

COLLECTIVITÉS

Le journal du CIG destiné aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés



GRH

Forum de l'apprentissage

**UN LEVIER EFFICACE
POUR LE RECRUTEMENT
DANS LA TERRITORIALE
EN PETITE COURONNE**



Édito

« APPRENTI ? JE DIS OUI ! »

L'année dernière, le CIG avait lancé un vaste plan d'action en faveur de l'attractivité avec une approche partenariale très développée. Nous avons renouvelé cette année cette opération avec nos partenaires. Ainsi, avec le CNFPT Ile-de-France, le CIG a organisé notamment un forum de l'apprentissage le 30 avril dernier. La 2^e édition de cet événement baptisé « **Apprenti ? Je dis oui !** » a accueilli dans nos locaux pas moins de **174 étudiants, une vingtaine de collectivités de la petite couronne**, la DRIETS et Cap Emploi. **Plus de 200 offres d'apprentissage ont été proposées** dans les domaines de l'informatique, de la petite enfance, de l'administration, des espaces verts, des réseaux/bâtiments et de la transition écologique. Cette initiative est assurément un levier efficace de recrutement qui répond aux besoins des collectivités et des établissements publics affiliés. Le succès rencontré pour cette édition augure de l'organisation d'une 3^e édition en 2025, qui aura, je l'espère, autant de succès que les précédentes.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,
Député honoraire.

SOMMAIRE

3. GRH

➤ Forum de l'apprentissage : un levier efficace pour le recrutement des collectivités

4-5-6. Enjeux

➤ Une nouvelle offre de service sur le télétravail
➤ Comment gérer les risques liés à l'amiante en collectivité ?
➤ PSC : deux initiatives du CIG au service de l'intérêt public et de l'amélioration des conditions de travail des agents

7. Rencontre avec

➤ Philippe Laurent, maire de Sceaux, vice-président du CIG Petite Couronne

8-9. Expertise

➤ Un parcours pour aider les gestionnaires carrière et paie à se professionnaliser
➤ Retraite : des outils qui évoluent pour accompagner les collectivités et leurs agents

10. Statut

➤ Foire aux questions statutaires : les congés de maladie ordinaire ; le régime juridique des agents à temps non complet

11. En bref

➤ Brèves d'actualité

12. Portrait

➤ Hugues Tolen, DRH d'Aubervilliers



De nombreux agents de la direction de l'emploi territorial du CIG et du CNFPT Île-de-France se sont mobilisés pour le bon déroulement et le succès du forum de l'apprentissage « Apprenti ? Je dis oui ! ».

UN LEVIER EFFICACE POUR LE RECRUTEMENT DANS LA TERRITORIALE EN PETITE COURONNE

Le CIG Petite Couronne a accueilli dans ses locaux, le 30 avril dernier, le salon « Apprenti ? Je dis oui ! » organisé en partenariat avec le CNFPT Île-de-France. Retour en images sur cet évènement qui a rencontré un vif succès et s'inscrit dans le plan d'action sur l'attractivité porté par le CIG.

le 30 avril 2024

Apprenti ? Je dis oui!

INFORMATIQUE
PETITE ENFANCE
ADMINISTRATION
ESPACES VERTS / RÉSEAUX / BÂTIMENTS
TRANSITION ÉCOLOGIQUE

RENCONTRE TON FUTUR EMPLOYEUR
AU FORUM DE l'apprentissage

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN PETITE COURONNE
CIG PETITE COURONNE
1 RUE LUCIENNE GÉRAIN À PANTIN
DE 10H À 17H30
AVEC LES EMPLOYEURS PUBLICS DES HAUTS-DE-SEINE, DE SEINE-SAINT-DENIS ET DU VAL-DE-MARNE

en partenariat avec le CNFPT

cig Petite Couronne

174 étudiants ont été accueillis lors du 2^e forum destiné aux apprentis, organisé en partenariat avec le CNFPT Île-de-France dans les locaux du CIG.



Une vingtaine de collectivités (+ les stands de la DRIEETS et de Cap Emploi) des 3 départements de la Petite Couronne ont pu échanger avec les visiteurs et leur proposer plus de 200 offres d'apprentissage dans divers domaines.



Le « Bar à photos » a permis à plus de 70 futurs apprentis de repartir avec un portrait professionnel à utiliser sur tous les supports afin de valoriser leurs candidatures.



80 étudiants ont été accompagnés dans la présentation de leur parcours, conseillés sur leur CV et leur lettre de motivation et préparés aux entretiens de recrutement.

TÉLÉTRAVAIL UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICE POUR ACCOMPAGNER LES BESOINS DES COLLECTIVITÉS



Le télétravail fait aujourd'hui partie du quotidien de nombreux agents territoriaux. Dans le RSU 2021, près d'une collectivité sur deux (44 %) précisait avoir adopté cette modalité d'organisation. Le CIG vient donc de développer une offre de service pour répondre aux questions qu'elles peuvent se poser.

Bien-être au travail, attractivité, fidélisation des collaborateurs... Les raisons invoquées par les employeurs territoriaux de petite couronne pour mettre en place le télétravail sont diverses. C'est l'un des enseignements de l'enquête « Les pratiques de télétravail »*, réalisée récemment par le CIG auprès d'une cinquantaine de ses collectivités affiliées.

Cette enquête s'inscrit dans une réflexion plus large du centre de gestion sur le télétravail. Elle a ainsi été complétée par un diagnostic externe (entretiens avec des DRH ayant ou non mis en place le télétravail, analyse du RSU) et interne au CIG (veille documentaire, consultation de services). Ces éléments ont conduit à la création d'une offre de service spécifique pour accompagner les collectivités dans la mise en place, dans le pilotage et dans l'évaluation de leurs dispositifs de télétravail. « C'est un sujet complexe, qui comporte de multiples angles d'approche (organisation et management, pratiques RH, accessibilité du service public, santé et sécurité au travail,

aspects juridiques et méthodologiques...), souligne Estelle Bouchetard, cheffe de projet de la nouvelle mission télétravail du CIG. Il faut ajouter à cela le contexte – notamment budgétaire – propre à chaque collectivité. Il est donc compréhensible que les avis divergent encore sur le sujet. Même pour les employeurs qui ont franchi le pas, cela reste d'ailleurs un dispositif à réinterroger dans la durée, pour pouvoir l'ajuster au besoin. C'est tout le sens de notre nouvelle offre facultative de services. »

UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ET TRANVERSALE

Parmi les ressources proposées, des ateliers d'échange de pratiques seront organisés en fin d'année pour que les DRH puissent comparer et mettre en perspective leurs retours d'expérience et des accompagnements sur mesure seront proposés dès l'automne. Et d'autres modalités d'intervention sont à l'étude : mise à disposition d'un kit documentaire, temps d'information thématique...

« Cette nouvelle mission va se développer progressivement, en fonction des besoins qui se feront jour, explique Diana Devy, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial du CIG. À l'image de ce qui a été fait sur le temps de travail et la mise en conformité aux 1 607 heures, nous allons mobiliser une équipe pluridisciplinaire et transversale. Celle-ci va par exemple associer des experts de l'emploi, de la prévention, du juridique et du statut. En coordonnant les forces vives du CIG, nous pourrions ainsi répondre de manière souple et adaptée aux demandes des collectivités. » ●

CONTACT



Estelle Bouchetard

DIRECTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

01 56 96 81 52

e.bouchetard@cig929394.fr

EN SAVOIR +

* « [Les pratiques de télétravail](#) »
(CIG Petite Couronne / Mars 2024)



PRÉVENTION

COMMENT GÉRER LES RISQUES

LIÉS À L'AMIANTE EN COLLECTIVITÉ ?

Le CIG vient de lancer un cycle de sensibilisation sur le thème de l'amiante pour les collectivités territoriales de la petite couronne. Objectif : créer une dynamique efficace dans chaque structure participante en mobilisant tous les acteurs concernés (prévention, RH, services techniques...)

Les risques liés à l'amiante représentent une problématique toujours d'actualité pour les collectivités et établissements publics. « Les produits contenant ce composé, néfaste pour la santé, sont retirés du marché depuis plusieurs années, explique Zouhir Chernine, chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) du CIG. Mais on les retrouve encore dans de nombreux bâtiments, matériels, équipements, infrastructures routières, etc. Les agents chargés des travaux, en régie ou en maîtrise d'ouvrage, sont particulièrement exposés. »

Le CIG propose donc une démarche de sensibilisation et de prévention à destination des professionnels des collectivités territoriales. Cette action s'adresse en particulier aux structures travaillant avec le service EIPRP dans le cadre d'une convention signée. Elle va prendre la forme d'un cycle de travail, intégrant des temps d'information

collective et des temps d'intervention au sein de chaque collectivité participante. Lancé le 18 juin, le cycle se terminera au printemps 2025.

« Outre la mise à disposition d'éclairages et d'outils pratiques, par exemple sous la forme d'un autodiagnostic, l'objectif de ce cycle est de former des personnes dites "compétentes en amiante", souligne Stéphanie Catto, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG. Pour encourager une dynamique efficace et une mise en œuvre concrète, chaque collectivité inscrite sera invitée à mobiliser conjointement tous les acteurs concernés par le traitement des risques liés à l'amiante : agents et responsables des services opérationnels, chargés de prévention... »



Ce cycle de sensibilisation doit notamment permettre de former, dans les collectivités participantes, des personnes dites « compétentes en amiante », pour assurer une mise en œuvre effective des recommandations du CIG.

Cette action s'appuie sur l'accompagnement déjà réalisé auprès de diverses collectivités ces dernières années. Une enquête en ligne, menée entre juin et septembre 2023, est également venue enrichir les réflexions des experts du centre de gestion, afin d'élaborer un programme adapté aux besoins actuels des employeurs territoriaux et de leurs agents. ●

CONTACT

Service EIPRP

01 56 96 83 57

secretariatEIPRP@cig929394.fr

EN SAVOIR +

↳ www.cig929394.fr/grh/sante/demarches-prevention-specifiques

DEUX INITIATIVES FORTES DU CIG CONCERNANT LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



Le conseil d'administration du CIG du 25 juin a été l'occasion pour les élus de débattre de la préparation du renouvellement des marchés du centre de gestion relatifs à la protection sociale complémentaire.

Pour servir l'intérêt public et améliorer les conditions de travail des agents, le CIG a pris deux initiatives fortes en matière de protection sociale complémentaire. Explications.

Bonnes nouvelles en matière de protection sociale complémentaire (PSC) : le président du CIG a obtenu des assureurs qu'ils intègrent moyennant étude de la sinistralité, pour l'échéance de 2025, des collectivités qui souhaiteraient rejoindre le marché en cours, même si elles n'avaient pas donné mandat au CIG en 2020. Quant à la préparation du renouvellement des marchés, le CIG souhaite consulter les affiliés sur la mise en œuvre anticipée de l'accord du 11 juillet 2023, sans attendre sa transposition en droit positif. Rappelons que le CIG Petite Couronne est fortement investi dans la PSC et porte, pour des affiliés qui avaient donné mandat à l'établissement en 2020, deux conventions de participation, l'une pour la prévoyance des agents, l'autre pour la complémentaire santé.

Ces contrats s'achèveront à la fin de l'année 2025, avec possibilité éventuelle de les proroger d'une année supplémentaire.

Or, le contexte juridique de ces dispositifs s'est complexifié au cours des dernières années : instauration d'une participation obligatoire des employeurs, signature d'un accord collectif national le 11 juillet 2023 entre employeurs territoriaux et organisations syndicales qui généraliserait l'adhésion des agents aux contrats prévoyance (dont la transposition est aujourd'hui suspendue au contexte national incertain) ; contentieux autour de récents appels d'offres lancés par l'État pour la mise en place de la PSC dans les ministères.

La réponse des assureurs est positive, à condition que cela ne déstabilise pas l'économie générale du marché. Les collectivités qui auraient ainsi une

sinistralité, un absentéisme trop fort, devraient avoir temporairement recours, quant à elles, à la labélisation, le temps que les marchés soient renouvelés. Le contrôle de légalité est consulté sur cette initiative.

Un courrier informant les collectivités concernées a été récemment envoyé. Des informations détaillées selon les situations des collectivités figurent également sur le site Internet du CIG.

S'agissant de la préparation du renouvellement des marchés du CIG, un débat a eu lieu entre les élus du conseil d'administration lors de la séance du 25 juin dernier. La proposition du président de solliciter l'avis des affiliés sur la mise en œuvre anticipée de l'accord a reçu un avis favorable. Les enjeux sont en effet importants, autant pour les collectivités que pour leurs agents, notamment ceux aux faibles revenus, les plus exposés. ●

L'accord du 11 juillet 2023

Le 11 juillet 2023, un accord national a été signé par six syndicats d'agents et sept 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 de travail, l'invalidité, l'inaptitude et le décès. 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.



« Revaloriser les salaires et redonner des perspectives de parcours et de déroulement carrière. »

Maire de Sceaux (92), 1^{er} vice-président du CIG Petite Couronne délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris, Philippe Laurent est très investi dans la vie du centre de gestion. Témoignage.

RENCONTRE AVEC

→ **Vous avez été co-auteur d'un rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale en 2022. Quel regard portez-vous sur les actions mises en œuvre par le CIG dans ce domaine ?**

Le CIG a lancé un vaste plan d'action en faveur de l'attractivité dans une approche partenariale, qui s'appuie sur ce rapport. Nous avons lancé notamment une large campagne de promotion des métiers présents dans les collectivités du territoire ; une participation au programme « Objectif Emploi Public » avec l'association La Cordée ; un partenariat innovant avec France Travail ; l'organisation d'un forum de l'apprentissage « Apprenti ?, je dis oui ! », avec la délégation régionale du CNFPT Ile-de-France. Je citerai également la campagne « La territoriale en petite couronne fait son show » lancée ce printemps. Trois artistes reconnus de la scène « stand-up » ont imaginé des sketches vidéo pour présenter la FPT et les opportunités professionnelles en petite couronne.

→ **Concernant la protection sociale complémentaire (PSC), sujet éminemment d'actualité qui vous tient à cœur, quel est le rôle du CIG ?**

C'est un sujet crucial, au cœur du dialogue social. La réglementation rend désormais obligatoire la participation financière de l'employeur aux dispositifs de PSC souscrits par ses agents et elle permet aux employeurs et aux organisations syndicales de conclure des accords collectifs dans ce domaine. Elle 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. À travers l'accord national signé le 11 juillet 2023 entre la Coordination des employeurs territoriaux (CET) et les organisations syndicales sur la protection sociale complémentaire (partie prévoyance), je me réjouis non seulement du renforcement du dialogue social au sein de la FPT mais aussi des perspectives

d'amélioration des droits pour les agents territoriaux. En effet, l'accord pose le principe de l'adhésion obligatoire des agents pour le risque prévoyance et une meilleure protection. Mais pour être applicable, l'accord doit désormais être transposé juridiquement et cela nécessite notamment des ajustements législatifs particulièrement complexes à faire aboutir en cette période.

Dans ce contexte de forte incertitude sur les modalités de mise en œuvre, le CIG a une responsabilité importante afin de permettre à l'ensemble des employeurs de la petite couronne de bénéficier de conventions de participation sécurisées et pertinentes au regard des échanges et transpositions en cours au niveau national.

→ **Quelles sont, selon vous, les priorités qui s'imposent à la FPT ?**

Baisse d'attractivité, vieillissement des agents, allongement des carrières lié à la réforme des retraites, évolutions technologiques..., la FPT doit faire face à de nombreux défis et tous les sujets sont brûlants. Il y a urgence à revaloriser les salaires de la fonction publique et de redonner des perspectives de parcours et de déroulement carrière des agents pour répondre au déficit d'attractivité.

En matière d'accès à la fonction publique, une refonte des concours, pourrait permettre de diversifier les profils des candidats en adaptant certaines épreuves dans une logique de professionnalisation.

Je suis aussi très favorable à une révision de la nomenclature des catégories actives afin de permettre aux agents exposés à des tâches pénibles de partir plus tôt à la retraite.

La création d'un compte de pénibilité propre à la fonction publique a aussi du sens. Aujourd'hui, ce mécanisme permettant aux travailleurs exposés à des facteurs de risques, d'accumuler des points pour se former, bénéficier d'un temps partiel, ou partir plus tôt à la retraite, ne s'applique qu'au secteur privé. ●

COMPÉTENCE

ACCOMPAGNER LES GESTIONNAIRES CARRIÈRE ET PAIE DANS LEUR PROFESSIONNALISATION



D'une durée de 5 jours, le parcours d'accompagnement se compose de 3 modules organisés en présentiel au CIG : bases du statut de la fonction publique territoriale, approche générale des actes administratifs et rémunération.

La première promotion du parcours d'accompagnement des gestionnaires RH carrière et paie s'est terminée à la mi-mai. Vingt-cinq agents, en poste dans autant de collectivités différentes de la petite couronne, ont pu y participer pour renforcer leur socle de connaissances professionnelles.

Les chemins qui mènent au métier de gestionnaire RH en collectivité sont souvent multiples et pas nécessairement bien balisés. C'est d'ailleurs pour pallier le manque de dispositif de formation initiale spécifique à ce métier pourtant « en tension » que le CIG Petite Couronne a mis en place en février dernier un cycle sur les métiers de gestionnaire finances et RH à destination des demandeurs d'emploi, en partenariat avec France Travail.

En complément, et pour aider les agents en prise de poste à monter en compétences, un parcours d'accompagnement a aussi été lancé. Objectif : leur permettre de mieux maîtriser leurs missions, de prendre confiance et, par exemple, de répondre de manière plus précise aux questions des collègues dont ils gèrent les dossiers. La première session s'est déroulée entre janvier et mai. D'une durée de 5 jours, elle intégrait 3 modules en présentiel au CIG (bases du statut

de la fonction publique territoriale, approche générale des actes administratifs et rémunération), entrecoupés de retours des participants dans leur collectivité. Cela a permis des allers-retours entre contenus théoriques et approche pratique, sans faire peser de contraintes trop lourdes sur le bon exercice des missions de ces gestionnaires (notamment la réalisation des paies).

UNE DEUXIÈME SESSION À L'AUTOMNE

Vingt-cinq agents issus d'autant de collectivités différentes de la petite couronne ont pu prendre part à cette première session. « Nous avons à cœur de constituer un groupe homogène, afin de favoriser la mise en réseau de ces acteurs, pour qu'ils continuent à s'entraider et à échanger leurs bonnes pratiques à l'issue de l'accompagnement, souligne Maïté Kirsch, directrice du conseil et de l'expertise

statutaires du CIG. Cette année nous proposons deux sessions, et au vu du succès qu'elles rencontrent nous réfléchissons aux modalités d'une pérennisation. »

Pour Louise Harguinteguy, directrice générale adjointe en charge des affaires statutaires et juridiques et des organismes paritaires, ce nouveau dispositif illustre bien la dynamique portée au sein du CIG pour « mobiliser de manière transversale l'expertise du centre de gestion : le parcours pour les gestionnaires carrière et paie associe notamment les équipes de la direction du conseil et de l'expertise statutaires, juristes, et celles de la direction des ressources humaines et de l'accompagnement GRH, qui sont des praticiens de la gestion et de la paie. Cette approche collaborative nous permet d'innover dans la manière dont nous pouvons répondre aux besoins de nos affiliés. » ●

RETRAITE

DES MISSIONS DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRÈS DES AFFILIÉS ET DE LEURS AGENTS

Le service retraite du CIG Petite Couronne assure plusieurs missions d'accompagnement et de conseil envers les gestionnaires RH des collectivités et établissements publics affiliés ainsi qu'auprès de leurs agents. Au quotidien, il assure principalement l'instruction et la vérification des dossiers de retraite qui leur sont transmis.

POUR LES AFFILIÉS

PEP's évolue avec un outil de gestion unifiée des pensions nommé GULi

La plateforme numérique unique de la Caisse des dépôts destinée aux employeurs publics, dite PEP's, vise à simplifier la gestion complexe des dossiers de retraite des agents publics en regroupant plusieurs services. Le dernier né, GULi - pour Gestion unifiée de la liquidation, entre en application à la rentrée. Son objectif est de mutualiser et rénover les outils de simulation et de liquidation des pensions.

Accessible dans la rubrique « Droits à pension » la nouvelle version du simulateur de retraite CNRACL est mis à disposition depuis janvier 2024. Riche et augmenté, ce nouvel outil cohabite jusqu'à maintenant avec l'ancien mais il va se substituer définitivement à compter du 16 septembre au service « Estimation de pension CNRACL » dans PEP's, mis à l'arrêt le 11 septembre 2024.

Le déploiement de cette nouvelle offre de service implique le remplacement de l'outil de liquidation des pensions précédent.

Dès le 13 septembre, l'actuel service de liquidation ne sera plus accessible. Il s'agit alors pour les services concernés d'adapter leurs procédures, dans l'attente de la mise à disposition du nouvel outil de liquidation des pensions au 16 septembre 2024. Il est donc nécessaire d'anticiper et d'accompagner les gestionnaires RH dans cette bascule, ce que le service retraite du CIG met en œuvre en apportant conseil et expertise.

Afin de vous approprier cet outil, le centre de gestion vous propose des ressources en ligne : module e-learning avec simulateur GULi, webinaire, newsletter « Avenir, à venir », foire aux questions...

Toutes les informations utiles sont à retrouver sur :

↳ www.cig929394.fr/grh/expertise/retraite-partenaire-riat-cnracl (il faudra vous connecter pour accéder à certaines informations).

Le formulaire de saisine pour demande de contrôle par le service retraite du CIG est en cours de création

La transmission par les collectivités des dossiers retraite au CIG Petite Couronne pour contrôle via l'outil en ligne n'est plus possible sur l'interface GULi. Pour remédier à cette difficulté et dans l'attente de l'amélioration prochaine du logiciel, la DSI du centre de gestion travaille à un formulaire de saisine en ligne qui sera bientôt prêt !



POUR LES AGENTS

Le prochain rendez-vous retraite annuel à ne pas manquer

Pour les aider à bien préparer l'échéance, le CIG invite les agents territoriaux des 3 départements (92, 93 et 94), à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, à venir s'informer et échanger sur leur situation et leurs droits lors de l'édition 2024 du forum « Objectif retraite ». Celle-ci se déroulera

les 9, 10 et 11 septembre 2024 de 9 h à 12 h 30 au CIG Petite Couronne, à Pantin.

Inscriptions au forum et aux conférences sur le site :

↳ www.cig929394.fr



Un agent public peut-il transmettre son avis d'arrêt de travail par courriel ?

OUI Si la réglementation prévoit que l'avis d'arrêt de travail doit être transmis par l'agent public dans les quarante-huit heures, aucune précision n'est toutefois donnée quant aux modalités concrètes de cette transmission. En pratique, l'administration peut fixer les modalités matérielles d'envoi de l'avis d'arrêt

de travail. Lorsque l'envoi par courriel est admis, l'agent public devra, en tout état de cause, transmettre en parallèle l'exemplaire original des volets n° 2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail. ●

Références

→ Art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987
→ L. 321-2 et R. 321-2 du code de la sécurité sociale
→ Circulaire NOR RDF-F1428463C, de la DGAFP du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État.



Un agent à temps non complet peut-il générer des jours d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) ?

NON L'acquisition de jours d'ARTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Or, un agent

à temps non complet est recruté sur un emploi dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 35 heures. Il ne peut donc prétendre au bénéfice de jours d'ARTT. ●

Références

→ Circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 NOR-MFPF1202031C

LES FOIRES AUX QUESTIONS STATUTAIRES DU CIG SUR INTERNET

Vous pouvez trouver des questions-réponses supplémentaires sur les thématiques évoquées ci-dessus, mais aussi sur d'autres sujets, dans la rubrique « Foires aux questions statutaires », en accès libre sur le site internet du CIG Petite Couronne et disponibles pour certaines en téléchargement :

↳ www.cig929394.fr/grh/rencontres/foires-questions-statutaires



CONTACT

**Direction du conseil
et de l'expertise
statutaires**

SVP Statut
Tél. 01 56 96 81 81

[expertise_statutaire@
cig929394.fr](mailto:expertise_statutaire@cig929394.fr)

En bref •

Rapport social unique : les premiers chiffres

En attendant la parution du bilan social 2022 en petite couronne (courant 3^e trimestre 2024), de premiers indicateurs ont été extraits à l'attention des collectivités :

- 3/4 des agents permanents sont des fonctionnaires ;
 - plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes ;
 - une moyenne d'âge de 46 ans et 6 mois en légère progression ;
 - près de 2/3 des agents de petite couronne relèvent de la catégorie C ;
 - on compte 14 180 départs et 15 802 arrivées en 2022 ;
 - une augmentation de 1,5 point de la part du régime indemnitaire sur les rémunérations ;
 - une reprise progressive du recours à la formation, avec plus de 44 000 agents formés ;
 - un accroissement du nombre d'accidents de travail : une moyenne de 8,5 accidents de travail pour 100 agents.
- Une diffusion dynamique en ligne des données du RSU par type et strate de collectivités est désormais consultable sur le site du CIG :
- ↳ www.cig929394.fr/grh/donnees-rsu-par-type-collectivites-0

Par ailleurs, la campagne de collecte des données du rapport social unique 2023 vient de débuter. Pour les accompagner dans cette démarche, les employeurs territoriaux de la petite couronne trouveront sur le site Internet du CIG un grand nombre d'outils : fiche pratique, guide utilisateur, foire aux questions, ainsi que l'enregistrement d'un webinaire de présentation qui s'est déroulé le 30 mai dernier :

↳ www.cig929394.fr/grh/emploi/rapport-social-unique-rsu

Il dispose d'ailleurs d'une nouvelle interlocutrice au CIG Petite Couronne, en la personne de Nathalie Ponrasa, chargée d'études et de conseil RH à la direction de l'emploi territorial. La date limite de transmission du RSU via l'application « Données sociales » est fixée au 31 octobre 2024. ●

Contact : bilansocial@cig929394.fr

RENCONTRE DE LA PRÉVENTION :

mettez K.-O. les risques pro !

La prochaine Rencontre de la prévention aura lieu le mardi 15 octobre, de 9 h à 17 h, au CIG, à Pantin. Elle évoquera la gestion des risques professionnels pour les agents des équipements sportifs territoriaux : gardiens, agents d'entretien, maîtres-nageurs, animateurs, techniciens ou encore agents d'accueil. La rencontre s'articulera autour de tables rondes, de retours d'expérience et de divers ateliers. Cet événement s'adresse aussi bien aux acteurs de la prévention et aux directions des ressources humaines qu'aux services des sports et aux responsables de structures sportives.

Les inscriptions ouvriront en septembre sur le site Internet du CIG Petite Couronne.



RERH 2024 : questions sur l'intelligence artificielle

Temps fort de l'échange et de la mise en réseau des acteurs territoriaux, la prochaine Rencontre RH annuelle de la direction de l'emploi territorial, en présentiel cette année, se tiendra le vendredi 11 octobre, de 9 h à 16 h 30, au CIG, à Pantin. Le thème retenu est « **Intelligence artificielle : chance ou menace pour l'expertise RH ?** »

Cette rencontre professionnelle permettra aux responsables des ressources humaines des collectivités de partager leurs interrogations autour de ce thème et d'entrevoir les éventuelles applications possibles dans le domaine des ressources humaines. Tables-rondes et ateliers d'échanges et présentations d'outils sont au programme ! Les inscriptions seront ouvertes dès la rentrée de septembre sur le site Internet du CIG.

Contact : rerh@cig929394.fr /// 01 56 96 82 51



Portrait • **Hugues Tolen**

ÊTRE MOTEUR DU CHANGEMENT



Rencontre avec Hugues Tolen, directeur des ressources humaines de la Ville d'Aubervilliers (Seine-Saint-Denis, 1 900 agents, 90 000 habitants). Sa mission : faire évoluer la collectivité et l'image de son territoire, et valoriser leurs potentialités.

Hugues Tolen est en poste depuis 6 ans à Aubervilliers, une Ville qui a connu une alternance politique à l'occasion des élections municipales de 2020. « C'est appréciable de voir que l'on continue à me faire confiance, insiste-t-il. Une direction des ressources humaines a besoin de stabilité : il faut du temps pour pouvoir porter les projets et les amener jusqu'à leur terme. » Auparavant, il avait travaillé entre 2013 et 2018 à Plaine Commune (Seine-Saint-Denis, 2 000 agents, 400 000 habitants) comme responsable de différents services RH.

Sous son impulsion, l'organisation de la DRH d'Aubervilliers, composée d'une quarantaine d'agents, a sensiblement évolué. « C'est notre service développement des compétences, chargé du recrutement, qui assure désormais directement la rédaction des contrats. Dès leur arrivée, les nouveaux collègues contractuels ont ainsi le document entre les mains. C'est important pour qu'ils se sentent bien accueillis, car dans les faits, ils sont de plus en plus nombreux. »

D'une manière générale, Hugues Tolen cherche à développer l'expertise de ses équipes. « Ce n'est pas à moi d'être le plus pointu sur tous les sujets RH », explique-t-il. Il a ainsi créé un pôle santé et qualité de vie au travail

réunissant le traitement de toutes les absences pour indisponibilité physique, maladies, arrêts de travail... Et il n'a pas hésité à revoir en profondeur les missions de ses agents, afin de les mobiliser sur des actions prioritaires, par exemple en leur demandant d'être plus présents sur le terrain (et les réseaux sociaux) pour démarcher des candidats. Même logique d'ailleurs pour valoriser l'attractivité de certains métiers en tension : « On gagne toujours à réinterroger nos pratiques. La collectivité a retravaillé les postes des assistantes sociales afin de leur dégager du temps pour se recentrer sur leur cœur de métier. Leurs autres missions ont ainsi pu être confiées à des agents en interne qui ont pu monter en compétences et avoir des missions plus valorisées »

OPPORTUNITÉ OLYMPIQUE

« Aubervilliers dispose de beaucoup de potentiel : jeunesse, proximité de Paris, transports. L'ambition aujourd'hui, c'est de faire évoluer l'image de ce territoire. À ce titre, les Jeux de Paris 2024, avec la construction d'un centre aquatique et la rénovation du gymnase Guy Môquet, représentent une opportunité. Le challenge, ce sera ensuite que les habitants s'approprient ces infrastructures. » Lui-même nageur régulier, Hugues



Ce n'est pas au DRH d'être le plus expert sur tous les sujets RH.

Tolen sait d'ailleurs parfois aller à contre-courant dans son travail, en particulier sur un sujet qui lui tient à cœur : le numérique. Exemple avec le changement de SIRH, lancé à l'automne 2020 et mis en œuvre au printemps 2022 : « Ça a été 18 mois très intensifs, et parfois difficiles, car au départ j'étais seul face à la majorité des agents. Ils ne voulaient pas d'un nouvel outil. J'ai assumé mon rôle moteur, et peu à peu, j'ai convaincu les responsables d'équipe, puis la plupart des collègues. Au final, cela a permis de souder la direction et de mobiliser une grande capacité de travail des équipes. J'en arrive même à demander désormais si c'est moi qui protège mes agents ou bien si ce sont eux qui me protègent. » ●



Collectivités est une publication du CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gerain, 93 698 Pantin Cedex.

/// Directeur de la publication: Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction: Xavier Bastard. Rédacteur en chef: Wilfrid Gerber. Rédacteur: Gaël Chartier.

/// Crédits photo: M. Habibi, B. Delessard, G. Chartier, S. Kowalczewski, Adobe Stock. Dr.

/// Conception graphique et mise en pages: C. Baudouin/C. Richard. Impression: Arteprint by SB. Dépôt légal: à parution. ISSN: 1631-4948