



## Elections professionnelles 2018

Le 6 décembre 2018 se déroulera un événement important pour la reconnaissance du droit à participation des représentants du personnel dans les instances des trois versants de la fonction publique. En petite couronne, 140 000 agents territoriaux vont être appelés à voter pour élire leurs représentants dans les instances consultatives placées auprès du CIG : CAP, CT et futures commissions consultatives paritaires (CCP) pour les contractuels. Devant l'ampleur et l'enjeu d'un tel événement, le CIG s'est d'ores et déjà mobilisé et a engagé le dialogue avec les organisations syndicales signataires du protocole d'accord. En outre, il a mis des moyens pour vous accompagner au mieux dans toutes les étapes électorales. Autre nouveauté pour ces élections : la loi prévoit dorénavant que les listes de candidats soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

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



## RESTAURATION COLLECTIVE : UNE MUTUALISATION ESTIVALE RÉUSSIE ENTRE LE SIVURESC ET LE SIPLARC

### Sommaire

- 2-3 • *Grh* / Restauration collective : une mutualisation estivale réussie entre le SIVURESC et le SIPLARC.
- 4 • *En bref* / Brèves ...
- 5 • *Portrait* / Yvann Kvaternik, DRH de Sèvres
- 6-7 • *Enjeux* / Elections professionnelles 2018 : c'est parti !
- 8 • *En images* / Trois faits marquants...
- 9 • *Mission* / Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels : prévenir la pénibilité
- 10-11 • *Expertise* / Contrat d'assurance pour les risques statutaires : c'est le moment d'adhérer
- 12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires

« La mutualisation des deux syndicats de restauration a demandé 4 mois de préparation. Les agents ont participé au montage du projet afin de penser collectivement l'organisation et le rôle de chacun.

”



Grh

## RESTAURATION COLLECTIVE : UNE MUTUALISATION ESTIVALE RÉUSSIE ENTRE LE SIVURESC ET LE SIPLARC

**Le SIVURESC et le SIPLARC, deux syndicats intercommunaux de Seine-Saint-Denis spécialisés dans la restauration collective, misent sur la mutualisation pour répondre aux contraintes techniques, matérielles, humaines et financières bien spécifiques sur la période estivale.**

**L**e SIVURESC (syndicat à vocation unique de restauration collective), c'est 43 agents qui produisent chaque jour 9 700 repas à destination des villes de Pantin et du Blanc-Mesnil. En proposant de travailler avec le SIPLARC\*, syndicat à taille humaine et aux nombreuses caractéristiques communes, le SIVURESC souhaite partager une expérience unique, enrichissante, avec pour objectif principal de rendre le service public plus efficient, sur une période de plus faible activité. S'engager dans la voie de la mutualisation ne se justifie pas que pour des motifs économiques, c'est avant tout un projet au service d'une éthique partagée, d'un sens du service public ancré dans les racines des syndicats intercommunaux.

## Améliorer l'efficacité du service public

*« La mutualisation améliore l'efficacité du service public et optimise la production, constate Jean-Jacques Brient, président du SIVURESC et adjoint au maire délégué à l'action sociale de Pantin. Sur le plan des ressources humaines, on enrichit les savoirs et les compétences entre les équipes de professionnels et on renforce le sentiment d'appartenance à un collectif et dans une moindre mesure, on évite le recours aux emplois saisonniers, évitant ainsi l'augmentation des charges de personnel. »*

Habitué à être « terre d'accueil » pour d'autres syndicats depuis 2014, le SIVURESC a proposé cette fois au SIPLARC de mutualiser leurs ressources pendant la période estivale. Ce partenariat a fait l'objet d'une convention pluriannuelle. Durant cet été, l'ensemble de la production du SIVURESC est intégré à celle du SIPLARC. Les services administratifs et la logistique continuent leurs activités habituelles au SIPLARC avec des temps d'échanges organisés.

Collaborer avec des professionnels de mêmes champs d'activités permet d'échanger sur les pratiques et d'élargir le périmètre de compétences des équipes. *« Par exemple, durant la période estivale, nous testons au SIVURESC la mise en place de la dématérialisation, celle-ci étant effective au SIPLARC, nous pouvons nous appuyer sur leur expertise. La mutualisation permet la recherche de nouvelles idées et la création d'un nouveau réseau*

*de partenaires, explique Jean-Jacques Brient. De même, le SIVURESC ne produit pas de repas pour la petite enfance et profite donc de cet échange pour apprendre de nouvelles procédures de travail et ainsi rendre ses équipes polyvalentes en diversifiant leurs compétences au sein d'autres collectivités. Changer les équipes d'espace de travail n'est jamais simple, d'où l'importance d'associer les équipes dès l'amont de la réflexion. »*

La mutualisation des deux syndicats a demandé 4 mois de préparation. Les agents ont participé au montage du projet afin de penser collectivement l'organisation et le rôle de chacun. *« Nos échanges avec le SIPLARC ont débuté en février 2017, puis divers temps d'échanges, de rencontres et de visites ont été indispensables bien en amont de la période de mutualisation »,* indique Jean-Jacques Brient.

A l'issue de la période estivale, un bilan largement positif est dressé. Malgré une mise en route parfois difficile, les équipes ont très vite prouvé leur volonté et leur capacité à adapter leurs pratiques sur cette période définie. Tout le travail de communication établi bien en amont est aussi la clé indispensable de cette coopération réussie.

## Un bilan très positif

Le constat est clair : grâce à cette mutualisation, le SIVURESC a pu réaliser, dans des conditions optimales, les importants travaux de rénovation des sols de ses locaux de production. Enfin, le croisement des pratiques s'est révélé riche d'enseignements mutuels. Il a ainsi apporté une nouvelle dynamique de créativité pour les équipes, notamment pour les cuisiniers, et leur a également permis d'utiliser de nouveaux matériels plus ergonomiques au service de la restauration collective.

Ce bilan permettra de mieux préparer la mutualisation estivale prochaine, lorsque le SIPLARC se déplacera au SIVURESC. Selon le président, *« l'édition n°2 s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, en s'appuyant sur les points forts et points faibles de cette première édition. »* ●

\* Syndicat intercommunal à vocation unique pour la restauration collective de 57 agents situé à Noisy-le-Sec.

*Changer les équipes d'espace de travail n'est jamais simple, d'où l'importance d'associer les équipes dès l'amont de la réflexion.*



Le croisement des pratiques s'est révélé riche d'enseignements mutuels.

## Les avantages de la mutualisation

1. Éviter de recourir au secteur privé alors que le service public est en capacité de s'organiser de manière efficiente.
2. Permettre d'effectuer des travaux de rénovation dans de bonnes conditions.
3. Améliorer la réactivité pour répondre au besoin grâce à une modélisation de l'organisation.
4. Renforcer la polyvalence et les compétences des personnels.
5. Renforcer l'esprit d'appartenance à un collectif.
6. Se réinterroger sur ses pratiques, le temps et l'organisation du travail.
7. Accroître les recettes et réduire les charges fixes en augmentant les volumes de production.
8. Éviter de recourir aux recrutements d'emplois saisonniers.

# En bref

## 15<sup>e</sup> JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

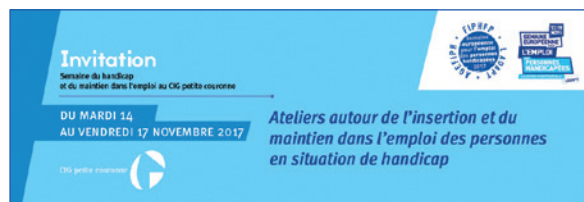


La 15<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail (JSST) organisée par le CIG aura pour thème « Comment la santé au travail est-elle un objet du dialogue social dans la fonction publique territoriale aujourd'hui ? » Elle se déroulera le 7 novembre, de 9 h à 17 h 30, dans ses locaux à Pantin. Il sera bien sûr question du fonctionnement des instances paritaires dans les collectivités, et particulièrement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le rôle des différents acteurs et professionnels de la santé et de la sécurité au travail fera l'objet de présentations et de débats, en présence de représentants de collectivités et du personnel. Plusieurs ateliers sont par ailleurs prévus, sur des thématiques qui sont au cœur du dialogue social, par exemple le choix de la protection sociale complémentaire des agents, la gestion d'un événement grave au sein des collectivités, la détermination de l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles...

Une invitation, avec le programme complet, a été envoyée. Les inscriptions se font en ligne sur le site Internet du CIG (depuis la page d'accueil) jusqu'au 29 octobre. ●

## Une semaine pour parler de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

A l'occasion de la 21<sup>e</sup> édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le CIG petite couronne organise des actions autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces ateliers se dérouleront du mardi 14 au vendredi 17 novembre dans ses locaux à Pantin, réalisés en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT). Plusieurs temps forts se dérouleront tout au long de cette semaine destinés chacun à un public ciblé : « dialogue social et handicap » pour les membres du CT et des CHSCT des collectivités ; « handicap et maintien dans l'emploi dans la FPT » pour les référents handicaps, gestionnaires des ressources humaines, assistants sociaux ; « accompagnement des reconversions professionnelles pour raison de santé » pour les directeurs (trices) des ressources humaines ; « Restrictions fonctionnelles des membres supérieurs » pour les ergonomes, conseillers et assistants de prévention, médecins de prévention ; « l'encadrement de proximité et handicap psychique » pour l'encadrement de proximité des collectivités. Afin de faciliter pleinement les échanges entre les participants et les intervenants, le nombre de places par atelier est limité à 20 personnes. D'autres animations rythmeront ces journées : expositions, quiz, remise de supports de communication. De plus, les employeurs qui le souhaitent, pourront également faire part de leurs initiatives et actions réalisées au sein de leurs collectivités soit lors de ces ateliers ou en amont auprès du service handicap. Une invitation a été envoyée, les inscriptions s'effectuent en ligne. ●



## UN 2<sup>e</sup> RENDEZ-VOUS « POLITIQUE RH » DESTINÉ AUX ÉLUS SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Après une première édition réussie de « Politique RH », sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale, qui avait eu lieu le 13 juin dernier, le CIG organise, le 19 décembre prochain, un 2<sup>e</sup> rendez-vous « Politique RH » destiné aux élus sur le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'un format court de 2 heures mixant état des lieux et pistes opérationnelles, et mettant en avant les missions de conseil et d'accompagnement du CIG. Ce moment convivial permet aux élus de la petite couronne d'échanger avec les intervenants sur les expériences vécues au sein de leur collectivité ou établissement public. Il leur donne également la possibilité d'appréhender l'accompagnement que le CIG est à même d'assurer sur cette question à laquelle ils sont de plus en plus confrontés. ●



## Yvann Kvaternik, directeur des ressources humaines de Sèvres

« TRAVAILLER SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX A ÉTÉ UNE PORTE D'ENTRÉE POUR RESPONSABILISER LES CADRES »

**DRH de la ville de Sèvres depuis 2003, Yvann Kvaternik travaille actuellement sur l'amélioration des conditions de travail des 350 agents permanents de la collectivité.**

CC **A**nimé par le service public local, Yvann Kvaternik, DRH de Sèvres, aime être en perpétuel mouvement, au contact des agents. « *Même si parfois il est fatigant d'être exposé, cela me plaît. Dans les ressources humaines, il est interdit de s'ennuyer.* » Malgré l'accroissement des réunions, des dossiers, le DRH sait se rendre disponible pour son équipe. « *Je suis là pour répondre aux problématiques ou faire face quand la pression est trop forte. J'ai la chance d'avoir d'excellents collaborateurs, très polyvalents, très adaptables. Je dois savoir monter au créneau et prendre mes responsabilités.* »

Il regrette que les agents de la DRH soient parfois considérés comme des censeurs. « *Nous avons du mal à faire comprendre sincèrement, objectivement, aux autres services que parfois nous ne pouvons pas les assister dans leurs projets, ou qu'à l'inverse il faut passer par nous. La bienveillance a ses limites car la DRH n'est pas décisionnaire, affirme Yvann Kvaternik. En revanche, nous devons être force de proposition et d'explication.* »

Motivé par les relations humaines, il avoue avoir « *beaucoup de mal à décrocher, même au bout du monde, il y a des situations très impliquantes.* » Parfois trop accessible, il se fixe des échéances et les intègre rapidement à son planning, « *J'aime prendre de l'avance sur par mal de choses, cela me laisse le temps d'amender et de réformer.* »

### A l'origine de la mission handicap

A Sèvres, l'amélioration des conditions de travail est non seulement un levier du bien-être des agents mais aussi de leur motivation. La collectivité a signé début juillet la charte du dialogue social, conçue comme un engagement réciproque entre l'admini-



### BIO EXPRESS

1968  
Naissance à Vannes (56)

1994  
DESS de droit et d'administration des collectivités locales  
Lauréat du concours de rédacteur

1995  
Juriste chargé des assurances et du contentieux et instructeur en droit du sol au service de l'urbanisme, du domaine et du contentieux - Ville de Sèvres

1999  
Lauréat du concours d'attaché territorial  
depuis 2003  
Directeur des ressources humaines - Ville de Sèvres

2007  
Nommé attaché principal

nistration et les organisations syndicales de la ville. Cette charte tend à intégrer les politiques d'action sociale, d'hygiène, de sécurité et de travail dans le dialogue social.

La politique handicap et maintien dans l'emploi est très importante pour la ville. « *Nous avons signé une convention avec le FIPHFP\* de 2012 à 2014. Nous avons alors un taux d'emploi de travailleurs handicapés ridicule. Aujourd'hui, nous atteignons les 6 %* », se réjouit le DRH. C'est d'ailleurs lui, soutenu par le DGS, qui a créé la mission handicap au sein de la direction des ressources humaines. « *Je pilote la mission handicap en m'appuyant sur la responsable carrière, paie et maladie, car l'aspect statutaire est très important, ainsi que sur la responsable du recrutement de la formation et des conditions de travail. Le service ergonomie du CIG nous accompagne sur les problématiques de maintien dans l'emploi.* »

### Sensibiliser aux risques psychosociaux

En collaboration avec le service EIPRP\*\* du CIG, la ville de Sèvres a également lancé une importante opération de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS). « *L'ensemble des agents a été convié à une demi-journée de sensibilisation.* » Cela a ouvert la voie à un audit sur les RPS. « *Nous sommes en train d'auditer un certain nombre d'unités de travail* », parmi lesquelles les ATSEM, le service des bâtiments communaux, l'accueil état civil et élections. Pour le DRH, « *travailler sur les risques psychosociaux a été une porte d'entrée pour responsabiliser les cadres. Elle fait office de passerelle pour leur faire accepter une formation sur le management.* »

Une formation qui apparaît la bienvenue puisque « *nous sommes un certain nombre de cadres à être montés en grade au fil du temps, des échelons ou concours, sans une solide formation en management.* » La collectivité va entamer cette formation à l'automne. Celle-ci associera une soixantaine de cadres de la ville. « *Il n'y avait pas une grosse attente mais le fait d'avoir lancé le process a suscité l'envie. Pour ma part, j'ai hâte d'y participer !* », confie le DRH. ●

\* FIPHFP : Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

\*\* EIPRP : Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 : C'EST PARTI !

**Le CIG s'organise d'ores et déjà afin de préparer au mieux les élections professionnelles et accompagner les collectivités et établissements dans toutes les étapes électorales, dont la première débute au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

Le 6 décembre 2018, quelque 140 000 agents territoriaux de la petite couronne seront appelés à voter lors des élections professionnelles. Ils auront à élire les représentants du personnel qui siègent au sein des instances consultatives placées auprès du CIG. Il s'agit des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes pour les fonctionnaires, des futures commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes pour les agents contractuels de droit public, et du comité technique (CT), siégeant également en formation de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), compétent pour les fonctionnaires et contractuels des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents et pour le CIG lui-même. L'ampleur de l'organisation est telle que le CIG s'y prépare dès aujourd'hui. Les employeurs publics auront bien entendu à prendre une part active dans la préparation et le déroulement de ces élections à grande échelle. Ils auront, par ailleurs, à organiser les élections pour leur propre CT s'ils emploient au moins 50 agents.

## Une « task force » opérationnelle

Au CIG, une mission « élections professionnelles 2018 » a été constituée, elle est pilotée par Aurore Barthel, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. Une unité opérationnelle composée de six agents et animée par une juriste expérimentée a été constituée. Elle a notamment pour missions de collecter et vérifier les données nécessaires à l'établissement des listes électorales ainsi que de planifier et d'organiser les différentes étapes liées aux scrutins de décembre 2018 jusqu'à la phase d'installation des instances et d'archivage des dossiers. « *J'ai également pour mission de mener à bien la réflexion sur l'intégration, en termes d'organisation et de fonctionnement, des commissions consultatives paritaires au sein du CIG puisqu'il s'agit de nouvelles instances* », précise Clémence Hérisson, à la tête de cette « task force ».

## La promotion interne sera assurée

« *Concernant les commissions administratives paritaires, le recrutement d'agents en renfort a été prévu afin de ne pas suspendre l'examen des dossiers de promotion interne durant le second semestre de l'année des élections*, précise Aurore Barthel. *L'information aux collectivités, le recensement des effectifs relevant de chaque instance, l'établissement et le contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, la vérification des listes de candidats dépo-*

*sées par les organisations syndicales, la fabrication et impression des bulletins de vote ou encore la transmission des documents de propagande électorale aux électeurs sont quelques-unes des phases qui vont rythmer la préparation des élections jusqu'au jour J.* »

Des « rencontres de gestionnaires » et des circulaires explicatives portant sur chaque étape du processus électoral sont programmées. Ainsi, trois demi-journées sur le sujet ont déjà eu lieu les 3, 5 et 9 octobre dernier. Trois autres sessions sont d'ores et déjà programmées les 17, 20 et 21 novembre pour approfondir le sujet.



## Une première étape pour les collectivités

La 1<sup>re</sup> étape dans la préparation de ces élections consiste à recenser les effectifs appréciés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, par catégorie (pour les scrutins concernant les CAP et les CCP) et par groupe hiérarchique (pour les seuls scrutins relatifs aux CAP). La nouveauté : pour l'ensemble des scrutins (CAP, CCP et CT), il devra être précisé la part respective d'hommes et de femmes relevant des effectifs des instances concernées. Le recueil des effectifs permettra de déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel composant les instances consultatives placées auprès du CIG. Les effectifs ainsi arrêtés devront être adressés au GIG, au plus tard à la mi-janvier, par voie dématérialisée, selon des modalités qui seront précisées par circulaire et présentées lors des « rencontres de gestionnaires » de novembre.

## La consultation des organisations syndicales

La consultation des organisations syndicales a été prévue et a débuté avec une 1<sup>re</sup> réunion avec les 9 organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018 – CGT, CFDT, FO, FA-FPT, UNSA, CGC, FSU, SNUTER, CFTC et SUD – qui s'est tenue le 19 septembre dernier. D'autres réunions sont programmées : le 14 novembre 2017 et tout au long de l'année 2018 : le 13 février, le 10 avril, le 12 juin et le 11 septembre 2018 afin d'aborder toutes les questions qui doivent donner lieu à concertation.

Outre une information régulière propre à l'organisation et au déroulement de ces élections, une large communication sera déployée pour inciter les électeurs à voter, sur différents supports (en ligne, imprimés...) et via différents relais : employeurs publics, partenaires sociaux, CNFPT première couronne, etc.

# Les grandes étapes de l'organisation des élections professionnelles par le CIG

A noter : Ces informations sont données en l'état des textes en vigueur au jour de la publication de l'article.  
Ces grandes étapes seront précisées au fur et à mesure de la parution des modifications réglementaires annoncées.

En gras, celles qui concernent directement les collectivités et établissements publics ayant leurs CAP, CCP et CT/CHSCT placés auprès du CIG.



**6 décembre 2018 :**  
Déroulement du scrutin.



Au plus tard le  
**25 octobre 2018 :**  
Dépôt des listes de candidats  
par les organisations syndicales.



**23 mars 2018 :** Pour le comité technique :  
délibération par le conseil d'administration du CIG  
fixant la composition du comité technique après  
consultation des organisations syndicales.



**15 janvier 2018 :**  
Transmission des effectifs au CIG  
par les collectivités et  
les établissements publics affiliés.

**Octobre ou novembre 2018\* :**  
Publicité des listes électorales par le CIG et par  
les collectivités et établissements publics.



**Mai ou juin 2018\***  
Transmission par les collectivités des listes  
électorales afin que le CIG puisse établir  
des listes électorales consolidées par scrutin.



**Dans les plus brefs délais et dans les faits  
le 13 février 2018**

Pour les CAP, les CCP et le CT : transmission  
des effectifs précisant les parts respectives  
de femmes et d'hommes par le CIG  
aux organisations syndicales.



**1<sup>er</sup> janvier 2018 :**  
Appréciation des effectifs  
par scrutin avec précision  
des parts respectives de  
femmes et d'hommes.



\* Dates non déterminées à ce jour

## DEUX NOUVEAUTÉS ET UNE PRÉCISION IMPORTANTES

Deux modifications importantes vont intervenir à l'occasion du renouvellement général des représentants du personnel de décembre 2018 :

- Les listes de candidats seront « composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée » selon l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Les commissions consultatives paritaires seront être mises en place dès 2019.

Par ailleurs, rappelons les motifs de recueil des données au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- La détermination de la composition de chaque instance : CAP, CCP et CT ;
- La constitution des listes de candidats par les organisations syndicales.

## En images



●●● **ATELIER RIFSEEP** : Le 6 octobre dernier, le CIG est intervenu à Périgny-sur-Yerres dans le cadre d'un atelier RIFSEEP\* destiné aux DGS et collaborateurs RH des villes du Plateau briard. Ainsi, les représentants des villes de Mandres-les-Roses, de Marolles-en-Brie, de Noisieu, de Périgny-sur-Yerres, de Santeny et du SIVU Petite Enfance Santeny-Marolles-en-Brie, ont pu bénéficier d'une expertise juridique opérationnelle et échanger sur ce sujet complexe. Le CIG était représenté par Aurore Barthel, DGA du CIG en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, de Christine Soler, cheffe du service de l'expertise statutaire, de l'une de ses collaboratrices, Judith Deflandre, et de Catherine Massoutre-Berry, consultante organisation et méthode.

\* Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● **L'OFFRE DU CIG** : Afin d'améliorer la lisibilité de son offre et des contacts selon les besoins des collectivités et des établissements publics affiliés, le CIG revoit actuellement la présentation de ses missions obligatoires et optionnelles sur son site Internet et sur un document de synthèse papier. Il a également programmé la mise en ligne sur son site Internet et les réseaux sociaux d'un film vidéo d'animation (motion design) qui vulgarise son offre.

Service médical

# [ Ressources ]

Vos ressources en ligne pour la gestion des agents territoriaux

Statut en ligne | Emploi | Concours | Expertise statutaire | Organismes paritaires | Santé et action sociale | Le CIG

## Actualités

**Bienvenue sur Ressources, votre site Extranet**

**Nouvelle interface pour les arrêtés de liste d'aptitude - 04/10/2017**

Dans le cadre du projet de refonte et fusion des sites extranet et internet, les [arrêtés de liste d'aptitude](#) sont désormais consultables sur le site internet, dans la rubrique [Gestion des ressources humaines > Concours et examens > Listes d'aptitude](#).

**Dossiers à suivre...**

- **Sélections professionnelles :**

●●● **EXTRANET** : Le site Extranet « Ressources », obsolète, a été définitivement fermé le 16 octobre dernier au profit du site Internet du CIG. L'ensemble des contenus qui s'y trouvaient a été mis en ligne sur le site Internet. Les utilisateurs bénéficient ainsi d'une meilleure ergonomie avec un site Internet plus lisible et plus riche en contenus. Les gestionnaires peuvent utiliser plusieurs identifiants pour accéder aux contenus réservés : codes d'accès à l'extranet Ressources (deviennent des codes d'accès au site Internet) ; codes d'accès à RDVemploi public ; code ActivCard. En cas de problème d'accès : support.extranet@cig929394.fr ou 01 56 96 81 75.



## Une mission assurée par le CIG à titre optionnel

# ERGONOMIE ET INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : PRÉVENIR LA PÉNIBILITÉ

### VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

#### Prévenir les situations de pénibilité et d'usure professionnelle

L'activité professionnelle crée un certain nombre d'exigences et mobilise les ressources des agents pour mettre en œuvre leurs missions au quotidien, ce qui peut générer des situations de pénibilité et d'usure professionnelle.

#### Répondre à une obligation légale

Dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité des parcours professionnels, la loi a prévu la création d'une fiche de prévention individuelle des expositions aux facteurs de risques professionnels. Elle a pour but de retracer pour chaque agent, dans un souci de prévention de la pénibilité, l'ensemble des facteurs de risques professionnels.



### NOTRE APPROCHE

Les ingénieurs conseil, les ergonomes et les sociologues du travail du CIG interviennent dans le cadre de conventions souples et adaptables.

Ils travaillent aussi en partenariat avec les différents services du CIG (handicap, conseil en organisation, GPEEC, psychologie du travail...).

Leur intervention et leur expertise vous permettent d'agir pour :

- La suppression ou la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité,
- L'amélioration des conditions de travail,
- Le développement des compétences et des qualifications,
- L'aménagement des fins de carrière,
- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
- Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le CIG vous accompagne dans la démarche de prévention de ces risques, dont l'origine est le plus souvent multifactorielle, en vous proposant des outils et des actions adaptés.

Le diagnostic « pénibilité » que le CIG propose s'appuie sur le recueil et l'exploitation des données démographiques et statistiques de la collectivité, ainsi que sur l'étude du travail réel. Il s'intègre dans la démarche globale d'évaluation des risques professionnels et de constitution du document unique de la collectivité.

### VOS AVANTAGES

- ✓ Un service souple dans le cadre de conventions adaptées à vos besoins.
- ✓ L'expertise et la compétence de professionnels de la prévention.
- ✓ Des intervenants s'inscrivant dans une démarche pluridisciplinaire de prévention.
- ✓ Des outils et des méthodes éprouvés.
- ✓ Des tarifs compétitifs et adaptés à la taille de votre collectivité.

### CONTACT

Bernard Dréno

Tél. : 01 56 96 82 97

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

### NOS ENGAGEMENTS

- Mettre en place une démarche participative et pluridisciplinaire.
- Prendre en compte l'ensemble des paramètres liés à la pénibilité.
- Construire et proposer des actions de prévention sur mesure.
- Accompagner dans le temps les collectivités et établissements bénéficiaires.

# CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES

**Le CIG a renouvelé son contrat-groupe d'assurance des risques statutaires. Pour les 156 collectivités et établissements publics qui avaient donné mandat au CIG pour le négocier, c'est le moment d'y adhérer.**

**L**e CIG a renouvelé le contrat-groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Ce contrat offre des taux particulièrement avantageux.

156 collectivités ont donné mandat\* au CIG. C'est la proposition de CNP-Assurance, en partenariat avec SOFAXIS, qui a été retenue. Le contrat prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour 4 ans.

Le temps est venu pour ces 156 collectivités et établissements publics d'y adhérer afin de bénéficier\*\* de ce contrat dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec les meilleurs taux. « Pour ce faire, ils doivent se prononcer sur les taux proposés et les éléments optionnels par l'assureur (souscription ou non) afin que le CIG prépare les conventions, explique Eva Dardillac, en charge des contrats groupe du CIG. Nous avons envoyé un courrier avec un bulletin-réponse le 18 juillet dernier. Il est à retourner avant le 15 octobre 2017 pour des questions administratives : prise en compte du délai d'élaboration des contrats et des conventions qui doivent être signés au plus tard le 31 décembre 2017 pour une adhésion effective au 1<sup>er</sup> janvier 2018. » Outre le bulletin-réponse, les collectivités et établissements intéressés doivent envoyer au CIG la délibération d'adhésion au contrat.

Par ailleurs, des rendez-vous individuels vont être proposés aux collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents. Pour ceux de moins de 50 agents, deux demi-journées d'information au CIG seront organisées dans les locaux du CIG.

Outre des taux particulièrement avantageux, des services associés\* très intéressants ont été négociés par le CIG. « Etudes statistiques, activités de soutien psychologique (individuel, collectif et de retour à l'emploi), contre visite médicale, expertise médicale, recours contre tiers responsable, assistance juridique, accompagnement à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à l'élaboration du document unique constituent des bonus non négligeables pour les adhérents », précise Eva Dardillac.

\* Voir les listes sur le site Internet du CIG [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) : GRH/ Santé et action sociale/Assurance des risques statutaires)

\*\* Pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier, s'ils le souhaitent, de ce dispositif, les collectivités et les établissements publics employant au moins 50 agents intéressés devaient impérativement donner mandat, par délibération, au CIG avant fin février 2017. Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'avaient pas besoin de le donner.



CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES

PESONS DANS LA NÉGOCIATION  
POUR OBTENIR LES MEILLEURS TAUX

156 collectivités ont donné mandat\* au CIG, pesant ainsi de façon importante dans la négociation. C'est la proposition de CNP-Assurance, en partenariat avec SOFAXIS, qui a été retenue.

Le contrat prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour 4 ans.

# STATUTAIRES : C'EST LE MOMENT D'ADHÉRER



## 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 votre absentéisme.
- Une aide à la réinsertion professionnelle, et un accompagnement psychologique.

0,60 %

*Les frais de gestion sont seulement de 0,60 % de la prime versée à l'assureur. Ils sont stables depuis 2012.*

## 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.

## Contacts



Eva DARDILLAC,  
responsable des contrats-groupe du CIG  
Tél. : 01 56 96 81 97



Nuria VIRY  
Tél. : 01 56 96 81 49  
assurance.statutaire@cig929394.fr

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

### PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION – ANCIEN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

☞ Un fonctionnaire ayant eu précédemment la qualité d'agent contractuel de droit public au sein de la même collectivité peut-il prétendre au versement de la prime spéciale d'installation ?

**Non.** Aux termes de la modification de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation entrée en vigueur le 8 juillet 2017, l'octroi de la prime spéciale d'installation aux fonctionnaires qui avaient précédemment la qualité d'agent contractuel de la fonction publique est subordonné à un changement de résidence administrative. Celle-ci est définie, selon l'article 4 du décret du 19 juillet 2001, comme le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent. Les anciens agents contractuels nommés en qualité de fonctionnaire au sein de la collectivité ou de l'établissement qui les employait précédemment ne peuvent donc bénéficier de la prime spéciale d'installation, dès lors qu'ils restent affectés sur le territoire de la même commune. ●

### Références:

- Article 4 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics.
- Article 1<sup>er</sup> du décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017.

### CONGÉS DE MALADIE – REPORT DES CONGÉS ANNUELS

☞ L'autorité territoriale peut-elle refuser une demande de report de congés annuels non pris du fait de congés de maladie présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de référence ?

**Oui.** Aux termes du décret du 26 novembre 1985, tout fonctionnaire territorial en activité bénéficie, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, d'un droit à congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Ces congés doivent être pris, en principe, avant le 31 décembre de l'année courante et le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Toutefois, ces dispositions nationales qui ne prévoient pas le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie sont incompatibles avec le droit européen et par suite illégales. Il appartient donc à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence. Eu égard à la finalité même du droit au congé annuel payé, un agent ne saurait néanmoins, comme l'indique le Conseil d'Etat, dans un avis du 26 avril 2017, se prévaloir d'un droit au report desdits congés sans limitation temporelle. Ainsi, les congés

qu'un agent a été dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée du fait d'un congé de maladie peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. Ce droit s'exerce, en outre, en l'absence de dispositions dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003. ●

### Références:

- Directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Cour de justice de l'Union européenne, 22 novembre 2011, affaire C-214/10, Khs Ag c/ Winfried Schulte.
- Conseil d'Etat, 26 avril 2017, M. A., avis n°406009.
- Conseil d'Etat, 14 juin 2017, Ville de Paris, req. n°391131.