



S'assurer contre les risques statutaires

Votre centre de gestion va renouveler le contrat-groupe qui vous assure contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé des agents. Ce contrat devrait offrir des taux particulièrement avantageux aux employeurs publics. Mais pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement, si vous le souhaitez, de ce dispositif, vous devez impérativement, dès lors que votre collectivité ou votre établissement compte un effectif d'au moins 50 agents, donner mandat au CIG, par délibération, avant la fin février 2017. Outre un article dans ce journal (p. 9 à 11), un document vous sera adressé prochainement. J'ai demandé à la direction de la santé et de l'action sociale de se tenir à votre disposition pour vous accompagner au mieux sur ce dossier.

Le Président,
Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne



LA COURNEUVE SENSIBILISE SES AGENTS AU HANDICAP

Sommaire

- 2-3 • *Grh* / La Courneuve sensibilise ses agents au handicap
- 4 • *En bref* / Brèves, agenda...
- 5 • *Portrait* / Sandrine Fusin, directeur du pôle RH de Rueil-Malmaison
- 6 • *Expertise* / Le CIG poursuit son partenariat avec le FIPHFP
- 7 • *Mission* / Cotation des postes : un outil pour la refonte du régime indemnitaire
- 8 • *En images* / Des faits marquants...
- 9 • *Enjeux* / Contrat d'assurance pour les risques statutaires : la nécessité de donner mandat au CIG
- 11 • *Infographie* / La négociation du contrat-groupe d'assurance pour les risques statutaires
- 12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires

Une demi-journée d'action et de sensibilisation au handicap a été mise en place le 17 mars 2016 pour les agents de La Courneuve.

Objectif: réfléchir sur les représentations, les idées reçues, les difficultés rencontrées par les agents handicapés au travail.

Des saynètes théâtrales ont contribué à dédramatiser le sujet.



Grh

LA COURNEUVE SENSIBILISE SES AGENTS AU HANDICAP

En collaboration avec le CIG petite couronne, La Courneuve a mis en œuvre une politique ambitieuse de sensibilisation au handicap auprès des agents de la commune.

Nous sommes en 2009. La commune de la Courneuve, en Seine-Saint-Denis (41 000 habitants, 1 100 agents) porte plainte auprès de la HALDE* (aujourd'hui Défenseur des droits) pour « discrimination territoriale » en matière de ruptures économiques et sociales (emploi, logement, éducation, effectif de police).

« C'était la première fois qu'une commune s'engageait dans cette démarche, rappelle Franck Thomas, DRH de la commune, arrivé en 2012. La ville de la Courneuve est une commune pauvre et considérait à juste titre qu'elle n'était guère favorisée par les actions publiques ».

Désireuse de lutter contre toutes formes de discrimination, la collectivité décide de sensibiliser ses agents au handicap, notamment les encadrants. Pourquoi entamer cette démarche? « Nous voulions définir plus clairement la notion de han-

dicap et les représentations qui y étaient liées, explique Franck Thomas. Nous voulions également identifier les attentes et les freins liés à l'intégration et/ou le maintien dans l'emploi des agents porteurs de handicap. Par ailleurs, nous voulions inciter les agents non recensés au titre de la RQTH** à effectuer cette démarche ».

La reconnaissance du handicap

À l'époque le taux de travailleurs handicapés s'élève à 4,32 % (l'obligation légale étant de 6 %, article L.323.2 du Code du travail).

« Nous avons déjà accompagné des agents, en collaboration avec l'assistante sociale du personnel et le médecin du travail, dans cette démarche de reconnaissance de handicap, rappelle Peggy Dapvril, responsable de l'unité prévention et mieux-être au travail. Si certains agents avaient déjà entamé cette reconnaissance à titre person-



nel, la plupart de ceux qui étaient potentiellement concernés n'avaient pas mesuré le bénéfice d'une telle démarche en termes de droits supplémentaires et de mieux-être au travail ».

La collectivité conclut alors un partenariat avec le service handicap du CIG petite couronne et choisit de mettre en œuvre une demi-journée d'action et de sensibilisation du handicap en milieu professionnel. Ce fut le 17 mars dernier. « Pour ce type de démarche délicate, il nous semblait judicieux de passer par la métaphore afin de dédramatiser les enjeux », précise Franck Thomas. Après une introduction par les élus des enjeux de cette opération de sensibilisation, la troupe de théâtre, habituée à collaborer avec les collectivités territoriales, joua deux saynètes.

Une intégration réussie

La première baptisée « Se faire reconnaître » exprimait l'importance pour les agents de se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé. La deuxième saynète « Une intégration réussie » répondait quant à elle aux interrogations liées à l'intégration d'un agent en situation de handicap. À l'issue de la représentation, un débat s'instaura entre le public (50 agents), les comédiens et les élus. Objectif: réfléchir sur les représentations, les idées reçues, les difficultés rencontrées par les agents handicapés au travail. « Les agents présents dans le public étaient soit concernés directement

par le handicap soit de manière indirecte, avec l'un de leurs proches. Nous aurions aimé sensibiliser d'autres agents, mais il s'agit d'un excellent début », indique Franck Thomas qui souligne que 100 % des agents présents se sont montrés satisfaits de cette demi-journée (questionnaire de satisfaction).

Depuis la mise en œuvre de cette démarche de sensibilisation, 8 dossiers ont été instruits auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (5 renouvellements + 3 nouveaux dossiers) et 3 demandes de financements de prothèses auditives ont été adressées à la DRH qui a, par ailleurs, mis en place une exposition itinérante

de panneaux de communications sur le sujet sur différents sites de la ville (restauration municipale, CTM, Hôtel de Ville).

Dans le même esprit, un emploi de « chargé de maintien dans l'emploi et du handicap » a été créé dans la commune. « Notre taux d'emploi de personnels porteurs de handicap s'élève désormais à 6,67 %, se réjouit le DRH. Ce résultat ne représente nullement un acquis mais un encouragement à poursuivre notre effort. » ●

* Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

6,67 %

Taux d'emploi de travailleurs handicapés à La Courneuve



« Une démarche collective de lutte contre les discriminations »

“

Muriel Tendron-Fayt, maire adjointe aux ressources humaines



Contribuer au « mieux vivre » de nos agents territoriaux, donner à ces derniers les moyens de se réaliser et de réussir leur carrière, représentent des engagements forts de l'équipe municipale qui impliquent des actions concrètes en matière de politique RH. Nous le savons, les handicaps ne sont pas tous visibles. Il s'agit donc d'établir de la confiance et du dialogue afin de prendre en compte la situation individuelle de chacun au sein d'une démarche collective de lutte contre les discriminations. Ceci n'est pas simple à mettre en œuvre mais nous y parvenons grâce à une forte détermination et un engagement de tous les instants. Concrètement, nous soutenons les agents-parents d'enfants porteurs d'un handicap et qui rencontrent de véritables difficultés de convois, de recherche d'école, de rendez-vous

spécialisés. Nous avons créé des congés exceptionnels pour eux. Grâce au professionnalisme de notre service RH et au précieux accompagnement du CIG, nous contribuons à changer les esprits.

”

AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

NOVEMBRE 2016

3, 10, 17 et 24 : Comité médical

4 et 25 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

7, 14, 21 et 28 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

15 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

16 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B

18 : Conseil de discipline de recours

28 : Conseil d'administration

DÉCEMBRE 2016

1, 8 et 15 : Comité médical

5, 12 et 19 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

2 et 9 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

8 et 9 : Rencontres de gestionnaires de personnel sur le thème « Actualité statutaire dont la mise en œuvre du PPCR (en fonction de la parution des textes) »

13 : Comité technique

13 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

14 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B

16 : Conseil de discipline de recours

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LA FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE (FSO)

Le CIG, en partenariat avec la délégation du CNFPT 1^{er} couronne, a organisé une demi-journée d'information portant sur le déroulement de carrière et la Formation Statutaire Obligatoire (FSO), le 25 octobre 2016, dans ses locaux.

La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale (FPT) mise en place par la loi n° 2007-209 du 19 janvier 2007 relative à la FPT est destinée à permettre à chaque étape de la vie professionnelle du fonctionnaire de s'interroger sur ses besoins de formation afin de lui permettre d'occuper au mieux ses fonctions et de suivre les actions de formation les plus adaptées à ses besoins. Dans ce cadre, la formation statutaire obligatoire (FSO) définie par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008

a des conséquences sur le déroulement de carrière du fonctionnaire, en particulier en matière de promotion interne.

L'objectif de cette demi-journée animée conjointement par le CNFPT première couronne et le CIG petite couronne est de rappeler les modalités de mise en œuvre de ces dispositions et d'exposer leurs incidences sur la carrière et la promotion interne des fonctionnaires territoriaux ●



LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX CONCRÈTEMENT



La 14^e édition de la Journée Santé et Sécurité au Travail organisée par le CIG dans ses locaux aura lieu toute la journée du mardi 22 novembre prochain. Son thème : « 3 ans après l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux, quelles approches adopter sur le terrain, pour quelles avancées? » ●

LE JOURNAL D'ACTUALITÉ STATUTAIRE DE BIP ÉVOLUE

Depuis le 15 septembre dernier, la rubrique « journal d'actualité statutaire » de BIP est devenue le « journal d'actualité documentaire » et a changé de présentation. Ses sous-rubriques restent les mêmes mais quelques nouveautés ont fait leur apparition :

- À chaque insertion d'une nouvelle notice dans les sous-rubriques « textes », « informations parlementaires », « presse », « jurisprudence », « CSFPT », « livres », la date de mise à jour du journal apparaît.
- Un lien permet l'accès au texte intégral pour les textes officiels et les documents parlementaires.
- Les décisions de jurisprudence sont accessibles en intégralité via BIP, le site du Conseil d'État ou Légifrance.
- Il est possible d'accéder au document intégral pour les notices des articles de Localité Info ainsi que pour toute étude ou enquête rendue publique.
- Pour une meilleure lisibilité, les mots-clés n'apparaissent plus dans la notice.
- Le Journal n'est plus accessible au format Word. ●

Sandrine Fusin, directeur du pôle RH de Rueil-Malmaison

« MA VOLONTÉ EST D'OPTIMISER LES RESSOURCES »

Directeur du pôle RH de la ville de Rueil-Malmaison depuis 2 ans, Sandrine Fusin accompagne les directions sur tous les enjeux liés aux ressources humaines, dont la gestion de la masse salariale.

Nous avons une maîtrise totale de nos effectifs. Cela représente un travail minutieux et fastidieux mais cela est très précieux ». Diplômée en sciences politiques et droit public, Sandrine Fusin a débuté sa carrière comme directrice de la communication et chef de cabinet à Puteaux. « J'ai aimé occuper ce poste, mais celui-ci n'était pas compatible avec la construction d'une vie de famille. » Le concours d'attaché territorial en poche, elle occupe un poste de chargée de mission RH à Rueil-Malmaison. Après cette première expérience concluante, elle devient chef de service affaires juridiques puis crée le service emploi compétences. Enfin, elle devient DRH au printemps 2014.

La gestion de la masse salariale, un projet d'envergure

La maîtrise des effectifs de la ville est un chantier qui a débuté en 2008. « À cette époque, nous avons pris conscience que nous allions devoir rationaliser les dépenses. » Parmi les principaux postes de dépenses figurent bien sûr les ressources humaines. « Pour contrôler nos charges, il était indispensable de repenser notre procédure de recrutement. » Mieux cadrée, elle permet en amont de déterminer les vrais besoins. « En 2013, le désengagement de l'État nous pousse à réfléchir pour optimiser les ressources. » En collaboration avec les directeurs de pôles, l'équipe de Sandrine Fusin accompagne les managers et les sensibilise au poids de la masse salariale. « J'aime le partage des idées, je sais réagir et prendre des décisions seule mais je travaille en interaction avec mon équipe le plus possible. » Les réunions organisées par le CIG de février à mai sur la maîtrise de la masse salariale ont permis à Sandrine Fusin de confronter les pratiques de Rueil-Malmaison avec celles d'autres collectivités. « Ces moments d'échange et de partage sur les indicateurs m'ont confortée dans la ligne de conduite que nous suivons et des actions que nous



BIO EXPRESS

- 1970
Naissance
à Puteaux (92)
- 1993
DEA de sciences politiques
- 1994
DEA de droit public
- 2004
Concours d'attaché territorial
- 2012
Examen d'attaché principal
- 1999
Directrice de
la communication et
chef de cabinet à
la Mairie de Puteaux
- 2003
Chargée de mission RH
à la Mairie de Rueil-
Malmaison
- 2005
Chef de service Affaires
juridiques et Assemblées
- 2008
Chef de service Emploi-
Compétences
- Depuis mai 2014
Directeur du pôle RH

mettons en place. » La gestion de la masse salariale est un travail minutieux, difficile d'un point de vue technique et qui prend du temps. « La maîtrise totale de nos effectifs nous permet d'assurer une gestion prévisionnelle importante dont les effets sont visibles sur le long terme. »

« La transversalité est une vraie richesse »

L'accompagnement managérial, la prévention des risques professionnels ou le bien-être au travail font également partie des tendances actuelles en ressources humaines en termes de management. La mutualisation des compétences et la création de passerelles entre les services sont des atouts pour Sandrine Fusin : « La transversalité est une vraie richesse. Nous souhaitons développer une culture et des pratiques communes entre les directions, de même, favoriser le soutien et l'accompagnement des cadres. » La politique d'insertion des travailleurs en situation de handicap est également un sujet important pour Sandrine Fusin qui se réjouit de la réussite de la coopération de la ville avec le FIPHFP : « Notre convention avec le FIPHFP a été renouvelée pour la 2^e fois avec un taux d'emploi de + 7 %, cela est une grande fierté et nous pousse à maintenir un niveau d'excellence dans ce domaine. »

En phase avec les nouvelles tendances, Sandrine Fusin voit se développer l'aspect social, avec la prise en charge de problématiques personnelles. « Nous accompagnons des situations qui ne relèvent pas de la sphère professionnelle. Nous devons gérer ces problèmes car les agents n'ont pas d'autres soutiens. Se retrouver face à la détresse des agents et sortir de notre rôle est une des difficultés de mon métier. » Tenace, empathique et dotée d'une grande adaptabilité, Sandrine Fusin peut s'appuyer sur son parcours pour comprendre rapidement les enjeux et adopter la bonne méthodologie de travail. « Le métier de DRH est extrêmement transversal, d'autant que nous sommes au centre des problématiques. » Pour mener à bien l'ensemble de ces projets, Sandrine Fusin sait s'entourer : « Je sais déléguer et je peux m'appuyer sur mes collaborateurs. Leur évolution est d'ailleurs très importante pour moi. » Elle peut également compter sur le soutien de sa hiérarchie : « Nous partageons les mêmes valeurs, ils me font confiance et c'est une vraie force au quotidien. » ●

LE CIG POURSUIT SON PARTENARIAT AVEC LE FIPHFP

CONTACTS

Service handicap

Sabrina Baringthon

Tél. : 01 56968196

servicehandicap@cig929394.fr



Sabrina Baringthon, chef du service handicap du CIG: « Ce partenariat va nous permettre de poursuivre nos interventions dans le cadre de la gestion collective mais également individuelle du handicap et du maintien dans l'emploi auprès des collectivités n'ayant pas de convention avec le FIPHFP ».

Avec le renouvellement, pour la troisième fois, d'une convention pluriannuelle de 3 ans avec le FIPHFP, le CIG continue d'accompagner les collectivités et les établissements publics affiliés dans leurs politiques de recrutement, d'insertion, de reclassement ou de maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap.

Le début de l'été a été marqué dans le domaine de la santé et de l'action sociale par une importante actualité en matière de handicap et de maintien dans l'emploi. La nouvelle convention* avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), approuvée par le conseil d'administration du CIG le 13 juin dernier, a pris effet à compter du 1^{er} juillet, pour 3 ans (1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2019). « Ce partenariat va nous permettre de poursuivre nos interventions dans le cadre de la gestion collective mais également individuelle du handicap et du maintien dans l'emploi auprès des collectivités n'ayant pas de convention avec le FIPHFP », remarque Sabrina Baringthon, chef du service handicap du CIG.

Par cette nouvelle convention, le service handicap proposera un nouveau bouquet de services aux collectivités et établissements publics affiliés.

Conseil méthodologique et sensibilisation

Les collectivités pourront mobiliser les compétences et l'expertise du service pour élaborer une politique handicap et se faire accompagner dans le pilotage du maintien dans l'emploi. La réalisation d'un diagnostic permet de connaître le degré de maturité de la collectivité et de définir les priorités d'actions en matière de reclassement professionnel et de maintien dans l'emploi.

La sensibilisation des acteurs est, quant à elle, un élément clé d'une politique handicap. En effet « En matière de handicap, l'information, la sensibilisation et la communication des différents acteurs sont primordiales », constate Sabrina Baringthon. Ainsi, les collectivités pourront toujours mobiliser l'intervention du service afin d'effectuer des actions de sensibilisation (conférences, saynètes théâtrales, forums, ateliers...) à la fois ludiques et porteuses de messages et à destination des acteurs de la santé au travail (équipe RH, médecins, assistants sociaux, psychologues, conseiller de prévention...), équipes encadrantes, agents et représentants des CT et des CHSCT.

Au-delà de ses actions en collectivité, le service poursuivra ses cycles thématiques au CIG tels que handicap psychique et maintien dans l'emploi mais aussi des sessions sur de nouveaux sujets avec notamment: l'apprentissage dans la fonction publique territoriale et la qualification professionnelle des agents en reconversion, et continuera d'être présent chaque jour auprès des collectivités pour la saisine des aides sur la plateforme du FIPHFP, la déclaration annuelle et l'enquête HANDITORIAL...

Accompagnement des situations individuelles

Le CIG poursuivra l'accompagnement des situations individuelles en proposant un bouquet de services diversifié permettant à la collectivité d'être accompagnée:

- Dans l'analyse d'une situation individuelle.
 - Sur les problématiques d'aménagement de poste de travail (études ergonomiques standards et études ergonomiques spécifiques). « Un ergonomiste a rejoint le service il y a quelques mois pour assurer ces études ergonomiques », indique Sabrina Baringthon.
 - Dans les reconversions professionnelles des agents (accompagnement au deuil du métier et à l'élaboration d'un projet professionnel par un psychologue du travail, bilans et accompagnements)
 - Dans la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage aménagé (accompagnement de la collectivité, du tuteur et de l'apprenti en situation de handicap) « Le CIG va aider à la fois la collectivité – identification du besoin, recrutement, montage du dossier, relation avec la DIRRECTE, accompagnement du tuteur... – mais aussi l'apprenti: lien et suivi social », explique Sabrina Baringthon.
- Enfin, sensible au handicap mental, psychique et cognitif, le CIG continuera de proposer des dispositifs adaptés afin de permettre le maintien dans l'emploi de ces agents. ●

* Le partenariat entre le CIG et le FIPHFP a commencé en 2008.

Une mission assurée par le CIG à titre optionnel

COTATION DES POSTES : UN OUTIL POUR LA REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Cet accompagnement méthodologique vise à simplifier l'architecture du régime indemnitaire dans le cadre d'une démarche managériale de GRH. Plus globalement, l'objectif poursuivi permet d'accroître l'attractivité, l'équité et la transparence de la politique globale de rémunération.

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Vous souhaitez :

- Attribuer le régime indemnitaire de façon équitable et transparente.
- Disposer d'un outil pragmatique, simple et adapté à vos spécificités.
- Actualiser ou construire votre répertoire des postes (fiches de postes harmonisées et validées).
- Optimiser votre politique managériale globale.
- Mettre en place un système de suivi pérenne (changements organisationnels, évolution ou création de postes).
- Faciliter le contrôle de gestion (masse salariale).
- Bénéficier d'une démarche qui s'intègre dans la stratégie de votre projet d'administration.

Le CIG apporte son expertise pour identifier avec les acteurs-clés de la collectivité les adaptations possibles de l'organisation pour une cotation des postes à partir d'une approche « fonction » et de critères partagés.

NOTRE APPROCHE

Un pilotage en mode projet avec l'animation d'une co-construction qui facilite la réussite de l'évolution souhaitée.

L'accompagnement sur mesure comprend :

- La définition des fonctions et le regroupement des postes par fonction (classification).
- Des grilles d'évaluation du poids de chaque poste à partir de critères choisis par fonction structurés en trois items (Responsabilités, Technique et Sujétions particulières).
- Une sélection et une définition des critères (sous-critères et pondération si nécessaire).
- Des règles de cotations pragmatiques harmonisées avec vos spécificités (échelle de niveaux avec référentiel en points).
- Un guide « sur mesure » : récapitulatif et synthèse des données choisies et arrêtées.
- Une aide technique pour la mise en forme opérationnelle de l'outil de cotation sous Excel en option.

NOS ENGAGEMENTS

- Une réflexion partenariale préalable.
- Une intervention adaptée à votre demande et à vos spécificités.
- L'envoi d'une proposition détaillée conforme à votre cahier des charges.
- La mise en œuvre de la prestation dès la signature de la convention.
- Une « évaluation à froid » pour mesurer l'impact du projet de changement entrepris.



VOS AVANTAGES

- ✓ Une mise en œuvre facilitée par un partenaire institutionnel et une ingénierie de conseil.
- ✓ Une aide au pilotage harmonisé de vos stratégies sectorielles : recrutement, formation, mobilité, évaluation, carrière dans le respect du statut.
- ✓ Des tarifs adaptés.

CONTACT

Catherine Massoutre-Berry
Tél. : 01 56 96 80 93
gpeec@cig929394.fr

NOS RÉFÉRENCES

- Accompagnement méthodologique de la refonte de l'architecture du régime indemnitaire élaboration d'un système de cotation des postes : La Courneuve, Antony, Issy-les-Moulineaux et Villecresnes.

En images



●●● Le conseil d'administration du CIG du 26 septembre dernier a été l'occasion de rappeler notamment qu'une nouvelle publication est née : L'actualité du CIG au conseil d'administration. Elle présente des extraits des discours prononcés par les membres du conseil d'administration du CIG. Déjà 2 numéros sont parus et sont consultables sur le site Internet du CIG : www.cig929394.fr (rubriques : Le CIG petite couronne/Présentation du CIG/Le conseil d'administration).



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● Le CIG petite couronne, en partenariat avec le centre de gestion des Alpes Maritimes, a organisé la 2^e journée nationale des services sociaux des centres de gestion le 30 septembre 2016, dans ses locaux. Le thème : « Services sociaux des centres de gestion : concilier les enjeux professionnels avec les contraintes organisationnelles et budgétaires ». Étaient présents des assistantes sociales, des psychologues du travail, des référents handicaps et d'autres métiers en lien avec le domaine social. Au programme : un panorama des pratiques, les questions concrètes d'organisation, les initiatives à mener pour construire un réseau vivant et efficace. « *Le CIG petite couronne est le premier centre de gestion à avoir monté un service social, c'était à la fin de l'année 2002. Nous avons donc pu présenter un bilan significatif de nos années de service aux collectivités* », explique Nadia Moussa, chef du service des assistants sociaux et des psychologues du travail du CIG.



●●● Les épreuves écrites du concours (interne et externe) ainsi que de l'examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe, qui ont débuté en janvier 2016, se poursuivent, pour le concours interne et l'examen professionnel, par des épreuves pratiques dans les 6 spécialités et les 17 options. Sur la photo, les candidats admissibles dans la spécialité logistique et sécurité, option maintenance bureautique, ont passé les épreuves pratiques le 20 septembre dernier, au CIG. Au total, 830 candidats se sont inscrits à l'examen professionnel et 903 au concours. Les résultats seront publiés au mois de novembre.

CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES : LA NÉCESSITÉ DE DONNER MANDAT AU CIG

Le CIG va renouveler le contrat-groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Ce contrat devrait offrir des taux particulièrement avantageux.



Mise en concurrence, analyse des offres, négociation... Le CIG s'occupe de tout. Mais pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement, s'ils le souhaitent, de ce dispositif, les collectivités et les établissements publics de plus de 50 agents intéressés doivent impérativement donner mandat, par délibération, au CIG avant la fin février 2017. Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'ont pas besoin de donner mandat au CIG pour pouvoir bénéficier de ce contrat-groupe.

Depuis 1999, le CIG petite couronne propose un contrat-groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents, à des taux particulièrement avantageux. Ce contrat va être renouvelé en 2017 (cf. infographie page 11). Pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement, s'ils le souhaitent, de ce dispositif, les collectivités et les établissements publics intéressés doivent impérativement donner mandat, par délibération, au CIG avant fin février 2017. Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'ont toutefois pas besoin de donner mandat au CIG pour pouvoir bénéficier de ce contrat-groupe.

« Toutes les collectivités et établissements de la petite couronne intéressés ont intérêt à

« Toutes les collectivités et établissements de la petite couronne intéressés ont intérêt à nous donner mandat pour négocier. »

nous donner mandat pour négocier, constate Sarah Deslandes, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG petite couronne. Leur délibération ne les engage pas à y souscrire. Elle leur permet tout simplement d'adhérer au contrat à n'importe quel moment de la durée du contrat. En revanche, comme la procédure l'impose, ceux qui n'ont pas donné mandat au CIG ne pourront malheureusement pas y adhérer. »

Pourquoi s'assurer ?

Les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL ne dépendent pas du régime général de la sécurité sociale mais relèvent des dispositions prévues par leur statut. Ils bénéficient d'un régime dit « spécial » de Sécurité Sociale, à la charge de leur employeur.

Les agents non titulaires de droit public dépendent quant à eux du régime général de Sécurité Sociale. Toutefois,

les textes prévoient également de les faire bénéficier d'une protection statutaire à la charge de leur employeur. Cette protection statutaire intervient en complément de la protection sociale assurée par le régime général.

L'autorité territoriale supporte la charge financière découlant des dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et peut décider d'être en auto-assurance ou de transférer cette charge auprès d'une compagnie d'assurances et souscrire un contrat d'assurance des risques statutaires.

Contre quels risques?

Les collectivités et établissements publics peuvent souscrire, pour les agents relevant du régime de la CNRACL, un contrat pour les garanties décès, accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, paternité et adoption, tandis que pour les agents relevant du régime général, ils peuvent souscrire un contrat pour les garanties accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, grave maladie, maternité/adoption. ●

Une délibération nécessaire

Les dispositions de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986 relatif aux contrats d'assurance souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux, permettent aux collectivités et établissements publics de confier au centre de gestion le pouvoir de souscrire pour leur compte un contrat d'assurance. Cette demande est présentée après délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. Cette délibération précise les conditions du contrat et l'étendue des garanties que la collectivité souhaiterait éventuellement souscrire mais ne préjuge nullement de la décision finale de la collectivité d'adhérer au contrat. Il s'agit uniquement de l'inclure dans la procédure de mise en concurrence, et de lui permettre de rejoindre à tout moment le contrat pendant sa période de validité (4 ans).

LES + DU CIG

- ✓ Sa connaissance du marché de l'assurance.
- ✓ Sa maîtrise des dispositions statutaires.
- ✓ Son pouvoir de négociation compte tenu de l'effectif des collectivités intéressées.

Le CIG se charge de :

- L'information des collectivités sur l'obligation de mise en concurrence du contrat groupe.
- La rédaction du cahier des charges.
- La procédure de marché public la plus adaptée.
- La sélection des offres et l'attribution du marché au titulaire ayant présenté l'offre la plus intéressante.



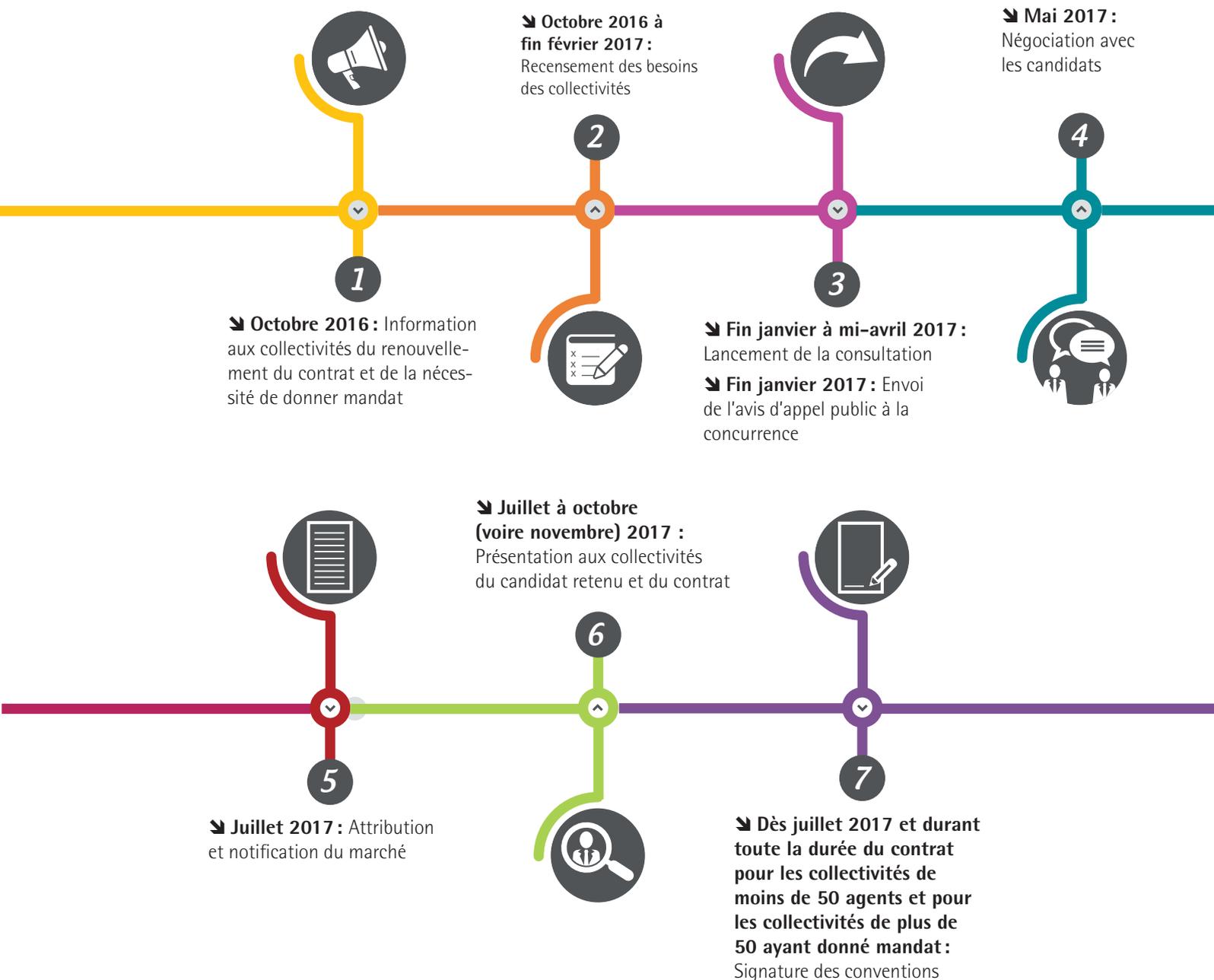
LES + DU CONTRAT GROUPE

- ✓ Un contrat « clé en main » pour les collectivités.
- ✓ Des délais de remboursement courts.
- ✓ Le tiers-payant pendant la durée du contrat.
- ✓ Une gestion dématérialisée des prestations.
- ✓ Un interlocuteur unique pour un suivi personnalisé des dossiers.
- ✓ Un recours contre les tiers responsables en cas d'accident d'un de vos agents.
- ✓ La prise en charge et l'organisation à votre demande de contre-visites et expertises médicales.
- ✓ Un conseil médical spécialisé.
- ✓ Une assistance juridique.
- ✓ Un bilan annuel statistique de l'absentéisme dans votre collectivité/établissement.
- ✓ Une aide à la réinsertion professionnelle, et un accompagnement psychologique.

La négociation du contrat-groupe d'assurance pour les risques statutaires

Le CIG va renouveler le contrat-groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Ce contrat devrait offrir des taux particulièrement avantageux. Pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement, s'ils le souhaitent, de ce dispositif, les

collectivités et les établissements publics de plus de 50 agents intéressés doivent impérativement donner mandat, par délibération, au CIG avant la fin février 2017. Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'ont pas besoin de donner mandat au CIG pour pouvoir bénéficier de ce contrat-groupe.



Les réponses à deux questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

PROCÈS-VERBAL DE RÉTABLISSEMENT DANS LES FONCTIONS DES FONCTIONNAIRES SUSPENDUS

☞ Le procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions d'un fonctionnaire suspendu, en cas de décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause, doit-il faire l'objet d'une publicité ?

Oui, après accord de l'intéressé. Le dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, tel que complété par la loi du 20 avril 2016, prévoit désormais que le fonctionnaire suspendu est réintégré dans ses fonctions à la suite d'une décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause. Le décret du 24 août 2016 précise que l'autorité hiérarchique établit à cette occasion un procès-verbal qui vise le dernier alinéa de l'article 30 et indique la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions. Les mesures de publicité applicables sont conditionnées à un accord préalable de l'agent concerné. Après accord de ce dernier, le procès-verbal est porté par l'administration, dans un délai d'un mois, par tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée, à la connaissance des agents en

fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés. Lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public, il est porté en outre à la connaissance des usagers. Ces dispositions sont applicables aux décisions de rétablissement dans les fonctions prononcées à compter du 27 août 2016. ●

Références :

- Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel que modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

POURSUITES ET CONDAMNATIONS PÉNALES – NOUVELLES MODALITÉS D'INFORMATION DE L'ADMINISTRATION PAR LE MINISTÈRE PUBLIC

☞ L'administration est-elle informée par le ministère public lorsque l'un de ses agents fait l'objet de poursuites ou de condamnations pénales ?

Oui, dans certains cas. Selon le nouvel article 11-2 du code de procédure pénale, le procureur de la République peut, tout d'abord, informer l'administration des décisions pénales rendues contre une personne qu'elle emploie lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement. Les décisions de condamnation, même non définitives, de saisine d'une juridiction de jugement (par le procureur de la République ou le juge d'instruction) ou de mise en examen pour de tels crimes ou délits peuvent ainsi faire l'objet d'une transmission. Celle-ci n'est toutefois possible que si le ministère public l'estime nécessaire, en raison de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes ou des biens. Le nouvel article 706-47-4 du code de procédure pénale prévoit, par ailleurs, un dispositif d'information obligatoire de l'administration par le parquet s'agissant de personnes condamnées ou placées sous contrôle judiciaire pour certaines infractions limitativement énumérées et exerçant une des professions ou activités en contact avec les mineurs, listées à l'article D. 47-9-1 de ce code. L'information donnée par le procureur de la République prend, dans les cas précités, la forme d'un document écrit, transmis, le cas échéant, par voie électronique. Elle est confidentielle. Ainsi,

toute personne qui en est destinataire ou en ayant eu connaissance est tenue au secret professionnel, sous les peines prévues à l'article 226-13 du Code pénal. Le fonctionnaire concerné est, par ailleurs, tenu informé de cette transmission à l'administration par le procureur. Enfin, l'administration est tenue de supprimer l'information communiquée par le parquet du dossier lorsque la procédure pénale se termine par un non-lieu ou une décision de relaxe ou d'acquiescement, hormis le cas où une sanction disciplinaire a pu légalement intervenir sur la base de cette information. ●

Références :

- Code de procédure pénale, articles 11-2, 706-47-4, D. 1^{er}-13 et D. 47-9-1.
- Loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs.
- Décret n° 2016-612 du 18 mai 2016 relatif aux informations communiquées par l'autorité judiciaire aux administrations, notamment en cas de procédures concernant des personnes exerçant une activité les mettant en contact habituel avec des mineurs.