organismes de formation comme l'université Paris-Saclay et le CFA SACEF dans le cadre de cursus autour des métiers de l'administration territoriale. Plusieurs « jobs dating » ont ainsi pu être proposés ces dernières années pour mettre en relation des collectivités volontaires et des étudiants en recherche de postes en alternance. Dans le cadre de son plan global en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale (cf. pages 4 et 5), le CIG a fait le pari d'aller encore plus loin, en organisant dans ses locaux un grand forum de l'apprentissage « Apprenti, je dis oui ! » le jeudi 15 juin, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT.

>>>



Le forum de l'apprentissage « Apprenti, je dis oui ! » du 15 juin dernier s'inscrit dans la collaboration entre le CIG Petite Couronne et la délégation régionale d'Île-de-France du CNFPT.

◦ À VOS AGENDAS ◦

Prochain forum de l'apprentissage
le 30 avril 2024



LE RECRUTEMENT DANS LA FPT, L'APPRENTISSAGE

Le 15 juin dernier, le CIG Petite Couronne a animé avec la délégation régionale du CNFPT le 1^{er} forum « Apprenti, je dis oui ». Une vingtaine d'employeurs publics étaient associés à cette initiative. Objectif : ouvrir le recrutement territorial à de nouveaux profils de candidats.

>>> « Il y a un paradoxe en France : d'un côté, on est très attachés aux services publics et, de l'autre, on a une mauvaise image des fonctionnaires, souligne Diana Devy, directrice déléguée chargée des ressources humaines et de l'emploi territorial au CIG Petite Couronne. Nous avons donc organisé ce forum pour permettre aux recruteurs et à de nouveaux profils de candidats de se rencontrer directement. Mais c'est aussi l'occasion de montrer que la fonction publique, et notamment la FPT, est un secteur ouvert qui offre de multiples opportunités aux jeunes. Pour le CIG, c'est une manière d'affirmer sa volonté d'innover et d'adapter ses modes d'intervention et ses outils aux enjeux RH. »

UNE RESSOURCE POUR ASSURER LE SERVICE PUBLIC

Tout au long de cette journée, 22 collectivités, implantées dans les 3 départements de la petite couronne, ont participé en tenant un stand pour présenter leurs offres d'emploi. Preuve des besoins importants des recruteurs, près d'une centaine de postes étaient ainsi proposés lors de ce forum, principalement dans les domaines en tension (informatique, petite enfance, espaces verts et services techniques, mais aussi administration). Au total, 75 étudiants ont répondu présents et les 2/3 d'entre eux ont participé à des séances de coaching. Des interventions (conférences, témoignages) ont également été proposées.

« Depuis 2022, le CNFPT finance la totalité des frais de formation des apprentis dans la fonction publique territoriale, rappelle Marnia Allek, directrice adjointe en charge de la formation au sein de la délégation Île-de-France du CNFPT. Le financement de l'apprentissage est porté par le président du CNFPT en lien avec la coordination des employeurs territoriaux afin d'en garantir la pérennité au sein de la FPT. Promouvoir l'apprentissage dans les secteurs en tension c'est, pour les collectivités franciliennes, la possibilité de créer leur propre ressource pour assurer le service public. » ●



Au forum de l'apprentissage « Apprenti, je dis oui ! », une centaine de postes étaient proposés principalement dans les domaines en tension : informatique, petite enfance, espaces verts et services techniques et administration.



Merci aux partenaires pour ce rendez-vous !

Aubervilliers, Bobigny, Clamart, Colombes, Courbevoie, département de la Seine-Saint-Denis, département du Val-de-Marne, Drancy, EPT Grand Paris Sud Est Avenir, La Garenne-Colombes, Limeil-Brévannes, Pierrefitte-sur-Seine, Sèvres, Suresnes, Vacances Animation Loisirs (VAL) Courbevoie, Villiers-sur-Marne, Vitry-sur-Seine, Les Lilas, Levallois-Perret, Vanves, direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).

IMAGINER DE **NOUVELLES RÉPONSES** AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Stagnation salariale, « fonctionnaire bashing », méconnaissance des métiers, conséquences de la crise sanitaire... Autant de facteurs qui peuvent expliquer les difficultés croissantes des collectivités à recruter. Pour les accompagner, le CIG lance un vaste plan d'action en faveur de l'attractivité.

« **L**es difficultés des collectivités à recruter ont des conséquences sur la qualité du service public proposé aux usagers et viennent déstabiliser les organisations internes, souligne Diana Devy, directrice déléguée aux RH et à l'emploi territorial. C'est pourquoi le CIG a lancé plusieurs initiatives, dans le cadre d'un plan global, pour renforcer son accompagnement des employeurs et favoriser l'attractivité de l'emploi territorial, notamment en petite couronne. Ce plan se veut ambitieux et innovant. C'est une mise en œuvre concrète et cohérente du nouveau projet d'établissement Proximité II, qui structure l'action du CIG jusqu'à l'horizon 2026. »

PROMOTION DE L'EMPLOI ET DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS

En 2023, le CIG, dont l'une des missions est d'informer sur l'emploi public territorial en petite couronne afin de susciter des vocations, a notamment mis en place une large campagne de promotion des métiers présents dans les collectivités du territoire « Nous disposons d'un outil moderne, avec le site *Emploi-territorial.fr*, mis en ligne il y a deux ans, explique Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial. Des fonctionnalités supplémentaires sont prévues pour l'enrichir sur la base des retours de terrain, par exemple avec des réflexions sur la création d'onglets valorisant l'intérim et l'apprentissage. »

Sur le site internet du CIG, la collection de témoignages vidéo d'agents en poste qui présentent leur métier s'est enrichie



Afin de diversifier le vivier de candidats aux recrutements opérés par les collectivités, des sessions de découverte du métier de gestionnaire carrière-paie sont organisées au CIG, avec des agents sélectionnés par la mission d'intérim territorial puis mis à la disposition des employeurs territoriaux.

cette année d'un nouveau module, consacré aux fonctions de « technicien/technicienne en systèmes d'information ».

En complément, « le centre de gestion s'efforce d'élargir et de diversifier le public auquel s'adressent les collectivités pour leurs recrutements, rappelle Aurélie Fostyko, cheffe du service accompagnement des parcours et intérim. C'est tout le sens des sessions de découverte du métier de gestionnaire carrière-paie organisées plusieurs fois par an dans le cadre de la mission d'intérim territorial et appelées à se développer au cours des années à venir. » L'organisation du forum « Apprenti, je dis oui ! », le 15 juin dernier (*plus d'informations en page 3*), répond au même objectif. Le plan d'action du CIG se prolongera tout au long du mandat : d'autres projets sont en cours et se concrétiseront bientôt. ●

Des actions en faveur de l'attractivité au sens large

Au-delà de l'intérêt et du sens des missions de service public, les questions d'attractivité couvrent des champs très variés. Avec le retournement actuel du marché constaté par la plupart des employeurs, les candidats portent aujourd'hui également une attention croissante à la rémunération, aux conditions de travail, aux avantages sociaux, etc. Dans un contexte d'inflation et de restriction budgétaire, les collectivités doivent jongler avec ces nouvelles exigences pour trouver de nouveaux leviers d'action. C'est pourquoi le CIG développe de nouveaux outils :

- la mission de conseil en orientation professionnelle, pour offrir des opportunités d'évolution aux agents, notamment au sein de leur propre collectivité ;
- la conception d'une solution informatique permettant l'analyse d'indicateurs de suivi de la masse salariale, développée comme un outil d'aide à la décision pour les DRH et les élus ;
- la création d'un accompagnement sur mesure dans la mise en œuvre du télétravail, modalité devenue incontournable ces dernières années.

Le CIG, laboratoire de la démarche de marque-employeur

Recruter et fidéliser les nouveaux collaborateurs : c'est tout l'enjeu de la démarche de marque-employeur. Le CIG est lui-même engagé dans cette réflexion « Concevoir une marque employeur, c'est identifier et promouvoir l'ensemble des éléments qui contribuent à forger l'identité d'un employeur et à la valoriser en interne comme en externe », explique Vanessa Schmit, chargée du suivi du projet. « Le CIG est historiquement

un laboratoire d'expérimentation au profit des collectivités du territoire, précise Diana Devy. À l'horizon 2024, nous devrions être en mesure de proposer à nos affiliés des réunions d'information et d'échange de pratique notamment, en ayant tiré les enseignements des actions menées au sein du centre de gestion. »



Le programme « Objectif Emploi Public », destiné à 15 jeunes diplômés et porté par La Cordée en partenariat avec le CIG, a été mis à l'honneur par le ministère de la transformation et de la fonction publiques, qui a accueilli dans ses locaux toutes les parties prenantes du dispositif le lundi 11 septembre.

CONJUGUER LES TALENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI PUBLIC

Pour être pleinement efficace, le CIG veut agir en lien avec les autres institutions intervenant dans le domaine de l'emploi, et notamment de l'emploi territorial. Dans le cadre de son plan en faveur de l'attractivité, le centre de gestion développe donc son approche partenariale.

Le 11 septembre dernier, les participants au programme « Objectif Emploi Public », qui accompagne 15 jeunes diplômés en recherche d'emploi, ont été reçus par Stanislas Guérini, ministre de la transformation et de la fonction publiques. Un joli coup de projecteur pour ce dispositif animé par l'association La Cordée, en partenariat avec le CIG Petite Couronne. **La Cordée** a été créée en 2016 par d'anciens élèves des classes préparatoires aux concours A+. Comme le précise Hindati Simpara, sa déléguée générale, « *La Cordée a pour objectif principal de favoriser la diversité sociale dans le secteur public et de promouvoir les métiers de la fonction publique et leurs voies d'accès. Nos publics cibles sont les étudiants et les demandeurs d'emploi des milieux populaires. Nous sommes présents sur toute la France. Nous comptons actuellement 150 adhérents, 550 bénévoles et 6 salariés, installés dans les locaux du CIG depuis décembre 2022.* »

Le centre de gestion noue également progressivement des liens avec **Pôle emploi**. « *Nous avons assuré une présentation*

des opportunités et métiers de la FPT aux conseillers emploi des 3 départements (92, 93, 94), raconte Solenne Lépingle. D'un autre côté, le centre de gestion fait la promotion, auprès des employeurs publics, du dispositif de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) porté par Pôle emploi. Et nos deux structures réfléchissent même à la possibilité d'aller plus loin dans leur partenariat, en créant un module de formation commun autour du métier de gestionnaire territorial (RH et finances). »

Enfin, la loi de transformation de la fonction publique de 2019 a renforcé la coopération entre le CIG et le **CNFPT** dans de nombreux domaines. Les deux établissements sont géographiquement voisins à Pantin et ils constituent deux institutions d'envergure au sein de la FPT. Symbole de cette collaboration renforcée : une convention a été signée en juin 2022 entre les deux structures pour faciliter la réalisation d'actions transversales dans de nombreux domaines, parmi lesquels on retrouve la promotion de l'emploi territorial. Cela s'est par exemple traduit par l'organisation conjointe cette année du premier forum de l'apprentissage. ●

Un renouvellement général des membres des instances placées auprès du CIG, avec l'arrivée de nouveaux représentants, a été opéré à compter du 1^{er} janvier 2023, à la suite des élections professionnelles de décembre 2022.



Expertise •

L'expertise au service de la qualité du **dialogue social**

Afin d'aider les membres des CAP et de la CCP placées auprès du CIG à prendre pleinement en main leur mandat, le centre de gestion propose un parcours d'accompagnement thématique.

« **L**es élections professionnelles de décembre 2022 ont permis le renouvellement général des membres des instances placées auprès du CIG à compter du 1^{er} janvier 2023, explique Christine Bidard, cheffe du service secrétariat des CAP-CCP-CST. *Beaucoup de nouveaux représentants du personnel sont arrivés. Nous avons donc souhaité faciliter leur prise de fonction.* » Le CIG a ainsi créé un parcours d'accompagnement adapté non seulement à ces nouveaux acteurs du dialogue social mais aussi à leurs homologues plus chevronnés, pour leur permettre d'actualiser et d'approfondir leurs connaissances.

« *Les équipes du CIG et les magistrats qui participent aux séances ont une expertise qu'ils peuvent mettre à la disposition des élus des deux collèges,* explique Catherine Biraben, cheffe de service du secrétariat des conseils de discipline. *Mais, concrètement, nous estimons qu'une véritable sensibilisation va permettre aux membres des instances*

d'apprécier de manière plus éclairée les situations sur lesquelles ils doivent se prononcer, que ce soit sous l'angle juridique, pratique ou psychologique. Je pense notamment aux dossiers les plus difficiles, liés aux situations de harcèlement. »

SENSIBILISER LES PARTENAIRES SOCIAUX AUX PROBLÉMATIQUES RH

Un socle commun a été élaboré par la direction des organismes paritaires, en collaboration avec d'autres services du CIG et des intervenants extérieurs, autour de 4 modules thématiques, d'une demi-journée chacun. Le premier, portant sur la procédure disciplinaire, s'est déroulé au mois de juin (avec des sessions en visioconférence et en présentiel afin d'être accessible au plus grand nombre de personnes intéressées). Il a réuni au total une quarantaine de participants. Le deuxième et le troisième module seront proposés à

l'automne et traiteront respectivement de la procédure ordinaire ainsi que des fautes et sanctions. Enfin, un quatrième élément de sensibilisation, à venir en fin d'année, portera sur le thème du harcèlement. Il sera proposé en lien avec un cabinet spécialisé.

« *Ces modules de sensibilisation sont aussi l'occasion pour les membres des instances d'échanger entre eux car chaque session mêle des représentants des deux collèges, toutes instances et catégories confondues,* souligne Louise Harguinteguy, directrice générale adjointe aux affaires statutaires, juridiques et aux organismes paritaires. *Ils s'inscrivent donc dans la volonté du CIG, affirmée à travers le projet d'établissement Proximité II, de renforcer le lien avec les représentants des affiliés et les partenaires sociaux en les sensibilisant aux problématiques RH et en améliorant la qualité du dialogue au sein des instances paritaires.* »



EN SAVOIR +

Louise Harguinteguy,

directrice générale adjointe
chargée des affaires statutaires, juridiques
et des organismes paritaires

CIG Petite Couronne

l.harguinteguy@cig929394.fr

Secrétariat : **tél. 01 56 96 82 23**



Les instances paritaires jouent un rôle essentiel dans le parcours professionnel d'un agent

Rencontre avec Françoise Kern, adjointe au maire de la Ville de Pantin et vice-présidente déléguée aux CAP du CIG Petite Couronne.

→ Comment définiriez-vous votre rôle d'élue au sein du conseil d'administration du CIG ?

J'ai rejoint le conseil d'administration en 2020 sur une liste d'union, intégrant les différentes sensibilités politiques issues des dernières élections municipales sur le territoire de la petite couronne. En tant que représentante des communes, je suis là pour relayer le point de vue des employeurs territoriaux et apporter mon concours au travail engagé par le CIG en faveur de l'intérêt collectif et d'un service public à la fois exigeant et efficient. En tant que vice-présidente en charge des commissions administratives paritaires, j'ai la responsabilité d'assurer la présidence des séances de CAP.

→ Pouvez-vous nous en dire plus sur cette fonction de présidente des CAP ?

Il s'agit de veiller au bon déroulement des débats, pour les animer et faire en sorte que chacun - qu'il soit représentant des employeurs ou représentant du personnel - puisse s'exprimer. La CAP doit être un lieu d'échanges et ses membres doivent se positionner de façon objective. C'est ce qui garantit que chaque décision soit prise de manière équitable. Je suis très heureuse de constater que, loin de rester figé dans des positions de principe, le dialogue entre les deux collègues est constructif. Entre le moment où on lit le dossier pour en prendre connaissance et les débats qui ont lieu avec les autres membres de la commission, l'idée que l'on peut se faire d'un cas individuel évolue. Dans les faits, les échanges peuvent même déboucher sur des décisions convergentes.

→ Pourquoi vous semble-t-il important de vous investir dans le bon fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG ?

Je suis juriste, c'est donc un domaine qui m'intéresse énormément. Les instances paritaires jouent un rôle essentiel dans le parcours professionnel d'un agent. Leur saisine est obligatoire concernant les décisions individuelles, notamment défavorables, ce qui constitue une garantie pour l'agent, mais aussi pour l'employeur car cela l'éclaire sur la décision définitive qu'il prendra. L'absence de saisine pourrait même constituer un vice de procédure en cas de contentieux.

Participer à la vie de ces instances est pour moi une expérience très enrichissante, qui offre un regard très précis et diversifié sur les ressources humaines dans la fonction publique territoriale. C'est l'occasion d'agir concrètement pour faire vivre un dialogue social de qualité, au service des agents et de leurs employeurs.

→ En raison de son implantation géographique, le CIG entretient-il selon vous un lien particulier avec la Ville de Pantin ?

Oui, en pratique, il est très simple pour les représentants de la Ville de Pantin de participer aux événements proposés par le centre de gestion. Cela illustre l'intérêt du projet d'établissement Proximité II, qui va notamment permettre la création d'un nouveau site d'implantation du CIG à Villiers-sur-Marne, pour rapprocher géographiquement le centre de gestion des collectivités et des établissements publics de ce secteur.

Mais ce lien entre la Ville de Pantin et le CIG n'est pas que géographique puisque, comme lors du précédent mandat, il y a un élu pantinois au conseil d'administration du CIG. Cela renforce nécessairement cette proximité et facilite les échanges entre nos deux institutions.

→ Dans quelle mesure pensez-vous que ce projet Proximité II va permettre d'aider les collectivités de la petite couronne à répondre aux enjeux RH d'aujourd'hui et de demain ?

Ce projet prévoit par exemple de développer des outils innovants et performants pour faciliter la gestion des ressources humaines. En février 2023, le CIG a ainsi mis en place une gestion dématérialisée des saisines de la CAP ordinaire pour simplifier la constitution des dossiers, les échanges pendant l'instruction et l'accès aux avis rendus. La gestion dématérialisée des saisines de promotion interne est prévue en 2024, d'autres viendront ensuite. Cela permet à la fois de sécuriser les procédures, d'utiliser moins de papier, de donner plus de marge de manœuvre aux services pour instruire les dossiers et de nous adapter aux évolutions technologiques. ●

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES AGENTS CHARGÉS DU TRAITEMENT DES DÉCHETS DANS LES COMMUNES ET LES EPT

Le CIG organise le jeudi 19 octobre une « Rencontre de la prévention » consacrée aux risques liés à la collecte et au stockage des déchets. Cette journée de réflexion est destinée aux acteurs de la prévention, techniques ou RH, des structures intervenant dans ce secteur.

Prise en charge des dépôts sauvages ou des encombrants, ramassage des ordures ménagères ou des corbeilles sur la voirie, transport des résidus d'activité des centres techniques... Le traitement des déchets est un secteur qui comporte de multiples facettes, mais aussi de nombreux risques pour les agents qui y travaillent.

« Ces risques sont bien identifiés – chute, port de charge, circulation routière, produits dangereux – mais le nombre d'accidents constatés reste encore important, rappelle Zouhir Chernine, chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels au CIG Petite Couronne. Des démarches de prévention renforcée sont donc nécessaires. Cela concerne aussi bien les établissements publics territoriaux dont le périmètre d'intervention englobe la compétence "collecte et traitement des déchets" que les communes qui assurent elles-mêmes la propreté de leur espace urbain. »
C'est pourquoi le CIG va consacrer l'édition

2023 de sa « Rencontre de la prévention » à ce sujet. L'événement se déroulera le jeudi 19 octobre, de 9 h à 17 h au centre de gestion, à Pantin.

ENGAGER LES ÉQUIPES DANS LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Des interventions seront assurées par des experts en prévention du CIG, de la CRAMIF (Caisse régionale d'assurance-maladie d'Île-de-France) et de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), ainsi que par des représentants des collectivités territoriales, comme Philippe Louis, conseiller en prévention des risques professionnels de la Ville de Viry-Châtillon et de l'EPT Grand Orly Seine Bièvre (regroupant 24 communes du Val-de-Marne et de l'Essonne) : « Notre établissement a fédéré des méthodes de travail hétérogènes, explique-t-il.

Nous nous efforçons donc de favoriser le partage d'expérience pour généraliser ce qui fonctionne déjà bien dans tel ou tel secteur. Nous formons également les agents afin qu'ils soient acteurs de la prévention, notamment par la formation PRAP. L'objectif est que les agents soient en capacité d'analyser leur situation de travail et de faire des propositions d'amélioration. Certaines équipes sont d'ailleurs déjà très engagées dans les questions de prévention. Cela a par exemple permis une réflexion sur le choix de camions bennes plus adaptés à l'amplitude des maintenances. Une autre action en cours concerne la mise en place d'exercices d'échauffement quotidiens, préalables à la prise de poste. »*

Bref, les idées ne manquent pas. Pour en savoir, inscrivez-vous dès à présent pour participer à la journée du 19 octobre ! ●

*PRAP : prévention des risques liés à l'activité physique.



« Rencontre de la prévention » 2023

« Collecte et stockage des déchets : des activités à risques, une prévention à renforcer ! Des territoires aux collectivités, tous concernés ! »

→ **Jeudi 19 octobre, de 9 h à 17 h**

CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne-Gérain, à Pantin (93)

Inscriptions sur le site internet du CIG :

www.cig929394.fr/evenement/rencontre-prevention-19-octobre-2023-collecte-stockage-dechets-activites-risques-prevention-renforcer

Expertise • Réforme des retraites

L'heure des travaux pratiques

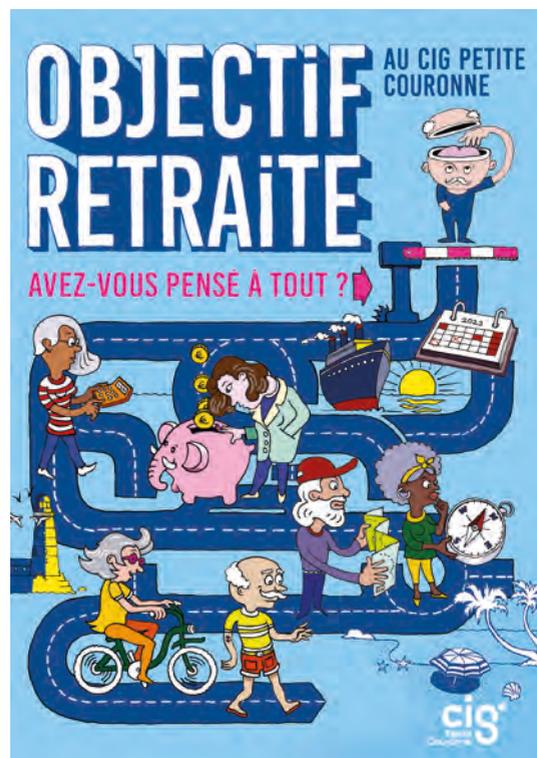
Entrée en vigueur le 1^{er} septembre, la réforme des retraites mobilise le centre de gestion depuis de nombreux mois : veille réglementaire, information des collectivités et de leur personnel... Deux forums « retraite » seront bientôt organisés au CIG pour poursuivre cet accompagnement, les 27 et 28 novembre.

Depuis l'ouverture du débat sur la réforme des retraites, le CIG Petite Couronne est sur la brèche pour analyser les évolutions réglementaires et informer les collectivités et leurs agents. Les experts du CIG sont par exemple récemment intervenus à Champigny-sur-Marne (12 juin), au Pré-Saint-Gervais (13 juin) et à Meudon (20 juin), puis à Bry-sur-Marne (19 septembre). À chaque rendez-vous, de nombreuses questions ont été posées à ces experts sur des situations individuelles concernées par la réforme en cours. Les réunions d'actualité proposées aux gestionnaires RH ont également fait le plein, que ce soit le 24 mai en présentiel (avec près d'une centaine de participants pour chaque demi-journée) ou en webinaire le 8 juin (avec 130 personnes connectées).

Afin de faciliter l'accès à l'information des acteurs RH, une rubrique spéciale (accessible dès la page d'accueil avec le lien direct « Réforme Retraites 2023 ») a été créée sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/expertise/reforme-retraites. Elle recense toutes les publications utiles sur cette thématique.

DES FORUMS RETRAITE POUR LES AGENTS (92 ET 94)

L'automne s'annonce lui aussi chargé et rimera avec « forums », au pluriel puisque qu'un double rendez-vous « Objectif retraite » sera organisé au CIG : le lundi 27 novembre pour les agents des collectivités des Hauts-de-Seine et le 28 novembre pour ceux du Val-de-Marne (à l'image de celui qui avait eu lieu le 30 juin 2022 pour la Seine-Saint-Denis). Ces initiatives s'adressent aux actifs se projetant vers la retraite (à moins de 5 ans de la retraite ou âgés de 57 ans et plus). Elles visent à leur apporter des informations sur le passage à la retraite, d'une part sous l'angle administratif et, d'autre part, sur tous les autres aspects de la vie future des personnes concernées (santé, bien-être, loisirs, bénévolat...). ●



Apprendre la retraite sous un angle ludique

Chaque mois, le service retraite propose des séances d'accompagnement pour les gestionnaires de dossiers retraite, en alternance entre les profils débutants et les agents plus expérimentés. « Nous avons mis au point des modules ludiques et interactifs, pour que les procédures soient comprises et intégrées de manière plus concrète par les gestionnaires, explique Gladys Gavieiro, cheffe du service retraite.

Nous proposons par exemple un jeu des 7 familles pour aborder la question de la date de départ à la retraite ou encore une déclinaison de "La Bonne Paye" pour le calcul du montant des pensions. Cette approche favorise l'émulation et les échanges entre les participants, qui ont souvent des profils très variés. Ainsi, c'est l'ensemble des gestionnaires qui ont l'opportunité de monter en compétence. »



CONTACT

Service retraite

retraite@cig929394.fr

Tél. 01 56 96 81 76

Forums « Objectif retraite »

Au CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérard, à Pantin

- le lundi 27 novembre pour les agents territoriaux des collectivités des Hauts-de-Seine
- le mardi 28 novembre pour les agents territoriaux des collectivités du Val-de-Marne

Pour en savoir plus : www.cig929394.fr

En bref •

Le référent laïcité, un partenaire de terrain pour les collectivités

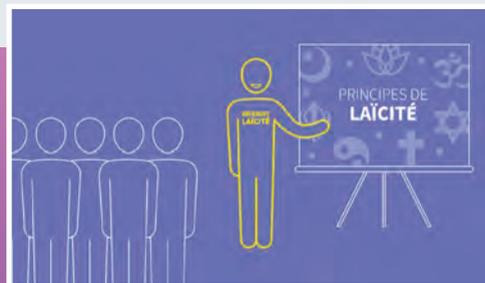
Ces derniers mois, Aurélien Théraulaz, référent laïcité du CIG, a réalisé plusieurs interventions de terrain à la demande de collectivités de toute la petite couronne. Animées en lien avec le service du conseil juridique et du contentieux, ces sessions de sensibilisation s'adressaient en premier lieu aux cadres, avant d'être déclinées, si besoin, auprès de services en particulier. « Notre premier rôle, c'est de rappeler et de clarifier le cadre historique et juridique de la laïcité, donc de casser les fausses idées à ce sujet, explique Aurélien Théraulaz. Les principes-clés sont la neutralité, la liberté et l'égalité. Nous aidons aussi les agents à réfléchir à certaines situations auxquelles ils peuvent se trouver confrontés, à travers des cas jurisprudentiels adaptés, par exemple en ce qui concerne le port des signes

religieux. Je réponds également à leurs questions : j'ai aussi un rôle de ressource pour les collectivités. Il faut rappeler que le gouvernement a fixé comme objectif de former 100 % des agents publics à la laïcité d'ici 2025. »

Les sollicitations des collectivités sont nombreuses sur cette thématique. Le CIG leur donne donc d'ores et déjà rendez-vous le 9 décembre prochain, pour la 2^e édition de la Journée de la laïcité.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/cig/referent-laicite



Journée santé et sécurité au travail

Le management, un enjeu central

Le CIG Petite Couronne organise le 23 novembre 2023, dans ses locaux, la 20^e Journée santé et sécurité au travail (JSST) sur le thème : « Quel(s) management(s) des ressources humaines pour concilier qualité de service et qualité de vie au travail ? ».

À travers ses missions d'intérêt général et les valeurs qu'elle porte, la fonction publique doit promouvoir un modèle de management qui (ré)concilie qualité du service rendu à la population et qualité de vie au travail des agents publics. Pour apporter un éclairage et une réflexion propre à la FPT, le CIG, via sa direction de la santé et de l'action sociale, propose une journée de tables rondes animées par des chercheurs, élus, dirigeants territoriaux, partenaires institutionnels et acteurs de la prévention.

Pour en savoir plus : www.cig929394.fr/grh/sante/20e-journee-sante-securite-au-travail-jsst



Amiante

Vers une démarche de prévention partagée et renforcée

Après le travail de prévention mené autour de la signalisation des chantiers sur la voirie, puis autour de la restauration collective, le CIG souhaite conduire une nouvelle démarche en réseau, cette fois sur le thème de l'amiante. En effet, bien que l'utilisation de ce matériau soit interdite depuis le 1^{er} janvier 1997, de nombreux bâtiments construits avant cette date en contiennent encore (cloisons, faux plafonds, dalles de sols...).

En 2020 et 2021, des travaux sur la gestion du risque amiante ont été déployés avec plusieurs collectivités qui ont bénéficié d'un accompagnement collectif et individuel dans ce domaine de la part du CIG Petite Couronne. Porté par le service ergonomie et

ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP), le cycle en réseau envisagé par le centre de gestion vise à aller plus loin en définissant et en partageant un contenu adapté aux problématiques actuelles des collectivités.

Une enquête en ligne a été menée cet été auprès des responsables des services techniques en charge de l'entretien du patrimoine bâti des collectivités ou des établissements publics. Les acteurs de terrain souhaitant participer plus activement à cette démarche en réseau sont invités à contacter dès à présent le CIG.

Service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels

Tél. 01 56 96 83 57

secretariatEIPRP@cig929394.fr

En bref •



Le visage du futur site de Villiers-sur-Marne se précise

Une proposition d'aménagement des quelque 500 m² disponibles dans le futur site du CIG Villiers-sur-Marne (94) a été validée en juin dernier par le conseil d'administration du centre de gestion. Cette proposition s'appuie sur la réflexion opérée notamment avec les collectivités du territoire concerné (Sud-Est de la Seine-Saint-Denis et ensemble du Val-de-Marne). Les locaux intégreront une salle de conférence, des bureaux de différents formats et un

espace de convivialité. Modulaire, ce lieu remplira plusieurs fonctions :

- mise à disposition de locaux auprès des affiliés ;
- lieu où dupliquer des événements CIG ;
- organisation de journées grand public (forums, salons...) ;
- présence ponctuelle mais régulière du CIG liée à des demandes individuelles des collectivités (conseil statutaire, permanences déontologie-laïcité, rendez-vous du service social du travail, prévention des contentieux, conseil en orientation professionnelle, médiation, dossiers retraite ;
- besoins internes (de type co-working).

En fonction des délais liés à la passation des marchés et à la réalisation des travaux, une ouverture de cette implantation est envisagée vers la fin 2024.



Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2023 : **LA TRANSITION NUMÉRIQUE**

Du lundi 20 au vendredi 26 novembre 2023, le CIG Petite Couronne participe à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Le service CIME (conseil insertion maintien dans l'emploi) proposera notamment une sensibilisation en ligne sur le thème retenu cette année : « La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ? ». Chaque jour de la SEEPH 2023, un courriel sera envoyé aux collectivités affiliées, les invitant à découvrir un type de handicap et les dispositifs de maintien dans l'emploi adaptés (via une page spéciale du site internet du CIG). Les destinataires pourront répondre à un quizz et accéder à des informations sur les nouvelles formes de compensation rendues possibles par le numérique. Rendez-vous le lundi 20 novembre pour le premier courriel vous invitant à participer à cette 27^e édition de la SEEPH !

Par ailleurs, à cette même période, les services EIPRP (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels) et CIME du CIG interviendront le lundi 13 novembre lors d'un forum sur la qualité de vie au travail destiné aux agents de la Ville de Villeneuve-le-Roi (94). Les experts du CIG animeront toute la journée des ateliers, des mises en situation et des quizz interactifs pour faire connaître aux agents les enjeux de prévention, de l'insertion et du maintien dans l'emploi dans leur collectivité.

De nouveaux locaux pour les organisations syndicales

Les 9 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA) signataires le 27 juin dernier du protocole d'accord sur les conditions de mise en œuvre du dialogue social en petite couronne (2023-2026) ont pu s'installer cet été dans de nouveaux locaux récemment aménagés au rez-de-chaussée du CIG. Cette mise à disposition de bureaux est l'un des volets du protocole d'accord.

Ces locaux, répartis en un espace commun et 9 bureaux (un spécifique à chaque organisation), sont dotés des équipements indispensables à l'activité syndicale : mobilier, matériel de bureau, ligne téléphonique, micro-ordinateur fixe avec connexion Internet (et un accès aux 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...*). Des fournitures de bureau ainsi qu'un forfait pour des frais de reprographie et d'affranchissement sont également prévus dans le protocole d'accord.

Cette mise à disposition de moyens s'inscrit dans l'objectif de défendre les valeurs de la fonction publique territoriale et de permettre un dialogue social de qualité pour :

- assurer aux agents des conditions de travail favorables ;
- faire connaître les missions du CIG auprès de différents interlocuteurs ;
- et diffuser sur le territoire des valeurs d'écoute, d'égalité et de respect mutuel.



TERRITOIRE DE JEUX, TERRITOIRE D'ENJEUX

Rencontre avec Deborah Cristel-Delesse, DRH du Département de la Seine-Saint-Denis (93), un territoire au service duquel elle a choisi d'investir son énergie depuis le début de sa carrière territoriale.



« **V**enez bifurquer en Seine-Saint-Denis ». Cet appel lancé en décembre 2022 par le Département dans le cadre d'une campagne d'affichage, Deborah Cristel-Delesse l'a devancé dès 2018. Originnaire de Dijon, où elle a suivi des études de lettres et sciences sociales, elle a intégré Sciences-Po Paris et l'INET (promotion Nina Simone, 2017-2018), avant de rejoindre la Ville de Saint-Denis (93). « Je voulais travailler en Seine-Saint-Denis. C'est un territoire passionnant, plein d'enjeux. En tant que fonctionnaire, on se sent d'autant plus utile là où il y a des choses à réaliser. J'ai choisi une commune parce que c'est un échelon très formateur : c'est là où se fait la démocratie. »

Rattachée à la direction générale, elle anime alors une équipe chargée de la modernisation de l'administration, en lien étroit avec le secteur des ressources humaines mais aussi des systèmes d'information, à une période marquée par la crise de la Covid-19. Deborah Cristel-Delesse prend alors la mesure du défi de la transition numérique dans la FPT. « Actuellement, les collectivités sont considérablement ralenties par leurs systèmes d'information qui nécessitent d'importants investissements financiers et beaucoup d'accompagnement au changement pour les agents et les usagers. Malheureusement, les collectivités sont assez isolées face à des prestataires monopolistiques et donc très chers. » Une question de transition

numérique qui se pose aussi bien en interne qu'en externe : « Lors de la mise en ligne du nouveau portail internet pour les familles, nous avons créé un espace public au sein de la mairie, pour les personnes éloignées du numérique. Ce lieu réunissait des postes informatiques dédiés et des agents pour accompagner les usagers dans leurs démarches auprès de la ville, et plus largement des différents services publics : impôts, CAF... »

Je voulais travailler en Seine-Saint-Denis. C'est un territoire passionnant, plein d'enjeux.

En décembre 2021, Deborah Cristel-Delesse rejoint le Département de la Seine-Saint-Denis, d'abord en tant que DRH adjointe et responsable du service carrières et rémunérations, avant de prendre la direction des ressources humaines dans leur ensemble, à compter de janvier 2023. « La collectivité porte de nombreux projets innovants : social, transition écologique, associations, sport, culture... Pour accompagner cette dynamique, il y a 250 agents en charge des ressources humaines. » Une structure

d'envergure (8 000 agents) mais qui est confrontée à des difficultés comparables à des collectivités plus petites : vieillissement des effectifs, difficulté de recrutement. « En matière de RH, nous avons lancé des initiatives originales sur les parcours, les mobilités, le handicap, l'égalité femme-homme... Nous disposons par ailleurs d'une mission de pilotage de la donnée qui permet d'être dans une démarche d'amélioration continue. Nous avons également une mission d'accompagnement des cadres avec un coach. »

Et lorsqu'on parle de « coaching », une grande échéance approche, avec les Jeux Olympiques de Paris 2024, pour lesquels la Seine-Saint-Denis s'implique activement. « Des agents volontaires seront bénévoles et nous cofinançons la construction de certains ouvrages*. C'est essentiel pour favoriser l'accès au sport sur notre territoire, notamment pour les filles à partir du collège. » Elle-même sportive confirmée (athlétisme, football et aujourd'hui triathlon), Deborah Cristel-Delesse connaît toutes les vertus du collectif. Elle souligne d'ailleurs que ce qui la passionne dans son métier, c'est avant tout de créer les conditions pour favoriser « les échanges et le travail en équipe ».



Retrouvez Deborah Cristel-Delesse dans le 1^{er} numéro d'une nouvelle série de podcasts du CIG, « Le podcast DRH », qui sera mis en ligne prochainement sur le site Internet : www.cig929394.fr

* Le centre aquatique de Marville à Saint-Denis / La Courneuve et le Prisme, équipement conçu pour le sport paralympique, à Bobigny.

