



## Le référent déontologue

S'inscrivant dans le cadre défini par la loi « déontologie » du 20 avril 2016, la mission de référent déontologue est désormais mise en place au CIG de la petite couronne de la région Ile-de-France. La mission du référent déontologue est d'apporter aux agents tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.

J'ai désigné Maud Berry, juriste au service du conseil juridique et du contentieux, pour assurer cette mission. Elle dispose d'une expérience et des compétences professionnelles en adéquation avec les exigences des fonctions, au regard notamment de son habilitation par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) à former des formateurs dans le cadre du déploiement du plan national de formation « Valeurs de la République et laïcité » (voir pages 6 et 7).

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



## LA VILLE DE SCEAUX ORGANISE SON PREMIER FORUM « SANTÉ AU TRAVAIL » AVEC MAESTRIA

### Sommaire

**2-4 : Grh** • La ville de sceaux organise son premier forum « santé au travail » avec maestria

**5 : Portrait** • Yann Guillet, DRH de Meudon : « Je crois au management par la bienveillance »

**6 : Enjeux** • Une nouvelle mission du CIG pour les agents publics : référent déontologue

**8 : Mission** • Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels : l'inspection santé et sécurité au travail

**9 : En images** • Trois faits marquants

**10 : En bref** • L'actualité du CIG en filets et en brèves

**12 : Statut** • Questions-réponses statutaires



Grh

## LA VILLE DE SCEAUX ORGANISE SON PREMIER FORUM « SANTÉ AU TRAVAIL » AVEC MAESTRIA

**Très attachée à la santé des agents de la ville, la ville de Sceaux a organisé en mai dernier sa première édition du forum santé au travail. Cette initiative a été couronnée de succès.**

*Ce forum est un projet ambitieux et innovant car il est le tout premier à être organisé au sein de la ville : le reflet d'un réel challenge !*

”

**A**vec 248 agents participants, dont certains de collectivités avoisinantes, et 28 intervenants qui ont animé des stands et des ateliers, la première édition du forum santé au travail organisé par la ville de Sceaux le 17 mai dernier a été un succès.

« Ce forum est un projet ambitieux et innovant car il est le tout premier à être organisé au sein de la ville : le reflet d'un réel challenge !, explique avec enthousiasme Corinne Levacher, chef du service santé/social de la direction des ressources humaines de la ville de Sceaux. Il s'inscrivait dans une démarche d'amélioration du bien-être des agents, donc de bien-être au travail. Constatant une mauvaise prise en charge de sa santé par l'agent, un manque d'information, de mauvaises pratiques mais aussi une évolution croissante de l'absentéisme, des

restrictions médicales et des arrêts de travail, la ville a réfléchi à l'organisation d'une action attrayante permettant une prise de conscience efficace pour prendre en charge sa santé. Le forum santé intègre le plan de prévention 2017 avec la collaboration pleine et entière du conseiller prévention Estelle Blanchecotte et des assistants de prévention. »

### **De multiples objectifs**

Les objectifs de la journée étaient multiples. Promouvoir la santé physique et mentale. Développer la culture santé grâce à une prise de conscience des risques liés à un manque d'activité physique ou une mauvaise alimentation. Promouvoir les activités proposées par la ville et ses éducateurs sportifs. Faire découvrir des pratiques - sophrologie, ostéopathie, alimentation

# Les participants et les intervenants au forum santé au travail

**248 agents, dont 88 inscriptions aux ateliers et 8 agents de collectivités avoisinantes (soit plus de la moitié des 430 agents permanents de la ville de Sceaux).**

## 28 partenaires :

- Un kinésithérapeute, chargé du programme de Réadaptation à l'activité physique de la ville de Gentilly : test de la capacité physique aérobie de l'agent par des séquences de travail de plus en plus rapides sur step
- La MNFCT : exposition sur l'équilibre alimentaire et atelier sur les AVC avec un médecin de l'hôpital St Jean de Gennevilliers
- Mutuelle Intériale : mesure du stress et sensibilisation des agents à la garantie de maintien de salaire
- Prévention routière : parcours alcool à pied et simulateur de réflexe Simalc
- ANPAA : sensibilisation des agents aux addictions (alcool, tabac, drogue)
- Ecole ESO paris SUPOSTEO à Champs sur Marne : bilan ostéopathique de 30 mn
- Stand dégustation par une directrice de crèche de la Ville et assistant de prévention
- Service des sports représenté par les éducateurs physique de la Ville : démonstration d'activités d'étirement et de renforcement musculaire
- Sophrologie présentée par une éducatrice sportive de la Ville diplômée en sophrologie et assistant de prévention : démonstration et sensibilisation
- Croix Rouge : sensibilisation des agents aux gestes de 1<sup>er</sup> secours, essentiellement à la protection de la victime, l'alerte et l'arrêt cardio-respiratoire en incluant l'utilisation du défibrillateur. Un certificat de réussite à la pratique des gestes de premiers secours a été distribué aux participants à la fin de l'atelier.
- Service aux entreprises pour la santé au travail (SEST) : atelier maux de dos : informer les agents sur les chiffres et données médicales sur les maux de dos ; conseils pour une bonne organisation de son poste de travail informatique et focus sur la position assise recommandée ; exercices et renforcement musculaire.
- Un médecin du sport de l'hôpital européen Georges Pompidou pour échanger et répondre aux questions des agents
- Le CNAS, auquel la Ville adhère depuis de nombreuses années, propose aux agents diverses prestations. Le comité national d'action sociale est venu présenter les chèques ACTOBI avec la présence de leur partenaire UCPA.
- Le CIG petite couronne (voir encadré p4).



saine... - pour inciter les agents à une pratique régulière dans leur vie personnelle et permettre de mieux appréhender le milieu professionnel. Favoriser un bon équilibre au travail, une baisse de l'absentéisme et des arrêts de travail. Prendre conscience des risques professionnels et des atteintes sur la santé.

Ce forum a été piloté par le service santé/social à la suite d'une visite au salon Préventica au cours duquel la santé au travail était mise en valeur. Le réseau des dix assistants de prévention mis en place en mars 2017 a participé activement à l'organisation du forum : réalisation d'une exposition sur des thèmes divers tels que l'alimentation, le sommeil, le corps humain et le stress au travail. De plus, ils ont participé à l'ensemble de l'organisation du forum :

installation de la salle et des stands et à la sensibilisation des agents aux risques professionnels. Cette journée a également été l'occasion pour eux d'échanger avec les agents, de se faire connaître en expliquant leur rôle tout en les guidant sur les différents stands.

La psychologue du travail de la ville ainsi que le médecin du travail étaient également présents au sein du stand santé/social pour échanger, informer et conseiller les agents. L'ensemble des chefs de service et directeurs ont également participé en programmant une organisation spécifique afin de libérer les agents par rotation. La ville de Sceaux est très attachée à la santé de ses agents. Plusieurs activités ont déjà été proposées au cours des dernières

années : ouverture de la salle de musculation avec la possibilité de s'y rendre deux fois par semaine sur le temps de la pause méridienne ou le samedi matin pour les agents en journée continue avec l'intervention des éducateurs sportifs de la ville ; cours de sophrologie proposée par une éducatrice sportive de la ville diplômée en sophrologie ; marche rapide proposée pendant la pause méridienne\*.

Le bilan est très positif et les retours des agents attestent de leur satisfaction. Les agents espèrent une 2<sup>e</sup> édition. « *Notre volonté était de réunir un grand nombre d'agents et notamment ceux des sites extérieurs, précise Corinne Levacher. Grâce à la collaboration des chefs de service, les agents des écoles et des crèches – parmi les plus contraints en termes d'activités mais aussi les plus nombreux – ont pu venir en nombre. Les intervenants ont également été très satisfaits, notamment les élèves ostéopathes pour lesquels cette journée a été une journée de formation très bénéfique dans la mesure où ils ont besoin de pratiquer le plus possible pour l'obtention de leur diplôme.* »

\* L'ensemble des activités physiques proposées gratuitement sont prises en charge par des ETAPS de la ville sur le temps de la pause méridienne.



## Le service handicap du CIG partenaire de la ville de Sceaux

La ville de Sceaux a fait appel au CIG en raison de son savoir et de son savoir-faire en matière de communication pertinente sur les thèmes du handicap et de la santé/sécurité. Les rapports entretenus avec le CIG ont également pesé dans la balance : la ville a passé des conventions pour bénéficier d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) et d'une assistante sociale. L'objectif de cette mutualisation est de faire découvrir aux agents les moyens matériels mis à disposition lors d'une situation de handicap. Les agents ont pu prendre conscience que des moyens pouvaient être mis en place pour garantir leur santé et leur sécurité au sein de leur milieu professionnel. Grâce à des ateliers interactifs, le CIG a pu faire découvrir ses outils, ce qui permet de poursuivre les démarches de prévention et de sensibilisation.

### 73 personnes accueillies

Le service handicap du CIG, représenté par Marie Orlando et Pascal Seuron, proposait un espace handicap et de maintien dans l'emploi composé de 4 stands. Les visiteurs ont pu échanger sur la compensation des déficiences visuelles et auditives, appréhender les conséquences de la perte d'autonomie liée à l'âge et faire le plein d'informations sur les études ergonomiques et l'adaptation du poste de travail. « Nous avons accueilli 73 personnes, précise Marie Orlando. Un grand nombre a accepté de se prêter à la simulation de troubles moteurs et visuels liés au vieillissement, de s'initier à l'utilisation d'outils informatiques en situation de non-voyant, ou encore de découvrir la langue des signes française et différents matériels destinés à compenser la surdité : boucle magnétique, flash, vibreurs... La mise en situation représente un grand pas pour comprendre le handicap. » Pascal Seuron indique que « les agents avaient des questions très précises sur le handicap et sur les moyens de compensation. La complémentarité des stands nous a permis d'apporter des réponses concrètes et adaptées ». « Effectivement, le service handicap du CIG a été particulièrement sollicité sur le thème de la surdité. Il a intéressé de nombreux agents confrontés à ce problème (travail en open space, agents en crèche et écoles) ainsi que l'atelier sur la perte d'autonomie liée à l'âge, renchérit Corinne Levacher. Les visiteurs ont apprécié la disponibilité et les échanges avec les professionnels du CIG, et le fait de pouvoir manipuler le matériel. » Un succès que le service handicap doit aussi aux partenaires présents mobilisés dans le cadre de la convention CIG-FIPHFP : la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, Surdité, Action Passeraile.

## Yann Guillet : « Je crois au management par la bienveillance »

**Yann Guillet a pris en main le pilotage des ressources humaines des 735 agents permanents de la ville de Meudon le 1<sup>er</sup> mars. Pour le jeune DRH, le management par la bienveillance est un gage de confiance.**

Yann Guillet, 30 ans, est le nouveau DRH de la ville de Meudon. Attendu sur la gestion administrative et sur la paie, son domaine de prédilection, il contribuera aussi à la gestion de projets plus stratégiques. *« Je souhaitais découvrir le fonctionnement d'une collectivité à l'échelle communale et pouvoir collaborer avec les élus. En accédant à ce poste de direction, je vais pouvoir participer au pilotage stratégique d'une collectivité. »*

### Prise de poste et premiers projets

Après avoir pris ses marques dans sa nouvelle collectivité, Yann a souhaité rencontrer les membres de la direction générale et les autres directeurs afin d'avoir une idée précise de ce qui est attendu de la direction des ressources humaines. *« Il est important pour moi de savoir où sont attendues les ressources humaines, sur quels sujets, pour pouvoir répondre aux attentes. »*

Manager d'une équipe de 15 agents, Yann conçoit le rôle d'une direction des ressources humaines comme un service d'appui pour les directions opérationnelles. *« Ce qui me tient particulièrement à cœur, c'est de montrer que la DRH doit être sollicitée en amont. Nous pouvons assister les directions dans la gestion de leur projet. Il est important de montrer que nous sommes là en appui des services en demande. »*

Au cours de l'année, le DRH devra s'atteler à deux projets de taille : la résorption de l'emploi précaire et la refonte du régime indemnitaire de la collectivité avec la mise en place du RIFSEEP. *« J'aimerais connecter le RIFSEEP à la démarche de GPEC qui est déjà bien engagée au sein de Meudon. Mon objectif est de mettre en cohérence le travail mené sur la GPEC avec ce nouveau régime indemnitaire basé sur les fonctions. »*

Très attaché à la modernisation des outils de gestion RH, Yann souhaite que la DRH ouvre de nouvelles



### BIO EXPRESS

1987

**Naissance à Nantes (44)**

2011

**Master de droit public des affaires**

2011

**Juriste - Service du conseil statuaire du CIG de la grande couronne**

2012

**Concours d'attaché territorial**

2013

**Chargé de mission RH - Département des Hauts-de-Seine**

2015

**Adjoint au chef du service carrières rémunérations - Département des Hauts-de-Seine**

2017

**Directeur des ressources humaines - Ville de Meudon**

perspectives. *« En automatisant un certain nombre de tâches, on dégage du temps pour permettre aux gestionnaires RH de se consacrer à des missions pour lesquelles ils ont une vraie valeur ajoutée. Ce ne sont pas des opérateurs de saisie. Autant que possible, j'aimerais décaler du temps pour leur montrer que leur métier est très important, qu'ils sont les interlocuteurs des agents de la collectivité. »*

### Le management par la bienveillance

Yann Guillet défend la rigueur et la bienveillance lors des formations qu'il anime dans ce domaine. *« Je crois beaucoup au management par la bienveillance. La confiance est un cercle vertueux qui doit être engagée par le manager. En montrant à ses collaborateurs qu'on leur fait confiance, on récupère leur confiance en retour. »* Dans ce domaine, la ville de Meudon a d'ailleurs mis en place un cycle de formation managériale. *« Cela dote la collectivité d'une culture commune, primordiale dans un contexte de transition de l'encadrement. Il est difficile de calquer des méthodologies d'une collectivité à une autre et c'est tout l'intérêt d'avoir une formation propre à notre collectivité pour se l'approprier. »*

Si Yann Guillet occupe ses nouvelles fonctions depuis peu, il est conscient de la complexité du poste, *« C'est justement parce que nous avons affaire à l'humain. Dans une collectivité, il y a autant de situations individuelles que d'agents, c'est ce qui crée la richesse de notre métier. Je souhaite que les managers soient sensibilisés aux risques psychosociaux et leur expliquer en quoi leur activité managériale y est directement liée. »*

Diplômé d'un master en droit public des affaires, Yann reconnaît que sa formation de juriste est un socle solide pour réussir dans ses nouvelles fonctions. *« Ma formation m'a permis d'entrer dans les ressources humaines par une approche statutaire et très juridique. Elle m'apporte une certaine rigueur et la maîtrise du cadre réglementaire qui me permettent d'appréhender plus sereinement les sujets RH. »*

S'il n'avait pas envisagé de devenir DRH, il n'est pourtant pas arrivé là par hasard. *« Je suis par nature assez curieux et j'apprécie de pouvoir rencontrer de nouvelles personnes. Même si je n'avais pas envisagé ce poste, cela s'est fait naturellement et aujourd'hui j'occupe des fonctions qui me satisfont pleinement. » ●*

# UNE NOUVELLE MISSION DU CIG POUR LES AGENTS PUBLICS : RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

**Un référent déontologue a été désigné au 1<sup>er</sup> juillet par le président du CIG petite couronne. Il est chargé d'apporter un éclairage à l'ensemble des agents publics sur l'application des principes déontologiques et des bonnes pratiques. Explications.**



## Qui peut saisir le référent déontologue ?

Tout agent public, peut consulter le référent déontologue, sans avoir à solliciter préalablement l'avis de sa hiérarchie, ni même l'informer. Il s'agit d'un nouveau droit en faveur des fonctionnaires et agents publics contractuels.

**L**a mission de référent déontologue est désormais mise en place par le CIG de la petite couronne de la région Ile-de-France. La loi « déontologie » du 20 avril 2016 a en effet ajouté cette mission parmi les missions obligatoires assurées par les centres de gestion pour les agents des collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire, dans le cadre de l'assistance juridique statutaire. Le président Bénisti a désigné Maud Berry, juriste au service du conseil juridique et du contentieux, pour assurer celle-ci, en la plaçant à un niveau permettant le respect des garanties d'indépendance. La mission du référent déontologue est d'apporter aux agents tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Elle s'inscrit dans une démarche de protection de l'action de l'administration et des agents publics.

## Quelles garanties de confidentialité a l'agent ?

Le référent déontologue fait preuve de discrétion et est tenu au respect du secret professionnel. Les modalités de saisine (boîte mail et ligne téléphonique dédiées) garantissent également la confidentialité des données traitées aux agents qui le consultent. Seul l'agent est destinataire des réponses apportées à ses questions.

# Dans quel cas le référent déontologue peut-il être consulté ?

Le champ de compétences du référent déontologue est étendu. Il peut être saisi de toutes questions tenant au respect des obligations et des principes déontologiques.

Par exemple : situation de cumul d'activités ou de conflit d'intérêts, ou de projet de départ dans le secteur privé ; questions tenant au respect notamment des obligations d'impartialité et de probité ; question portant sur le respect des règles d'obéissance hiérarchique, de secret et de discrétion professionnels ; conditions d'application de l'obligation de neutralité et sur le principe de laïcité.

Le référent déontologue est ainsi à même de répondre aux questions suivantes : Existe-t-il une limite à mon obligation de secret professionnel ? Dans quelle mesure l'obligation de réserve encadre l'expression de mes opinions ? Comment s'articule ma liberté de croyance avec l'obligation de neutralité du service public ? Puis-je pratiquer ma religion sur mon lieu de travail ? Face à une situation de conflit d'intérêts, quel comportement adopter ? Quelles démarches suivre ? Par exemple, je suis chargé des marchés publics et mon conjoint soumissionne à un appel d'offres lancé par ma collectivité, puis-je continuer à gérer ce dossier ? Puis-je exercer en plus de mes missions au sein de mon administration, les fonctions de gérant d'une SARL ?

## Une communication obligatoire

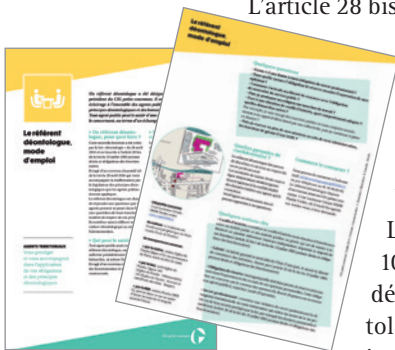
L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet

1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'il s'agit d'un nouveau droit en faveur des fonctionnaires et agents publics contractuels.

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que la désignation du référent déontologue ainsi que les informations nécessaires permettant

de se mettre en rapport avec lui doivent être portées à la connaissance des agents.

Une fiche de présentation de la mission de référent déontologue destinée au personnel des collectivités et établissements publics concernés a été envoyée par courrier au mois de juillet et est en ligne sur le site Internet du CIG (rubriques « Gestion des Ressources Humaines/Expertise statutaire et juridique » et « Le CIG petite couronne »). Cette fiche expose succinctement le rôle du référent déontologue et précise les modalités de sa saisine ainsi que ses coordonnées, qui sont les suivantes : [ref.deontologue@cig929394.fr](mailto:ref.deontologue@cig929394.fr) ou 01 56 96 83 05. Elle pourra être utilement diffusée sur les sites intranet, le journal interne ou bien encore accompagner le bulletin de paie. D'autres supports de communication vont être réalisés et transmis à la rentrée : affiches, cartes postales, etc. Des relations-presse ont également été assurées. ●



## Pour mémoire, quelques notions clés

### Conflit d'intérêts :

constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions (article 25 bis I de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

### Laïcité :

la laïcité garantit la neutralité de l'Etat d'une part, et assure la liberté de conscience des individus, d'autre part (article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

### Obligation de réserve :

tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais leur mode d'expression.

### Secret professionnel :

constitue une violation du secret professionnel la divulgation intentionnelle de toute information qui relève du secret de la vie privée ou de tous secrets protégés par la loi, par exemple les dossiers personnels et médicaux (article 26 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

## Comment contacter le référent déontologue ?

Le référent déontologue peut être contacté à l'adresse mail : [ref.deontologue@cig929394.fr](mailto:ref.deontologue@cig929394.fr), ou par téléphone : 01 56 96 83 05.

Le référent déontologue dispose d'un bureau consacré à cette fonction, au CIG, 1 rue Lucienne Gérain, à Pantin, où il reçoit les agents sur rendez-vous, à leur demande.

# Mission

Une mission assurée par le CIG à titre optionnel

## ERGONOMIE ET INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : L'INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

#### Répondre à une obligation légale

L'autorité territoriale doit désigner le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

L'ACFI contrôle les conditions d'application des règles de santé et de sécurité au travail. Il propose à l'autorité territoriale toute mesure nécessaire qui lui paraît de nature à améliorer la santé, la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels pour remédier à des situations de risque constaté.

#### Assurer un processus pérenne d'inspection

Une convention pluriannuelle garantit la mise en place d'une inspection et son suivi régulier, en lien étroit avec tous les acteurs de la prévention de la collectivité/l'établissement. Une lettre de mission précise les modalités de son intervention.

### NOTRE APPROCHE

#### L'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) :

- Contrôle les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité du travail,
- Propose à la collectivité toutes mesures qui lui paraissent de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels et, en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires,
- Donne un avis sur les règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,
- Assiste avec voix consultative aux travaux du CHSCT ou du Comité technique consacrés aux problèmes de santé, d'hygiène et de sécurité,
- Est consulté en cas de désaccord dans la procédure de danger grave et imminent.

#### Ses interventions donnent lieu à :

- Toutes visites ou études nécessaires à sa mission (visites des lieux et installations de travail, rencontre des agents, de l'encadrement, du médecin de prévention et des instances paritaires, analyse des documents afférents à la sécurité, audit de l'organisation générale en matière de santé et sécurité...),
- La rédaction de rapports d'inspection mentionnant les constats et les propositions d'actions adressés à l'autorité territoriale.



### VOS AVANTAGES

- ✓ Un processus pérenne d'inspection adapté à la collectivité.
- ✓ L'affirmation du rôle clé de l'inspection dans le développement de la culture de prévention.
- ✓ La garantie de l'indépendance et de la neutralité nécessaires à l'exercice de la fonction d'inspection.
- ✓ L'expertise et la compétence de professionnels de la prévention en matière de santé et de sécurité au travail et leur connaissance des règles applicables aux collectivités territoriales.

### CONTACT

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





●●● **LE DIALOGUE SOCIAL AU BEAU FIXE.** Les organisations syndicales de la petite couronne étaient conviées jeudi 20 avril à une rencontre organisée par le CIG. Cette réunion s'est tenue en présence du président, Jacques Alain Benisti, et de Didier Segal-Saurel, vice-président délégué aux instances paritaires. Un bilan relatif aux décharges d'activité de service (DAS) et aux conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne a été présenté. Ensuite, l'actualité du CIG a été passée en revue : présentation de la démarche Proximité, évolution de l'offre de missions, fonctionnement des instances paritaires... Le 23 juin, à la demande des organisations syndicales, les équipes du CIG ont présenté plusieurs bilans : les sélections professionnelles, l'activité des assistantes sociales en petite couronne, la médecine préventive. Dès septembre, la préparation des élections professionnelles sera abordée.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● **UNE RENCONTRE SOUS HAUTE PROTECTION.** Le CIG a convié le 9 juin dernier les élus locaux et les acteurs de la santé au travail à une rencontre de la prévention autour du thème « La police municipale et les missions de sécurité en collectivités ». Au programme : les aspects réglementaires et médicaux relatifs aux métiers de la police municipale et de la surveillance de la voirie, les formations obligatoires et spécifiques, les démarches de prévention initiées par la ville de Neuilly-sur-Seine à la suite de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels de la police municipale, la réglementation en matière de gestion des armes par la ville d'Asnières-sur-Seine, échanges et partage des pratiques grâce aux cinq ateliers mis en place. Les participants ont pu mener une réflexion collective sur les mesures de prévention liées aux risques spécifiques.



●●● **UN EXAMEN PROFESSIONNEL TRÈS MUSICAL.** L'organisation de l'examen professionnel d'enseignement artistique a donné lieu à une répartition des disciplines par les centres de gestion. Le CIG petite couronne s'occupe de 5 disciplines : saxophone, contrebasse, culture musicale, écriture musicale, musiques anciennes. Les candidats sont mis en situation de donner un cours au conservatoire régional de La Courneuve.

En bref



## JEANNE BILLION, NOUVELLE DIRECTRICE SANTÉ ET ACTION SOCIALE AU CIG

Jeanne Billion occupera à compter du 1<sup>er</sup> août prochain les fonctions de directrice de la santé et de l'action sociale du CIG, poste précédemment occupé par Sarah Deslandes, devenue DGA. Administratrice territoriale, Jeanne Billion est depuis mars 2013, cheffe du service des affaires générales rattachée à la DGA personnel et relations sociales du conseil départemental de Seine-Saint-Denis. Elle est diplômée d'un master de philosophie de l'Ecole Normale supérieure de Lyon et du master Affaires publiques de Sciences Po Paris.

## UN 1<sup>ER</sup> RENDEZ-VOUS « POLITIQUE RH » DESTINÉ AUX ÉLUS RÉUSSI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL



La première rencontre « Politique RH » s'est tenue au CIG le 13 juin dernier sur la thématique du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Ce nouveau rendez-vous des élus de la petite couronne a réuni 33 participants. Après une introduction du président Bénisti, Philippe Laurent, 1<sup>er</sup> vice-président du CIG, maire de Sceaux, auteur du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, a présenté les conclusions de son rapport. Florence Lesage, du service emploi-études du CIG, a ensuite commenté les résultats de l'enquête sur le temps de travail menée par la direction de l'emploi (36 collectivités participantes). Émilie Ganne, élève administrateur de l'INET, a poursuivi la rencontre en présentant les conclusions du rapport « Réorganiser les temps de travail dans la fonction publique territoriale : méthodes et bonnes pratiques » réalisé pour le compte de l'association des DRH des grandes collectivités.

Ce moment convivial a permis aux élus d'échanger avec les intervenants sur les expériences vécues au sein de leur collectivité ou établissement public. « Ce format court, de deux heures, mixant état des lieux et pistes opérationnelles, et mettant en avant les missions de conseil et d'accompagnement du CIG, a semble-t-il répondu aux attentes, souligne Sylvie Husson, directrice générale. Il a également permis à des élus venus pour la première fois au CIG de découvrir l'établissement et ses missions, notamment l'accompagne-



ment que nous pouvons assurer sur la question du temps de travail. » Compte tenu de ce succès, le CIG organisera « Politique RH » au rythme de deux rencontres annuelles. Le thème du prochain rendez-vous devrait porter sur une problématique à laquelle sont de plus en plus confrontés les élus : « le maintien dans l'emploi et le reclassement ». Il aura lieu le mardi 21 novembre prochain. ●

## DES SALLES DE RÉUNION DU CIG À DISPOSITION DES AFFILIÉS



Les membres du conseil d'administration ont décidé lors de la séance du 26 juin dernier de rendre gratuite la mise à disposition, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, des salles « ERP » (établissement recevant du public) pour les collectivités et établissements affiliés. Cette décision s'inscrit dans le cadre de la démarche « Proximité » engagée par le Président et la direction générale (voir les pages 12 à 14 du numéro précédent du journal Collectivités). Les membres du conseil d'administration ont souhaité que les collectivités et établissements affiliés puissent disposer à titre gracieux des salles ERP du CIG dans la limite des disponibilités et des horaires d'ouverture au public du CIG. Cette proposition vise en effet à :

- renforcer les liens de proximité ainsi que les échanges entre le CIG et ses affiliés,
- favoriser le développement des réseaux en matière de ressources humaines,
- faciliter l'organisation d'événements et d'initiatives au CIG qui dispose d'un auditorium adapté (salle Caravelle) et d'une localisation géographique centrale,
- améliorer la connaissance du CIG, de ses missions et prestations, ainsi que son rayonnement sur son territoire,
- optimiser le service rendu aux affiliés.

### Contact

Dominique Buridant,  
gestionnaire des salles du CIG  
Tél. : 01 56 83 54  
d.buridant@cig929394.fr



## UN DOCUMENT D'INFORMATION SUR LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE EST EN LIGNE SUR LE SITE INTERNET DU CIG

Le CIG a mis en ligne sur son site Internet, au mois de juillet, un document d'information relatif au remboursement des Décharges d'Activité de Service aux collectivités et établissements affiliés (en page d'actualités).

Les décharges d'activité de service sont des autorisations accordées aux agents titulaires et non titulaires afin d'exercer une activité syndicale pendant leurs heures de service en lieu et place de l'exercice de leurs fonctions.

Le CIG procède au remboursement des Décharges d'Activité de Service aux collectivités et établissements affiliés dans la limite d'un crédit d'heures.

Dans le cadre du protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice du droit syndical en petite couronne signé le 8 juin 2015 entre le CIG et 9 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SUD et UNSA), et faisant suite aux élections professionnelles de 2014, le crédit global d'heures attribué par le CIG est fixé à 47 000 heures par an, pour l'ensemble des organisations syndicales et pour toute la durée du protocole, c'est-à-dire de 2015 à 2018.

Le document d'information mis en ligne a pour objet principal de rappeler l'ensemble des dispositions (décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif au régime des décharges d'activité de service susceptibles d'être attribuées aux représentants syndicaux et article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984, relatif au crédit de temps syndical) et des règles applicables respectivement au CIG, collectivités et partenaires sociaux. Ces précisions s'inscrivent dans l'objectif de garantir un dialogue social de qualité dans les collectivités et établissements affiliés au CIG.

### Contact

Service du secrétariat général et de la commande publique  
das@cig929394.fr

## MUTUALISATION ENTRE LE SIVURESC ET LE SIPLARC PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE : UN PARTENARIAT RÉUSSI



Le SIVURESC (syndicat à vocation unique de restauration collective/43 agents/9 700 repas jour à destination des villes de Pantin et de Blanc-Mesnil) a proposé au SIPLARC (syndicat intercommunal à vocation unique pour la restauration collective/54 agents/10 000 repas jour à destination des villes de Bondy et de Noisy-le-Sec) de mutualiser leurs ressources pendant la période estivale, sur plusieurs années, via une convention de partenariat.

Une année sur deux une structure accueille l'autre. Objectifs : mutualiser les bâtiments et outils de production afin de minimiser les coûts pendant une période de moindre activité ; favoriser les échanges de pratiques et de savoir faire entre les deux équipes ; permettre à chaque entité, dans de bonnes conditions, d'effectuer des travaux de rénovation.

« Ce projet ambitieux n'aurait pas pu se faire sans l'adhésion des agents des deux syndicats », précise Jean-Jacques Brient, président du SIVURESC et adjoint au maire délégué à l'action sociale de Pantin. Collectivités aura l'occasion de développer ce sujet dans le prochain numéro, dans la rubrique GRH.

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

### TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE – PROCÉDURE D'OCTROI

☞ L'octroi d'un temps partiel thérapeutique est-il nécessairement subordonné à l'avis préalable du comité médical ou de la commission de réforme ?

**Non.** Les conditions d'attribution et la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique ont été assouplies par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 prévoit désormais qu'il peut être octroyé après un congé de maladie ordinaire, quelle qu'en soit la durée (l'exigence d'une durée minimale de 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection ayant été supprimée), un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions. La demande de temps partiel thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant. Il est accordé après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Le comité médical ou la commission de réforme

ne sont saisis que lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé divergent. Le comité médical reste toutefois compétent, en application des articles 17 et 31 du décret du 30 juillet 1987, pour se prononcer sur l'aptitude à la reprise des fonctions, lorsque le fonctionnaire a bénéficié de douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ou lorsque la reprise intervient au cours ou à l'expiration d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée. ●

### Références :

- Article 57 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.
- Articles 17 et 31 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatifs à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

### EXERCICE D'UN MANDAT ÉLECTIF – POSITION DE DISPONIBILITÉ

☞ Un fonctionnaire territorial élu à l'Assemblée nationale est-il placé d'office en position de disponibilité ?

**OUI, depuis le dernier renouvellement général de l'Assemblée nationale.** En application de l'article LO 142 du code électoral, l'exercice des fonctions publiques non électives est incompatible avec le mandat de député. L'article LO 151-1 du code électoral mentionne que le député qui occupe un emploi public est placé d'office, pendant la durée de son mandat, en position de disponibilité ou dans la position équivalente prévue par son statut ne lui permettant pas d'acquérir de droits à l'avancement et de droits à pension, et non plus, comme cela était le cas auparavant, en position de détachement. Cette disposition, issue de la loi organique n°2013-906 du 11 octobre 2013, est entrée en vigueur lors du renouvellement général de l'Assemblée nationale intervenu fin juin 2017. La même règle s'applique, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, aux députés européens et, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, aux membres du gouvernement titulaires d'un emploi public.

Elle sera également applicable aux sénateurs, à compter du prochain renouvellement de leur série, conformément à l'article LO 297 du code électoral. S'agissant des agents contractuels, ils sont placés en congé sans traitement pendant la période d'exercice des fonctions ou la durée du mandat. ●

### Références :

- Articles LO 142, LO 151-1 et LO 297 du code électoral.
- Article 4 de l'ordonnance n°58-1099 du 17 novembre 1958 portant loi organique pour l'application de l'article 23 de la Constitution.
- Article 6 de la loi n°77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen.
- Article 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.