



## À loi exceptionnelle, accompagnement exceptionnel !

La loi de transformation de la fonction publique est la réforme territoriale la plus marquante depuis la loi Galland de 1987. Pas moins de 65 articles ont des conséquences très importantes sur la gestion des ressources humaines, l'organisation de nos collectivités et établissements publics ainsi que sur les instances de dialogue social et les missions du CIG. Pour vous accompagner tout au long de son déploiement (jusqu'en 2025 !), le CIG a mis en place très rapidement un dispositif également exceptionnel avec l'organisation de nombreuses réunions d'information et la publication de documents. D'autres initiatives sont prévues. J'ai demandé à l'ensemble des services du CIG de rester à votre disposition pour vous conseiller et vous assister dans la mise en œuvre de la loi et des décrets à paraître. Par exemple, pour la réalisation d'études sur le temps de travail eu égard à la suppression des dérogations à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures et pour la mise en œuvre du dispositif de la période de préparation au reclassement.

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



## L'ERGONOMIE, C'EST DU CONCRET !

### Sommaire

- 2-3 • *Grh* L'ergonomie, c'est du concret !
- 4 • *Enjeux* Transformation de la fonction publique : la réforme décryptée pour les employeurs territoriaux
- 5 • *En bref* Brèves d'actualité...
- 6 • *Enjeux* Protection sociale complémentaire : les adhésions sont ouvertes
- 7 • *En images* Trois faits marquants...
- 8-9 • *Infographie* Les conseils de discipline en 5 étapes
- 10 • *Expertise* Une action de sensibilisation pour conjuguer emploi et handisport
- 11 • *Expertise* Risques professionnels : les spécificités du secteur de la sécurité publique
- 12 • *Statut* Médiation préalable obligatoire : 7 716 conventions d'adhésion conclues avec les centres de gestion

# L'ERGONOMIE, C'EST DU CONCRET !

Le CIG missionne des ergonomes auprès des employeurs territoriaux. Leur particularité ? Proposer une réflexion appuyée sur l'activité réelle pour conjuguer qualité des conditions de travail pour les agents et efficacité du service public pour les usagers. Tour d'horizon de leurs domaines d'intervention.

1

## L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS ORGANISATIONNELLES ET STRUCTURELLES DES COLLECTIVITÉS

En 2014-2015, la ville de Malakoff a sollicité le CIG pour être accompagnée dans l'évolution de son accueil du public à l'hôtel de ville. Au-delà de l'aménagement des locaux, c'est une réflexion organisationnelle d'ensemble qui a été menée, sous l'égide de 3 experts du CIG, dont 2 ergonomes. « Notre rôle a d'abord été de questionner et d'approfondir la demande de la collectivité, explique Pascal Seuron, du service CIME\*. L'approche ergonomique a permis de placer au centre de la démarche l'activité d'accueil. » L'équipe du CIG a proposé une méthodologie pour définir de manière participative ce qu'est « un accueil de qualité à Malakoff ». Elle a également réalisé un diagnostic (observations, entretiens individuels et collectifs) et fait travailler les agents concernés sur des mises en situation caractéristiques. Au total, 60 personnes ont été sollicitées. Différentes hypothèses d'organisation ont ensuite été proposées à la direction générale et l'accompagnement s'est poursuivi jusqu'à la mise en œuvre concrète du scénario retenu.



Au total, 60 agents de la ville de Malakoff ont été sollicités dans le cadre des diagnostics et de la réflexion sur ce qu'est "un accueil de qualité."

Comme le souligne Pascal Seuron, « c'est une action qui illustre bien le statut d'intervenant (« qui vient entre ») de l'ergonome : nous ne sommes ni les initiateurs, ni les porteurs du projet, mais nous alimentons la démarche avec des éléments "réels" du travail. » ●

\* Le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi (CIME) accompagne les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés au CIG dans le développement de l'emploi, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention pluriannuelle signée avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

2

## LA PARTICIPATION À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de moderniser le fonctionnement de sa bibliothèque municipale en intégrant les attentes professionnelles des agents, la ville de Fresnes a mené avec l'aide du CIG une étude ergonomique. « En analysant de manière concrète l'organisation, j'ai constaté qu'une part importante du travail des agents ne concernait que la gestion matérielle des documents (traitement des acquisitions, enregistrement des prêts et des retours, rangement...), précise Samia Haddag-Ainine, ingénieure-ergonome au service EIPRP\*\* du CIG, alors que l'essentiel des sollicitations

de la part des usagers portait sur de l'aide à la recherche documentaire. » Cette situation se révélait fastidieuse à plusieurs égards puisqu'elle exposait les agents à un risque accru de troubles musculo-squelettiques et de douleurs articulaires, ainsi qu'à une certaine perte de motivation.

« Nous avons étudié les choses de manière précise, en nous mettant à la place des agents, en tenant compte de chacun de leur profil et en décortiquant leurs gestes, pour aborder le problème dans sa globalité. »

Solution proposée : l'utilisation de puces RFID pour la gestion des documents,

avec la mise en place d'une procédure d'emprunt et de retour en libre-service, par les usagers eux-mêmes. « Cela a permis de redéployer le personnel vers des missions au contact du public, plus qualitatives en termes professionnels. Cette démarche s'est aussi révélée très valorisante pour les agents, puisqu'elle a permis de les associer à la réflexion et de prendre en compte leur savoir-faire, mais aussi de réduire les gestes répétitifs en lien avec le "prêt retour" des ouvrages, entre autres ». Cette réorganisation sert aujourd'hui d'exemple pour de nombreuses autres collectivités. ●

\*\* Service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) assure, en matière de santé et de sécurité du travail, des missions d'inspection, de mise à disposition de conseiller de prévention, mais aussi de conseil et d'assistance, par exemple par la réalisation d'études ergonomiques dans les domaines d'intervention évoqués ci-dessus.

# 3

## L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CONSTRUCTION ET D'AMÉNAGEMENTS DES ESPACES DE TRAVAIL

En 2011, la ville d'Alfortville (94) a initié le transfert de son centre technique municipal dans un nouvel équipement. Après la désignation d'un architecte et la réalisation de plans d'aménagement pour ce futur équipement, le CIG a été sollicité à partir de 2014 pour une mission d'assistance à la maîtrise d'ouvrage en ergonomie. Concrètement, des groupes de travail ont été constitués pour permettre aux équipes de se projeter dans les futurs locaux, tout en enrichissant la démarche grâce à leur expérience.

« Par exemple, dans l'atelier de menuiserie, la disposition des machines ne correspondait pas du tout au processus de travail des agents, se souvient Pascal Seuron. En ouvrant une discussion entre l'architecte et les futurs utilisateurs, il a été possible de mieux adapter la conception des locaux aux exigences du travail et de réemployer des volumes qui n'étaient pas nécessaires. »

« Travailler en amont, sur la conception des plans, nécessite de prendre le temps de la réflexion, souligne Samia Haddag-Ainine. Mais cela se révèle infiniment moins coûteux au final. Et c'est aussi beaucoup



L'ergonomie de conception nécessite du temps mais elle permet de remettre l'humain au cœur de la démarche et est bien moins coûteuse qu'une intervention corrective sur l'existant.

plus satisfaisant pour les agents eux-mêmes. Notre démarche consiste réellement à remettre l'humain au cœur du projet. Car il ne faut jamais oublier que ce sont les agents qui font également la collectivité. L'ergonomie de conception qui vise à aménager le présent en intégrant les facteurs humains se différencie de l'ergonomie de correction qui s'applique à une situation existante. Ce projet aurait pu même intégrer une troisième approche, l'ergonomie de prospection, qui elle est orientée vers une évolution de l'activité humaine dans un avenir proche et peut ainsi être utile à la performance, l'efficacité et le bien-être au travail... » ●

# 4

## L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL POUR LE MAINTIEN ET L'INSERTION DANS L'EMPLOI

Sur la base de prescriptions du médecin de prévention, les collectivités peuvent également solliciter les ergonomes du CIG pour les accompagner dans la prise en compte de problématiques individuelles et collectives de maintien dans l'emploi. Ces dernières années, le service CIME\* est par exemple intervenu dans un conservatoire de la petite couronne, dont une professeure rencontrait, du fait d'un lourd handicap physique, des problèmes pour accomplir certaines tâches administratives, ou bien dans une épicerie sociale dont un magasinier, atteint d'une maladie chronique évolutive, était en difficulté pour porter certaines charges. « C'est à travers un diagnostic des conditions de travail et des entretiens avec les agents concernés ainsi qu'avec les représentants de la collectivité que nous imaginons des solutions, explique Pascal Seuron. Ces préconisations peuvent porter sur le matériel ou le mobilier utilisé, mais aussi sur l'aménagement des locaux, l'organisation du travail, les missions, les horaires... tout cela afin de compenser ce qui doit l'être. Là encore, il s'agit de mettre la personne au cœur de notre réflexion, en prenant en compte ses compétences et son souhait de continuer à travailler. »

« Passer de l'individuel au collectif de travail. » Voilà comment Samia Haddag-Ainine résume cette démarche. Autre exemple avec l'adaptation du poste d'un agent de restauration scolaire d'une commune du Val-de-Marne, en difficulté pour réaliser le « débarrassage » des plateaux. Solution proposée : transférer cette tâche aux élèves eux-mêmes, en intégrant la question du tri des déchets. Cela a permis de réduire gestes répétitifs et postures contraignantes pour tous les agents du service, mais aussi de mener une action pédagogique auprès des élèves. Cette réorganisation s'est d'ailleurs généralisée dans la majeure partie des restaurants scolaires de cette collectivité. ●

### Un 5<sup>e</sup> domaine d'intervention

Outre les 4 champs évoqués ci-dessus, l'ergonome peut aussi apporter aux collectivités son expertise dans un 5<sup>e</sup> domaine : la participation aux projets de conception ou correction d'équipements, d'outils de travail ou de logiciels.



Pour en savoir plus sur le métier d'ergonome : [www.cig929494.fr](http://www.cig929494.fr)

# TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA RÉFORME DÉCRYPTÉE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

**Les collectivités et établissements publics peuvent se saisir dès maintenant des évolutions inscrites dans la loi de transformation de la fonction publique. Pour les y aider, le CIG participe, avec divers partenaires institutionnels, à une large campagne d'information.**

L'adoption du texte de loi, en procédure accélérée et en période estivale, requiert aujourd'hui un important travail d'explication.



**L**a loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 concerne de nombreux domaines relatifs à la GRH, l'organisation et le dialogue social dans la fonction publique territoriale. Elle requiert aujourd'hui un important travail d'explication auprès des premiers concernés, à savoir les employeurs territoriaux.

C'est ainsi qu'avec l'Association des maires de France (AMF), le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), des rendez-vous d'actualité sont organisés sur tout le territoire, dont une demi-journée au CIG, le 17 septembre.

Ces événements ont permis de présenter les principales dispositions de la loi et leurs implications. Ils s'adressent prioritairement aux élus en tant qu'employeurs territoriaux, et également aux directeurs généraux de services, aux directeurs des ressources humaines et aux responsables RH.

L'objectif est de permettre aux décideurs de se saisir au plus tôt des évolutions législatives, et ce sans attendre la publication des décrets d'application et des ordonnances prévues par la loi et qui doivent intervenir dans les prochains mois.

D'autres rendez-vous d'information ont suivi, co-organisés par le CIG et le CNFPT 1<sup>er</sup> couronne. Le 2 octobre au CIG (à Pantin),

et le 9 octobre dans les locaux du CNFPT à Issy-les-Moulineaux. Le CIG et le CNFPT 1<sup>er</sup> couronne ont également organisé 2 demi-journées d'information avec la participation de la DGAFP.

## Des informations pour les responsables et gestionnaires RH

Un dispositif d'information des responsables et gestionnaires des ressources humaines sont aussi prévus dans cette campagne de décryptage de la loi. Trois « Rencontres de gestionnaires » ont été organisées au CIG les 12, 13 et 25 septembre. Un guide présentant les principales mesures de la loi relatives à la FPT a également été diffusé dès le 24 septembre, accessible sur le site Internet du CIG.

Le numéro des *Informations administratives et juridiques* (IAJ) daté du mois de septembre 2019 est par ailleurs consacré pour une large part à l'analyse du contenu de la loi. Et des précisions utiles sont également disponibles par le biais des autres outils à la disposition des employeurs territoriaux (Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial – BIP ; l'assistance téléphonique SVP Statut...). ●



Pour en savoir plus :

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

## CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS (CDR) : LES PREMIERS EFFETS DE LA RÉFORME

Les dispositions inscrites dans la loi de transformation de la fonction publique vont être progressivement mises en œuvre au cours des mois et des années à venir. Certaines mesures de la loi sont d'ores et déjà effectives, notamment dans le domaine disciplinaire. Ainsi, les conseils de discipline de recours (pour les fonctionnaires et les contractuels) sont supprimés. Toutefois, les sanctions disciplinaires dont la notification

est intervenue avant le 7 août 2019 (date de publication de la loi au JO) pouvaient faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours dans un délai d'un mois à compter de leur notification. Pour traiter les recours formés dans ce délai et ceux en cours de traitement, des séances de CDR auront encore lieu jusqu'à la fin 2019 et possiblement début 2020, avant la disparition de cette instance de recours des agents.

## Un concours annuel de gardien-brigadier de police municipale

En vue des épreuves 2019 programmées le 10 septembre (et le 5 novembre pour les tests psychotechniques), on dénombrait au total 3 354 inscrits (dont 2 510 en externe et 591 en interne pour les ASVP) pour un total de 520 postes ouverts (dont 286 en externe et 154 en interne pour les ASVP).

Pour répondre aux besoins du territoire, ce concours est désormais organisé une fois par an. Les inscriptions pour la session 2020 (dont les premières épreuves sont prévues le 5 mai prochain) sont ouvertes depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019 (date limite d'envoi des dossiers le 14 novembre 2019). ●



## DEUX PUBLICATIONS DU CIG RICHES D'ENSEIGNEMENTS



→ Le bilan social des collectivités et établissements publics de la petite couronne est paru cet été. Il synthétise les données RH des employeurs territoriaux au 31 décembre 2017. Ces données issues de la collecte des informations pour les rapports sur l'état de la collectivité (REC), réalisée entre juin et décembre 2018. Il a été diffusé en version papier à l'ensemble des employeurs concernés.

→ La synthèse de la Rencontre Emploi-RH du 22 janvier dernier a également été publiée récemment. Cette publication reprend les enjeux et la problématique de prévention des discriminations dans les politiques RH des collectivités, des éléments de définition des notions clés et des modalités de mesure possible du phénomène. Elle met également l'accent sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention en prenant appui sur les expériences et les outils partagés par les participants à cette journée. La prochaine édition de la Rencontre Emploi-RH est prévue le 4 février 2020. ●

Ces deux publications sont consultables en version électronique sur le site internet [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

## Emploi : les services du CIG évoluent

Le service « recrutement » du CIG change de nom pour devenir le service « accompagnement des parcours et remplacements ». Cette évolution correspond au développement de certaines de ses missions. Les employeurs territoriaux pourront ainsi mieux identifier ses prérogatives et les prestations qu'il peut leur proposer.

Afin de tenir compte des demandes de certaines collectivités, il est désormais possible de prolonger le conseil en orientation professionnelle pour une durée de 6 mois au-delà de la définition du projet de mobilité de l'agent concerné. Cette phase complémentaire permet au CIG d'aider la personne dans ses démarches effectives de recherche d'un nouveau poste.

Proposé depuis 2005, le conseil en orientation professionnelle permet de recenser les compétences et acquis de l'agent et de définir un projet réaliste d'évolution dans le cadre d'une mobilité, choisie ou subie : 20 à 30 personnes sont ainsi accompagnées chaque année. ●

### CONTACT

Cheffe du service « accompagnement des parcours et remplacements »

✓ Sophie LOR, 01 56 96 87 23, [s.lor@cig929394.fr](mailto:s.lor@cig929394.fr)

## HANDITORIAL : ENQUÊTE EN COURS

La campagne 2019 de l'enquête Handitorial est ouverte depuis le début de l'été. Cette enquête porte sur les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (BOETH) et fournit des données à l'Observatoire national du handicap et de l'inaptitude dans la fonction publique territoriale.

Les employeurs territoriaux ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour y participer.

Le recueil des informations s'effectue sur la nouvelle application « Données sociales des centres de gestion » ([www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)) également utilisée pour le rapport sur l'état de la collectivité (REC)

et le rapport sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT).

Pour se connecter sur il faut utiliser le numéro SIRET de votre collectivité ou établissement et le mot de passe qui vous a été transmis en 2018. En cas de perte ou d'oubli de votre mot de passe sur l'application, un service de télé-assistance est disponible : 01 56 96 82 59 / 01 56 96 82 70.

Le service « conseil, insertion et maintien dans l'emploi » (CIME) du CIG est votre interlocuteur privilégié pour toute information : 01 56 96 81 96 – [servicecime@cig929394.fr](mailto:servicecime@cig929394.fr) ●

*Les employeurs territoriaux ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour y participer.*

”

Les nouvelles conventions de participation « santé » et « prévoyance » ont été présentées cet été aux collectivités et établissements qui avaient donné mandat au CIG pour les négocier. Les employeurs peuvent désormais y adhérer, par une décision de leur assemblée délibérante (après avis du CT).



## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LES ADHÉSIONS SONT OUVERTES

**De nouvelles conventions de participation « santé » et « prévoyance » ont été négociées par le CIG pour la période 2020-2025. Les collectivités et établissements ayant donné mandat au centre de gestion dans le cadre de cette négociation peuvent désormais y adhérer.**

Après une année de travail, les nouvelles conventions de participation à la protection sociale complémentaire des agents ont été présentées aux employeurs territoriaux, les 9 juillet et 27 août.

Avant le lancement de l'appel à la concurrence, 154 collectivités ou établissements (99 000 agents) avaient donné mandat au CIG en ce qui concerne le volet « prévoyance » et 144 (92 000 agents) pour le volet « santé ». Des chiffres très encourageants en termes de mutualisation et donc d'efficacité de ces dispositifs puisque, pour la période 2013-2019, on ne dénombrait que 123 employeurs adhérents pour la prévoyance et 76 pour la santé.

### Les prestataires retenus et leurs offres de services

Dans le cadre de la consultation préalable, le CIG a fait appel à un prestataire spécialisé pour être conseillé. Et les représentants des employeurs et des personnels de la petite couronne ont été conviés à un cycle de réunions de concertation, entre juin et décembre 2018.

Sur les 4 offres reçues sur le volet « prévoyance », c'est celle de Territoria Mutuelle (rattachée au groupe AESIO, 2<sup>e</sup> groupe de protection sociale en France avec 3 millions de personnes protégées) qui a été

choisie. Côté santé, 3 offres ont été reçues et c'est Harmonie mutuelle (groupe VYV, 1<sup>er</sup> groupe mutualiste en France avec 10 millions de personnes couvertes) qui a été désignée.

En matière de prévoyance, des dispositions sont prévues pour favoriser le pilotage et la stabilité tarifaire des prestations. Le système conserve de la souplesse, avec la possibilité de choisir pour les agents une offre « pack » (incluant plusieurs garanties : incapacité, invalidité, décès) ou « à la carte » (la participation de l'employeur ne porte alors que sur l'incapacité). Autre aspect de cette modularité : une assiette de cotisation/remboursement pouvant prendre ou non en compte le régime indemnitaire.

Concernant la partie santé, les conventions 2020-2025 intègrent plusieurs nouveautés, à commencer par la création d'un 3<sup>e</sup> niveau de garantie (baptisé « confort ») avec des pourcentages de remboursement plus importants que les deux précédents (garantie « socle » et garantie « plus »). Là encore, une certaine modularité de l'offre est proposée, chaque adulte d'un même foyer pouvant choisir le niveau de garantie qu'il souhaite. Enfin, les conventions prennent en compte le dispositif 100 % santé (prise en charge des soins à 100 % pour tous) qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020. ●

### L'ADHÉSION AUX CONVENTIONS 2020-2025

Les collectivités et établissements territoriaux pouvant adhérer aux nouvelles conventions de participation du CIG sont uniquement celles et ceux qui ont donné mandat au centre de gestion avant le 31 janvier 2019, en vue de l'appel à concurrence. L'adhésion est possible à tout moment, jusqu'en 2025. Elle se fait, après avis du CT, par une décision de l'assemblée délibérante, qui devra notamment définir le niveau de participation de l'employeur pour le volet santé et/ou le volet prévoyance. Le CIG recommande un seuil d'au moins 5 euros par mois et par agent. Des réunions de présentation des offres sont organisées par les prestataires. Les contrats de l'actuel dispositif prendront fin au 31 décembre 2019. Tous les agents devront donc effectuer une nouvelle démarche d'adhésion pour être ou rester protégés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En revanche, sur le volet prévoyance, les sinistres en cours resteront couverts par l'actuel prestataire (Intérieure).



Pour en savoir plus :

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

(rubrique Gestion des ressources humaines / Santé / Protection sociale complémentaire)



●●● **UNE OFFRE DE SERVICES PROPOSÉE PAR LE CIG ET LE CNFPT.** Le 3 septembre, Jacques-Alain Bénisti, président du CIG, et Patrice Calmejane, délégué régional du CNFPT 1<sup>er</sup> couronne, ont signé une convention de partenariat entre leurs établissements en présence notamment des deux directeurs généraux, Sylvie Husson (CIG) et Luc Néel (CNFPT 1<sup>er</sup> couronne). Objectif : mettre en place une offre de services partagée pour les employeurs territoriaux et leurs agents en matière de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi. Cette convention va notamment se concrétiser par le lancement, dès cet automne, d'un cursus sur « la gestion du reclassement et le maintien dans l'emploi pour raisons de santé ». Destiné aux DRH territoriaux, ce programme se veut avant tout un laboratoire d'échange et d'innovation.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● **PRÉVENTION : DES APPROCHES PARTAGÉES POUR PLUS D'EFFICACITÉ.**  
« La prévention en partage : décloisonnons ! » Telle était la thématique de l'édition 2019 de la Rencontre de la prévention, proposée le 27 juin par le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) au CIG. Objectif : promouvoir les approches participatives (entre élus, direction générale, directions ressources, directions opérationnelles, services et agents). Encore trop peu répandues dans les collectivités, ces approches transversales permettent en effet de favoriser l'évolution des comportements et de la culture en matière de santé et sécurité au travail.

●●● **UNE MATINÉE « JOB DATING » POUR DES POSTES EN ALTERNANCE**  
Le CIG petite couronne a reconduit cette année son partenariat avec l'université de Sceaux afin de favoriser le recrutement en alternance d'étudiants en licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales ». De quoi permettre à ces jeunes d'enrichir leur expérience professionnelle et proposer aux employeurs publics un nouveau mode de recrutement, adapté et évolutif. Une journée « job-dating » a été organisée dans ce cadre au CIG le 25 juin afin que les recruteurs intéressés puissent rencontrer leurs futurs apprentis.



## Les Conseils de discipline (CD) en 5 étapes

Le CIG assure le secrétariat des conseils de discipline (catégories A, B et C) placés sous son égide, pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que pour les contractuels de droit public. Ces conseils sont composés paritairément de représentants du personnel et de représentants des employeurs territoriaux affiliés. Ils sont présidés par un-e magistrat-e. L'autorité territoriale est tenue de recueillir l'avis du conseil de discipline lorsque les textes le prévoient.

### 1



#### Constat de la faute commise par un agent

- ➔ **L'autorité territoriale** doit établir la matérialité des faits : éléments de preuve, enquête administrative, entretien préalable facultatif.

### 2



#### Lettre d'information et délais

- ➔ **L'autorité territoriale** adresse à l'agent une lettre d'information (engagement de la procédure et mention des faits reprochés et des droits de la défense). La procédure disciplinaire doit être engagée dans un délai de 3 ans à partir de la date de la connaissance des faits fautifs.
- ➔ **L'autorité territoriale** doit laisser un délai suffisant à l'agent pour lui permettre de consulter son dossier individuel et de préparer sa défense.

### 3



#### Consultation obligatoire du Conseil de discipline

- ➔ **Saisine du CD : L'autorité territoriale** établit un rapport (faits et circonstances) et saisit le-la Présidente du CD.

← Voir le tableau des sanctions →

#### Sans consultation du Conseil de discipline

- ➔ **Pas de saisine du CD : L'autorité territoriale** notifie par écrit à l'agent sa décision motivée de sanction.

### 4



#### Séance du Conseil de discipline

- ➔ **Le secrétariat du CD placé auprès du CIG** convoque les membres du CD, l'autorité territoriale et l'agent.
- ➔ **L'agent et l'autorité territoriale** ont le droit de se faire accompagner/représenter par des conseils de leur choix.
- ➔ **Le-la président-e** dirige les débats en présence des parties et le délibéré se déroule à huis clos. Il-elle communique l'avis rendu en présence des parties.
- ➔ **Le secrétariat du CD placé auprès du CIG** notifie le procès-verbal de l'avis motivé du CD à l'autorité territoriale et à l'agent.

### 5



#### Décision motivée

- ➔ **L'autorité territoriale** notifie à l'agent sa décision motivée (rappel : l'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis du CD).
- ➔ Elle envoie la copie de sa décision au secrétariat du CD placé auprès du CIG (même en cas d'absence de sanction).



# Les sanctions disciplinaires

	<b>Fonctionnaires titulaires</b> article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984	<b>Fonctionnaires stagiaires</b> article 6 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992	<b>Agents contractuels</b> article 36-1 du décret 88-145 du 15 février 1988
<b>Sans consultation du Conseil de discipline</b>	<b>1<sup>er</sup> groupe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>avertissement</li> <li>blâme</li> <li>exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours (sursis total ou partiel possible)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>avertissement</li> <li>blâme</li> <li>exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>avertissement</li> <li>blâme</li> </ul>
<b>Après consultation obligatoire du Conseil de discipline</b>	<b>2<sup>e</sup> groupe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>radiation du tableau d'avancement (sanction et sanction complémentaire)</li> <li>abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent</li> <li>exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours (sursis total ou partiel possible)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée</li> <li>- d'1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée</li> </ul> </li> </ul>
	<b>3<sup>e</sup> groupe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent</li> <li>exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans (sursis partiel possible hormis entre 16 jours et un mois)</li> <li>radiation du tableau d'avancement (sanction complémentaire)</li> </ul>		
	<b>4<sup>e</sup> groupe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mise à la retraite d'office</li> <li>révocation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>exclusion définitive du service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement</li> </ul>



## Contacts

01 56 96 81 23 (CD des fonctionnaires)  
01 56 96 87 88 (CD des contractuels)

@ discipline@cig929394.fr

CIG petite couronne



Expertise

# UNE ACTION DE SENSIBILISATION POUR CONJUGUER EMPLOI ET HANDISPORT



Le service CIME se tient à la disposition des employeurs pour échanger sur les candidats rencontrés le 29 août au stade Charléty, à l'occasion de ce Forum HOP'RH.

Dans le cadre de l'événement Handisport Open de Paris (HOP) 2019, compétition internationale de premier plan, le service CIME (Conseil, insertion et maintien dans l'emploi) du CIG a participé au Forum HOP'RH, dédié au recrutement des personnes en situation de handicap et d'athlètes handisport.

Organisé au stade Charléty, le Handisport Open de Paris (HOP) représente la 9<sup>e</sup> étape du circuit « World Para Athletics » organisé par le Comité paralympique international. C'est donc un passage obligé pour les athlètes handisport et un avant-goût des Jeux paralympiques de Paris 2024. Plus de 400 athlètes venus de 45 pays ont participé à cet événement, les 29 et 30 août derniers. Sollicité par le FIPHFP, le service CIME (Conseil, insertion et maintien dans l'emploi) du CIG petite couronne a participé dans ce cadre au Forum HOP'RH, et notamment à une journée « job dating » dédiée au recrutement de personnes en situation de handicap, mais également d'athlètes de haut niveau en recherche d'emploi.

Dans une ambiance résolument tournée vers le dépassement de soi, le travail en équipe et la performance les représentants du CIG ont pu s'entretenir avec les différents candidats, les

orienter selon leur parcours professionnel et les sensibiliser aux modalités d'accès à la FPT, aux différents métiers, les informer sur l'accès aux offres d'emplois.

Les athlètes de haut niveau ont un statut particulier lié aux périodes d'entraînement intensif et aux déplacements internationaux. De ce fait, il peut leur être difficile de postuler sur un poste à temps complet. Cependant, l'État a prévu des conditions de recrutement « aménagées » et des aides financières afin de compenser les périodes d'absence liées à leurs activités sportives.

Fortement impliqué dans l'insertion des personnes en situation de handicap, le service CIME se tient à la disposition des employeurs territoriaux pour échanger sur les candidats rencontrés lors de cette journée HOP'RH ou pour les accompagner dans leurs recrutements d'agents ou d'apprentis en situation de handicap. ●

## Le numérique, une perspective innovante en matière de reclassement

Pour mieux accompagner les employeurs territoriaux et leurs agents en cas de reconversion professionnelle, le CIG petite couronne a lancé le 9 septembre un parcours de qualification sur les métiers du numérique, en partenariat avec Simplon, un établissement de formation spécialisé.

Baptisé « P-CAN » comme « Projet – Compétences d'avenir : numérique », il réunit 14 agents en reclassement et volontaires. Co-construit avec 8 collectivités-pilotes, ce cursus va se dérouler pendant 3 mois, en alternance, avec une pédagogie originale

et des temps de mise en pratique à échéance régulière, chez l'employeur, sur le poste visé à l'issue de la démarche. Dans des situations de reconversion professionnelle, cette initiative innovante offre de nouvelles perspectives\*. Elle permet aussi d'accompagner la modernisation des administrations territoriales, avec des modules portant spécifiquement sur cette thématique. Cette formation, inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de certification professionnelle, se terminera fin novembre et fera l'objet d'une certification des agents concernés. Un véritable sésame puisque Simplon est une entreprise sociale et solidaire largement reconnue pour son expertise dans le domaine du numérique.

CONTACT

**Service CIME**  
(Conseil, insertion et maintien dans l'emploi)  
Tél. : 01 56 96 81 96  
[servicecime@cig929394.fr](mailto:servicecime@cig929394.fr)

\* On estime à 3,6 % la croissance pour le secteur du numérique en 2018 et à plus de 230 000 le nombre d'emplois à pourvoir dans ce domaine d'ici à 2027.



Les services médecine préventive et ergonomie, ingénierie, prévention des risques professionnels (EIPRP) du CIG ont présenté leur démarche de réflexion sur les contraintes spécifiques au secteur de la sécurité et de la tranquillité publique, à l'occasion du Salon Préventica Paris 2019.

## RISQUES PROFESSIONNELS : LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Lors du Salon Préventica, le 23 mai, le CIG a présenté le travail qu'il mène depuis plusieurs années sur « les risques professionnels des agents chargés de veiller à la tranquillité, la sécurité et la salubrité publiques ». Objectif : accompagner les collectivités et les acteurs de la prévention en recherche d'informations et de conseils utiles.

**D**ans la fonction publique territoriale, le secteur de la sécurité est en pleine expansion. Pour accompagner cette évolution, le CIG mène depuis plusieurs années une réflexion sur les contraintes spécifiques à ces missions, réflexion nourrie par ses activités de suivi médical et d'inspection de terrain, ainsi que par un dialogue avec les employeurs territoriaux. Le 23 mai dernier, les services médecine préventive et ergonomie, ingénierie, prévention des risques professionnels (EIPRP) ont présenté une intervention dans le cadre du Salon Préventica Paris : « les risques professionnels des agents chargés de veiller à la tranquillité, la sécurité et la salubrité publiques ». En juin 2017, la Rencontre de la prévention du CIG était déjà consacrée à la thématique « Police municipale et missions de sécurité en collectivités » (avec plus d'une centaine de participants) et, en 2018, un poster

d'information avait été réalisé à l'occasion du Congrès national de médecine et de santé au travail de Marseille.

« À la suite de ces premières interventions, nous avons reçu énormément de sollicitations de la part de collectivités, précise le docteur Emmanuelle Bourin, chef du service de médecine préventive du CIG. Les professionnels de la sécurité au travail manquent encore de points de repère sur ces questions et ils ont besoin de ressources. Par exemple, il n'y a pour l'heure aucune règle écrite concernant l'évaluation de l'aptitude médicale d'un agent à porter une arme. »

### Des références existent

« Pourtant des références existent, complète Zouhir Chemine, coordonnateur au service EIPRP du CIG, à l'image de secteurs comme la police nationale ou les armées. On pourrait imaginer une transposition de préconisations

comparables à celles liées à l'utilisation de certains matériels, telle que la conduite d'engins de chantier. »

Les contraintes spécifiques qui pèsent sur les agents chargés de la sécurité, de la salubrité et de la tranquillité publiques sont de plusieurs ordres : organisationnelles (diversité des filières, horaires « atypiques »...), psychosociales (urgence, intensité émotionnelle, danger...), physiques (aléas climatiques, efforts...), exposition à des risques particuliers (voirie, infections...).

« Notre travail est pour l'instant de sensibiliser les acteurs territoriaux et nationaux, de diffuser l'information, résume Arnaud Veillard, également coordonnateur au service EIPRP. Ce sont des graines que l'on sème et qui permettront, nous l'espérons, de faire germer un consensus nécessaire à l'échelle de tout le pays pour une meilleure prévention de ces risques professionnels. » ●

### Travail et qualité

La prochaine JSST (Journée santé et sécurité au travail) aura lieu le jeudi 14 novembre au CIG petite couronne, à Pantin. Organisée par la direction de la santé et de l'action sociale, cette 17<sup>e</sup> édition sera consacrée au thème de la qualité de vie au travail. Les inscriptions seront ouvertes prochainement sur le site internet du CIG : [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

Lancée en avril 2018, la médiation préalable obligatoire est aujourd'hui mise en place à titre expérimental dans 42 centres de gestion en France, à travers 7 716 conventions d'adhésion conclues avec des employeurs publics de toutes tailles, représentant une base significative de près de 378 000 agents territoriaux couverts par l'expérimentation.

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et 31 mars 2019, plus de 90 médiations ont été engagées par les centres de gestion et 54 médiations achevées, avec un taux de réussite atteignant 63 %, sachant que la période de conventionnement avec les collectivités et établissements s'étalait jusqu'au 31 décembre 2018. Ces médiations concernent dans la majorité des cas des litiges relatifs à la rémunération (rappel de sommes indues, nouvelle bonification indiciaire, supplément familial, indemnités...). Au CIG petite couronne, près de 44 000 agents sont concernés, relevant de 73 collectivités adhérentes (soit plus de 11,5 % des effectifs nationaux). Plus de 33 nouvelles demandes de médiation ont été enregistrées sur les quatre derniers mois, dont six requêtes transmises par les présidents des tribunaux administratifs de Cergy-Pontoise, Melun et Montreuil. 16 demandes l'avaient été sur la première année couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019. « Ces chiffres ne traduisent toutefois pas le nombre réel de médiations engagées, précise Christine Soler, médiatrice du CIG petite couronne. En effet, certaines demandes de MPO débordent le cadre de l'expérimentation portant seulement sur 7 thématiques\* ».

\* L'article 1<sup>er</sup> du décret du 16 février 2018 prévoit 7 domaines de « décisions individuelles défavorables » entrant dans le champ de la MPO : [www.cig929394.fr/grh/expertise/mediation-prealable-obligatoire](http://www.cig929394.fr/grh/expertise/mediation-prealable-obligatoire)

Au CIG petite couronne, près d'une dizaine de médiations se sont d'ores et déjà terminées par un accord total des parties mettant fin au litige en moins de trois mois.

Parmi les premières idées d'évolution émanant des centres de gestion recensées en juin 2019 par la FNCDG dans un rapport global figure la proposition d'élargir le périmètre des décisions concernées par la MPO. En effet, un taux de rejet important de demandes intervenues en dehors du cadre réglementaire (plus de 50 %) a été constaté dans l'ensemble des centres de gestion.

Enfin, l'article 5 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice autorise la prolongation de la date limite de l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021. Une modification réglementaire est donc attendue afin d'étendre la durée de l'expérimentation. ●

➤ **Attention à la rédaction des voies et délais de recours :** l'obligation préalable de

saisir le médiateur, les coordonnées de celui-ci et le délai de saisine doivent être mentionnés sur une décision administrative dès lors qu'elle entre dans le champ de la MPO. À défaut, le délai de recours contentieux n'est pas opposable.



## LES AVANTAGES DE LA MPO

- Un traitement des contentieux plus rapide (mois de 3 mois) et moins onéreux qu'une procédure de justice
- Un dispositif souple, dont chaque partie est libre de sortir à tout instant, et qui permet la suspension des délais de recours
- Un atout managérial supplémentaire pour les employeurs, ancré sur la relation de confiance avec le centre de gestion
- Le développement d'une culture du dialogue et de la responsabilisation des parties qui sont associées elles-mêmes à la résolution de leur différend.

## DES DOCUMENTS UTILES AUX AGENTS

Divers supports de communication et documents pratiques (plaquette d'information à destination des agents, liste des décisions concernées, formulaire de saisine du médiateur, affiches, cartes postales, fiches illustrées...) ont été créés par le CIG petite couronne.

À la demande des collectivités adhérentes à la MPO, ces outils leur ont été transmis sous format papier et électronique au cours de l'été. Ils sont également consultables en version PDF sur le site internet du CIG :

[www.cig929394.fr/cig/mediation-prealable-obligatoire](http://www.cig929394.fr/cig/mediation-prealable-obligatoire)