



## Apporter notre pierre à l'édifice

Dans le contexte de la réforme en cours de la fonction publique, j'ai souhaité que les équipes du CIG puissent être parties prenantes dans la réflexion, notamment pour démontrer que des évolutions du statut de la FPT sont possibles grâce à une modernisation et adaptation. Dans ce sens, il faut réaffirmer l'efficacité de la mutualisation et le caractère moderne des centres de gestion. Faciliter et accompagner le changement est une mission fondamentale. Avec la direction générale, nous avons fait un certain nombre de propositions concrètes d'évolution. Elles ont été remises à Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, et à Philippe Laurent, en tant que président du Conseil supérieur de la FPT. Espérons qu'ils prendront en compte notre expertise et notre expérience de terrain.

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



## L'APPRENTISSAGE : UN OUTIL DE RECRUTEMENT SUR-MESURE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

### Sommaire

2 - 3 • *Grh* / L'apprentissage : un outil de recrutement sur-mesure pour les employeurs territoriaux

4 - 5 • *En bref* / Brèves d'actualité...

6 - 7 • *Enjeux* / Réforme de la fonction publique : les préconisations du CIG pour moderniser le statut de la FPT

8 • *Enjeux* / Des concours de gardien-brigadier de police municipale supplémentaires organisés en 2019

9 • *Portrait* / Brigitte Mouly, directrice des ressources humaines de Joinville-le-Pont

10 - 11 • *Expertise* / Protection sociale complémentaire : avec la mutualisation, tout le monde est gagnant

12 • *Statut* / Alerte éthique : des obligations renforcées pour les employeurs territoriaux



Les étudiants participant à la matinée « job dating » ont bénéficié d'une journée de préparation à leurs entretiens, sous l'égide de la direction de l'emploi du CIG. Un atout gagnant puisqu'ils ont tous décroché un poste.



*Gih*

## L'APPRENTISSAGE : UN OUTIL DE RECRUTEMENT SUR-MESURE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

**Le CIG petite couronne et l'université Paris-Sud ont noué un partenariat autour d'une formation sur les métiers des collectivités territoriales. Objectifs : développer l'expérience professionnelle des étudiants et proposer aux employeurs publics un nouveau mode de recrutement, adapté et évolutif.**

“ C'est une double rentrée que viennent de vivre les étudiants de la licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales » de la faculté de droit-économie-gestion Jean-Monnet (université Paris-Sud)\*. Cet automne marque en effet le début de leur année de formation théorique, à Sceaux. Mais aussi le top départ de leur accueil en alternance chez les employeurs publics associés à ce cursus (villes de Bondy, Colombes, Fontenay-sous-Bois et Pantin, Métropole du Grand Paris, établissement public territorial Grand Paris Grand Est et CIG petite couronne). Pour le CIG et la faculté Jean-Monnet, c'est la concrétisation d'un partenariat inédit. « Cette licence a été lancée il y a deux ans, précise Amin Chikaoui, directeur de la formation continue, de la validation des

acquis de l'expérience et de l'alternance de cet établissement universitaire. *Nos échanges avec le CIG ont facilité la prise de contact avec les collectivités. Nous avons pu nous rapprocher de leurs besoins de terrain tout en menant un travail de pédagogie autour de l'apprentissage. Car il s'agit d'un dispositif récent et encore méconnu dans la fonction publique territoriale, notamment en ce qui concerne les activités tertiaires (administration, gestion...).* » Contrairement aux préjugés, cette licence professionnelle, ouverte aux étudiants de droit et de gestion à partir du niveau bac + 2, est par exemple « une filière très sélective. Cette année, nous disposions de 25 places et nous avons reçu 100 candidatures. Au final, seuls 10 étudiants ont été sélectionnés, sur dossier puis après un entretien de motivation. »

Dans les collectivités, les apprentis sont recrutés avec un contrat spécifique (à durée déterminée) et un salaire de 1 000 euros en moyenne (en fonction de leur âge) sur des postes bien identifiés par l'employeur. « *L'étudiante qui travaillera au sein de notre direction sera mobilisée sur divers projets, souligne Fabienne Edinval, chargée de missions ressources humaines pour l'établissement public territorial Grand Paris Grand Est. Élections professionnelles, mise en place du plan et du règlement de formation de l'EPT, accueil des nouveaux arrivants, communication des ressources humaines, plan de prévention des risques... Elle pourra également être associée au processus de recrutement notamment des agents de catégorie C.* »

### « Une modalité pédagogique et un outil RH »

L'apprenti recruté par la Métropole du Grand Paris s'occupera quant à lui du traitement et du suivi des dossiers de subventions. « *Cela représente une charge de travail avec une forte saisonnalité, précise Jeanne Munck, experte en finances et en fiscalité au sein de la direction des finances de cette structure. La temporalité de l'alternance correspond à la charge de travail à assumer. Par rapport à un stage, l'alternance va nous permettre de suivre cette personne de manière plus régulière et plus poussée.* »

« *Le contrat d'apprentissage est une modalité pédagogique, rappelle Amin Chikaoui. À la fin de l'année, les étudiants devront présenter un mémoire consacré à cette expérience. Et même si nous espérons que cela va faciliter leur insertion, ce contrat n'est pas une promesse d'embauche. Il peut être utilisé comme une période de test en vue d'un recrutement ou bien, plus ponctuellement, comme un outil dans la palette des solutions RH.* »

Loin de se substituer aux concours, cette formation théorique et pratique peut constituer une première

étape importante pour des étudiants s'interrogeant sur leur projet professionnel. « *Cela peut leur apporter une culture territoriale et une meilleure connaissance des collectivités, mais aussi des réponses aux questions qu'ils se posent. De plus, c'est indéniablement un atout dans la perspective des concours, notamment devant les jurys des épreuves orales.* »

### « Un réel apport d'expertise conjointe »

Point important, à la Métropole du Grand Paris tout comme à l'EPT Grand Paris Grand Est, les étudiants rejoindront des équipes réduites et ils travailleront en collaboration directe avec un maître d'apprentissage, ce qui devrait faciliter leur intégration. Ils seront présents chez leurs employeurs par période de 3 semaines, en alternance avec 2 semaines de formation.

Des allers-retours qui, loin d'être un problème, suscitent au contraire des attentes particulières de la part des encadrants. « *Le questionnement de nouveaux arrivants est toujours source d'enrichissement pour les structures », insiste Fabienne Edinval. « Dans leur mission professionnelle, ils pourront approfondir ce qu'ils apprennent à l'université mais aussi nous proposer un regard neuf et actuel, confirme Jeanne Munck. Pour nous, c'est un réel apport d'expertise conjointe. » ●*

\* dirigée par M. Raphaël Brett et M. Jean-Marc Peyrical, maîtres de conférences en droit



L'apprentissage donne l'opportunité à un étudiant de compléter sa formation théorique par une expérience pratique tout en permettant à son employeur de pourvoir à ses besoins de recrutement de manière évolutive.

## Faire connaissance le temps d'une matinée

Pour faciliter le choix des employeurs et des futurs apprentis, une matinée « job dating » a été organisée le 5 juillet dans les locaux du CIG. Lors d'entretiens d'une vingtaine de minutes, candidats et recruteurs ont pu échanger autour des postes à pourvoir. Pour que tout se passe au mieux, le CIG avait même accueilli les étudiants volontaires le 26 juin, pour une journée de préparation (ateliers CV, mises en situation...).

## « Une solution nouvelle pour répondre aux besoins des collectivités »

“

L'idée de ce partenariat avec la faculté Jean-Monnet s'intègre dans le projet "Proximité" du CIG petite couronne, explique Sarah Deslandes, directrice générale adjointe à l'emploi, aux concours, à la santé et à l'action sociale du CIG.

La création de cette filière spécialisée de recrutement pour les administrations locales contribue à renforcer notre rôle d'interlocuteur et d'acteur incontournable de la promotion de l'emploi territorial et de l'amélioration de la gestion des ressources humaines. »

Pour Jeanne Munck, cette solution correspond parfaitement aux problématiques RH qui se posent à la Métropole du Grand Paris : « *Nous avons déjà accueilli un alternant l'an dernier et l'expérience s'est très bien déroulée.*

Nous souhaitons donc la renouveler. Notre collectivité a été créée en 2016. Elle compte actuellement une cinquantaine d'agents mais s'inscrit dans une montée en charge qui aura pour conséquence d'augmenter substantiellement ses effectifs.

Le recours à des étudiants en apprentissage nous permet ainsi de recruter de manière progressive dans cette optique. »

Fabienne Edinval se félicite elle aussi de cette démarche qui « *s'inscrit plus globalement dans le partenariat et le dynamisme que veut insuffler l'EPT Grand Paris Grand Est sur le territoire. Il contribue à notre marque employeur et entre dans les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels que nous cherchons à développer.* »

**En savoir plus :** CIG petite couronne

DGA chargée de l'emploi, des concours et de l'action sociale :

Sarah Deslandes - Tél. : 01 56 96 81 91 - s.deslandes@cig929394.fr



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : 3 DATES À RETENIR

Prochaines étapes pour les collectivités et établissements concernant les élections professionnelles organisées par le CIG : trois phases de mises à jour des listes électorales. Il est en effet possible d'apporter des modifications (correction, adjonction ou suppression d'électeurs) aux « extraits » de listes transmises au CIG. Ces modifications sont apportées via le logiciel Elecpro développé par le CIG\* jusqu'au 25 septembre, puis entre le 8 octobre et le 23 novembre. Il faudra impérativement éditer et transmettre les listes de modifications à trois dates précises : **25 septembre, 19 octobre et 23 novembre**. Ces listes devront être signées par l'autorité territoriale avant transmission au CIG. Les « extraits » de listes, générés par le logiciel, devront être affichés dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement au plus tard le 7 octobre. Après cette date, et jusqu'au 17 octobre 2018, les électeurs peuvent formuler des réclamations qui font l'objet d'une réponse motivée. L'envoi du matériel de vote aux électeurs sera effectué par le CIG à partir du 19 novembre.

Par ailleurs, sept fiches illustrées combattant les idées reçues et précisant les points équivoques pour les électeurs seront transmises aux collectivités et établissements au mois d'octobre et deux affiches (l'une en septembre, l'autre fin octobre) seront envoyées aux collectivités. ●

\* L'accès au logiciel se fait via l'adresse <https://extranet.cig929394.fr> (Identifiants : nom d'utilisateur et mot de passe transmis par e-mail aux référents élections déclarés lors de l'étape de recensement des effectifs).

### CONTACTS

Responsable de la Mission élections professionnelles :

✓ Clémence HÉRISSON, 01 56 96 81 27, [c.herisson@cig929394.fr](mailto:c.herisson@cig929394.fr)

Mission élections professionnelles, binômes par département :

✓ Paris et Hauts-de-Seine :

- Lissa FATY, 01 56 96 87 87, [l.faty@cig929394.fr](mailto:l.faty@cig929394.fr)

- Malika GHERISSI, 01 56 96 87 88, [m.gherissi@cig929394.fr](mailto:m.gherissi@cig929394.fr)

✓ Seine-Saint-Denis :

- Habibata DIAKHITE, 01 56 96 87 89, [h.diakhite@cig929394.fr](mailto:h.diakhite@cig929394.fr)

- Natassia MUNOZ, 01 56 96 87 91, [n.munoz-roubertou@cig929394.fr](mailto:n.munoz-roubertou@cig929394.fr)

✓ Val-de-Marne :

- Amel MERABTI, 01 56 96 83 07, [a.merabti@cig929394.fr](mailto:a.merabti@cig929394.fr)

- Annick DOUX, 01 56 96 81 18, [a.doux@cig929394.fr](mailto:a.doux@cig929394.fr)

Support technique (logiciel) : 01 56 96 81 75,

[support.extranet@cig929394.fr](mailto:support.extranet@cig929394.fr)

Supports de communication : [communication@cig929394.fr](mailto:communication@cig929394.fr)

## Un nouvel ouvrage annuel : « L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux »

Réalisé par les juristes du CIG, cet ouvrage présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Le premier volume disponible porte sur les décisions de l'année 2017. Conçu comme un hors-série à la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques*, il est destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux mais s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats. ●



## BILAN DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le dispositif de sélections professionnelles prévu par la loi Sauvadet en 2012 et reconduit par la loi Déontologie en 2016, a pris fin au printemps. Au total, sur la période 2013 à 2018, 3786 agents territoriaux contractuels de la petite couronne ont pu s'inscrire dans cette voie d'accès dérogatoire à des cadres d'emplois de fonctionnaires. Après avoir été auditionnés par des commissions d'évaluation professionnelle, 2591 ont été déclarés aptes (soit 68,44 % de réussite). Ce dispositif a nécessité l'organisation de 357 commissions au CIG et de 113 commissions au sein des collectivités. ●

Pour accéder aux statistiques détaillées par grades :  
[www.cig929394.fr/grh/concours/selections-professionnelles](http://www.cig929394.fr/grh/concours/selections-professionnelles)

**2 591**  
contractuels  
déclarés aptes en  
petite couronne.



## Brigitte Mouly,

directrice des ressources humaines de Joinville-le-Pont

# « AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UNE DÉMARCHE LONGUE MAIS QUI DONNE DES RÉSULTATS »

**Travail et santé : deux notions que Brigitte Mouly n'a cessé de conjuguer tout au long de sa carrière. Avant d'intégrer la fonction publique territoriale, c'est dans le monde hospitalier qu'elle a longtemps exercé.**



### BIO EXPRESS

1959

**Naissance au  
Perreux-sur-Marne (94)**

1979

**DEUG de droit  
Université Paris XII  
(Créteil, 94)  
Secrétaire médicale  
Hôpital Armand-Trousseau  
(Paris XII\*)**

1983

**Directrice de la coordination  
des secrétariats médicaux  
Hôpital Avicenne (Bobigny, 93)**

1986

**Chef du personnel  
Établissement de logistique  
de l'AP-HP (300 agents)**

2006

**Directrice  
des ressources humaines  
Mairie de  
Joinville-le-Pont (94)**

Autres initiatives : l'intégration du risque alcool dans le règlement de santé et sécurité au travail, l'achat de tabourets roulants dans les crèches et les écoles maternelles, l'expérimentation d'interventions d'un sophrologue en soutien des équipes du CCAS...

« Toute cette démarche a représenté un processus long mais essentiel, car la qualité de vie au travail est l'une des motivations premières des agents. Et elle donne des résultats. À Joinville-le-Pont, l'absentéisme n'augmente pas, contrairement à ce que l'on observe dans les villes de même strate. Nous avons également constaté une baisse du nombre et de la gravité des accidents du travail. Et tout cela malgré le fait que, comme l'ensemble des collectivités, nous sommes confrontés au vieillissement de nos effectifs. C'est la preuve de l'efficacité des actions menées depuis une dizaine d'années et de l'implication forte de notre préventeur, Ostian Egger. »

### Vers un meilleur accueil du handicap

En 2015, la ville de Joinville-le-Pont s'est engagée dans un partenariat avec le service « conseil, insertion et maintien dans l'emploi » du CIG petite couronne.

« Cela nous a permis de bénéficier de l'expertise du centre de gestion et de l'accompagnement d'un ergonome, raconte Brigitte Mouly. Nous avons également conçu un guide intitulé « Le talent ne fait pas de différence » qui a été présenté et distribué fin mai lors d'une demi-journée de sensibilisation pour le personnel. Ce support est destiné à informer sur les procédures existantes, à lutter contre les idées reçues et à préciser les droits et les devoirs des agents en situation de handicap. Je souhaiterais d'ailleurs aller plus loin, par exemple faire évoluer la notion de reclassement vers celle de reconversion professionnelle, là encore pour permettre un meilleur accueil des personnes concernées. » ●

« À l'issue d'un cursus en droit, Brigitte Mouly entre dans la vie active en 1979 à l'hôpital Armand-Trousseau, à Paris. La mobilité étant fortement préconisée dans la FPH tous les 3 ou 4 ans, elle va connaître différents établissements de région parisienne, gravissant progressivement les échelons, avant de rejoindre la ville de Joinville-le-Pont en 2006. « À l'époque de mon arrivée, la mairie était, comme beaucoup d'autres, confrontée à la nécessité de développer la formation ainsi que la mobilité interne de son personnel, se souvient-elle. Un autre enjeu à cette période a été de mettre en place une gestion intégrée, avec un fonctionnement transversal des différentes missions de la direction : carrière, paye... »

### Santé et efficacité

La question de la santé, elle, n'est jamais très loin. Dès 2008, Brigitte Mouly met en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. « En 2018, nous avons par exemple réalisé une charte des ATSEM, en collaboration avec les agents, ainsi qu'avec l'Éducation nationale. Cela a permis des avancées significatives : meilleure communication au sein de l'équipe ; tenue de deux conseils des ATSEM par année scolaire ; réaffirmation du principe de responsabilité de l'enseignant ; rappel des procédures en cas d'urgence... »

# RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES

Le congrès de la FNCDG de juin dernier a été l'occasion pour le CIG de faire part de ses propositions de modernisation du statut de la FPT et d'affirmer le caractère moderne et efficient du modèle du centre de gestion.

Le président Bénisti entouré de la direction générale : la directrice générale Sylvie Husson (à sa gauche), Aurore Barthel (à gauche de Sylvie Husson) et Sarah Deslandes (à sa droite).



Le congrès de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) de juin dernier revêtait une importance particulière dans le contexte de la réforme en cours de la fonction publique conduite par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, et Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la

FPT. Les différents intervenants ont salué la capacité d'adaptation des centres de gestion, qui demeurent des centres d'expertise reconnus. Le CIG avait produit des propositions d'évolution du statut de la FPT et des arguments visant à souligner la modernité et le rôle efficient des centres de gestion, portés lors du congrès par le président Jacques Alain Bénisti et

la directrice générale Sylvie Husson. Ils ont été remis à Olivier Dussopt et à Philippe Laurent. Certains ont été pris en compte dans la « contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la GRH de la FPT ». La direction générale du CIG fait le point sur les principales préconisations.

## Des évolutions du statut de la FPT au service de la modernisation de l'administration

**Le gouvernement souhaite adapter le statut de la fonction publique, l'assouplir pour qu'il redevienne un cadre efficace pour l'action publique. Selon vous, cet objectif peut-il être atteint dans le cadre statutaire actuel ?**

**Sylvie Husson, directrice générale :** Oui, à condition que certains textes évoluent afin de les rendre applicables en toute sécurité juridique, favorisant une gestion des ressources humaines harmonisée sur l'ensemble du territoire et une latitude pour les employeurs. C'est le cas de décrets relatifs au régime indemnitaire (filiale technique à achever), au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, aux agents à temps non complet et aux centres de gestion, sans parler de la FSO dont la prise en compte pour la promotion interne peut être un obstacle à la reconnaissance des fonctionnaires par leurs employeurs.

**Aurore Barthel, DGA, chargée des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires :** Un allègement du fonctionnement et des motifs de saisine des CAP paraît

nécessaire. Par exemple, l'octroi d'une disponibilité pour convenance personnelle ne présente pas un enjeu majeur justifiant de recueillir l'avis de l'instance. Il serait également souhaitable d'adopter des modalités plus souples de réunion des instances afin de faciliter le travail du secrétariat des CAP mais aussi leur fonctionnement. Par exemple en supprimant la référence aux groupes hiérarchiques pour convoquer les représentants du personnel mais aussi pour organiser les séances. En revanche, restreindre leur champ de compétence aux seules « décisions ayant un impact négatif sur la carrière » retirerait aux CAP les échanges essentiels dans un dialogue social sur l'avancement de grade, la promotion interne ou encore l'appréciation des conditions de recrutement par la voie du détachement. Il est essentiel de conserver ce rôle de régulateur et de garantie de la bonne application des règles statutaires.

# PRÉCONISATIONS DU CIG POUR MODERNISER LE STATUT DE LA FPT

## **Sarah Deslandes, DGA chargée de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale :**

Le comité médical pourrait également être revu dans son fonctionnement. Un médecin « référent », désigné par une autorité, et placé auprès de chaque centre de gestion, pourrait se prononcer sur les dossiers, sur le modèle du médecin-conseil de la sécurité sociale. Le comité médical deviendrait une instance de recours en cas de désaccord du fonctionnaire sur l'avis rendu par ce médecin « référent ».

En matière d'accès à la FPT, une attention particulière doit être portée aux textes afin d'atténuer, voire de faire disparaître, les différences de règles applicables aux reprises de services lors d'un premier accès à un corps ou cadre d'emplois en fonction du statut et du parcours antérieur.

Par ailleurs, il apparaît nécessaire de simplifier la gestion des déclarations de vacance d'emploi pour faciliter les procédures de recrutement des collectivités : publicité immédiate dès la

transmission de la déclaration par la collectivité au centre de gestion sans prendre d'arrêté.

S'agissant des concours, il convient d'aller vers une offre plus resserrée. Par exemple, il serait préférable de privilégier, pour les professions réglementées, le recrutement direct. Concernant les concours d'accès au nouvel espace statutaire\*, on pourrait envisager de ne conserver que les concours d'accès au 1<sup>er</sup> grade, l'accès au second se faisant uniquement par voie d'avancement au choix ou après examen professionnel, à l'exception de la filière technique où le recrutement à bac + 2 a du sens. S'agissant de la catégorie C de la filière technique, on pourrait supprimer les concours d'accès au 2<sup>e</sup> grade du cadre d'emplois et ne conserver que l'examen d'avancement. Sur ce dernier, une épreuve d'entretien avec le jury remplacerait utilement l'épreuve pratique.

\* décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT.

## **Le caractère moderne et l'efficacité du modèle du centre de gestion**

**Les centres de gestion : une organisation institutionnelle efficace et moderne ? Comment encore l'améliorer ?**

**Sylvie Husson :** Structures de mutualisation des ressources, les centres de gestion se caractérisent par leur caractère moderne, efficace, et génèrent des économies, comme l'a souligné la récente revue des dépenses portant sur les actes de gestion en matière de ressources humaines dans les collectivités territoriales (IGA et CGEF – juin 2017). Le CIG a fait la preuve de son efficacité et de son expertise au service des employeurs de toute strate démographique et des pouvoirs publics. La mutualisation, les moyens mis à disposition et le grand nombre d'affiliés apportent des avantages, dont un taux de cotisation peu élevé et la possibilité de développer les missions attendues par les collectivités. Dans ce contexte, la mission d'inspection en santé et sécurité au travail assurée auprès de plus de 200 employeurs plaide en faveur de l'insertion de cette fonction dans les missions obligatoires des centres de gestion.

**Aurore Barthel :** Oui, et nous pensons que conserver des instances paritaires « mutualisées » auprès du CIG favorise la neutralité et l'objectivité des décisions, une fluidité du dialogue social, une économie financière pour les employeurs – démontrée et reconnue par l'IGA –, et procure de réels avantages aux employeurs pour faire accéder les fonctionnaires à des emplois supérieurs par promotion interne au regard de l'effet multiplicateur du fait d'une large assiette de recrutements. L'autorité territoriale conserve son pouvoir d'action dans ses propositions (déroulement de carrière des agents, sanctions) mais est déchargée des contraintes organisationnelles.

S'agissant de la composition des instances consultatives faisant appel à des membres pouvant siéger indifféremment dans les CAP, CCP, CT ou commission de réforme, des évolutions réglementaires pourraient permettre d'organiser une plus grande

mutualisation des secrétariats : gage d'économie, de lisibilité pour les membres et de calendriers mieux partagés.

**Sarah Deslandes :** Autre exemple de modernité : les économies d'échelle générées par les contrats-groupes passés par le CIG, pour l'assurance des risques statutaires, et, depuis 2013, pour la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle santé et prévoyance-maintien de salaire). Le CIG se charge, pour les collectivités qui lui ont donné mandat, de la consultation et de la négociation avec les opérateurs, ce qui exonère les employeurs de ces procédures lourdes et complexes. Le caractère mutualisé de ces démarches permet également d'obtenir des tarifs plus bas et des conditions plus avantageuses, par exemple le maintien des taux sur toute la durée du marché pour l'assurance statutaire.

Du côté des concours, leur organisation mutualisée peut encore être rationalisée. Le respect de la planification nationale repose uniquement sur la bonne volonté des acteurs. Le besoin d'une coordination renforcée est réel. S'agissant des sujets, afin de tendre vers une sécurisation accrue en réduisant les risques contentieux, il conviendrait d'étendre les compétences de la cellule pédagogique nationale à toutes les opérations de catégorie C. Il pourrait aussi être proposé d'adosser à chaque centre de gestion coordinateur un service régional chargé de l'organisation de tous les concours et examens de catégorie A, B et C afin de capitaliser sur l'expérience, réaliser de substantielles économies d'échelle et améliorer la lisibilité du calendrier national. La création d'un portail national commun pour faciliter la démarche d'inscription et l'accès à l'information sur le calendrier des concours est à préconiser. De même, la mise en place d'un observatoire des concours territoriaux permettrait aux pouvoirs publics d'évaluer l'efficacité et la pertinence des concours et examens.

## DES CONCOURS DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE SUPPLÉMENTAIRES ORGANISÉS EN 2019

Pour répondre aux besoins croissants en effectifs de policiers municipaux en petite couronne, le CIG organisera à nouveau les concours de gardien-brigadier de police municipale en 2019. Cette décision devrait favoriser les recrutements. Pour autant, il est nécessaire de prendre en considération les lauréats encore inscrits sur des listes d'aptitude, les nominations hors Île-de-France de lauréats et la nécessité pour les employeurs de déclarer précisément leurs besoins de recrutement.

**L**es concours de gardien-brigadier de police municipale seront organisés par le CIG en 2019 alors qu'ils n'étaient programmés qu'en 2020, conformément au calendrier pluriannuel national. Cette décision a été prise en réponse aux remarques de collectivités et de l'AMIF qui déploraient que le concours de recrutement des policiers municipaux n'était organisé qu'une fois tous les deux ans par les CIG et réclamaient qu'il le soit annuellement. Ceux programmés en 2020 seront bien sûr maintenus.

### De nombreux recrutements hors Île-de-France

De nombreux points sont à souligner. Certains lauréats sont encore valablement inscrits sur la liste d'aptitude régionale et peuvent donc être sollicités. De

nombreux lauréats ont en outre été recrutés hors Île-de-France, ce qui interroge sur l'attractivité de la région parisienne pour exercer ces métiers. Il convient également d'insister sur le fait que les employeurs territoriaux doivent déclarer précisément leurs intentions de recrutement, puisque le rythme d'organisation des concours se fonde sur le recensement des besoins.

Pour mémoire, au cours des douze dernières années, le concours de gardien-brigadier de police municipale a été programmé 10

fois dans le ressort des collectivités de la région Île-de-France (hors Paris). Le CIG petite couronne l'a organisé 6 fois, le CIG de la grande couronne 2 fois et le centre de gestion de la Seine-et-Marne 2 fois également. Sur la période 2006/2016, le concours a été ouvert pour un total de 1 961 postes, et a produit 1 959 lauréats. Préalablement à l'ouverture des concours, les centres de gestion franciliens procèdent au recensement des intentions de recrutement des collectivités. Le nombre de postes proposé correspond donc directement aux besoins expressément déclarés par ces dernières.

### Déclarer précisément ses intentions de recrutement

S'agissant du concours organisé en 2018 par le CIG petite couronne pour le compte du territoire francilien (hors Paris), le recensement des postes auprès des collectivités faisait état de seulement 322 postes répartis ainsi : 181 postes pour les collectivités de la petite couronne, 121 pour celles de la grande couronne, et 20 pour celles de la Seine-et-Marne.

Comme le prévoit la réglementation, à ces 322 postes ont été retranchés les 17 lauréats encore valablement inscrits sur la liste d'aptitude du concours organisé en 2014 par le CIG petite couronne, ce qui a conduit à ouvrir le concours pour 305 postes.

La session 2018 compte donc 2 518 inscrits. Seuls 1 601 candidats se sont présentés aux épreuves écrites qui se sont déroulées le 15 mai dernier\* (soit un absentéisme de 36,42 %). ●

\* Les tests psychotechniques pour les candidats admissibles auront lieu le 11 octobre prochain.





## RDVEMPLOIPUBLIC : SE FORMER AU SITE DE RÉFÉRENCE EMPLOI EN ÎLE-DE-FRANCE

RDVemploipublic.fr, le site internet emploi et mobilité des CIG petite couronne et grande couronne, a élargi son périmètre d'intervention. Avec l'arrivée du centre de gestion de Seine-et-Marne (77), l'application couvre maintenant tout le territoire d'Île-de-France.

Un outil qui fait l'objet d'une forte demande des collectivités en matière de formation. Des rendez-vous sont donc régulièrement proposés par le CIG pour les personnels RH. Ces rencontres permettent d'évoquer le cadre réglementaire dans lequel RDVemploipublic.fr s'intègre, notamment les déclarations de vacances d'emploi. C'est aussi l'occasion de découvrir et de tester les fonctionnalités avancées du site, comme la recherche directe de candidats grâce à la CVthèque.

[www.rdvemploipublic.fr](http://www.rdvemploipublic.fr)



## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO) : LE CIG PETITE COURONNE SIGNE UNE CONVENTION AVEC LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE MELUN

Le 19 juillet dernier, le CIG petite couronne et l'ordre des avocats du Val-de-Marne ont signé avec le tribunal administratif de Melun et la cour administrative d'appel de Paris une convention de trois ans relative à la mise en œuvre de la médiation dans le ressort du tribunal administratif de Melun.

La signature de cette convention par le président du CIG petite couronne, représenté par la directrice générale, Sylvie Husson, s'inscrit dans la mise en place de la médiation préalable obligatoire (MPO) dans la fonction publique territoriale depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018. La convention précise notamment les modalités de la mise en œuvre de la MPO par le centre de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans le Val-de-Marne et ayant adhéré à l'expérimentation par convention avec le CIG petite couronne.

Le CIG et le tribunal administratif de Melun s'engagent en outre à s'informer mutuellement. Ainsi, si le CIG se doit de

transmettre la liste des collectivités territoriales et des établissements publics du Val-de-Marne ayant adhéré à l'expérimentation au tribunal, ce dernier lui fera part des cas de saisines entrant dans le champ de la MPO. Surtout, le CIG fera connaître en retour si la procédure de médiation a effectivement été engagée, la date à laquelle le médiateur a été saisi et la date à laquelle la médiation a, le cas échéant, pris fin.

Concernant les délais pour qu'un accord adapté à chaque situation soit trouvé, la convention mentionne un délai de principe de trois mois.

Un comité de suivi composé de représentants des signataires est prévu. Il se réunira trois fois par an afin d'évaluer le dispositif et formuler des propositions d'évolutions. Il sera notamment attentif à la manière dont les avocats du barreau du Val-de-Marne seront associés aux médiations mises en œuvre. ●

## Canal RH : une première édition consacrée à la médiation



« La médiation pour les collectivités locales : pour qui et pourquoi ? » Tel était le thème de la première édition de la table ronde « Canal RH », le 28 septembre dans les locaux du CIG. Destiné aux DGS, DGA, DRH et cadres territoriaux de la petite couronne, cet événement a été animé par Sarah Deslandes, directrice générale adjointe du CIG. Il a rassemblé différents praticiens de la médiation : Sylvie Favier, présidente du tribunal administratif de Melun ; Guillaume Chazan, chargé de fonction d'inspection des juridictions administratives ; Bertrand Delcourt, avocat, médiateur, vice-président de la chambre nationale des praticiens de la médiation ; Aurore Barthel, directrice générale adjointe du CIG. Autant d'intervenants qui ont pu répondre aux questions concrètes que se posaient, en tant que décideurs publics, les différents participants à cette table ronde. ●

# PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : AVEC LA MUTUALISATION, TOUT LE MONDE EST GAGNANT

Le CIG petite couronne prépare le renouvellement de ses contrats-cadres de protection sociale complémentaire. Pour permettre à leurs agents de bénéficier de ces futures prestations de santé et de prévoyance, les collectivités et établissements publics intéressés doivent donner mandat au CIG avant le 31 décembre 2018. Explications.



Lancés au mois de juin, les groupes de travail sur le renouvellement des conventions de participation vont se poursuivre à l'automne, en concertation avec les collectivités et les partenaires sociaux.

**D**epuis 2013, le CIG a mis en place deux contrats-cadres « clés en main » : l'un pour la santé, l'autre pour la prévoyance. Des outils précieux sur lesquels les employeurs territoriaux de la petite couronne peuvent s'appuyer pour que leurs agents bénéficient d'une protection sociale complémentaire de bon niveau à un coût attractif, et cela de manière simple et rapide (le CIG s'occupant de toute la procédure).

La forte progression du nombre d'assurés comme du nombre de structures adhérentes témoigne sans conteste de l'intérêt de ces dispositifs. Sur le volet santé, 21 215 assurés étaient couverts début 2018, contre 9 463 en 2013. Dans le même temps, le nombre de partenaires a lui aussi augmenté, avec 76 employeurs adhérents à ce jour.

Sur le volet prévoyance, le constat est encore plus éloquent, avec 20 148 assurés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, contre 2 747 en 2013, au sein des 123 collectivités et établissements désormais concernés. Bref une évolution positive mais qui offre d'importantes marges de manœuvre et la possibilité d'améliorer encore le dispositif avec le concours d'un nombre accru d'employeurs territoriaux.

## Une solution simple pour les agents

Pour Éva Dardillac, chargée des contrats groupes au CIG, « *la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire peut constituer une contribution financière importante, notamment à une période où l'évolution de la rémunération des agents publics est fortement contrainte. Ces dispositifs font partie des réponses possibles aux problématiques rencontrées par les collectivités telles que l'usure professionnelle, l'invalidité temporaire ou définitive... Ce sont des leviers permettant de lutter contre la pauvreté voire la paupérisation des agents en difficultés favorisant ainsi la qualité de vie au travail* ». Exemple au conseil départemental des Hauts-de-Seine : « *Notre collectivité a toujours été très engagée dans la protection sociale complémentaire, explique Marie-Noëlle Thion, chef du service accompagnement social et handicap. Avant 2013, nous proposons déjà une participation financière aux agents adhérents d'une mutuelle de fonctionnaires. Nous avons ensuite rejoint le dispositif du CIG car celui-ci semblait intéressant au niveau du contenu de l'offre et du prix.* »

Pour les employeurs publics de la petite couronne, le fait de passer par l'intermédiaire du CIG offre

en effet plusieurs avantages : « *Nous sommes une petite collectivité de 150 agents, témoigne Chahrazed Terbeche, responsable des ressources humaines à la mairie de L'Île-Saint-Denis (93). Le centre de gestion a donc plus de poids que nous pour négocier. La formule qu'il propose permet à nos agents d'accéder à une solution simple. Car on peut vite se perdre parmi les offres, les options et les garanties des nombreux organismes de protection sociale.* » « *Le CIG a une expertise juridique, complète Franck Caucheteux, directeur des ressources humaines de l'office public de l'habitat de Vitry-sur-Seine (94). De plus, il connaît bien les besoins des collectivités, à travers l'organisation des comités médicaux, des commissions de réforme mais aussi ses interventions sur le terrain, par exemple en matière de médecine préventive.* »

Enfin, les contrats proposés par le CIG facilitent les démarches pour les collectivités : le CIG s'occupe de la rédaction des pièces du marché, de la mise en concurrence, de la négociation, etc. Cela permet aux employeurs territoriaux de s'épargner une procédure longue et complexe.

#### « Associer un maximum d'employeurs territoriaux »

Le CIG prépare aujourd'hui le renouvellement de ses conventions de participation à la protection sociale complémentaire. Prévues initialement pour se terminer fin 2018, elles ont été prolongées d'un an, jusqu'au 31 décembre 2019, sur décision du conseil d'administration.

Sur la base des retours d'expérience formulés par les collectivités, des pistes d'amélioration sont d'ores et déjà à l'étude, que ce soit sur les notices d'information, l'organisation du dispositif de prévoyance ainsi que



Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le dispositif proposé par le CIG couvrait 21 215 personnes sur le volet santé et 20 148 sur le volet prévoyance.

sur une possible modulation des garanties en matière de santé. Une concertation a d'ailleurs été lancée par le CIG. « *Nous souhaitons associer à l'élaboration des nouvelles conventions un maximum d'employeurs territoriaux et tirer ainsi les enseignements de la première génération de contrats* », rappelle Jeanne Billion, directrice de la santé et de l'action sociale au CIG.

« *C'est une démarche essentielle, souligne Marie-Noëlle Thion, du conseil départemental des Hauts-de-Seine. Car en nous exprimant sur ce qui nous semble pertinent en matière de protection sociale complémentaire, nous ne nous engageons pas que pour notre collectivité. Nous agissons de manière globale pour une amélioration de la santé en général.* »

Au moins de juin, des premières rencontres ont été organisées, notamment avec les responsables des ressources humaines de 24 collectivités, adhérentes ou non au dispositif. Les partenaires sociaux ont aussi été conviés à participer à cette réflexion. À l'automne, des groupes de travail se poursuivront (par exemple le 10 octobre, sur la santé), avant une réunion de restitution programmée le 10 décembre. ●

#### Contact :

Direction  
de la santé et de  
l'action sociale  
Tél./Fax. :  
01 56 96 81 97  
psc@cig929394.fr

## Donnez mandat au CIG avant le 31 décembre 2018

**P**our pouvoir bénéficier des conventions de participation qui seront négociées au premier semestre 2019 par le CIG au titre de la mutualisation des besoins, les employeurs intéressés doivent impérativement donner mandat au centre de gestion, et cela avant le 31 décembre 2018.

Cette décision n'engage pas les mandants. En effet, une fois que les marchés auront été attribués et que les tarifs ainsi que les niveaux de garantie prévus dans les contrats-cadres seront connus

(ou communiqués par le CIG), chaque collectivité et établissement concerné sera amené à délibérer, une seconde fois, quant au choix de la procédure et à sa volonté de rejoindre ou non le nouveau dispositif en faveur de ses agents. Adhérente depuis 2013 au contrat santé proposé par le centre de gestion, la mairie de L'Île-Saint-Denis (93) se d'intéresser également le volet prévoyance, comme l'explique Chahrazed Terbeche, responsable des ressources humaines : « *Nous allons sans hésitation donner*

*mandat au CIG pour nous inscrire dans la démarche de renouvellement de ces deux contrats car nous savons que cela ne préjuge pas de notre future adhésion. J'ai moi-même commencé à rencontrer quelques organismes de prévoyance pour me familiariser avec les options et mieux connaître les garanties. Une fois que les contrats du CIG auront été négociés et attribués, nous verrons ce que nous déciderons de faire.* »



## Alerte éthique : des obligations renforcées pour les employeurs territoriaux

La procédure d'alerte éthique a été créée par la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 » et son décret d'application du 19 avril 2017. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Interview de Frédéric Espinasse, directeur de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques du CIG.

### ☞ Qu'est-ce qu'une alerte éthique ?

Il s'agit du signalement d'un fait grave constaté dans le fonctionnement d'une collectivité ou d'un établissement : crime, délit, violation de la loi ou de toute autre norme de droit, menace ou préjudices graves pour l'intérêt général... Des dispositions existaient déjà pour certains faits mais la loi du 9 décembre 2016 vient les compléter. Elle précise notamment sous quelles conditions l'auteur du signalement peut être qualifié de « lanceur d'alerte ».

### ☞ Qu'est-ce qu'un « lanceur d'alerte » ?

Ce doit être une personne physique (et non une personne morale – association, syndicat...). Celle-ci doit agir de manière désintéressée, de bonne foi et avoir eu personnellement connaissance des faits incriminés. Dans le cadre professionnel de la FPT, il peut s'agir d'un agent de la collectivité, mais également d'un collaborateur extérieur et occasionnel. Par ailleurs, un usager peut aussi lancer une alerte.

Cette définition du lanceur d'alerte est un point clé car elle conditionne la mise en œuvre d'un régime de protection spécifique au bénéfice de l'auteur du signalement : irresponsabilité pénale en matière de violation d'un secret protégé par la loi, confidentialité de son identité... Des mesures sont aussi destinées à prévenir toute action de rétorsion à son encontre.

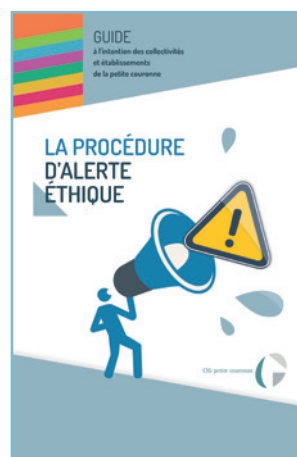
### ☞ Comment une alerte éthique peut-elle être lancée ?

Dans le cadre professionnel, une procédure graduée en trois étapes est prévue. Premièrement, le signalement doit être adressé en « interne » (supérieurs hiérarchiques, autorité territoriale ou encore référent « alerte éthique »). En cas d'absence de réaction du ou des premier(s) destinataire(s), l'alerte pourra être transmise, dans un deuxième temps, à l'autorité judiciaire, à une autorité administrative extérieure ou encore aux ordres professionnels compétents. Enfin, et là encore à défaut d'un traitement approprié, l'alerte pourra finalement être rendue publique.

En cas d'urgence, la loi prévoit une procédure particulière permettant de passer directement à la deuxième et à la troisième étape (alerte « externe »).

### ☞ Quels changements tout cela induit-il pour les collectivités et établissements publics ?

Les conditions de lancement d'une alerte éthique présentées précédemment s'appliquent dans toutes les collectivités et tous les établissements publics. Les employeurs les plus importants (notamment les communes de plus de 10 000 habitants) doivent prendre certaines mesures spécifiques. Principales obligations : la mise en place d'une procédure de recueil des signalements et la désignation d'un référent « alerte éthique ».



### ☞ Quel accompagnement le CIG propose-t-il aux employeurs pour les aider à intégrer ces évolutions ?

Le CIG propose plusieurs outils pour informer les collectivités et établissements publics, notamment à travers sa revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques* ou par le biais de la « Banque d'information sur le personnel ». De plus, un guide intitulé *La procédure d'alerte éthique* a été spécialement publié et diffusé par courrier à l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne.

#### EN SAVOIR PLUS :

- ✓ Guide *La procédure d'alerte éthique* (CIG petite couronne - juillet 2018)
- ✓ Revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques* (IAJ - février 2018) : « Alerte éthique/les modalités de signalement et de recueil »
- ✓ « Banque d'information sur le personnel » (BIP) : fiche ALEETH
- ✓ À retrouver sur [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)