

COLLECTIVITÉS

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

NET-PI
cig' atelier

AU PROGRAMME

- La promotion interne en petite couronne
- Pourquoi dématérialiser la promotion interne
- NET-PI et NET-RA : des outils complémentaires
- Les principales fonctionnalités de NET-PI
- L'accompagnement proposé par le CIG en petite couronne

2 - Rencontre gestionnaires PI #1

cig'
Petite
Couronne

EXPERTISE

**NET-PI : LA NOUVELLE
APPLICATION PENSÉE POUR
ET AVEC LES COLLECTIVITÉS**



Édito

UN SECOND SEMESTRE À 4 TEMPS

Le CIG fait feu de tout bois au second semestre en organisant dans ses locaux des rendez-vous importants pour ses affiliés compte tenu de leurs enjeux et du nombre d'agents concernés.

Dès septembre, du 9 au 11, le forum retraite a invité les agents territoriaux de la petite couronne à moins de 5 ans de la retraite à bien s'y préparer.

Le 11 octobre, la 6^e Rencontre de l'emploi et des ressources humaines a proposé aux acteurs territoriaux des ressources humaines de la petite couronne d'aborder le thème ô combien stratégique de l'intelligence artificielle autour du débat : « IA : chance ou menace pour l'expertise RH ? ».

Quatre jours après, le 15 octobre, le CIG a convié les services prévention, des directions des sports et des directions des ressources humaines à « mettre K.-O. les risques pro' » au cours de la 25^e Rencontre de la prévention. En effet, les structures sportives territoriales, par leur complexité, peuvent être source de risques professionnels pour les agents y exerçant une activité (gardiens, agents d'entretien, maîtres-nageurs ou encore animateurs, techniciens, agents d'accueil...).

Enfin, le 14 novembre, le CIG organise sa 21^e Journée santé et sécurité du travail pour savoir en quoi les adaptations des rythmes et des temps d'activité des agents publics (semaine de 4 jours, télétravail, cadencement et pilotage des activités, nouvelles technologies...) répondent aux enjeux en matière d'amélioration des conditions de travail.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,
Député honoraire.

SOMMAIRE

3. GRH

➤ Faciliter l'efficacité organisationnelle des services, avec l'accompagnement du CIG

4-5-6. Enjeux

➤ Travailler plus, moins... ou mieux ?
➤ Temps de travail : l'offre du CIG évolue avec de nouveaux enjeux
➤ Égalité pro : une action qui s'inscrit dans la durée

7. Rencontre avec

➤ Sabrina Assayag, adjointe au maire des Pavillons-Sous-Bois

8-9. Expertise

➤ Promotion interne : une application pensée pour faciliter le travail des collectivités
➤ Du nouveau pour les publications statutaires

10. Mission

➤ Un nouveau dispositif au service de l'évolution professionnelle des agents

11. En bref

➤ Brèves d'actualité

12. Portrait

➤ Sophie Chevreul, DRH de la Ville de Saint-Cloud

FACILITER L'EFFICIENCE ORGANISATIONNELLE DES SERVICES, AVEC L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG

Le conseil en organisation et méthode s'inscrit dans une démarche d'accompagnement structurel et opérationnel de projets, dans une vision prospective. L'objectif est d'optimiser la performance globale d'une entité de travail en impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

Questions RH, budgétaires, technologiques... autant de facteurs qui amènent les employeurs territoriaux à vouloir améliorer le fonctionnement de leur organisation pour un bon déploiement de leur service public.

Pour répondre à leurs besoins, le CIG propose une mission de conseil en organisation et méthode qui s'inscrit désormais de manière transversale dans le catalogue de ses prestations : « Cette mission peut être mise en œuvre en complémentarité avec d'autres accompagnements notamment sur des enjeux qui relèvent de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels (ACFI, médecins du travail, psychologues, ergonomes...). Certaines préconisations pourraient en effet utilement être complétées par l'intervention d'un conseiller ou d'une conseillère en organisation », constate Benoît Haudier, DGA du CIG, délégué aux concours, à la santé et à l'action sociale et en charge du conseil en organisation et méthode. « Et inversement, questionner une organisation peut également être un puissant levier de prévention ! ».

Villiers-sur-Marne (Val-de-Marne, 900 agents, 30 000 habitants) est l'une des premières à avoir sollicité ce dispositif rénové en 2023. Comme l'explique Hélène Arlé, DGA : « Nous avons

souhaité travailler sur l'optimisation de la masse salariale et la qualité de vie au travail. L'expertise du CIG, et plus particulièrement en analyse organisationnelle, permet un appui et un accompagnement de la collectivité ».

« La démarche est portée à la fois par les élus et la direction générale, ce qui permet une facilité d'organisation et une fluidité dans les échanges, souligne Michel Oudinet, 1^{er} adjoint au maire, délégué à la sécurité, aux finances, aux ressources humaines et à l'administration générale. Il ne s'agit pas de balayer tout ce qui existe mais de faire des préconisations qui permettent une évolution de l'organisation des services. Notre volonté est surtout de répondre aux exigences de demain ».

CO-CONSTRUCTION, OBJECTIVITÉ, TRANSPARENCE

La réussite d'une telle démarche passe par l'implication de l'ensemble des acteurs concernés au sein de la collectivité. « Lors de la phase de cadrage, nous nous assurons du portage de la démarche par les élus et la DG quelles que soient les modalités d'accompagnement proposées : accompagnement de projet, analyse organisationnelle, co-conception de plans d'actions et co-construction d'outillage » expliquent les conseillères en organisation et méthode.



Co-construction avec l'ensemble des acteurs, objectivité et transparence tout au long du processus... Pour Julie Lemainque, DRH de Villiers-sur-Marne, la démarche du CIG offre bien des avantages : « En prise avec nos préoccupations quotidiennes, nous manquons souvent de recul pour réinterroger des fonctionnements bien installés. En s'engageant dans ce travail, nous acceptons donc collectivement une forme de remise en question. Cela représente un investissement, notamment en termes de temps. Mais c'est pour nous permettre d'en sortir grandis ! ».

Afin d'accéder à cet accompagnement, les collectivités peuvent signer en amont la convention cadre de conseil en organisation et méthode du CIG. C'est à l'issue de l'étude de besoin et de faisabilité qu'une lettre de cadrage formalise le périmètre de la démarche ainsi que ses modalités opérationnelles et financières. ●

CONTACT

co.orga@cig929394.fr



L'équipe de la mission conseil en organisation et méthode se compose de 3 intervenantes : Marine Jandari-Etcheverry, Florence Ghaly et Catherine Massoutre-Berry.

À travers les éclairages de différents experts, la Journée santé et sécurité au travail a pour ambition d'apporter une vision synthétique d'une problématique touchant la santé au travail des agents des collectivités territoriales.



TRAVAILLER PLUS, MOINS... **OU MIEUX ?**

Semaine de 4 jours, télétravail, cadencement, nouvelles technologies... Les évolutions des rythmes et des temps d'activité des agents publics se multiplient. Mais permettent-elles d'améliorer leurs conditions de travail ? C'est la question que propose d'explorer la Journée santé et sécurité au travail (JSST) du 14 novembre prochain.

« **D**epuis une trentaine d'années, on constate une tendance générale à l'intensification du travail, dans tous les pays industrialisés. » Le constat dressé par Serge Volkoff, statisticien, ergonomiste et chercheur au centre d'études de l'emploi et du travail du CNAM est préoccupant. Malgré toutes les pistes explorées pour rendre le travail plus attractif et plus moderne, c'est vers une vie de travail plus ardue que l'on semble inexorablement se diriger. Pression sur les individus, accélération du changement et de la mobilité : c'est tout l'environnement professionnel qui semble de plus en plus instable. « À cet égard, la sphère publique est soumise à des contraintes particulières, du fait de la rigidité de certaines de ses règles, des exigences des usagers du service public, mais aussi de l'injonction qui lui est faite de "rattraper" le secteur privé », souligne le co-auteur de *Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail* (2022). Lors de la Journée santé et sécurité au travail, Serge Volkoff viendra préciser ce constat et interroger

la manière dont les employeurs peuvent gérer ces nouvelles contraintes. Plusieurs autres experts de premier plan seront présents lors de cette JSST du 14 novembre. Comme le souligne Stéphanie Catto, directrice de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail du CIG, « les interventions doivent permettre d'explorer les liens entre les temps et le contenu du travail, entre la diversité, voire l'individualisation des rythmes et le management territorial public. »

QUANTITÉ ET QUALITÉ

Un exemple intéressant sera ainsi proposé par Sylvie Larigauderie, directrice déléguée à la lecture publique et au jeu à l'établissement public territorial Grand-Orly Seine Bièvre (94), pour qui « la question des rythmes et temps de travail n'est pas seulement quantitative : elle est aussi qualitative. » À la tête d'un réseau de 15 médiathèques et ludothèques, elle est amenée depuis 2020 à réfléchir à cette question pour plusieurs raisons : mise en conformité aux

1 607 heures, expérimentation du télétravail dans un service ouvert au public, projet d'extension des horaires d'accès du public dans le cadre de la consultation "ouvrir plus, ouvrir mieux", lancée par l'Etat.

« En abordant ces transformations avec un souci d'écoute et d'échange avec les personnels, nous avons pu construire un climat de confiance et donner aux équipes et aux agents une certaine autonomie pour s'organiser, dans le respect du cadre général, relayé notamment par les encadrants intermédiaires, explique-t-elle. Il faut toutefois rester vigilant sur la problématique de la charge de travail ressentie, les agents étant très investis dans leurs missions et les passerelles entre temps professionnel et temps personnel pouvant être difficiles à tracer précisément. Trouver le bon "tempo" est donc un travail continu. La qualité de vie au travail est d'ailleurs l'un des 4 axes de notre projet de service. C'est une donnée indispensable, notamment pour surmonter nos difficultés en matière de recrutement. » ●

Journée santé et sécurité au travail

« Rythmes et temps de travail : comment trouver le bon tempo pour la santé et le bien-être des agents ? »

Jeudi 14 novembre, de 9 h à 17 h, au CIG Petite Couronne, à Pantin (93)

Les inscriptions sont ouvertes sur www.cig929394.fr

TEMPS DE TRAVAIL

L'OFFRE DU CIG ÉVOLUE

Quatre ans après sa création, la mission « Temps de travail » du CIG adapte son contenu. De nouvelles prestations sont d'ores et déjà disponibles pour les collectivités affiliées, afin de ré-interroger leur cadre de travail et de le faire évoluer.

La mission « Temps de travail » du CIG a été lancée dans la foulée de la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Son rôle : mobiliser des expertises croisées du centre de gestion pour aider les collectivités dans la mise en œuvre effective des 1 607 heures. Les échéances réglementaires étant désormais passées, cette mission est aujourd'hui appelée à évoluer.

L'offre de service du CIG s'enrichit ainsi de 2 nouvelles modalités de prestation pour répondre aux nouveaux enjeux en matière de temps de travail. La 1^{re} concerne la semaine de 4 jours. Le CIG propose de réaliser une étude de

faisabilité sur un projet d'organisation de ce type. Le sujet est d'actualité depuis la diffusion, en mars dernier, d'une note de la DGAFP relative à l'expérimentation de la semaine de 4 jours dans la fonction publique.

Second volet de l'accompagnement du CIG : l'organisation d'ateliers collectifs sur les thématiques liées au temps de travail. La 1^{re} thématique proposée est celle de l'annualisation, en réponse aux demandes formulées notamment à travers l'enquête temps de travail, menée en 2023. Les acteurs RH ont ainsi la possibilité de participer aux ateliers organisés au CIG : des sessions de 2 demi-journées seront proposées 2 fois par an. La prochaine est prévue en novembre. Les collectivités

peuvent également demander la mise en place d'un atelier *ad hoc*, à destination de leurs directions opérationnelles.

La mission d'accompagnement sur mesure, quant à elle, se poursuit. « *Au-delà des 1607 heures, beaucoup d'employeurs*

territoriaux expriment encore le besoin de clarifier leurs cycles de travail, dans une perspective d'optimisation et d'harmonisation », souligne Solenne Lépling, directrice de l'emploi territorial du CIG. C'est par exemple le cas de l'établissement public territorial Est Ensemble, qui a sollicité le centre de gestion en 2023 concernant l'organisation du temps de travail dans



L'accompagnement du CIG auprès d'Est Ensemble a permis d'harmoniser et de clarifier les rythmes de travail pour les 11 piscines gérées par cet établissement public territorial et leurs 200 agents, comme ici le centre nautique Jacques-Brel, à Bobigny (93). Photo : Gaspard Gry/Est Ensemble.

ses piscines. « Grâce au CIG nous avons bénéficié d'un regard extérieur et d'un partage d'expertise, se félicite Laetitia Gagnard, directrice des ressources humaines d'Est Ensemble, interviewée lors d'un podcast dédié à cette thématique*. À travers une démarche de concertation, nous avons à la fois pu harmoniser les rythmes de travail et promouvoir un cadre d'organisation équitable et transparent, dans le respect de la réglementation. Cela a contribué à améliorer la qualité de vie au travail des agents, mais aussi à redonner un sens collectif à la notion de réseau de nos équipements. » ●

* Pour en savoir plus, consultez le podcast hors-série « Minute Statut » d'avril 2024 sur « l'organisation du temps de travail » : www.cig929394.fr/grh/expertise/podcast-minute-statut



CONTACT

Direction de l'emploi territorial

Tél. 01 56 96 82 51

s.leplinge@cig929394.fr

UNE ACTION QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE

Le 25 septembre, le conseil d'administration a approuvé le nouveau plan d'action 2024-2026 du CIG pour l'égalité professionnelle. Cette décision pérennise l'engagement du centre de gestion, aussi bien en interne qu'en externe, auprès de ses affiliés.

Le 8 mars 2021, le CIG lançait son 1^{er} plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Le nouveau plan d'action 2024-2026 vient prolonger cet engagement. « En faisant le bilan du dispositif 2021-2023, notamment à travers un questionnaire à l'ensemble des agents, nous avons perçu qu'un certain nombre de collègues, représentatifs des différentes directions, avaient des idées intéressantes, explique Vanessa Schmit, chargée de projet RH et référente égalité professionnelle. Nous leur avons proposé de constituer un groupe de réflexion sur le plan 2024-2026. Le travail s'est organisé autour de différents temps d'échange, avec à chaque fois un éclairage issu d'une expertise interne. »

« Outre les axes obligatoires du plan d'action, nous en avons ajouté un relatif à la gouvernance, pour marquer le portage par la direction générale et clarifier le rôle de chacun, souligne Diana Devy, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial. Le groupe d'agents volontaires va être pérennisé, pour faire vivre le plan d'action, sous la conduite des

deux référents. L'engagement des agents sera valorisé : lettre de mission, formations spécifiques pour monter en compétences... »

Grâce à ces relais en interne, le CIG espère toucher un public plus large. « Au-delà des actions de sensibilisation elles-mêmes, il y a un important travail de communication à mener pour faire connaître la démarche et son avancée,

explique Jean Gheroldi, chargé d'études RH et lui aussi référent égalité professionnelle. » Les enseignements de ce travail mené en interne pourront être partagés en externe, avec les collectivités affiliées, dans le cadre des modalités d'accompagnement proposées par le centre de gestion [cf. encadré ci-dessous]. Le CIG dispose d'ailleurs d'un relais de premier plan, en la personne

d'Igor Semo, maire de Saint-Maurice (94), qui porte spécifiquement cette question de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du conseil d'administration, ainsi que de l'EPT Paris Est Marne & Bois et de la coordination des employeurs territoriaux. ●



Aider les employeurs territoriaux à agir

En matière d'égalité professionnelle, le CIG propose un kit de sensibilisation sur les idées reçues, composé d'un livret illustré et d'une exposition (cf. photo ci-dessus), directement utilisables par les collectivités. Autre service : un outil d'aide à l'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle. Ces éléments ont été élaborés en partenariat avec le Centre Hubertine-Auclert* et également d'autres centres de gestion pour le deuxième outil. Le CIG Petite Couronne accompagne aussi les collectivités avec des rendez-vous réguliers sous la forme d'ateliers d'échange de

pratiques entre acteurs territoriaux. Récemment, un webinaire d'information sur l'index égalité, une nouvelle obligation imposée aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, a été diffusé. Toutes ces ressources, ainsi que d'autres éléments utiles (guide pratique, études comparatives, enregistrements de webinaires...) sont disponibles sur le site du CIG :

www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle

* Organisme rattaché à la Région Île-de-France, spécialisé dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes
www.centre-hubertine-auclert.fr/



« Le CIG est un tiers de confiance et un tiers de référence dans le domaine de la gestion RH. »

Sabrina Assayag, adjointe au maire des Pavillons-sous-Bois déléguée au développement durable, à l'environnement et à la propreté de la Ville, est membre du bureau du conseil d'administration du CIG depuis 2016.

RENCONTRE AVEC

→ **Votre délégation dans votre Ville n'est pas liée aux ressources humaines. Siéger au conseil d'administration du CIG depuis plusieurs mandatures vous a-t-il apporté des compétences dans ce domaine ?**

Ma participation au conseil d'administration du CIG Petite Couronne me permet tout d'abord de représenter, comme chaque élu présent, l'ensemble des affiliés. L'établissement étant spécialisé dans la gestion des ressources humaines, cela élargit et enrichit ma façon d'appréhender les problématiques liées à ce domaine dans les collectivités. Cela me donne également des éléments de comparaison sur l'organisation, le fonctionnement et les pratiques des administrations, des villes et des établissements publics de la petite couronne. Rencontrer des élus qui viennent de différentes collectivités et établissements est très enrichissant, d'autant plus que le dialogue entre nous est de grande qualité et que les débats sont transparents.

Nous échangeons également sur nos pratiques, nos difficultés de recrutement et sur les moyens de fidéliser nos agents.

Le CIG est un formidable tiers de confiance et, je pense, un tiers de référence, dans un domaine, la gestion des ressources humaines, qui est capital pour les autorités territoriales car piloter un projet politique local nécessite l'engagement des agents territoriaux sur le terrain au quotidien.

→ **Pouvez-vous nous en dire plus sur votre délégation au sein de votre Ville ?**

J'ai une délégation particulièrement délicate car « visible » directement par les habitants. J'ai en charge à la fois l'embellissement de la ville (plantations, végétalisation, fleurissement) mais également la propreté de la ville, l'entretien des installations sportives et des aires de jeux. Sur cette délégation, une trentaine d'agents travaillent à temps plein. Pour une commune de près de 25 000 habitants, c'est plutôt satisfaisant. Mais ces agents font un métier difficile.

Les incivilités se multiplient. La suppression de la taxe d'habitation ne nous a pas du tout rendu service sur le terrain, même si nous mettons en place des actions de prévention. La lutte contre les dépôts sauvages est en soi un travail de longue haleine.

Les agents font un métier de terrain difficile, pas toujours valorisé. Je veux leur rendre hommage.

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

Cette démarche structurante se concrétise en permanence. Pour l'illustrer, je citerai les 3 plans d'action mis en œuvre depuis l'année dernière.

Un premier plan d'action pluriannuel vise par exemple à améliorer les délais de traitement des dossiers soumis au conseil médical. Comment ? Par un accompagnement renforcé des acteurs de cette instance ainsi que des collectivités affiliées. Mais aussi en facilitant le recours aux médecins agréés qui doivent réaliser des expertises complémentaires ou siéger au conseil médical. À compter de janvier 2025, les honoraires de ces médecins agréés sollicités pour la réalisation d'expertises – permettant l'examen des situations par la formation restreinte du conseil médical – seront ainsi avancés par le CIG avant d'être remboursés par les collectivités. Cela va permettre d'accélérer l'ensemble de la procédure. Sur la question de l'attractivité, le centre de gestion déploie un second plan d'action, en lien avec différents partenaires. Le CIG participe au programme « Objectif Emploi Public » avec l'association La Cordée. Il s'est aussi associé à France Travail pour monter une formation en gestion financière et en ressources humaines pour des demandeurs d'emploi. Et il organise le forum annuel de l'apprentissage avec la délégation régionale du CNFPT Île-de-France. Autant d'initiatives qui apportent un soutien appréciable pour les employeurs territoriaux dans la recherche de nouveaux profils de collaborateurs.

Enfin, le 3^e plan d'action consiste à fluidifier la gestion des conseils de discipline. Des modalités d'organisation adaptées ont été retenues : programmation des séances très en amont, sensibilisation plus fréquente des collectivités pour trouver des élus disponibles, etc. Des ateliers à destination des membres des instances et des représentants des collectivités sont aussi proposés pour mieux faire connaître les conseils de discipline et leur fonctionnement. Les délais de présentation des dossiers devant l'instance ont été significativement réduits. En tant que représentante des affiliés, je tiens à souligner l'importance de ce travail qui est appelé à se poursuivre. ●

PROMOTION INTERNE

NET-PI, UNE APPLICATION PENSÉE POUR FACILITER LE TRAVAIL DES COLLECTIVITÉS



À partir du 10 décembre, le CIG Petite Couronne va dématérialiser le traitement des dossiers de promotion interne en mettant à disposition de ses affiliés l'application NET-PI. Un accompagnement leur sera proposé pour faciliter la prise en main de ce nouvel outil.

La modernisation des procédures du CIG se poursuit. Après le traitement dématérialisé des saisines de la formation ordinaire des commissions administratives paritaires depuis plus d'un an, vous pourrez bientôt effectuer toutes les étapes relatives à la promotion interne en ligne. La nouvelle application NET-PI viendra remplacer l'outil SNAPi, avec de nouvelles fonctionnalités. Elle sera mise en service à partir du mardi 10 décembre. Pour faciliter le travail des services gestionnaires des affiliés et du service instructeur du CIG et rendre l'outil le plus intuitif possible, le centre de gestion a adopté une démarche centrée sur l'utilisateur.

PENSÉ POUR ET PAR LES GESTIONNAIRES RH

Grâce à cet outil, vous pourrez vérifier que chaque fonctionnaire proposé remplit bien les conditions de services effectifs, être guidé dans les pièces à transmettre pour assurer la complétude du dossier et suivre l'avancée de l'instruction des dossiers par le CIG [cf. témoignage en encadré]. Toutes les données relatives à la situation des agents seront protégées au sein de la solution.

Les 1^{res} sessions concernées :

- ingénieurs,
- conseillers socio-éducatifs,
- directeurs d'établissement d'enseignement artistique,
- professeurs d'enseignement artistique.

Les dates à retenir pour l'accompagnement à la prise en main de l'outil :

- réunion de présentation au CIG le 7 octobre pour l'ensemble des affiliés,
- ateliers de prise en main d'une journée au CIG entre novembre 2024 et janvier 2025.

Par ailleurs, pour que les référents PI et les DRH des collectivités soient pleinement informés de ce projet, le CIG a créé une newsletter, « Le fil de la promotion interne », diffusée à l'ensemble des référents PI des collectivités ainsi qu'aux DRH. Elle contient l'ensemble des informations importantes sur le sujet et notamment les dates et les modalités d'inscription aux ateliers de prise en main. ●

POUR EN SAVOIR +

www.cig929394.fr/grh/deploiement-net-pi

Carole Tardif, gestionnaire RH, Le Perreux-sur-Marne (94)

« En tant que membre du groupe utilisateurs, le CIG nous a réunis deux jours en présentiel et une demi-journée en distanciel pour nous présenter l'outil, nous le faire manipuler et recueillir nos suggestions. Personnellement, je trouve que c'est un outil vraiment révolutionnaire. Il est très clair, très facile d'utilisation, intuitif, ce qui facilite notre travail et répond à nos contraintes de gestionnaires. Il nous apporte notamment plus de

visibilité et de traçabilité sur l'avancée des dossiers. Au quotidien, nous avons beaucoup de questions de la part des agents, par exemple concernant le calcul des points par le CIG. Grâce à NET-PI, nous sommes mieux informés pour leur répondre. On ne se sent plus isolés dans notre collectivité. Nous sommes vraiment associés à la procédure. »

DU NOUVEAU POUR LES PUBLICATIONS STATUTAIRES

Pour chaque publication statutaire, les experts du Centre souhaitent proposer une offre au plus près des besoins de ses utilisateurs. À ce titre, plusieurs évolutions méritent d'être signalées.

La revue mensuelle *Informations administratives et juridiques* - dite *IAJ* - va prochainement aussi être disponible en ligne sur le portail Cairn. Un accès diversifié et enrichi aux IAJ est rendu possible, offrant le choix entre le format Web ou PDF, et permettant, outre l'abonnement classique à la revue, la vente au numéro, la vente d'articles, et la présence de la revue dans des bouquets de revues juridiques proposés par la plateforme. Le portail Cairn accroît la visibilité de la revue, notamment auprès d'un public universitaire et de praticiens du droit de la fonction publique (juristes, avocats...) et permet ainsi une diversification de l'audience.

Cette rentrée sera également le moment d'interroger les utilisateurs de la *Banque d'information sur le personnel - BIP* - afin d'évaluer leurs usages et de mesurer leur degré de satisfaction vis-à-vis de l'ergonomie du site et des fonctionnalités proposées. Dans un souci d'amélioration constante de BIP, ce questionnaire a pour objet d'identifier les besoins des utilisateurs et d'y apporter des réponses par des améliorations futures.

En poursuivant cette démarche d'accompagnement de tous les publics, une vidéo de présentation va prochainement être diffusée. Expliquant le contenu et le fonctionnement de BIP, ce film est conçu pour permettre une prise en main rapide et une meilleure compréhension de l'outil.

En juin, un questionnaire de satisfaction a été adressé aux abonnés du *Répertoire des carrières territoriales* pour mieux connaître leurs besoins et leurs souhaits d'évolution de cet ouvrage diffusé pour l'essentiel au format « papier ». À ce jour, les abonnés disposent d'un complément numérique leur permettant seulement de consulter les schémas de carrière et les grilles indiciaires régulièrement mis à jour. Les contributions des utilisateurs (plus de 350 réponses) vont permettre de faire évoluer cet ouvrage pour l'adapter aux nouveaux besoins des services RH. En effet, l'enjeu de la réactivité des mises à jour ainsi que la possibilité de consulter une version numérique intégrale ayant été plébiscités, le service des publications statutaires réfléchit actuellement à la définition d'un nouveau produit répondant aux besoins des utilisateurs. ●



RÉFÉRENCES

- ↳ Site BIP : <https://bip.cig929394.fr/>
- ↳ Les IAJ sur la plateforme Cairn : <https://droit.cairn.info/revue-informations-administratives-et-juridiques>
- ↳ Questionnaire BIP : <https://bip.cig929394.fr/questionnaires/questionnaire-vos-usages-de-bip>
- ↳ Tutoriel vidéo BIP à venir prochainement sur : www.cig929394.fr

UN NOUVEAU DISPOSITIF AU SERVICE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le 26 novembre, le CIG lancera la première session de son dispositif de bilan de parcours professionnel. Ouvert à tous les agents territoriaux de la petite couronne, cet accompagnement s'organise en 6 journées de travail en collectif, répartis sur une amplitude de 2 mois.

Les solutions d'accompagnement des parcours des agents territoriaux se diversifient. Objectif : soutenir les projets d'évolution professionnelle des agents. La création du bilan de parcours professionnel s'inscrit dans ce cadre. Ce nouveau dispositif* constitue une obligation pour les collectivités. Pour les aider à y répondre, le CIG va développer des sessions d'accompagnement collectif, proposées en présentiel dans ses locaux.

Chaque groupe se composera d'une dizaine d'agents de profils différents (titulaires ou contractuels, toutes collectivités, tous métiers et tous projets confondus). Ensemble, ils participeront à 6 journées de travail, réparties sur une amplitude de 2 mois, à raison de 2 journées consécutives par mois, avec des temps de travail personnel entre chaque rendez-vous. Tout ce processus permettra aux participants de faire le bilan de leur parcours professionnel, de s'interroger sur leurs sources de motivation et leurs perspectives de carrière, et de concevoir un plan d'action pour déployer leur projet.

« Ce dispositif n'est pas un bilan de compétences. Il est à distinguer de ce que le CIG propose à titre individuel via le conseil en orientation professionnelle, précise Aurélie Fostyko, cheffe du service accompagnement des parcours et intérim au CIG. Dans le bilan de parcours professionnel, la réflexion en collectif offre une dynamique spécifique, à travers le partage d'expériences, l'effet miroir entre les participants mais aussi le développement d'un réseau professionnel. »



La première session est programmée à compter du 26 novembre. « Il s'agira d'un format expérimental, souligne Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial. Sur la base de ses enseignements, nous ajusterons les contenus et modalités d'animation. Les inscriptions peuvent se faire à l'initiative de l'agent ou de sa collectivité. La prise en charge de ce bilan de parcours professionnel sera incluse dans la cotisation de chaque employeur affilié au CIG : elle ne représentera donc pas un coût supplémentaire. » ●

*Évoqué dès 2017 dans une ordonnance mais précisé plus récemment à travers un décret de juillet 2022 et un arrêté d'août 2023

Un webinar de présentation du bilan de parcours professionnel

Pour expliquer plus précisément les contours du bilan de parcours professionnel, son intérêt pour les employeurs territoriaux et leurs agents, et les modalités de participation à la première session, un webinar de présentation du dispositif a été proposé le 18 octobre. Son enregistrement est à retrouver sur le site du CIG : www.cig929394.fr

Conseil médical : avance des frais d'expertise par le CIG

Dans le cadre du plan d'actions visant à fluidifier le fonctionnement du conseil médical interdépartemental, le CIG adopte une nouvelle procédure à compter de janvier 2025.

À cette date, les honoraires des médecins agréés sollicités pour la réalisation d'expertises permettant l'examen des situations par la formation restreinte du conseil médical seront avancés par le CIG. Le but est de faciliter la procédure de paiement et ainsi fidéliser les médecins agréés dont la mission est essentielle au bon fonctionnement du conseil médical, à un moment où la pénurie médicale constitue le principal facteur des retards au niveau de la formation restreinte de l'instance.

Les affiliés doivent ainsi autoriser le CIG à avancer ces frais

d'honoraires réalisés pour le compte de leurs agents en signant une convention spécifique transmise par courrier postal cet été. Le CIG procédera ensuite à l'édition d'un titre de recette à un rythme bi-annuel. À noter : en cas de non-retour d'ici le 30 novembre 2024, le CIG ne pourra plus procéder à la mise en œuvre d'expertises pour les agents dont le traitement des dossiers risque d'être ralenti. ●

Contact

SECRÉTARIAT DU CONSEIL MÉDICAL INTERDÉPARTEMENTAL

conseilmedical-restreinte@cig929394.fr

Tél. 01 56 96 80 86



Un forum retraite réussi

Les 9, 10 et 11 septembre dernier se tenait le forum retraite organisé au et par le CIG. Plus de 1200 agents territoriaux à moins de 5 ans de la retraite, venus des quatre coins de la petite couronne, sont venus pour échanger avec les nombreux acteurs du secteur (CNRACL-RAFP, IRCANTEC, CNAV, service retraite et service des assistants sociaux du travail du CIG..) et « connaître leurs droits », « prendre soin de leur santé », « découvrir des loisirs », « veiller à leur bien-être » et « rester actif sans travailler ». Ils ont également pu bénéficier d'animations comme « Les joies de la sophro » ou encore « réflexologie ». ●

LA SANTÉ MENTALE À LA LOUPE

Le 27 juin dernier, la 2^e journée « réseau des AST de la petite couronne » du CIG a réuni 29 assistantes et assistants sociaux du travail des collectivités de la petite couronne. Le thème de cette session : « la santé mentale, comment adapter son accompagnement ? ». Le coordinateur de la mission « dispositifs psychosociaux » ainsi que le coordinateur du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG sont intervenus en tant qu'experts.

Cet espace d'échange, de concertation et de mutualisation des savoirs et des

compétences sera désormais proposé 2 fois par an. À l'issue de cet événement, des groupes de travail pilotés par le CIG ont été mis en place avec les participants volontaires afin de travailler sur le contenu et la forme des prochaines sessions. ●

EN SAVOIR PLUS

Aggou El-Moudden

Conseillère technique,

aspt@cig929394.fr - 01 56 96 81 91.

Prévention de l'usure professionnelle dans la petite enfance

Un nouveau cycle collaboratif portant sur la prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de la petite enfance va être lancé pour les acteurs de ce secteur (directrice/directeur de crèche et leurs adjointes et adjoints) et des ressources humaines (conseillère/conseiller ou assistant/assistante en prévention). Il s'ouvrira le vendredi 29 novembre par un webinaire de présentation et d'appel à candidature, qui sera suivi de 4 matinées de travail au CIG (les 28 janvier, 11 février, 11 mars et 1^{er} avril). Ce cycle doit permettre aux participants de mener une réflexion approfondie sur le sujet, d'échanger sur les bonnes pratiques et d'élaborer des outils opérationnels. Il sera animé par des professionnels de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail ainsi que de la direction de l'emploi territorial du CIG. Les modalités de participation à ce cycle seront précisées prochainement sur le site internet du CIG et le journal *Collectivités* reviendra sur ce sujet dans un prochain numéro. ●



Portrait • **Sophie Chevreul**

LES RESSOURCES HUMAINES EN PARTAGE



Sophie Chevreul est directrice des ressources humaines de la Ville de Saint-Cloud (800 agents, 30 000 habitants). Sur les terres du festival « Rock en Seine », elle emploie toute son énergie pour faire bouger les RH dans sa collectivité.

Ce que Sophie Chevreul apprécie dans ses fonctions de DRH, « c'est le côté relationnel, le côté social aussi. Les ressources humaines sont au service des autres pour rendre le meilleur service public possible aux usagers et contribuer à l'intérêt général. » Juriste de formation, elle a travaillé à l'aide sociale à l'enfance puis en tant que cheffe d'un service éducation et rejoint en 2007 la Ville de Saint-Cloud, d'abord comme DRH adjointe, puis comme directrice du service logement et, depuis 2015, comme DRH. « Ici j'apprécie la qualité de vie et le fait que la Ville soit à taille humaine. Tout le monde connaît tout le monde : il y a 350 agents titulaires, 250 contractuels et environ 200 vacataires. »

À la direction des ressources humaines, Sophie Chevreul anime une équipe de 11 personnes. « Le principal enjeu, c'est de concilier maîtrise de la masse salariale dans un contexte où le pouvoir d'achat est une question sensible, tout en essayant d'être attractif et de fidéliser nos agents. »

L'an dernier, un séminaire d'une journée, organisé en partenariat avec le CNFPT pour les cadres de la collectivité, a justement permis d'aborder la question de l'attractivité et de la fidélisation. Objectif : trouver des idées d'amélioration de la qualité de vie au travail. Cette réflexion a pu s'appuyer sur les résultats d'un questionnaire adressé à tous les agents et reprenant des questions déjà posées en 2018, à l'occasion d'un diagnostic sur

les risques psycho-sociaux. « Le taux global de satisfaction est bon, à 85 %, précise-t-elle. Certes, il y a une forte préoccupation des agents concernant la charge de travail, avec une pression des usagers qui se fait de plus en plus sentir. Mais sur cette problématique, on voit que les réponses apportées par la collectivité sont au rendez-vous. C'est positif. »



Rendre le meilleur service public possible et contribuer à l'intérêt général.

Plusieurs actions sont menées pour entretenir une ambiance chaleureuse en interne : pauses convivialité sur différents thèmes (blind test musical, marché de Noël, visite d'exposition au musée...), activités sportives, barbecue annuel avec concours de pétanque... Un nouveau système de restauration, avec frigo-connecté, vient également d'être mis en service, pour allier repas à petits prix, qualité gustative et lutte contre le gaspillage alimentaire. De plus, pour cette rentrée, la DRH vient d'inaugurer une salle de pause « cosy et connectée » proposant café et boissons fraîches,

mais qui a également vocation à offrir un espace de travail aux collègues des services extérieurs.

Par ailleurs, toute une démarche est menée à Saint-Cloud sur la question du maintien dans l'emploi. « En 2019, j'ai suivi le cycle thématique proposé par le CIG, rappelle Sophie Chevreul. La Ville venait de conventionner avec le centre de gestion pour réaliser un diagnostic. Des préconisations avaient été présentées en CHSCT. Cette formation sur le maintien dans l'emploi m'a apporté beaucoup de réponses pratiques et statutaires et permis de mettre en place des commissions santé. Celles-ci se réunissent tous les trimestres avec un ou plusieurs services RH, l'assistante sociale du CIG et le médecin du travail, afin d'évoquer des situations collectives et individuelles. Car plus on agit en amont, plus les problèmes se règlent vite. »

Le maintien dans l'emploi était d'ailleurs au centre d'un autre séminaire des cadres, qui s'est déroulé en 2022, cette fois avec le CIG. « Ce séminaire a permis aux cadres de prendre conscience que cette problématique ne concerne pas uniquement les RH. En complément, nous avons rédigé un guide destiné notamment aux agents, car ces derniers sont au cœur du dispositif. En effet, leur collaboration active est indispensable à la réussite du dispositif et pour cela ils doivent être informés. » Ce guide est disponible sur le site intranet de la Ville qui a été entièrement remanié et modernisé en 2023. ●