



Un dialogue social exemplaire en petite couronne

Le 26 mars, j'ai eu le plaisir de signer un protocole d'accord 2019-2022 avec onze organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. Cet accord fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et à des négociations avec ces organisations syndicales. Il encadre les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et les moyens mis à disposition des représentants syndicaux. « Gagnant-gagnant », il est le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs. Comme les précédents, il a été signé à l'unanimité ; cela constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.

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



BONDY : LA FORMATION INTERNE AU SERVICE DE TOUS

Sommaire

- 2 - 3 • *Grh* / **Bondy** : la formation interne au service de tous
- 4 • *Infographie* / **Ergonome** : un expert pour vous aider à concilier durablement santé et efficacité
- 5 • *Portrait* / **Coralie Charles Aumerle**, directrice des ressources humaines à la Ville d'Ivry-sur-Seine
- 6 - 7 • *Enjeux* / **Vacance d'emploi** : le CIG renforce l'accompagnement des collectivités - Droit syndical : un nouveau protocole d'accord pour la période 2019-2022
- 8 • *En bref* / **Brèves d'actualité...**
- 9 • *En images* / **Trois faits marquants...**
- 10 - 11 • *Expertise* / **Bilan social 2017** : lancement réussi pour la nouvelle application de collecte des données
- 12 • *Expertise* / **Banque d'information sur le personnel** : une nouvelle version encore plus précise et précieuse



Grih

L'École de la formation interne compte une vingtaine d'intervenants, de toutes les catégories hiérarchiques, volontaires pour participer à la professionnalisation de leurs collègues de la Ville de Bondy.

BONDY : LA FORMATION INTERNE AU SERVICE DE TOUS

La Ville de Bondy célèbre la dixième année de son école de la formation. Un dispositif RH original qui dynamise la cohésion interne et encourage la montée en compétences des agents, avec l'implication directe de collègues qui assurent eux-mêmes les cours. Présentation.

L'an dernier, 260 agents de la Ville de Bondy ont suivi un cursus à l'École de la formation interne placée auprès de la direction des ressources humaines. Un véritable succès puisque cela représente plus de 25 % des effectifs. Depuis sa création, en 2009, ce dispositif favorise la maîtrise des savoirs fondamentaux tels que le français, les mathématiques ou l'utilisation de l'outil informatique (bureautique et logiciels métiers). « Cela contribue à l'intégration professionnelle, par exemple en cas de changement de poste, explique Gelsomina Corcagnani, responsable de cette école de la formation. Mais il y a aussi une finalité sociale : aider les personnes qui en ont besoin à être mieux armées dans leur vie quotidienne. »

Plus adapté et plus sécurisant

Autre vocation de cette "école" interne : l'accompagnement des agents préparant les concours de la fonction publique, avec des sessions de remise à niveau, des formations sur l'environnement territorial ainsi que des mises en situation, notamment pour les épreuves orales [cf. encadré]. « Nous ne nous substituons pas au CNFPT, précise Mme Corcagnani. Mais celui-ci ne peut pas satisfaire toutes les demandes. Et l'accès à chacune de ses préparations est conditionné à la réussite de tests. L'école de la formation assure à nos agents la possibilité de bénéficier de conseils pour travailler et d'une dynamique de groupe. »

Elle représente aussi un cadre plus adapté et plus sécurisant pour des personnes peu habituées à se rendre

en formation. Car les cours sont animés par des collègues eux-mêmes agents de la Ville de Bondy. L'équipe compte une vingtaine d'intervenants, de toutes les catégories hiérarchiques. Le directeur général des services propose par exemple un cursus sur les finances publiques. Et une multitude d'autres thématiques sont traitées : politique de la ville, marchés publics, fonctionnement d'une régie, recherche de financements, création d'indicateurs de suivi d'activité... « Toute personne volontaire souhaitant apporter sa contribution dans le cadre de la professionnalisation des agents est la bienvenue, insiste Mme Corcagnani. Nous nous assurons simplement de ses compétences pédagogiques, en l'invitant si nécessaire à se former. »

Une expérience très positive pour les formateurs

Coline Hammel, responsable de la concertation et des actions et proximité, est l'une des intervenantes : « J'ai bénéficié de l'école de la formation lors de la préparation de l'oral du concours d'attaché, en 2017. Je l'ai réussi donc j'ai voulu rendre la pareille en m'occupant des cours de culture territoriale. C'est un engagement et un défi - j'assure une session de 2 h chaque mois - mais c'est une expérience très positive. Cela me permet de consolider ce que j'ai appris, de changer de posture et progresser : c'est très responsabilisant. J'organise mes formations comme des discussions entre professionnels, où l'on peut s'enrichir les uns les autres en valorisant les connaissances de chacun. C'est l'occasion de rencontrer les collègues dans un cadre différent. »

Les formations ont lieu sur les heures de travail, dans deux salles dédiées - dont une équipée de postes informatiques (condition qui s'est révélée indispensable pour développer les activités). Les agents participent de manière volontaire, en signant une clause d'engagement, tout comme les formateurs, les responsables hiérarchiques et la DRH.

Comme le rappelle Mme Corcagnani, « Ce programme s'inscrit dans le plan pluriannuel de formation, en transversalité avec d'autres secteurs des ressources humaines, à savoir la formation, le reclassement et la mobilité. Nous contribuons à l'évolution de carrière des agents, en les accompagnant pour qu'ils deviennent acteurs de leur parcours professionnel ; plus un agent se sent bien sur son poste, plus il est efficace et meilleure est la qualité du service rendu aux administrés. » ●

EN SAVOIR +

Gelsomina CORCAGNANI

École de la formation

Direction des ressources humaines

Ville de Bondy

Tél. 01 48 50 56 51

Nous contribuons à l'évolution de carrière des agents, en les accompagnant pour qu'ils deviennent acteurs de leur parcours professionnel.

Préparation aux concours : du sur-mesure pour les agents de la ville

L'école de la formation permet à la Ville de Bondy d'organiser des cursus adaptés à ses besoins. Par exemple pour son personnel ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles). Pendant 2 ans, un accompagnement leur a été proposé avec le concours en ligne de mire. Au programme : des cours de culture territoriale, l'intervention de responsables de crèche, mais surtout des mises en situation répétées à l'oral, avec à chaque fois un bilan dans la foulée. Les jurys « blancs » étaient composés de professionnelles de la petite enfance, d'un agent territorial, mais aussi, à tour de rôle, de l'une des candidates, afin que chacune d'elles intègre les attentes des membres du jury.

Autre projet original : une préparation au concours de brigadier de police municipale ouverte aux ASVP (agents de surveillance de la voie publique) ainsi qu'aux administrés volontaires. « Ce sont des métiers sur lesquels il est difficile de recruter, explique Gelsomina Corcagnani. Or il y a sur notre territoire des personnes en recherche d'emploi que ce type de poste peut intéresser. Et puis cette formation est un espace d'échange entre ces usagers et les ASVP, qui travaillent au quotidien sur le terrain. »



Sylvine Thomassin, maire de Bondy

Mon prédécesseur, Gilbert Roger, a engagé la direction générale, les services et direction en charge des ressources humaines à renforcer la politique de formation en direction de l'ensemble des agents. J'ai souhaité poursuivre cette action, car la formation professionnelle permet d'élargir le champ de compétences des collaborateurs et favorise l'adaptation à un nouveau poste de travail. De plus, elle facilite l'accès aux concours et examens. C'est un outil de promotion.

Bondy est une ville populaire qui fait des cultures et du parcours de chacun de ses habitants, une force et une valeur collective. Or, nombreux sont encore les agents et/ou les habitants de notre collectivité qui « s'autocensurent », estimant qu'ils n'ont pas le bagage nécessaire pour se former. Pire, se fondant sur leurs origines, ils se considèrent comme illégitimes face au savoir par rapport à d'autres milieux plus favorisés. Tout cela contribue à accentuer les inégalités.

Pour lutter contre ces stéréotypes, mais aussi permettre à nos concitoyens de comprendre une société et un monde de plus en plus complexes, la Ville a mis en place l'Université Populaire Averroès, ouverte aux Bondynois et aux fonctionnaires de la Ville, mais aussi à l'ensemble des habitants de Seine-Saint-Denis, le tout gratuitement.

Ergonome : un expert pour vous aider à concilier durablement santé et efficacité

Le CIG a participé à la rédaction d'une fiche présentant pour la première fois le métier d'ergonome et publiée dans le répertoire des métiers du CNFPT.

Objectif : mieux faire connaître les compétences que les ergonomes peuvent mettre au service des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Définition

L'ergonome « concourt à la préservation de la santé et à la sécurité des personnes, à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité du service rendu. S'appuyant sur l'analyse de l'activité réelle, [il] conseille et accompagne les transformations des situations de travail par la formulation de préconisations opérationnelles visant à concilier durablement santé et efficacité ».

Autres appellations

Ingénieur(e) ergonome ;
consultant(e) ergonome.

Cadre statutaire

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (catégorie A, filière technique).

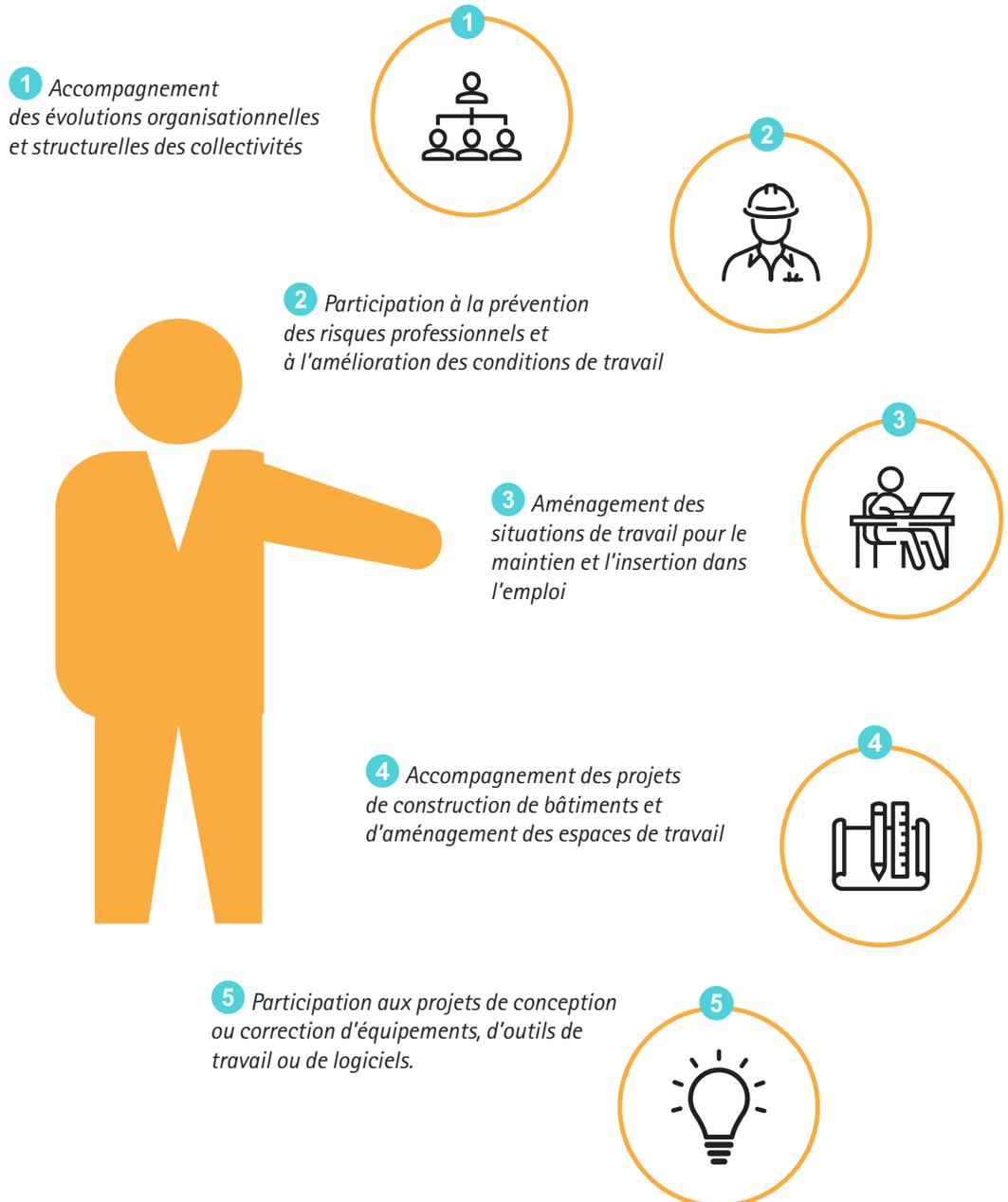
Situation fonctionnelle

Généralement rattaché à la direction des ressources. Rattachement possible à la direction technique, maîtrise d'ouvrage ou direction générale

Fiche-métier

n° 10/A/05 « Ergonome »,
répertoire des métiers
du CNFPT :

www.cnfpt.fr/sites/default/files/ergonome.pdf



Coralie Charles Aumerle,

directrice des ressources humaines à la Ville d'Ivry-sur-Seine
(Val-de-Marne, 1 850 agents)

« EXPÉRIMENTER ET DIFFUSER DE NOUVELLES PRATIQUES MANAGÉRIALES »

Pour faire face aux grands défis qui se posent à eux, les services publics territoriaux doivent s'orienter vers des approches RH innovantes. C'est la conviction que porte Coralie Charles Aumerle, que ce soit au sein de sa ville d'Ivry-sur-Seine et même bien au-delà.

À l'image de nombreuses communes de petite couronne, la ville d'Ivry-sur-Seine vit une transformation fulgurante : « Le nombre d'habitants augmente rapidement, souligne Coralie Charles Aumerle. En quelques années, il nous a fallu créer de nombreux équipements : 3 crèches, 3 écoles et 3 maisons de quartier. » Un besoin croissant de services publics qui se fait dans un contexte financier très contraint et qui questionne donc les missions de chacun. « Les directions des ressources humaines ne doivent plus se cantonner à un rôle de support de gestion, explique-t-elle. Elles doivent être le moteur de la transformation de l'organisation, travailler en partenariat avec les autres services et intégrer une dimension de plus en plus stratégique ». C'est d'ailleurs le cheminement suivi par Coralie Charles Aumerle à Ivry-sur-Seine, dans sa fonction de DRH, rattachée depuis trois ans à la directrice générale des services.

Techniques de co-construction

Dans un fonctionnement culturellement très cloisonné, ce partage de la fonction RH nécessite à la fois du temps et de nouvelles manières de travailler ensemble. « En 2016, nous avons lancé une démarche d'innovation managériale, avec des ateliers utilisant des techniques de co-construction, des « serious games », des approches de « design thinking ».



BIO EXPRESS

1996 – 1997

Maîtrise de droit public -
Université Panthéon
Assas (Paris II)

DESS administration publique
- Université Paris Sud
(Paris XI)

IPAG Paris II

1998

Chargée d'études/juriste
Conseil Régional des Pays
de la Loire (Nantes, 44)

2000

Directrice
Syndicat mixte Mégalis
Pays de la Loire (Nantes, 44)

2002

Responsable du service du
conseil et du contentieux
Ville d'Ivry-sur-Seine (94)

2009

Directrice des ressources
humaines
Rattachée depuis 2016
à la DGS

Au début, il a fallu surmonter les réticences au changement et les remarques du type « encore des post-its ! » Heureusement, la démarche a progressivement porté ses fruits et suscité l'adhésion, l'enthousiasme et la créativité des collègues. Un travail de réflexion a d'abord été lancé au sein même du secteur « ressources humaines » : « Nous devons définir comment mieux travailler entre nous, pour pouvoir mieux travailler avec les autres. Une vraie dynamique positive s'est instaurée. Et après avoir expérimenté ces bonnes pratiques, nous avons pu les diffuser auprès des managers des autres services. Pour la mise à jour du document unique ou pour le dispositif des postes relais, par exemple, nous avons proposé des modalités de travail collaboratives, afin de mieux prendre en compte leurs attentes ainsi que la parole des agents et d'être plus en phase avec les réalités du terrain. »

Partenariat et mise en réseau

Autre exemple d'outil utilisé : les réunions « speed meeting », où chacun ne dispose que d'un temps très limité pour parler de ses enjeux, projets et attentes respectives. « Cela nous a permis de mieux nous connaître, d'aller à l'essentiel en parlant vrai et de partager nos contraintes mutuelles. Nous avons ainsi pu établir avec chaque direction une feuille de route RH partagée pour l'année à venir, contenant des engagements réciproques. »

Cette même volonté de partage des pratiques managériales innovantes anime Coralie Charles Aumerle bien au-delà de la commune d'Ivry-sur-Seine. Elle participe régulièrement aux initiatives proposées par le CIG pour favoriser la mise en réseau et l'échange de pratiques et s'implique activement dans l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT). « Les collectivités doivent échanger, partager et innover ; elles ont un intérêt commun : valoriser les ressources et les richesses du service public. » ●

VACANCE D'EMPLOI :

LE CIG RENFORCE L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS POUR FACILITER LA GESTION DES DÉCLARATIONS

Le 29 mars, une demi-journée d'information et d'échange a été organisée au CIG petite couronne au sujet des déclarations de vacance d'emploi. Un nouveau rendez-vous qui vient compléter le travail déjà mené pour accompagner les collectivités.



Plus de 70 représentants des collectivités ont pris part à la première édition de la matinée DVE.

La procédure de déclaration de vacance d'emploi (DVE) est une obligation. Il s'agit d'une démarche essentielle qui, si elle n'est pas respectée, comporte un risque de recours devant le tribunal administratif et d'annulation d'un recrutement sur le poste concerné.

Le CIG est donc aux côtés des collectivités pour leur permettre de s'acquitter au mieux de cette formalité. Une « matinée DVE », demi-journée d'information et d'échange, a été organisée le vendredi 29 mars. Lors de ce rendez-vous, qui constituait une première, le cadre réglementaire a été détaillé, en lien avec la procédure de saisie dans l'application RDVemploi public.

Plus de 70 représentants de collectivités y ont pris part, ce qui démontre bien la nécessité de diffuser une information régulière à ce sujet. Solenne Léplinge, cheffe du service emploi-études et Benjamin Depasse, gestionnaire emploi-études, vont reconduire cette matinée DVE l'année prochaine. Pour que les gestionnaires RH disposent de ressources au quotidien sur les DVE, divers outils juridiques et pratiques sont proposés en ligne par le CIG.

Toutes ces actions d'information sont complémentaires de la mise en place du nouveau rythme de publicité des vacances d'emploi. Ce changement a eu lieu en début d'année et vise à raccourcir les délais de recrutement, en apportant plus de souplesse aux employeurs. Concrètement, ce sont deux arrêtés hebdomadaires qui sont désormais télétransmis en préfecture le lundi (arrêté exécutoire le mardi) et le jeudi (arrêté exécutoire le jour même). ●

Contact

Service emploi-études – CIG petite couronne

- ✓ Tél. 01 56 96 82 59
- ✓ bourseemploi@cig929394.fr

Plus d'informations

- ✓ www.cig929394.fr (rubrique « Gestion des ressources humaines > Emploi > Bourse à l'emploi »)
- ✓ revue Les Informations Administratives et Juridiques – IAJ (dossier sur les DVE dans l'édition de mai 2018)
- ✓ Banque d'information sur le personnel (BIP)

Emploi : un nouveau site internet pour les trois fonctions publiques

Le site « Place de l'emploi public » est venu récemment remplacer la « Bourse interministérielle à l'emploi public » (BIEP). Les offres d'emploi des administrations des trois fonctions publiques doivent y figurer.

Celles publiées, pour le compte des collectivités, par les CIG petite couronne et grande couronne ainsi que par le CDG de la Seine-et-Marne seront prochainement consultables sur ce nouvel espace commun (www.place-emploi-public.gouv.fr). Un travail est en cours afin de permettre le transfert technique des données depuis l'application RDVemploi public, partagée par les trois centres de gestion.

« Nous prenons actuellement en compte les dysfonctionnements constatés sur « Place de l'emploi public » afin de les pallier, explique Pascale Jeannel, directrice de l'emploi du CIG petite couronne. La contrainte réglementaire de publier les offres sur ce nouveau site s'impose à nous, centres de gestion, et non à nos collectivités, dont la responsabilité n'est pas engagée. Les collectivités continuent d'utiliser l'application RDVemploi public pour déclarer leurs emplois vacants et publier leurs offres. »

DROIT SYNDICAL : UN NOUVEAU PROTOCOLE D'ACCORD POUR LA PÉRIODE 2019-2022

Le 26 mars dernier, un protocole d'accord portant sur l'exercice du droit syndical en petite couronne a été signé par le président du CIG et 11 organisations syndicales. Un texte qui va permettre aux partenaires sociaux de prendre pleinement part au dialogue social et notamment au fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG.



Pour Jacques Alain Bénisti, président du CIG petite couronne, le protocole d'accord signé à l'unanimité « constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.

Les membres du conseil d'administration du CIG du 26 mars dernier ont approuvé un protocole d'accord 2019-2022 avec 11 organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – sur l'exercice du droit syndical en petite couronne et en ont autorisé la signature par le président Jacques Alain Bénisti. Cette signature a eu lieu le même jour, à l'issue du conseil d'administration. Après les élections professionnelles du 6 décembre 2018 et en application du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et les moyens mis à disposition des représentants syndicaux. Le protocole signé le 26 mars est le fruit de cette démarche.

Les principales mesures du protocole

Le texte signé porte sur plusieurs points essentiels :

- la fixation des heures de « décharges d'activités de service » (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole. Le report d'une année sur l'autre des heures non utilisées est proscrit ;
- des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions consultatives paritaires, des commissions administratives paritaires, de la commission de réforme et au conseil de discipline de recours placés auprès du CIG, ainsi qu'à des réunions de travail convoquées par l'administration ;
- des dispositions matérielles préservées ;
- un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être

organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.

Le président Bénisti a qualifié le résultat de ce protocole de « gagnant-gagnant » : « Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs. »

Il a également souligné que ce protocole était, comme les précédents, signé par la totalité des organisations syndicales, et insisté sur le fait que « cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés. » ●



Un parcours de formation numérique pour des agents en reclassement

Le CIG va lancer à partir du mois de septembre, en partenariat avec Simplon.co, réseau de fabriques solidaires et inclusives qui propose des formations aux métiers du numérique, un parcours de formation numérique destiné à des agents en situation de reclassement. Ce parcours a été co-construit le 27 mars dernier avec les représentants de 7 collectivités pilotes (DRH, DSI, chef de projets informatiques, infirmière santé au travail...). Prochaine étape du projet baptisé P-CAN pour « Projet-Compétences d'Avenir : Numérique » : la sélection des candidats qui composeront le groupe de stagiaires.

CONTACT

Service « Conseil, insertion et maintien dans l'emploi »
Tél. : 01 56 96 81 96
servicecime@cig929394.fr

Instances médicales : le CIG mobilisé pour accélérer le traitement des dossiers

La situation s'améliore progressivement en ce qui concerne le traitement des dossiers transmis au comité médical et à la commission de réforme.

Au CMI, grâce notamment à des recrutements pour renforcer les équipes, à une réorganisation du secrétariat et à une communication en direction des agents des collectivités (avec le relais des DRH), le nombre de dossiers en attente a diminué de près de 20 % par rapport à juillet 2018. En moyenne, les délais d'instruction d'une demande sont passés de 7,5 mois à 5 mois pour les octrois et ils sont à jour concernant les réintégrations. La situation reste toutefois délicate pour les prolongations et les autres demandes (reclassement, inaptitude).

À la CRI, les délais de prise en charge s'allègent également de manière sensible (de 11 mois en juillet 2018, ils sont aujourd'hui en moyenne de 7,5 mois). Une évolution encourageante que le CIG compte pérenniser en 2019 pour améliorer encore le traitement des dossiers médicaux, dans l'intérêt des agents et des collectivités.

RENCONTRE DE LA PRÉVENTION

Jeudi
27 juin
2019

La prochaine édition de la « Rencontre de la prévention des risques professionnels » aura lieu le jeudi 27 juin, de 9 h à 17 h au CIG petite couronne, sur le thème : « La prévention en partage : décloisonnons ! ». Les inscriptions seront ouvertes prochainement sur le site internet www.cig929394.fr



Un nouveau référent déontologue au CIG

Depuis le 1^{er} février, Jean Lepage-Laurens est le nouveau référent déontologue du CIG. Fort d'une expérience riche et diversifiée (Départements de la Marne et du Val-de-Marne, SIAAP, Médiateur de la République / Défenseur des droits, CNFPT), ce juriste expert n'est pas un inconnu au CIG puisqu'il avait déjà travaillé au sein de l'équipe SVP Statut entre 1998 et 2002. Il est également formateur et auteur de plusieurs ouvrages sur la préparation de concours.

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Tél. : 01 56 96 83 05

ref.deontologue@cig929394.fr

www.cig929394.fr (rubrique « Gestion des ressources humaines / Expertise statutaire et juridique / Référent déontologue »)

●●● LES PUBLICATIONS DU CIG AU SALON PARIS LIVRE

Parmi les nombreux ouvrages qui leur étaient présentés, du 14 au 18 mars à la Porte de Versailles, les visiteurs de l'édition 2018 du Salon du livre de Paris ont pu découvrir les dernières publications du CIG petite couronne sur le stand de la Direction de l'information législative et administrative. Dernière édition en date : la version actualisée de « Fonction publique territoriale, le statut en bref » (mars 2019), un guide de poche rédigé par des experts et répondant aux questions essentielles sur le statut des fonctionnaires territoriaux.



●●● CCP C'EST PARTI !

Les commissions consultatives paritaires dédiées aux agents contractuels, créées après les élections professionnelles de décembre 2018 sont en place. Depuis le mois de février, 9 séances ont eu lieu (une par mois pour chacune des trois catégories hiérarchiques), en formation ordinaire, et 3 en formation disciplinaire. L'activité de ces nouvelles instances de dialogue social se développe progressivement. Début mai, le secrétariat des organismes paritaires avait enregistré une quinzaine de saisines pour des dossiers relevant des CCP placés auprès du CIG.



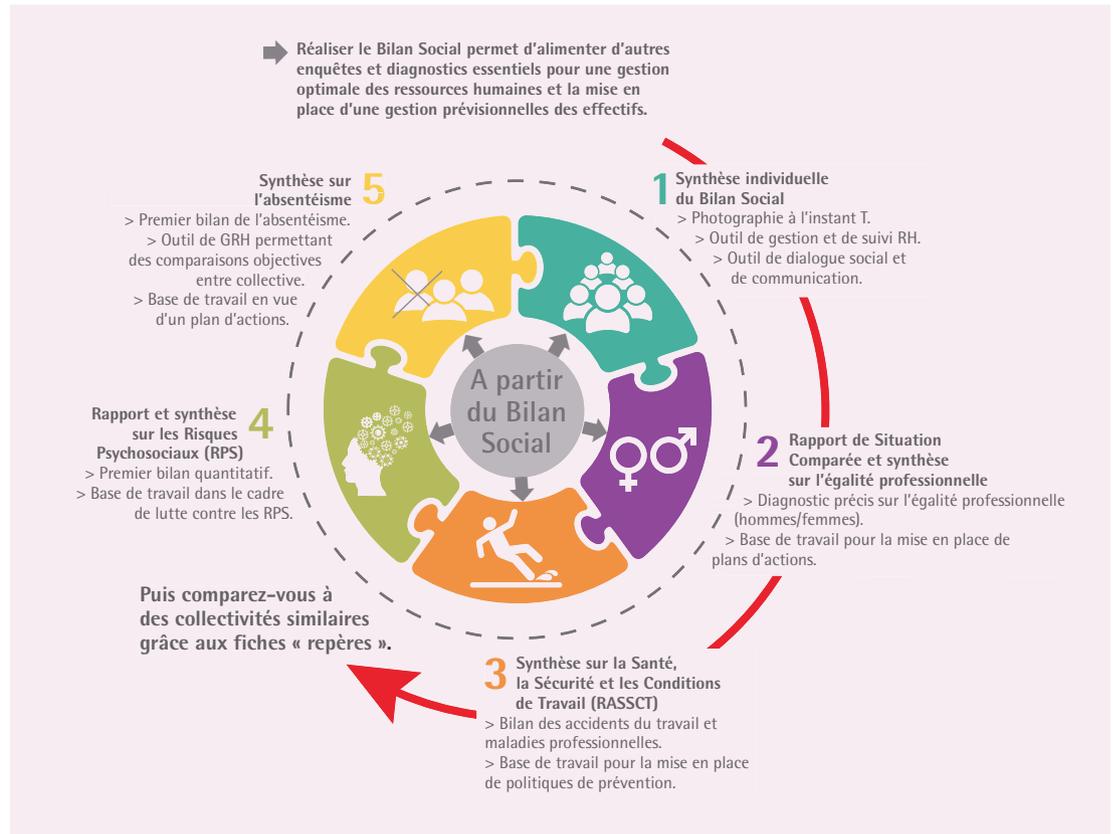
Trois faits marquants du CIG en images...

●●● LE COMITÉ TECHNIQUE

LE 21 mars, une réunion d'information a été proposée aux représentants des 54 collectivités et établissements employant moins de 50 agents, dont le CIG assure la gestion du CT-CHSCT. Ce rendez-vous visait à mieux les accompagner dans la préparation de leurs saisines de cette instance (cadre juridique, services supports du CIG, modalités...).

BILAN SOCIAL 2017 : L'APPLICATION DE COLLECTE D

Pour la première fois, l'ensemble des centres de gestion a proposé un rapport sur l'état de la collectivité (REC). Avec succès puisque le



La nouvelle application « Données sociales 2017 » a permis de franchir un cap important dans le recueil des bilans sociaux des collectivités (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, handicap, absentéisme, santé et sécurité, formation, budget...). Lors de la campagne du bilan social 2017, qui s'est déroulée d'avril à décembre 2018, les centres de gestion ont collecté et validé les informations émanant de 52 216 collectivités. L'évolution est spectaculaire quand on sait que, lors de la précédente campagne en 2015, ce sont 28 885 collectivités qui avaient transmis leur bilan social. Même constat positif en ce qui concerne les effectifs concernés : l'application « Données sociales 2017 » a permis de recenser 1 428 691 agents, soit 72 % des personnels territoriaux. À titre de comparaison, ce taux de retour était de 60,4 % en 2015. Autre motif de satisfaction : la variété des répondants puisque les différents types de collectivités ont participé à cette campagne. On constate même que la majorité des

régions, départements, métropoles et communes ont transmis leur bilan social.

Une application adaptée pour simplifier le travail des collectivités

Avec cette nouvelle application, l'ensemble des 96 centres de gestion de métropole et d'outre-mer a pu proposer, pour la première fois, une même et unique solution numérique pour collecter les données de terrain. La démarche a été lancée en 2015. « Nous avons conscience de la charge de travail que représente la réalisation du rapport sur l'état de la collectivité, explique Sarah Deslandes, directrice générale adjointe du CIG petite couronne. Depuis de nombreuses années, nous réfléchissons au moyen de simplifier l'accomplissement de cet exercice obligatoire. La mutualisation des moyens fait partie de la vocation des CDG. Nous avons élaboré ensemble un cahier des charges afin de proposer une application adaptée aux collectivités de tout le territoire. »

CEMENT RÉUSSI POUR LA NOUVELLE DONNÉES

sé aux employeurs territoriaux une même solution numérique pour réaliser leur taux de réponse a fortement progressé.

►► Obligation juridique et opportunité RH

La réalisation du REC est d'abord une obligation juridique, aux termes de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale. « *L'application Données sociales offre la possibilité de transformer cette contrainte réglementaire en une opportunité pour la fonction RH*, souligne Sarah Deslandes. *Le travail de recueil des données sociales n'est pas du temps perdu. Il servira de base à l'analyse, la conduite et l'évaluation des politiques RH. Il faut donc voir la réalisation du REC comme un investissement* ».

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) dispose d'un espace sécurisé où sont conservés les bilans sociaux. Les collectivités ont quant à elles un accès personnalisé, avec un historique de leurs bilans sociaux.

Lorsque la collectivité a transmis ses données, elle peut télécharger son bilan social 2017 sous format Excel « DGCL », puis générer elle-même une synthèse de ce bilan. Elle peut disposer à la demande d'une synthèse comparative des données 2015 et 2017 ou sur des thématiques variées : parité, absentéisme, santé au travail. ●

Les atouts de la nouvelle application

En plus d'être une solution unique proposée par l'ensemble des centres de gestion, « Données sociales 2017 » présente plusieurs avantages pour les collectivités :

- > une application entièrement accessible sur internet et ne nécessitant pas de télécharger de logiciel ;
- > une saisie des données facilitée par un pré-remplissage grâce à l'import des données de la Norme pour les déclarations dématérialisées des données sociales (N4DS), que toute administration doit accomplir chaque année ;
- > des données fiabilisées grâce à des contrôles de cohérence supplémentaires entre indicateurs ;
- > une ergonomie moderne et attrayante ;
- > la possibilité de renseigner plusieurs enquêtes sur le même outil avec des parties communes : bilan social, Rapport annuel de santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) et enquête Handitorial ;
- > l'anonymisation des données individuelles des agents, conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Et afin de faciliter la prise en main de ce nouvel outil par les collectivités, les centres de gestion les ont accompagnées tout au long de la campagne du REC 2017 avec des initiatives variées : outils d'information et d'aide à la saisie, rencontres et formations spécifiques ou encore télé-assistance.

« La mutualisation des moyens fait partie de la vocation des centres de gestion. »
Sarah Deslandes, DGA du CIG petite couronne



Premiers résultats de la campagne nationale du bilan social 2017

Parmi les effectifs comptabilisés pour 2017, 1 010 710 agents sont fonctionnaires, 170 988 sont contractuels sur un emploi permanent et 246 993 sont contractuels sur emploi non permanent.

Les centres de gestion travaillent actuellement à la valorisation des données RH recueillies lors de la campagne du bilan social 2017, dans le cadre de leurs observatoires régionaux, à travers des synthèses thématiques, agrémentées de graphiques. En ce qui concerne le CIG petite couronne, une synthèse sera mise en ligne sur le site internet : www.cig929394.fr (rubrique « Gestion des ressources humaines » > « Emploi » > « Observatoire RH/emploi »)

Par ailleurs, des études thématiques reprenant les données à l'échelle nationale seront proposées sur l'absentéisme et le rapport de situation comparée.

La prochaine campagne de collecte des bilans sociaux aura lieu en 2020 sur l'application et portera sur les données au 31 décembre 2019.

Banque d'information sur le personnel : une nouvelle version encore plus précise et précieuse

Le CIG propose une version modernisée de la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel des collectivités territoriales (BIP). Plus ergonomique, cette nouvelle mouture offre à ses abonnés quelques fonctionnalités supplémentaires, comme des analyses en temps réel de l'essentiel de l'actualité statutaire.

Avec plus de 108 000 vues et quelque 33 000 visiteurs chaque mois, la Banque d'information sur le personnel (BIP) est le support d'information le plus consulté du CIG petite couronne. Créé au milieu des années 1980, sur ce qui était encore le minitel, BIP est aujourd'hui un outil reconnu pour son expertise par ses nombreux utilisateurs [cf. encadré]. Une nouvelle version vient d'être mise en ligne. Outre une interface plus fluide (et répondant notamment aux normes d'accessibilité internet), elle intègre quelques fonctionnalités supplémentaires, par exemple un nouveau moteur de recherche, mais surtout une rubrique baptisée « Focus », proposant un éclairage sur les éléments les plus marquants de l'actualité statutaire.

Un support complet

« Il s'agit d'un service complémentaire à ce que l'on trouve déjà chaque mois dans la rubrique « Statut au quotidien » de la revue « Les Informations administratives et juridiques » (IAJ), souligne Frédéric Espinasse, directeur de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques au CIG petite couronne. Ce « focus » présente les textes récents et leur impact sur la gestion du personnel des collectivités. »

Pour le reste, la Banque d'information sur le personnel continue à proposer des contenus qui ont jusque-là fait son succès. À commencer par les fiches thématiques : au gré des ajouts et des retraits, on dénombre quelque 700 analyses commentées et actualisées, sur des sujets de fond.



Utilisable même par des non-juristes

Est également conservé le journal d'actualités documentaires, qui porte un nouveau nom (« Au fil de la doc »), recensement quotidien des informations utiles à la gestion du personnel : textes, jurisprudence, presse, livres, travaux parlementaires... De même, il est toujours proposé une sélection des textes et de la jurisprudence applicables aux agents territoriaux. Un corpus, riche de plus de 10 000 documents annotés, qui permet de consulter en quelques clics la bonne référence juridique. « BIP est un support conçu pour être utilisable même par des non-juristes, rappelle Frédéric Espinasse. Fiable, accessible et complet, cet outil permet un gain de temps considérable par rapport à une requête via un simple moteur de recherche sur internet. » ●

LES ABONNÉS BIP

La Banque d'information sur le personnel enregistre actuellement plus de 900 abonnements. Elle est consultée par les élus locaux ou les gestionnaires des collectivités et établissements affiliés au CIG. Mais elle est aussi un outil indispensable pour beaucoup de praticiens du droit, documentalistes, juristes, syndicats, ainsi que pour les préfetures et sous-préfetures, la Cour des comptes et les chambres régionales des comptes ainsi que les trésoreries.

BIP permet à ce large éventail d'utilisateurs de bénéficier d'informations et d'explications à jour sur la fonction publique territoriale, d'assurer la validité des actes de gestion du personnel et de connaître l'interprétation des dispositions statutaires par le juge... Il s'agit d'un élément complémentaire de la palette de services offerts par le CIG, tels que SVP Statut ou la mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux.

CONNEXION

La Banque d'information sur le personnel est disponible via www.cig929394.fr (rubrique « Publications > BIP : Banque d'information sur le personnel »)

Pour s'abonner, il faut contacter la Mission de diffusion et de promotion des publications du CIG petite couronne :

Tél. : 01 56 96 81 10 / bip@cig929394.fr