

COLLECTIVITÉS

- **2-3. Enjeux** : La PSC au cœur de la conférence du dialogue social
- **4. GRH** : Le design de service pour les collectivités • **5-6. Expertise** : Attractivité : la FPT fait son show / Conseils de discipline : un plan d'action pour fluidifier leur gestion
- **7. Rencontre avec** Anthony Mangin, adjoint au maire de Drancy, vice-président du CIG et délégué régional du CNFPT Île-de-France
- **8-9. Expertise** : Un partenariat inédit entre le CIG et France Travail / Enquête administrative : une nouvelle mission du centre de gestion
- **10. En bref** : Brèves d'actualité
- **11. En images** : 3 informations en images
- **12. Portrait** : Astrid Ferlicot, DRH de la Ville de Levallois-Perret (92).



ENJEUX

Attractivité de la FPT en petite couronne

**LA « TERRITORIALE »
FAIT SON SHOW !**



Éditorial

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : UN SUJET D'ACTUALITÉ

L'organisation d'une conférence annuelle du dialogue social s'inscrit dans le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne que j'ai signé le 27 juin dernier avec 9 organisations syndicales. L'idée est de mettre en lumière une thématique structurante auprès des représentants du personnel, afin de susciter un débat éclairé avec les employeurs territoriaux. Le 19 décembre dernier, j'ai eu le plaisir de présider la 1^{re} conférence, consacrée à la protection sociale complémentaire (PSC).

Pourquoi ce choix ? D'abord, il s'agit d'un sujet d'actualité. La réglementation institue le 1^{er} janvier 2025 comme horizon d'application de nouvelles dispositions concernant la prévoyance et le 1^{er} janvier 2026 concernant la santé. C'est donc dès à présent qu'il faut lancer les discussions avec les partenaires sociaux. Ils ont vocation à être consultés au sein des comités sociaux territoriaux, compétents sur ces thématiques, pour discuter des modalités de la participation et, le cas échéant, négocier en vue de la signature d'un accord collectif.

La PSC est également un sujet sur lequel le dialogue social a été particulièrement fécond dans la FPT. Un accord très ambitieux a été signé, le 11 juillet dernier, entre associations d'employeurs et organisations syndicales sur le volet « prévoyance » et devrait être prolongé d'un accord sur le volet « santé » d'ici l'été 2025.

D'autre part, la PSC est au cœur des missions du CIG Petite Couronne. Dès que la loi a confié aux CDG la possibilité de conclure des conventions de participation, nous nous sommes emparés de cette possibilité avec force et les employeurs ont vite compris l'intérêt d'une mutualisation. Désormais, il s'agit d'une compétence obligatoire des CDG, les collectivités et établissements demeurant libres d'y adhérer. En 2019, 154 collectivités et établissements nous avaient donné mandat pour négocier une offre sur le risque prévoyance et 144 pour le risque santé. Gageons que nous fassions au moins aussi bien sinon mieux.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,
Député honoraire.

Enjeux • Santé et action sociale

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

AU CŒUR DE LA CONFÉRENCE DU DIALOGUE SOCIAL

La conférence du dialogue social organisée par le CIG le 19 décembre a porté sur une thématique unique : la protection sociale complémentaire. Un sujet aux enjeux plus que jamais cruciaux pour les employeurs comme pour les agents.

La qualité du dialogue social en petite couronne a toujours été dans l'ADN du CIG. Le 19 décembre, il a organisé une conférence du dialogue social destinée à renforcer les relations avec les 9 organisations syndicales signataires* du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne entre 2023 et 2026.

La rencontre s'est déroulée sous un nouveau format avec un ordre du jour entièrement consacré au thème de la protection sociale complémentaire (PSC) et une succession d'experts du CIG et d'acteurs de ce champ.

Concernant le cadre juridique et réglementaire, rappelons que l'ordonnance n° 2021-175 relative à la PSC dans la fonction publique, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022, rend obligatoire la participation financière de l'employeur aux dispositifs de PSC souscrits par ses agents. L'ordonnance n° 2021-174 relative à la négociation et aux accords collectifs

>>>



Ludovic de Mornac, directeur d'ALCEGA Conseil, spécialisé dans l'accompagnement et le conseil en protection sociale des risques santé et prévoyance auprès des employeurs, ainsi que Pascal Joulin, directeur d'AlterNative Courtage, Sylvie Bureau-Nech et Arnaud Bregeon, représentants de l'assureur Relyens, et Pascale Wittmer, directrice finances et risques de la MNT, ont également participé à la journée du 19 décembre.

*CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA.

>>> dans la fonction publique permet aux employeurs et aux organisations syndicales de conclure des accords collectifs applicables aux agents publics dans différents domaines, dont celui de la PSC. Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, enfin, précise les garanties minimales des contrats d'assurance destinés à couvrir les risques prévoyance et santé et définit les montants de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux, montants qui restent cependant encore susceptibles d'évoluer. Les dispositions relatives aux risques en matière de prévoyance entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et celles relatives aux risques en matière de santé le 1^{er} janvier 2026. Les montants mensuels de participation minimum sont de 7 euros par agent pour la prévoyance et 15 euros par agent pour la santé.

Le dialogue social reste au cœur de la PSC. Désormais, en cas d'accord collectif valide négocié avec les organisations syndicales, l'adhésion des agents aux dispositifs négociés par leur employeur peut être rendue obligatoire. Les employeurs peuvent donc négocier un accord avec les partenaires sociaux au sein des comités sociaux territoriaux (CST) afin de définir les garanties des futurs contrats ainsi que les modalités d'adhésion de leurs agents.

DE FUTURES CONVENTIONS-CADRES

Le CIG proposera à tout employeur public de la petite couronne des conventions-cadres auxquelles les collectivités et établissements publics seront libres d'adhérer ou non. De plus, certains accords pourront prévoir l'adhésion obligatoire des agents, ce qui complexifie les montages. Pour pouvoir lancer un marché pertinent en 2024, le CIG recensera d'abord les employeurs susceptibles de s'associer à la procédure. La qualité et la fiabilité des données ainsi produites auront nécessairement un impact sur les propositions tarifaires des assureurs. Les employeurs resteront libres ensuite de souscrire aux dispositifs mis en œuvre par le centre de gestion.

Mais il reste une inconnue importante : le 11 juillet 2023, un accord national a été signé par six syndicats d'agents et sept



Le président Jacques Alain Bénisti et Philippe Laurent, vice-président du CIG, de l'AMF et président du CSFPT, sont intervenus le matin de la conférence.

organisations d'employeurs territoriaux. Cet accord concerne principalement le risque « prévoyance », lequel couvre par le biais de la garantie maintien de salaire les risques liés à l'incapacité et l'invalidité. S'il est transposé en droit positif**, il améliorera les droits des agents dans ce domaine par rapport aux textes existants. Ainsi, un agent malade ou en invalidité percevra 90 % de son revenu net incluant le traitement indiciaire (TI), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le régime indemnitaire (RI). Le décret de 2022 garantit, lui aussi, 90 % du TI et de la NBI, mais seulement 40 % du RI. Cette couverture interviendra au moyen d'un contrat collectif à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent.

Sur la partie santé, les partenaires sociaux se sont engagés sur un procédé de revoyure : entre 2024 et l'été 2025, ils se retrouveront mensuellement afin de partager un état des lieux de la situation de la couverture santé dans la FPT et envisager un dispositif dont les échanges porteront sur les garanties minimales du panier de soins, les typologies des contrats ou encore le montant de participation minimale et son évolution. Affaire à suivre, donc. ●

** Il ne l'était pas à la date de bouclage de ce journal.



DESIGN DE SERVICE UNE DÉMARCHE RICHE DE SOLUTIONS POUR LES COLLECTIVITÉS

Quatre collectivités et établissements publics ont été invités par le CIG à expérimenter le design de service et de produits. Réunis dans un groupe de travail, ils ont conçu ensemble deux outils d'autodiagnostic en matière de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT).

Plus de 200 personnes ont participé à la 20^e Journée santé et sécurité au travail, qui s'est déroulée le 23 novembre au CIG. De nombreuses interventions d'experts ont enrichi cette journée sur les modalités de management permettant de concilier qualité de service et qualité de vie au travail. En complément, le centre de gestion a lancé une collaboration inédite avec des responsables RH de quatre collectivités et établissements : Meudon (92), Aubervilliers (93), Département du Val-de-Marne et EPT Grand-Orly Seine Bièvre (94). Au cours des mois d'octobre et de novembre, ces DRH et DRH adjoints ont été invités à travailler avec un groupe d'étudiants de l'École de design de Nantes Atlantique (et plus précisément de son Care Lab, spécialisé dans les domaines de la santé, de l'action sociale et de l'innovation publique). Leur mission : créer un outil d'autodiagnostic pour les employeurs territoriaux en matière de qualité de vie et de conditions de travail.

« Avec ce projet, nous souhaitons mettre en avant le design de service et de produits. Ce peut être une approche originale et efficace pour répondre aux problématiques RH des employeurs territoriaux, explique Stéphanie Catto, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG.

L'objectif était aussi de favoriser le travail en réseau de collectivités, entre pairs, et enfin de déboucher sur un résultat concret. »

PORTER SON ATTENTION SUR L'UTILISATEUR

Après un premier échange en visio, les participants se sont retrouvés pour un atelier de co-construction pendant toute une journée au CIG. « Depuis plusieurs mois, nous travaillons en interne sur les valeurs managériales autour de l'attention et du soin portés à l'autre, explique Marie Arrestier, DRH de la Ville de Meudon. Cette démarche du CIG faisait donc tout à fait écho à nos préoccupations. J'ai été très agréablement surprise par la méthode de travail et la capacité de l'équipe d'étudiants designers à concrétiser les idées issues de nos échanges. »

Jennifer Soullisse, DRH adjointe de Grand-Orly Seine Bièvre, est elle aussi enthousiasmée par la démarche : « Nous avons créé un poste en charge de la QVT il y a un an. Ce travail en réseau tombait à pic pour enrichir et relancer cette action. Ça a été un temps de travail intensif, mais nous sommes parvenus à un résultat en un délai très court. Je suis impatiente de pouvoir tester les outils issus de cette réflexion. »

Le design de service, qu'est-ce que c'est ?

Le design, c'est l'art de « donner forme », et en particulier la bonne forme, la forme juste. Sa particularité est de porter son attention sur l'utilisateur, pour arriver à un résultat à la fois utile et utilisable. Le design de service et de produits transpose cette approche, généralement associée à la conception d'un objet, à l'organisation d'une activité ou d'un service.

Au final, un jeu de plateau ainsi qu'une application mobile ont été présentés le 23 novembre lors de la JSST. Pour Hugues Tolen, DRH de la Ville d'Aubervilliers (93), lui aussi engagé dans une réorganisation pour mieux prendre en compte la QVT en interne, « le CIG est tout à fait dans son rôle lorsqu'il propose ce genre de projet innovant. Cela peut nous aider à trouver par nous-mêmes une solution adaptée aux spécificités de notre collectivité. »

ATTRACTIVITÉ DE LA FPT EN PETITE COURONNE LE CIG PASSE À L'ACTION

Une opération ambitieuse de promotion de la territoriale en petite couronne va être lancée par le CIG en janvier 2024. L'une des clés de réussite de cette campagne, qui s'appuie sur le talent de 3 stand-uppeurs, est la participation active du plus grand nombre de collectivités et d'établissements affiliés. Explications.

Tous les employeurs publics le savent bien : l'attractivité de la fonction publique territoriale est un enjeu majeur. Si la FPT dispose de nombreux atouts pour attirer, tous mettent en avant les difficultés d'attractivité entraînant des problèmes de recrutement. Or, la capacité pour les employeurs publics à attirer et fidéliser leurs personnels est déterminante pour qu'ils puissent assurer la continuité et la qualité de leurs missions.

Fort de ce constat, le CIG Petite Couronne a initié en 2020 un groupe de réflexion composé de représentants de collectivités et établissements affiliés, du CNFPT Île-de-France et du centre interdépartemental de gestion pour réfléchir à des actions concrètes à mener sur le bassin d'emploi de la petite couronne.

MONTRER NOTAMMENT LES FACETTES STIMULANTES DES MÉTIERS

De là est née une idée originale pour toucher en priorité les étudiants en fin de scolarité et les actifs en début de parcours professionnel : travailler avec des stand-uppeurs reconnus. « L'objectif général est, en s'appuyant sur l'engouement existant pour les stand-uppeurs, de mieux faire connaître la FPT en petite couronne et valoriser son image en montrant notamment les facettes stimulantes des métiers de la FPT, y compris de ceux qui semblent peu attractifs, explique Diana Devy, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial du CIG Petite Couronne. Et en insistant sur les valeurs de service public et l'utilité sociale de ces métiers ; valoriser par exemple l'intervention des agents de la FPT lors de la crise sanitaire. Il s'agit également de combattre les idées reçues sur les fonctionnaires ».

Cette idée stimulante a nécessité de trouver 3 artistes talentueux pour qu'ils acceptent de travailler à la conception de sketches destinés à être filmés et diffusés sur Internet et les réseaux sociaux. Après plusieurs mois de recherche, sélection et négociation, le CIG Petite Couronne a décidé de



travailler avec Tania Dutel, Charles Nouveau et Reda Saoui. Les films ont été réalisés fin 2023. Parallèlement, le CIG a refondu les pages « emploi territorial » de son site Internet sur lesquelles vont renvoyer les films.

Le lancement de la campagne se fera en janvier 2024. Elle s'intitule « La territoriale en petite couronne fait son show ». « La diffusion des films est prévue sur le web et les réseaux sociaux, dont ceux des 3 artistes et du CIG Petite Couronne, précise Wilfrid Gerber, directeur de la communication du CIG. Nous allons également solliciter les partenaires et les collectivités et établissements affiliés pour qu'ils les diffusent sur leurs sites Internet et leurs réseaux sociaux. Nous avons donc prévu de leur envoyer et de leur transmettre des affiches et flyers pour promouvoir la campagne. Des relations presse sont aussi programmées. Il est clair que plus elle sera relayée, plus elle aura d'impact, car la démarche est plutôt originale et les sketches de qualité. »

CONSEILS DE DISCIPLINE DES PREMIÈRES RÉPONSES CONCRÈTES POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT

Le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a lancé en septembre dernier un plan d'action pour fluidifier la gestion des conseils de discipline. Les premières mesures ont d'ores et déjà été mises en place.

Hausse du nombre de saisines, complexité croissante des dossiers, disponibilités très limitées pour les représentants des employeurs, aléas de procédure (reports, défauts de quorum)... Autant de facteurs qui, depuis plusieurs années, viennent progressivement perturber l'organisation des conseils de discipline. C'est ce qui explique le lancement par le CIG Petite Couronne d'un plan d'action spécifique. « *Ce plan vient concrétiser les engagements annoncés dans le projet d'établissement Proximité II, visant à mieux accompagner les affiliés et à renforcer nos liens avec les partenaires institutionnels* », rappelle Louise Harguinteguy, directrice générale adjointe aux affaires statutaires, juridiques et aux organismes paritaires.

À court terme, des modalités d'organisation adaptées ont été mises en place : programmation des séances très en amont, démarchage plus fréquent des collectivités pour trouver des élus disponibles... D'une manière générale, c'est toute l'activité du secrétariat des conseils de discipline qui s'oriente vers un accompagnement renforcé de ses interlocuteurs RH. Des ateliers pratiques sont par exemple régulièrement mis en place à leur intention. Une réflexion est aussi engagée, avec la participation des magistrats qui président les séances, pour proposer à la DGCL des évolutions réglementaires et législatives qui permettront de fluidifier le fonctionnement des instances.

EXPLIQUER LE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE DISCIPLINE

« *Les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés sont les premiers concernés : c'est grâce à leur mobilisation et à celle de leurs élus que nous pourrions tenir un nombre de séances suffisant et répondre aux besoins*, insiste Catherine Biraben, cheffe du secrétariat des conseils de discipline. *Nos interlocuteurs RH ont aussi un rôle essentiel : avec une gestion managériale adaptée, un certain nombre de situations pourraient être traitées en interne, sans nécessiter de passage en conseil de discipline.* »

Le parcours d'accompagnement proposé par ailleurs aux membres des instances (cf. *Collectivités n° 77* – octobre 2023) accorde une part importante aux aspects liés à la discipline : parmi les 4 modules proposés, 3 portent sur la procédure disciplinaire, sur les fautes et



Le plan d'action du CIG inclut une réflexion sur les possibles évolutions réglementaires pour rendre les conseils de discipline plus opérants : un atelier de réflexion associant les agents du secrétariat des instances et les magistrats qui président les séances a eu lieu le 17 octobre à ce sujet.

sanctions, ainsi que sur une sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires au travail. L'enjeu est que les membres des deux collèges appréhendent mieux la procédure disciplinaire, sachent vérifier si ce qui est reproché à l'agent est établi, si cela relève d'une faute et puissent proposer un niveau de sanction adapté.

« *L'examen d'un dossier en séance est parfois difficile à appréhender par les employeurs : un peu comme le fonctionnement de la justice ordinaire par les citoyens*, explique Aurore Rançon-Meyrel, directrice des organismes paritaires et de la promotion interne. *La qualité du dossier soumis au conseil de discipline et celle des interventions en séance sont indispensables pour que l'instance rende un avis éclairé sur la demande de sanction.* » ●



INTERVIEW

« Le CIG Petite Couronne doit fédérer toutes les énergies possibles pour être pleinement efficace »

Adjoint au maire de Drancy (93), vice-président du CIG Petite Couronne chargé des concours et de l'emploi et délégué régional du CNFPT Île-de-France, Anthony Mangin est un élu résolument investi dans la vie du centre de gestion. Témoignage.

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

J'ai la chance d'être investi au CIG depuis mars 2001. Participant au fil du temps à de plus en plus d'instances et d'activités, y compris les concours, j'ai pu appréhender de multiples dimensions de la fonction publique territoriale. Mon rôle est à la fois de donner au centre de gestion l'impulsion et les moyens pour agir, mais aussi de garantir les intérêts des collectivités et établissements publics de la petite couronne.

→ Pouvez-vous nous en dire plus sur votre délégation relative aux concours et à l'emploi ?

L'emploi et les concours représentent deux domaines qui connaissent aujourd'hui des évolutions importantes. Je pense par exemple à la montée en puissance des contractuels dans les effectifs territoriaux. Cela vient ré-interroger la place des concours dans l'accès à la FPT et de la promotion interne dans le déroulement de carrière. Je suis un militant du parcours professionnel et de la formation, porteurs de sens pour l'agent et de qualité professionnelle pour l'employeur.

Un autre défi majeur concerne l'attractivité de l'emploi territorial. Les difficultés à recruter des collectivités et établissements de petite couronne ont des conséquences sur le bon fonctionnement des services publics, au détriment des usagers et des agents. C'est pourquoi le CIG se met en ordre de marche à travers un plan d'action global qui se décline notamment sous la forme d'une campagne innovante de promotion de la FPT [cf. page 5]. Cette dynamique vient d'ailleurs s'ajouter à celle engagée par le CNFPT et la FNDCDG qui ont réalisé le site : metierterritoriaux.fr.

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

Participer aux CAP, y compris en configuration disciplinaire, enrichit ma façon d'appréhender les problématiques liées à la gestion des ressources humaines. Les CAP donnent la possibilité d'aborder toutes ces questions à la fois de manière globale et individuellement. J'apprécie également la confiance établie avec les équipes du CIG et les collègues élus. Venir siéger dans un organisme paritaire,

c'est l'occasion de se rendre utile à la fonction publique territoriale en petite couronne dans son ensemble.

→ Quelles opportunités offre selon vous le partenariat de plus en plus fort entre la délégation régionale Île-de-France du CNFPT et le CIG ?

La délégation régionale Île-de-France du CNFPT et le CIG Petite Couronne sont deux acteurs importants de la fonction publique territoriale. Et ils sont géographiquement voisins ! Leur coopération est ancienne, mais elle a été renforcée par la loi de 2019. Cela s'est traduit par la signature d'une convention en juin 2022, portant sur les nombreux enjeux communs à nos établissements : concours/examens professionnels, évolution professionnelle, promotion de l'emploi territorial...

C'est par exemple dans la perspective de cette convention que s'inscrit le cycle sur le maintien en emploi proposé aux DRH depuis le mois d'octobre [cf. page 11]. Autre exemple concret : l'organisation du 1^{er} forum de l'apprentissage, le 15 juin dernier. Cette initiative pleine de promesses sera reconduite en 2024, le 30 avril prochain. Dans un marché de l'emploi aujourd'hui très concurrentiel, développer l'apprentissage est devenu pour les employeurs de la FPT une nécessité, afin de recruter des profils d'avenir et de qualité.

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

Face aux nombreux défis qui se posent à lui dans tous ses domaines d'intervention, le CIG doit fédérer toutes les énergies possibles pour être pleinement efficace. La démarche « Proximité II » encourage cette approche partenariale, que ce soit avec le CNFPT ou avec d'autres acteurs institutionnels. Il faut saluer à cet égard la récente signature de la convention avec France Travail Île-de-France, dans le cadre du plan d'action global sur l'attractivité et la promotion de l'emploi territorial [cf. page 8]. On peut aussi évoquer les enjeux liés à la mutualisation renforcée de moyens - notamment numériques - entre les différents centres de gestion, sous l'égide du GIP informatique. Plus qu'un projet, « Proximité II » est une dynamique ambitieuse qui se concrétise un peu plus chaque jour. ●

CIG ET FRANCE TRAVAIL, PARTENAIRES POUR PROMOUVOIR LES MÉTIERS TERRITORIAUX EN PETITE COURONNE

Le CIG et France Travail Île-de-France viennent de signer une convention de partenariat inédite. Volonté commune de ces deux grands acteurs publics de l'emploi : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers territoriaux et aider les collectivités de la petite couronne à recruter.

La convention-cadre signée le 22 novembre marque une nouvelle étape importante dans le plan d'action global lancé par le CIG Petite Couronne en faveur de l'attractivité et de la promotion de l'emploi territorial. « Depuis plusieurs années déjà nous souhaitons nous rapprocher de France Travail Île-de-France, car c'est, comme le centre de gestion, un opérateur public de référence de la politique de l'emploi à l'échelle régionale, rappelle Diana Devy, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial du CIG. Grâce à la rencontre d'acteurs de terrain, relayés par un portage fort jusqu'au plus haut niveau de nos établissements respectifs, cela s'est révélé possible. Comme France Travail, le CIG est aujourd'hui est confronté à de nouveaux défis en termes d'accompagnement. Ce partenariat intervient donc au moment idéal. Il concrétise les ambitions d'innovation, de participation et d'échange inscrites dans notre projet d'établissement Proximité II. »

Cette convention formalise et enrichit le travail en commun déjà réalisé depuis un an. Elle prévoit par exemple une organisation spécifique pour promouvoir les emplois territoriaux, notamment sur les 8 métiers « en tension ».

Trois agences de France Travail Île-de-France, une par département de la petite couronne, ont ainsi été désignées comme référentes sur certains de ces métiers, sur la base du volume d'offres d'emploi diffusé par métier :

- Hauts-de-Seine : jardinier, policier municipal, travailleur social ;
- Seine-Saint-Denis : assistant RH, assistant comptable, technicien des systèmes d'information ;
- Val-de-Marne : auxiliaire de puériculture, animateur.



La convention a été signée le 22 novembre, par Nadine Crinier, directrice régionale de France Travail Île-de-France, et Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, en présence d'Anthony Mangin, vice-président du CIG en charge de l'emploi [cf. interview en page 7], dans le cadre symbolique du Salon des maires et des collectivités locales.

MUTUALISER LES RESSOURCES ET LES SAVOIR-FAIRE

« Nous travaillons avec nos interlocuteurs de France Travail Île-de-France pour les sensibiliser aux nombreuses opportunités d'emploi existantes dans les collectivités, et notamment les profils spécifiquement recherchés par les employeurs, explique Solenne Lepingle, directrice de l'emploi territorial du CIG. Ceux-ci pourront ainsi toucher un vivier de candidats beaucoup plus important. Et ces échanges vont aussi nous permettre de faire connaître plus largement nos actions, je pense par exemple au Forum de l'apprentissage, dont la prochaine édition est prévue le 30 avril 2024. En résumé, le CIG et France Travail vont mutualiser leurs ressources et leurs savoir-faire, au bénéfice des demandeurs d'emploi et des collectivités. »

Autre nouveauté : une formation de gestionnaire finance-RH va être créée à partir du mois de février. D'une durée de 45 jours, ce cursus va accueillir une quinzaine de candidats recrutés en lien avec France Travail. Ceux-ci seront ensuite mis à disposition des collectivités via la mission d'intérim territorial du CIG.

Les collectivités et établissements publics de la petite couronne seront par ailleurs encouragés à mettre en place la « période de mise en situation en milieu professionnel ». Il s'agit d'un dispositif d'immersion qui peut être utilisé dans différents cas de figure : faire découvrir un métier, valider un projet professionnel ou tester un candidat lors d'un recrutement. ●

ENQUÊTE ADMINISTRATIVE LES CONSEILS DU CIG

Pour répondre à une demande croissante de ses affiliés sur l'enquête administrative, le centre de gestion vient de créer une mission d'expertise. Détails de cette nouvelle ressource pour les collectivités.

Réaliser une enquête administrative : une démarche de plus en plus fréquente au sein des collectivités, par exemple en matière disciplinaire ou pour préciser l'imputabilité d'un accident ou encore pour caractériser une situation de danger grave et imminent... La création, en 2019, d'un dispositif de signalement (pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes) est venue renforcer ce besoin.

Problème : « Les enquêtes doivent être réalisées dans des délais contraints et la réglementation manque encore de précisions, explique Frédéric Espinasse, directeur de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques du CIG. Les employeurs peuvent donc eux-mêmes se retrouver exposés à des risques juridiques. » Sollicité à plusieurs reprises sur cette thématique, le CIG Petite Couronne a décidé de mettre en place une nouvelle mission d'accompagnement qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

UNE POSTURE D'ACCOMPAGNANT

Cette nouvelle mission inclut deux volets, à commencer par l'enquête administrative en elle-même. Plusieurs niveaux de prestation sont possibles selon les besoins. Comme le détaille Cathy Chevallot, cheffe du service du conseil juridique et du contentieux au CIG, « pour les collectivités devant réaliser une enquête à court terme, nous pouvons intervenir pour leur présenter les étapes clés de la procédure à respecter ou leur fournir un appui méthodologique davantage personnalisé. Et pour celles qui souhaitent anticiper ce type de situations, nous proposons une démarche de sensibilisation ou d'aide à la conception d'outils adaptés. Dans tous les cas, le CIG reste cependant dans une posture d'accompagnant et ne peut pas se substituer à un employeur pour faire l'enquête à sa place. »



Le second volet de la nouvelle mission du centre de gestion concerne le dispositif de signalement (pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation). En effet, même s'il s'agit d'une obligation, un certain nombre de collectivités ont jusqu'à aujourd'hui manqué de temps et de ressources pour le créer. Le CIG met à leur disposition son expertise sous forme de conseils pour cadrer la démarche (recueil des signalements, participants à ce dispositif, procédure d'orientation...), mais aussi pour organiser des séances d'information et de sensibilisation pour les publics concernés. Là encore, le CIG n'assure pas le recueil ou le traitement des alertes pour le compte des collectivités. ●

CONTACT

Louise Harguinteguy

Directrice générale adjointe en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires

l.harguinteguy@cig929394.fr

Tél. 01 56 96 82 23

Des outils pour guider les employeurs

Une rencontre sera organisée pour présenter la nouvelle mission du CIG, ainsi que les grandes étapes de l'enquête, avec des conseils, des points de vigilance et des témoignages. Ce rendez-vous se déroulera le vendredi 8 mars, de 9 h à 12 h 30 au CIG, à Pantin (inscriptions à venir sur le site www.cig929394.fr). Un guide pratique sur l'enquête administrative va aussi voir le jour au premier semestre 2024. Rappelons qu'un autre document présentant le dispositif de signalement a déjà été publié en 2020 et reste consultable sur le site Internet :

↳ www.cig929394.fr/grh/expertise/signalement-actes-violence-discrimination-harcèlement-ou-agissements-sexistes-quelles-obligations-pour-employeurs



Le CIG au salon Polytech

Des représentants du centre de gestion ont participé le 14 novembre au salon Polytech Pro, à Grenoble. Ce forum a rassemblé pendant une journée des entreprises et des élèves ingénieurs de Polytech Grenoble. Objectif pour l'équipe du CIG : faire connaître le centre et ses missions et nouer des contacts pour recruter des stagiaires et de futurs collègues, notamment au sein du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels. ●



Une journée nationale pour faire vivre la laïcité

Depuis la loi du 24 août 2021, le 9 décembre est devenu la date institutionnelle de la Journée de la laïcité dans la fonction publique, commémorant ainsi l'anniversaire de la loi du 9 décembre 1905. Le CIG et son référent laïcité ont proposé à cette occasion une exposition virtuelle, accessible en ligne pour toutes les collectivités et établissements de la petite couronne ainsi que leurs personnels. Cette exposition, qui est encore consultable, vient apporter un éclairage

permettant de déconstruire certaines idées reçues en ce qui concerne la laïcité et précisant les réponses qui peuvent leur être apportées. Elle permet aussi de présenter ou rappeler aux visiteurs le rôle ressource joué par le référent laïcité. ●

Pour en savoir plus et consulter l'exposition :
 ➤ www.cig929394.fr/cig/referent-laicite



DON DE MATÉRIEL NUMÉRIQUE un geste qui compte double

Depuis 2013, l'association Emmaüs Connect agit pour l'inclusion numérique des personnes en situation de précarité. Elle leur donne notamment accès à du matériel reconditionné bon marché. Pour mener à bien cette mission, elle propose aux employeurs (publics ou privés), de reprendre leur matériel numérique usagé et lui donner une deuxième vie solidaire : ordinateurs portables, smartphones, tablettes de moins de 7 ans. Ces matériels doivent être fonctionnels et accompagnés de leurs câbles d'alimentation/chargeurs. Dans le cadre d'une convention avec Emmaüs Connect, le CIG Petite Couronne a ainsi effectué en novembre dernier un don de 73 PC portables.

Un don doublement utile, car outre son rôle social et solidaire, c'est aussi une manière d'agir de manière durable : près de 80 % des impacts environnementaux des outils numériques sont en effet liés à leur fabrication. ●

Pour en savoir plus :
 ➤ <https://emmaus-connect.org/>

CONSEIL MÉDICAL

attention aux dossiers incomplets !

Le secrétariat du conseil médical en formation plénière constate depuis plusieurs mois une augmentation du nombre de dossiers incomplets qui lui sont transmis. Les gestionnaires en charge de ces dossiers sont donc appelés à la vigilance. Car une demande incomplète ne peut pas être traitée par l'instance. Cela génère donc un retard supplémentaire pour l'agent concerné et, in fine, pour l'ensemble des dossiers traités par le conseil médical. Il est nécessaire de bien transmettre les pièces demandées, dont la liste est indiquée sur la page « Conseil médical » du site Internet du CIG (Gestion des ressources humaines / Organismes placés auprès du CIG/Conseil médical). En cas de question, il est préférable de contacter le secrétariat avant envoi. ●

Conseil médical en formation plénière - Secrétariat :

➤ 01 56 96 83 00 (du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h 30)
conseilmedical-pleniere@cig929394.fr

LinkedIn 10 000 abonnés !

C'est le nombre de personnes qui suivent désormais la page du CIG Petite Couronne sur LinkedIn : élus, professionnels des collectivités territoriales et des établissements publics, agents de la petite couronne, professionnels de la formation, partenaires de l'emploi et de l'insertion, candidats, talents en recherche de mobilité, salariés du secteur privé, étudiants... ●

N'hésitez pas à les rejoindre pour connaître en temps réel toute l'actualité du centre de gestion :

➤ www.linkedin.com/company/centre-interd-partemental-de-gestion-de-la-petite-couronne-d-ile-de-france



Cycle maintien en emploi : premiers échanges pour les DRH

Le cycle de formation pluridisciplinaire sur le maintien en emploi proposé par le CIG Petite Couronne a été lancé le 16 octobre dans les locaux de la délégation régionale d'Île-de-France du CNFPT, partenaire de ce projet. Une vingtaine de DRH et DRH adjoints y participent. Jusqu'au 8 février 2024, ils se réuniront au total à 5 reprises pour parfaire leurs connaissances, échanger sur leurs pratiques et élaborer collectivement des solutions opérationnelles. ●



Rencontre de la prévention : améliorer la sécurité des agents chargés de la collecte et du stockage des déchets

Jeudi 19 octobre, près de 80 participants, parmi lesquels des experts de la prévention, des acteurs RH et des intervenants techniques, se sont retrouvés au CIG dans le cadre la Rencontre de la prévention 2023. Consacrée aux risques inhérents à la collecte et au stockage des déchets, cette journée de réflexion a permis à tous ces partenaires de partager leurs bonnes pratiques, à travers des temps de réflexion, des ateliers participatifs et des retours d'expérience. ●

Six mois pour (re)découvrir les instances paritaires

Lancé en juin dernier, le parcours d'accompagnement des membres des CAP et CCP s'est terminé fin novembre. Ce dispositif s'adressait aux représentants des employeurs et aux représentants du personnel, qu'ils aient été récemment désignés ou qu'ils siègent depuis plusieurs années dans ces instances. Il comprenait des modules consacrés à la procédure disciplinaire, au fonctionnement des CAP / CCP en formation ordinaire, à la faute et à la sanction ainsi qu'un focus sur le thème du harcèlement, avec la participation d'un prestataire extérieur. ●



UNE QUESTION D'ADAPTABILITÉ

Astrid Ferlicot est DRH de la Ville de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine – 1 700 agents) depuis un peu plus d'un an. Pour elle, c'est une nouvelle étape sur un territoire qu'elle connaît de longue date et dans une collectivité qui a appris à valoriser ses ressources internes.

Astrid Ferlicot le dit d'emblée : elle est « un pur produit local ». C'est en effet à Levallois-Perret qu'elle est née, qu'elle a grandi et qu'elle exerce comme cadre territoriale, depuis 16 ans maintenant. Issue d'une famille de fonctionnaires, elle se destinait initialement à une carrière de professeur d'histoire-géographie. Après ses études à la faculté de Nanterre, elle va toutefois bifurquer. Elle passe d'abord par l'Assemblée nationale, en tant que collaboratrice parlementaire, avant de rejoindre en 2007 la mairie de Levallois-Perret. « Je voulais me rendre utile à ma ville » explique-t-elle.

Son maître-mot : adaptabilité. À ce propos, elle cite volontiers Sénèque : « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. » Elle va ainsi occuper différents postes de responsabilité au sein de la collectivité : d'abord auprès des élus, puis à la sécurité publique, à l'inspection des services, aux moyens généraux, à la démocratie locale... Fin 2022, on lui propose de prendre la direction des ressources humaines. « J'ai toujours eu une forte appétence pour les questions RH, confie-t-elle. Depuis plusieurs années j'anime la communauté managériale de la collectivité. Cela représente un collectif d'une soixantaine de cadres. »

En termes d'évolution professionnelle, Astrid Ferlicot est aussi un « pur produit » de sa collectivité : « La Ville de Levallois dispose d'une forte expérience pour opérer de la mobilité interne. Comme toutes les collectivités, nous sommes confrontés à des difficultés de recrutement. C'est pourquoi nous nous efforçons de miser sur notre propre vivier de compétences. Nous disposons par exemple d'un conseiller en orientation professionnelle. Lorsque cela s'avère nécessaire, il peut aider les agents à se projeter vers de nouvelles opportunités. Mais nous souhaitons aussi attirer des forces vives venues de l'extérieur, car on gagne toujours à s'ouvrir à des méthodes de travail différentes. »

FÉDÉRER LES ÉNERGIES

Première étape sur la feuille de route de la nouvelle DRH : une vaste réorganisation de ce secteur qui compte 38 postes au total : « Attractivité, modernisation de l'administration, action sociale, formation interne... les sujets d'actualité ne manquent pas ! L'une de nos priorités est notamment de restructurer notre politique de prévention, pour anticiper les problèmes liés à l'usure professionnelle. Il y a une douzaine d'années, nous étions précurseurs dans ce domaine puisqu'une cellule de maintien dans l'emploi avait été créée au sein de la collectivité. Mais les enjeux ont évolué. C'est pour cette raison que j'ai souhaité me former, en suivant le cursus proposé par le CIG et le CNFPT autour de ces questions. » Entamé au mois d'octobre, ce cycle de 5 rencontres entre DRH d'une vingtaine de collectivités et établissements publics se déroule jusqu'au mois de février.

Pour avancer, Astrid Ferlicot mise sur sa capacité à fédérer les énergies de ses collaborateurs. Parmi ses grandes fiertés professionnelles, elle cite notamment la création des Olympiades de Levallois. « Il s'agit d'un rendez-vous annuel, ludique et sportif, ouvert à tous les agents, organisé en dehors du temps de travail. On enregistre à chaque édition une participation importante, entre 200 et 250 participants. Cela permet à la fois de créer de la cohésion au sein des équipes, par exemple pour les personnels de la petite enfance qui travaillent sur des sites distants les uns des autres, mais aussi de la transversalité et de l'échange entre les services. » ●



Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.

