

**CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA PETITE COURONNE DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 19 septembre 2023**

*Procès-verbal*



Le mardi 19 septembre deux mil vingt-trois à onze heures, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dûment convoqué le 12 septembre 2023, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérain à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs (quorum atteint à 15 membres présents ou représentés) :

- en exercice : 29 ;
- présents : 10 ;
- représentés : 10.

**Etaient présents** : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Sabrina ASSAYAG, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO,

**Avaient donné procuration** : Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Fernand BERSON à Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY, Madame Marie CHAVANON à Madame Françoise KERN, , Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Patrick de la MARQUE à Madame Catherine DESPRES, Madame Julie FOURNIER à Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Igor SEMO, Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Philippe LAURENT à Monsieur Jean-Luc CADEDDU,

**Etaient absents et excusés** : Madame Nadège AZZAZ, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Monsieur Jean-François DUFEU, Monsieur Etienne FILLOL, Madame Rahnia HAMA, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Frédéric MOLOSSI, Madame Aurore THIROUX, Monsieur Julien WEIL.

Assistaient également à la réunion : M. Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Louise HARGUINTEGUY directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, Mme Diana DEVY, directrice déléguée chargée des ressources humaines et de l'emploi territorial, M. Laurent SALLET, secrétaire général, M. Marc JOINOVICI, représentant de la Trésorerie Principale des Etablissements Publics Locaux de Paris.



Le Président remercie chaleureusement les membres du Conseil d'administration de leur présence sur site pour cette séance du Conseil d'administration.

Il précise que cette séance commencera par une présentation synthétique des projets de délibération, puisque les élus disposent de tous les éléments utiles et nécessaires dans le dossier qui a été transmis de manière dématérialisée la semaine précédente.

Il ajoute que quatre brèves d'actualité leur seront présentées :

- La première brève portera sur l'ordre du jour de la prochaine séance du CSFPT ;
- La deuxième brève sera consacrée au lancement d'une mission renouvelée de conseil en organisation et méthode ;
- La troisième brève traitera de l'actualité de la direction des concours ;
- Enfin, la dernière brève portera sur la communication du projet d'établissement « Proximité II » aux affiliés.

En fin de séance, un temps de débats nous permettra d'aborder deux sujets importants pour les employeurs territoriaux : le plan d'actions mis en place par le CIG sur l'attractivité d'une part, et le fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline, d'autre part.

Les élus ont à leur disposition sur les tables, les documents concernant l'activité du Conseil de discipline ainsi que le sommaire de cette séance.



### **1 - Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 27 juin 2023**

*Aucune observation n'étant formulée, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.*

### **2- Décisions du Président**

Conformément à l'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le Président a reçu délégation du Conseil d'administration, par délibération n° 2020-43 du 3 novembre 2020, notamment pour :

- procéder aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts,
- prendre toute décision concernant les marchés publics,
- conclure, avec les collectivités et établissements non affiliés des conventions liées à l'organisation de concours.

A ce titre, le Président rend compte au Conseil d'administration des décisions qu'il a adoptées.

Il est proposé au Conseil d'administration de prendre acte de six décisions prises dans le cadre de la délégation d'attribution que vous m'avez confiée, à savoir :

- la décision n° 2023-1 relative à la maintenance de l'application BIP avec son architecture et ses prestations ponctuelles d'adaptations et d'évolutions fonctionnelles associées,
- la décision n° 2023-2 relative à la détermination du coût du lauréat des concours et examens de la session 2022,
- la décision n° 2023-3 portant sur le lancement de l'appel d'offres relatif à la location et la maintenance de photocopieurs multifonctions numériques ;
- la décision n° 2023-4 relative au lancement de l'appel d'offres sur la gestion des abonnements ;
- la décision n° 2023-5 portant sur le lancement de l'appel d'offres relatif à l'exploitation technique et la maintenance (préventive et corrective) des installations et locaux du CIG ;
- enfin, la décision n° 2023-6 relative au lancement de l'appel d'offres pour le nettoyage des locaux administratifs, des salles de concours, de la façade du CIG.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte des décisions du Président prises dans le cadre de sa délégation d'attribution.*

### **3- Finances**

#### **3.1 Adoption de la décision modificative n°1 du budget primitif 2023**

Le Président laisse la parole à Philippe LAUNAY, vice-président chargé des finances et de la commande publique, qui va présenter les grandes lignes de la décision modificative n°1 du budget primitif 2023.

Monsieur LAUNAY indique que diverses régularisations techniques sont prévues après l'adoption du BP. Ces demandes de modifications s'expliquent par **des besoins nouveaux ou par des montants parfois difficiles à estimer**.

En investissement, il est proposé au Conseil d'administration d'ajouter des crédits liés aux travaux de réaménagement du rez-de-chaussée du siège du CIG et qui n'avaient pas été pris en compte au BP (à hauteur de 343 450 euros).

Des crédits pour travaux imprévus doivent également être ajoutés pour 107 836 euros (aménagement de la salle de convivialité et travaux électriques au rez-de-chaussée, isolation phonique de bureaux, cloisonnements aux 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> étages).

Par ailleurs, l'acquisition de mobiliers demandés par les services impose d'ajouter des crédits à hauteur de 60 290 euros, dont une partie s'explique par les besoins liés à des recrutements.

Enfin, une inscription complémentaire de 212 000 euros est nécessaire pour permettre l'acquisition de licences supplémentaires sur l'infrastructure technique.

Le financement de ces investissements supplémentaires est assuré exclusivement par un virement de crédit de la section de fonctionnement (758 316 €).

En fonctionnement, il est notamment proposé au Conseil d'administration de réévaluer les crédits prévus initialement au BP pour faire face à la hausse du coût de l'énergie (300 000 €).

Lors de l'élaboration du BP 2023, l'estimation de la masse salariale a été réalisée dans un contexte d'incertitude à de multiples égards. La revalorisation de la valeur du point d'indice et une revalorisation de certaines grilles indiciaires pouvant aller jusqu'à 9 points annoncées en juillet imposent d'augmenter les crédits.

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par une reprise sans précédent depuis la crise sanitaire de la mission intérim donnant lieu à des embauches imprévues, compensées par une augmentation des recettes de cette mission facultative. Le CIG employeur a vu également de nombreux postes restés vacants se pourvoir au bénéfice de nos affiliés sur des profils impactant fortement le budget de la masse salariale (médecin, ingénieur de prévention, cadres de directions).

Pour toutes ces raisons, il convient de réévaluer le chapitre 012 à hauteur de 995 000 euros.

L'ensemble des dépenses nouvelles de fonctionnement est financé par la réaffectation de crédits internes (-1 083 816 €) et par l'inscription de recettes complémentaires attendues sur le produit des cotisations (+ 1 000 000 €) qui avait été estimé avec prudence lors de l'élaboration du BP 2023.

Le Président reprend la parole.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la décision modificative n°1 du budget primitif pour l'année 2023.*

#### **4- Ressources humaines**

##### 4.1 Créations et suppressions d'emplois : modification du tableau des emplois permanents et emplois temporaires

#### **Emplois permanents :**

Comme annoncé lors du précédent conseil d'administration, vingt-sept emplois sont supprimés suite aux avancements de grades permettant le déroulement de carrière des agents du CIG :

- Sept emplois d'adjoint administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe ;
- Sept emplois de rédacteurs principaux de 2<sup>ème</sup> classe ;
- Douze emplois de rédacteurs ;
- Un emploi d'ingénieur.

Puis dans le cadre des ajustements liés à de nouveaux recrutements la suppression de six emplois est proposée afin de permettre le recrutement d'agents sur des grades différents de ceux existant au tableau des effectifs :

- Un emploi de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe ;
- Un emploi de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- Un emploi de rédacteur ;
- Un emploi d'attaché ;
- Deux emplois du cadre d'emplois de techniciens.

Par ailleurs, afin de permettre le recrutement d'agents sur des grades différents de ceux figurant au tableau des effectifs, la création des cinq emplois suivants est sollicitée :

- Un emploi du cadre d'emplois des adjoints administratifs au secrétariat de conseil médical interdépartemental – formation restreinte ;
- Un emploi d'adjoint administratif au secrétariat des CAP-CC- CST ;
- Un emploi du cadre d'emplois des rédacteurs au secrétariat de conseil médical interdépartemental – formation plénière ;
- Un emploi d'attaché à la direction de l'emploi ;
- Un emploi d'administrateur hors classe au sein de la direction générale.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Les candidats devront être titulaires d'un titre permettant l'accès aux concours du cadre d'emplois de leur grade de recrutement. La rémunération de ces agents sera établie sur la grille indiciaire de leur grade en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à leur grade, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

*Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration décide, à l'unanimité, d'approuver le tableau des emplois permanents ci-dessous, pour tenir compte des suppressions et créations de postes :*

| EMPLOIS BUDGETAIRES                                  | Nombre |
|--|--------|
| Directeur général                                    | 1      |
| Directeur général adjoint                            | 2      |
| Administrateur hors classe                           | 2      |
| Administrateur                                       | 1      |
| Directeur territorial                                | 7      |
| Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins | 1      |
| Attaché hors classe                                  | 4      |
| Attaché principal                                    | 25     |
| Attaché territorial                                  | 66     |
| Attaché ou attaché principal                         | 1      |
| Attaché ou ingénieur                                 | 3      |
| Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur               | 4      |
| Attaché ingénieur ou cadre d'emplois des techniciens | 1      |

|  |            |
|--|------------|
| Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe   | 24         |
| Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe   | 19         |
| Rédacteur  | 24         |
| Cadre d'emplois des rédacteurs   | 3          |
| Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe  | 35         |
| Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe  | 17         |
| Adjoint administratif  | 10         |
| Cadre d'emplois des adjoints administratifs  | 5          |
| Bibliothécaire principal   | 2          |
| Bibliothécaire   | 1          |
| Ingénieur en chef hors classe  | 1          |
| Ingénieur en chef hors classe ou cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef ou attaché | 1          |
| Ingénieur principal  | 9          |
| Ingénieur ou ingénieur principal   | 1          |
| Ingénieur  | 27         |
| Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe  | 2          |
| Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe  | 2          |
| Technicien   | 3          |
| Agent de maîtrise principal  | 6          |
| Agent de maîtrise  | 1          |
| Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe   | 1          |
| Adjoint technique  | 1          |
| Médecin (médecine préventive)  | 12         |
| Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)                                       | 1          |
| Psychologue de classe normale  | 1          |
| Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux   | 4          |
| Infirmier en soins généraux de classe supérieure   | 1          |
| Infirmier en soins généraux  | 2          |
| Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle  | 1          |
| Assistant socio-éducatif   | 14         |
| Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs   | 1          |
| <b>TOTAL DES EMPLOIS</b>   | <b>350</b> |

### Emplois temporaires :

Il est proposé au Conseil d'administration d'autoriser des recrutements ponctuels supplémentaires pour l'année 2023, en application de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique territoriale, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité à la DSI du CIG pour une durée de :

- 4 mois sur le cadre d'emplois d'ingénieur territorial

*Le Conseil d'administration autorise des recrutements ponctuels supplémentaires pour l'année 2023, pour une durée de 4 mois sur le cadre d'emplois d'ingénieur territorial.*

#### 4.2 Adoption du protocole d'accord 2023-2026 sur l'exercice du droit syndical pour le comité social territorial de service

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, des réunions de concertation se sont tenues les 9 février, 10, 30 mars et 29 juin 2023, avec les organisations syndicales (CFDT et SNUTER FSU) sur les conditions d'exercice du droit syndical au CIG et sur les moyens matériels mis à disposition des représentants syndicaux.

Les principales mesures du protocole visent, notamment, à clarifier les conditions d'exercice du droit syndical dans l'établissement pour la mandature 2023-2026.

Ce protocole d'accord a reçu un avis favorable en comité social territorial de service le 7 septembre 2023.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le protocole d'accord et autorise le Président à le signer.*

#### 4.3 Revalorisation de la rémunération des intervenants psychologues

Le Centre, par les activités de sa « mission dispositifs psycho-sociaux », rattachée à la Direction de la Santé et de l'Action Sociale, satisfait les besoins des collectivités territoriales de la petite couronne, en matière de recours, tout à fait ponctuel, à des professionnels spécialisés, en matière de psychologie du travail.

Une délibération n°2009-74, en date du 30 novembre 2009, a créé ce recours aux vacations, et a associé un taux horaire, fixant la rémunération de ces intervenants extérieurs. Le montant actuel du taux horaire est de 53 euros bruts n'a pas été modifié depuis 2009.

Les centres de gestion, limitrophes aux collectivités de petite couronne, proposent actuellement aux intervenants, une rémunération pour leurs vacations, supérieure à celle versée par le CIG petite couronne.

Les vacations organisées par la « mission dispositifs psycho-sociaux » relèvent des missions facultatives, que peuvent mettre en place les centres de gestion. Elles sont donc soumises aux principes concurrentiels du marché, ici en matière de prestations de psychologues du travail. Les acteurs délivrant ces prestations peuvent donc se détourner des missions que le Centre propose, au profit d'autres activités mieux rémunérées.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la revalorisation du taux horaire de rémunération des vacations de psychologue du travail, en le portant à 65 euros bruts.*

### **5- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires**

#### 5.1 Présentation du bilan de l'année 2022 de la délégation de service public (DSP) pour les publications du Centre

L'année 2022 a constitué pour le CIG Petite Couronne la dernière année de la concession de service public (anciennement DSP), confiée à la Direction de l'information légale et administrative (DILA), pour la publication et la commercialisation de ses ouvrages sous la marque « La Documentation française ».

Il est proposé au conseil d'administration de prendre acte de la remise du rapport annuel relatif à l'exécution de la délégation du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022.

Ce rapport, remis au CIG suivant l'article L.1411-3 du code général des collectivités territoriales, est consultable au siège du CIG auprès de la Mission de diffusion et de promotion des publications du CIG.

Il comprend :

- un compte-rendu présentant l'exécution de l'objet de la convention ; le chiffre d'affaires et la rémunération du délégant ; les actions de promotion des ouvrages ; les coûts supportés par le délégataire et une analyse de la qualité du service ;
- des annexes comportant un récapitulatif des ventes par ouvrage ; un récapitulatif des dépenses liées aux frais d'expédition et d'affranchissement ; une évaluation détaillée des coûts d'édition, de mise en ligne des versions numériques, de la diffusion, de la distribution et du routage, du stockage, de la promotion, des frais de personnel et de structure ;
- un tableau Excel détaillé de toutes les ventes d'annales corrigées commissionnées.

Au titre de la délégation de service public pour l'exercice 2022, une redevance de 207 508,91 euros est due au CIG Petite Couronne, soit une baisse de 0,2 % par rapport à 2021.

Après une hausse ponctuelle de 3% en 2021, la baisse structurelle du chiffre d'affaires global se poursuit : 718 289 € en 2022 contre 733 937 € en 2021, soit - 2%.

Le bilan fait apparaître une baisse de 2 % du nombre total des ventes d'abonnements et d'ouvrages par rapport à l'année précédente, dans le prolongement de l'érosion des ventes constatée sur la durée de la concession 2018-2022.

Ce résultat est lié à une baisse des ventes du mensuel « Les informations administratives et juridiques » en version numérique (-19 %), les abonnements passant de 162 à 132. Celle-ci est compensée partiellement par la vente au numéro qui progresse de 58% (87 ventes en 2022 contre 55 en 2021). La vente des abonnements en version papier diminue également de 20% passant de 331 abonnements à 265.

De manière plus modérée, les abonnements au Répertoire des carrières territoriales poursuivent leur infléchissement et passent de 6 067 à 5 879 abonnements (- 3%).

Pour la dernière année d'édition de la version papier, la reprise des ventes d'annales corrigées (+ 4%) se confirme.

A partir de 2023, la mise à disposition des sujets, corrigés et bonnes copies sera désormais prise en charge par les sites des centres de gestion organisateurs. Un avenant conclu avec la DILA permet néanmoins de poursuivre encore trois ans la commercialisation des ouvrages édités jusqu'à 2022.

*Le Conseil d'administration prend acte du rapport annuel relatif à l'exécution de la délégation de service public du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022.*

#### 5.2 Création d'une mission optionnelle de conseil en matière d'enquête administrative et accompagnement dans la mise en œuvre des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou tout acte d'intimidation

Les collectivités et les établissements publics de la petite couronne ont fait état, auprès de nombreuses directions du CIG, de nouveaux besoins en matière d'enquête administrative et également dans la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes créé par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et élargi aux menaces et tout autre acte d'intimidation par la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

En effet, les collectivités et établissements publics sont amenés à diligenter de plus en plus d'enquêtes, et ce dans divers domaines, et qui plus est dans des délais contraints. Or, l'absence de réglementation en la matière laisse ces dernières démunies et sans ressources pour les mener à bien les exposant ainsi à des risques juridiques.

L'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement, par la loi du 6 août 2019, conduit logiquement à une augmentation du nombre d'enquêtes que les collectivités et établissements publics sont amenés à conduire pour établir la réalité et la véracité des faits, des accusations ou des allégations portés à leur connaissance.

Si le CIG est actuellement en cours de réalisation d'un guide au sein duquel figureront à la fois des éléments juridiques, des conseils ainsi que des outils permettant aux employeurs publics d'avoir des repères et d'appréhender les principes sous-tendant la mise en œuvre d'une enquête administrative, cet appui n'apparaît malgré tout pas suffisant. Un accompagnement personnalisé et plus pragmatique d'une collectivité ou d'un établissement s'avère aujourd'hui indispensable. Il en est de même pour le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace et tout autre acte d'intimidation, le guide réalisé par le CIG en 2020 méritant aussi d'être prolongé par une prestation d'accompagnement.

En revanche, il est important de préciser que le CIG ne peut pas :

- mener les enquêtes administratives en lieu et place des collectivités et établissements concernés, qu'il ne peut pas davantage intervenir sur le fond de la situation ayant conduit à la mise en œuvre d'une enquête administrative, ni participer à l'enquête en tant que telle, même en qualité de simple observateur, ni rédiger les questionnaires ou les comptes-rendus, ni faire aucune préconisation quant aux suites à donner à la situation concernée par l'enquête ;
- proposer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace et tout autre acte d'intimidation « clé en main » pour l'ensemble des collectivités territoriale et des établissements publics du ressort du CIG de la petite couronne, ni recueillir les signalements que des agents de son ressort seraient amenés à faire. Il faut noter qu'en ce qui concerne les propres agents du CIG Petite Couronne, ce dispositif est mis en opérationnel.

Le champ d'application de la mission de conseil en matière d'enquêtes administratives sera celui ayant trait à la discipline et aux situations entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement (actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation) susceptibles d'entrer elles-mêmes dans le champ disciplinaire.

Cette mission repose sur la coopération transversale de plusieurs services et directions du CIG, d'ores et déjà régulièrement sollicités sur cette thématique, afin d'offrir une prestation de qualité et la plus complète possible à nos affiliés, à savoir le service du conseil juridique et contentieux (CJC), la direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES), le secrétariat des conseils de discipline et le service ergonomie, ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP). Les interventions seront donc systématiquement réalisées en binôme, 2 juristes ou 1 juriste / 1 ingénieur.

S'agissant des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou tout acte d'intimidation, le CIG propose un accompagnement dans le déploiement du dispositif ainsi que des actions de sensibilisation en la matière.

Plusieurs niveaux de prestations peuvent être proposés afin de tenir compte des enjeux, des objectifs attendus ainsi que des besoins exprimés par les collectivités ou les établissements lors de leur saisine :

En matière d'enquête administrative :

- Dans le cadre de la mise en œuvre effective d'une enquête administrative :
  - Accompagnement « standard » : présentation de ce qu'est une enquête administrative, du cadre, des objectifs et du déroulement de l'enquête, auprès d'un public ciblé, tels que des agents chargés de mener l'enquête, ou des membres de la formation spécialisée du CST, ou des participants à l'enquête (victimes, mis en cause, témoins) ou encore du collectif de travail concerné par l'enquête etc. ;
  - Appui méthodologique quant à la mise en œuvre de l'enquête : conseil, notamment sur les étapes clés de l'enquête, les personnes à auditionner, sa temporalité, les écueils à éviter, les points de vigilance, la construction d'outils (questionnaires, compte-rendu) ou encore sur la fin de l'enquête et les procédures à respecter concernant les suites à donner.
- En dehors de toute enquête administrative :
  - Sensibilisation portant sur les grands principes de l'enquête administrative, les objectifs de l'enquête, les acteurs de l'enquête, les points de vigilance, etc. ;
  - Accompagnement à la mise en œuvre d'une procédure propre à la collectivité et à la conception d'outils adaptés à la collectivité ou à l'établissement.

En matière de dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation :

- Appui méthodologique portant sur la mise en place d'un tel dispositif : procédure interne de recueil des signalements, participants à ce dispositif, procédure d'orientation, etc. ;



- Sensibilisation auprès d'un public ciblé sur toutes les situations entrant dans le champ des dispositifs de signalement (agissements sexistes, violences, discriminations et harcèlement, menaces, actes d'intimidation).

Une tarification forfaitaire calculée sur la base du temps consacré à la prestation comprenant les interventions et le temps de préparation est proposée comme suit :

- 650 euros par demi-journée ;
- 1 300 euros par jour.

Cette nouvelle mission fera l'objet d'une communication spécifique en fin d'année 2023, en parallèle d'un webinaire ayant trait à l'enquête administrative ainsi que de l'envoi du guide.

*Le Conseil d'administration autorise, à l'unanimité :*

- *La création d'une mission optionnelle de conseil en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation dans les conditions exposées ci-dessus,*
- *L'adoption de la convention-type d'adhésion à cette mission,*
- *La fixation d'une tarification forfaitaire calculée sur la base du temps consacré à la prestation comprenant les interventions et le temps de préparation :*
  - *650 euros par demi-journée,*
  - *1 300 euros par jour.*

## **6- Concours**

### 6.1 Actualisation du barème de rémunération des intervenants pour les concours ou examens professionnels organisés par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région Ile-de-France

Le Président laisse la parole à Anthony MANGIN, vice-président délégué aux concours et à l'emploi.

Monsieur MANGIN indique que dans la continuité de la démarche d'harmonisation des pratiques et des procédures initiées entre les centres de gestion dans le cadre de leur mission d'organisation des concours et des examens professionnels, la cellule pédagogique nationale a initié, sous l'égide de la commission recrutement / concours de l'ANDCDG, un travail de réflexion sur la rémunération des concepteurs de sujets.

Il est ainsi apparu que certains sujets complexes étaient insuffisamment rémunérés au regard du travail réel de conception et de production des corrigés.

Afin de rendre la conception de sujets plus attractive, il a donc été proposé de revaloriser le barème indicatif national, qui fixe, par type d'épreuve, un maximum pour la rémunération des concepteurs.

Seront ainsi revalorisés les tarifs maximums de conception pour les épreuves de composition et de commentaire de texte, en raison de l'investissement réclamé par la rédaction d'un corrigé, de même que les sujets d'étude de cas, particulièrement dans la filière technique (concours de technicien principal de 2e classe, épreuve de projet ou études par option du concours et de l'examen professionnel d'ingénieur par voie de promotion interne), ainsi que, plus faiblement, les sujets de QCM (concours externe d'ATSEM par exemple).

Cette actualisation, qui tiendra compte des récentes modifications législatives et réglementaires, affectant les épreuves des concours de la filière médico-sociale, contribuera par ailleurs à préserver la qualité du recrutement des jurys.

A toutes fins utiles, il convient de préciser que l'article 4 du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire et, à des actions de formation et de recrutement, prévoit que les montants applicables pour les différents types d'activités sont déterminés par arrêté ministériel.

A ce jour, seuls les arrêtés concernant la fonction publique d'État sont parus.

Cependant, la Direction Générale des Collectivités Locales a confirmé que les Centres de Gestion pouvaient fixer librement les barèmes de rémunération des intervenants de leurs concours et examens professionnels.

Le Président remercie Anthony MANGIN et reprend la parole.

*Le Conseil d'administration, approuve, à l'unanimité, l'actualisation des barèmes de rémunération des intervenants pour les concours ou examens professionnels organisés par le CIG, détaillés en annexes.*

## **7- Affaires générales**

### 7.1 Adoption de la convention de collaboration entre le GIP informatique des CDG et le CIG Petite Couronne concernant la mise en œuvre de la solution GRC

Dans le cadre de la création du Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion dénommée « GIP Informatique des CDG », par arrêté du ministère de l'Intérieur du 9 juin 2017, 86 centres de gestion et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) collaborent pour développer et utiliser des logiciels nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ce groupement se substitue aux coopérations informatiques inter-CDG existantes et notamment l'Alliance Informatique.

Le GIP Informatique des CDG coordonne et de sécurise juridiquement les initiatives de mutualisation informatique entre centres de gestion au niveau national en particulier dans la mise en place des outils informatiques et leur exploitation. Il permet ainsi d'optimiser les performances des centres de gestion

Bien gérer les relations et les services proposés et fournis par le CIG petite couronne aux collectivités est un enjeu majeur pour le CIG-PC. Ce besoin a été identifié depuis plusieurs années. Pour y répondre, l'initiative GRC (Gestion des Relations avec les collectivités) est née.

Le CIG petite couronne, étant un acteur actif de la mutualisation au sein du GIP, a proposé au GIP de porter ce projet ambitieux en coopération avec d'autres centres de gestion au niveau national. Ce projet important s'inscrit dans la démarche globale de dématérialisation, orientation stratégique du CIG.

Lors de la consultation GIP de tous les CDG en juillet 2020 : 39 CDG ont fait part de leur intérêt pour une telle solution, dont 20 avec une priorité haute, 12 avec une priorité moyenne, 7 avec une priorité basse. Ce projet a été inscrit au Schéma directeur des Systèmes d'information (SDSI).

Un groupe de travail, regroupant plusieurs CDG, a été mis en place avec le GIP en 2021.

Cette convention a pour objet de définir les conditions et modalités de collaboration entre le GIP et le CIG-PC dans le cadre du développement d'une Solution de gestion de la relation avec les collectivités (GRC/CRM) pour les CDG et les deux CIG (CIG petite couronne et CIG grande couronne).

Ses 3 annexes présentent :

1. Le budget prévisionnel et échéancier de paiement ;
2. Le planning de réalisation ;
3. L'expression des besoins des CDG du groupe de travail GIP.

*Le Conseil d'administration, approuve, à l'unanimité, la convention relative à la mise en œuvre de la solution GRC et autorise le Président à la signer ainsi que tous documents y afférents.*

### 7.2 Adoption de la convention d'adhésion aux applications du GIP informatique des CDG

La nouvelle convention d'adhésion aux applications du GIP est complétée par une clause RGPD. Le GIP propose une convention de groupement de commande dont le CIG PC est adhérent, pour simplifier les procédures et bénéficier des prix intéressants.

Le CIG, membre cofondateur à l'origine du GIP, dans une démarche de mutualisation de ses outils informatiques, utilise les applications :

- Site Emploi Territorial,
- Place emploi public,
- Agirhe Concours,
- Concours-Territorial,
- Agirhe Conseils Médicaux (CM/CR) pour la gestion des dossiers du secrétariat du comité médical et de commission de réforme,
- Comptabilité analytique.

*Le Conseil d'administration, approuve, à l'unanimité, la convention d'adhésion aux applications du GIP complétée par une clause RGPD et autorise le Président à la signer ainsi que tous documents y afférents.*

### 7.3 Adhésion à l'Association Agence Locale de l'Énergie et du Climat – Maîtrisez Votre Énergie (ALEC-MVE)

Créée en 1999, l'Agence Locale de l'Énergie et du Climat de l'Est parisien est un outil de proximité, d'aide à la décision, un lieu d'échange et de conseil. Elle partage son expertise en matière d'énergie avec tous les acteurs de son territoire (collectivités, professionnels, particuliers, jeune public...). Son statut d'association loi 1901 lui garantit neutralité et indépendance.

Elle accompagne les collectivités territoriales dans leur stratégie et la mise en place des politiques publiques locales de transition écologique. Leur approche transversale leur permet d'intervenir tant sur le champ de l'habitat, que du social, des politiques énergétiques, du développement économique et de l'éducation à la transition écologique.

La cotisation annuelle pour une administration est fixée à 130 €.

Le CIG collabore déjà activement avec cette structure qui a formé une grande majorité des agents aux problématiques environnementales au premier semestre 2023 et qui l'accompagne également dans l'audit énergétique et thermique de ses bâtiments.

Afin de pérenniser l'intérêt qu'a l'établissement sur sa politique de développement durable, cette adhésion permet d'obtenir un soutien technique et stratégique dans la mise en place de politiques de développement durable.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, l'adhésion à l'Association Agence Locale de l'Énergie et du Climat – Maîtrisez Votre Énergie (ALEC-MVE), et autorise le Président à signer tous documents y afférents.*

### 7.4 Adhésion au bouquet performance énergétique de l'offre du SIPPEREC

Le CIG adhère depuis 2014 au groupement de commandes pour les services de communications électroniques (GCSCE) coordonné par le SIPPEREC.

Depuis 2019, le SIPPEREC a fait évoluer ses groupements de commandes en créant un nouvel outil d'achat mutualisé, SIPP'n'CO, qui propose plus de services tout en conservant la proximité du SIPPEREC avec ses adhérents.

Le CIG est actuellement adhérent à 2 bouquets :

- n° 3 - Téléphonie fixe et mobile
- n° 4 - Réseaux internet et infrastructures

La cotisation d'entrée était de 5 952 €.

Dans le cadre de sa politique de développement durable, le CIG souhaite effectuer un audit énergétique ainsi qu'une simulation thermique dynamique pour le bâtiment de CIG situé à Pantin, 1 rue Lucienne Gérain et les locaux situés à Villiers-sur-Marne situés au 9 Boulevard Méliès.

Ce besoin étant couvert dans le bouquet n° 1 - Performance énergétique du SIPPAREC, il est proposé d'adhérer à cette prestation. Le prestataire attributaire du marché du SIPPAREC est la société ALTEREA.

Le montant de la participation à ce bouquet s'élève à 1 190 € révisé chaque année.

Messieurs BEDREDDINE et MANGIN, membres du conseil d'administration du SIPPAREC ne participent pas au vote.

*Le Conseil d'administration, approuve, à la majorité, la convention d'adhésion à la centrale d'achat SIPP'n'CO du SIPPAREC et autorise le président à la signer ainsi que tous documents y afférents.*



L'ordre du jour étant épuisé, le Président présente d'abord quelques points inscrits à l'ordre du jour de la prochaine séance du CSFPT qui, demain, examinera sept projets de texte.

Deux projets de décret concernent les cadres d'emplois de police municipale :

- la suppression du contingentement lié à l'exercice de fonctions d'encadrement pour accéder à l'échelon spécial de catégorie C ;
- et l'alignement des carrières et des grilles indiciaires de la catégorie A sur les deux premières grilles du « A type ».

Par ailleurs, un projet de décret porte création d'une prime de pouvoir d'achat pouvant être attribuée aux agents territoriaux ayant perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023.

Un autre projet de décret propose diverses modifications de dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical. Il a déjà fait l'objet d'un vote défavorable lors du CSFPT du 28 juin 2023.

Le dernier projet de décret porte modification du décret de septembre 2010 qui fixait les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ATSEM de 1<sup>ère</sup> classe. Le texte présenté vise à rétablir une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne, ce qui répondra en partie aux critiques que les candidats ont pu formuler ces dernières années sur la tenue de ce concours.

Le Président présente la deuxième brève, consacrée au lancement d'une mission renouvelée de conseil en organisation et méthode.

Il souhaite en effet que soit engagée une réflexion sur l'évolution de cette mission en développant son périmètre d'action et en l'inscrivant dans une parfaite transversalité, conformément aux orientations de notre projet d'établissement.

Selon le constat du CIG, les préconisations de médecins du travail, d'ACFI ou de psychologues du centre pourraient utilement être complétées par les propositions d'un conseiller en organisation. Et inversement, une mission sur une organisation dysfonctionnelle serait plus efficace en étant complétée par les regards croisés d'autres professionnels de la prévention et de la santé au travail.

Chargé d'identifier les inefficacités cachées et les processus à réadapter, un conseiller en organisation participe directement à l'amélioration de la qualité du service public tout en veillant à la qualité de vie au travail des agents.

Alors que nos organisations sont confrontées aux effets de l'usure professionnelle et à l'absentéisme associé, notre objectif est de renforcer notre action dans la prévention des risques en proposant une mission de conseil en organisation et méthode, complétant les accompagnements existants.

Les modalités pratiques d'intervention de la mission sont précisées sur le site internet du CIG.

Le Président laisse la parole à Anthony MANGIN qui présente la troisième brève relative à l'actualité de la direction des concours.

Monsieur MANGIN indique que cette fin d'année sera notamment marquée par l'organisation de plusieurs opérations de la filière médico-sociale : les concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles, le concours d'assistant territorial socio-éducatif (spécialité assistant de service social), le concours d'aide-soignant territorial et l'examen professionnel d'assistant territorial socio-éducatif de classe exceptionnelle.

Les candidats de l'examen professionnel d'accès, par voie de promotion interne, au grade de professeur territorial d'enseignement artistique peuvent se préinscrire depuis le 12 septembre. S'agissant plus particulièrement de cet examen professionnel, il convient de préciser qu'il fait l'objet d'une organisation nationale, les différentes spécialités et disciplines étant réparties entre les centres de gestion. Dans ce cadre, le CIG de la petite couronne prendra en charge 4 disciplines de la spécialité musique : la contrebasse, l'écriture musicale, la culture musicale et la discipline « professeur chargé d'accompagnement musique et danse ».

Anthony MANGIN tient à souligner le caractère particulièrement complexe de cette organisation qui mobilise beaucoup les équipes du CIG ainsi que celles des autres centres de gestion, et qui nécessite des partenariats forts avec les conservatoires.

Le Président remercie Anthony MANGIN et présente la dernière brève qui concerne la communication sur notre projet d'établissement, « Proximité II ».

Pour informer élus et agents de la petite couronne des grandes orientations fixées pour le mandat, le CIG a prévu la réalisation prochaine de capsules vidéos venant illustrer les priorités de notre projet.

Les 6 vice-présidentes et vice-présidents, et lui-même, témoigneront dans ce film afin de l'incarner et renforcer la lisibilité du Conseil d'administration de notre établissement.

Le tournage aura lieu l'après-midi de la séance du CA de novembre. La direction de la communication pilotera ce projet et vous donnera toutes les modalités pratiques ultérieurement.

Le Président précise enfin que ces vidéos seront diffusées en janvier 2024.



Enfin, le Président propose d'ouvrir le débat sur 2 sujets liés à l'actualité du CIG et qui les concerne également en tant qu'employeurs.

Le premier de ces sujets porte sur les problèmes d'attractivité rencontrés sur le territoire. Comme l'indiquait le rapport de Philippe LAURENT, et de Mesdames DESFORGES et ICARD de janvier 2022, la problématique à laquelle sont confrontées aujourd'hui les collectivités s'inscrit dans un contexte global de tension sur le marché du travail affectant aussi bien les employeurs publics que le secteur privé.

La stagnation salariale, le « fonctionnaire bashing », la méconnaissance de la diversité et de la richesse des métiers de nos collectivités sont autant de facteurs qui peuvent expliquer les difficultés croissantes.

Par ailleurs, la crise sanitaire a modifié le rapport au travail et les aspirations professionnelles des candidats. Ainsi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu le premier critère cité par les agents de la FPT.

L'enquête recrutement menée par le Centre durant l'été 2022 sur le territoire de la petite couronne confirme les difficultés rencontrées par l'ensemble des employeurs interrogés. Or, ces vacances de poste ne sont pas sans conséquence sur la qualité du service public proposée aux usagers et sur le fonctionnement interne de nos organisations.

Face à ces constats, j'ai demandé que les démarches d'accompagnement mises en place s'intensifient et que les équipes du Centre fassent preuve d'innovation.

Parmi les problématiques identifiées, l'une des principales réside dans la méconnaissance des métiers et des opportunités de carrière que peut offrir la FPT, à laquelle s'ajoutent parfois les préjugés véhiculés dans l'espace public notamment.

Etablissement moteur dans l'écosystème de la petite couronne, le CIG doit renforcer son rôle dans la promotion de la fonction publique territoriale. Le Président a souhaité que soit organisé cette année le premier forum de l'apprentissage au CIG qui a permis à une trentaine de collectivités de rencontrer des jeunes en formation sur des métiers en tension (informatique, petite enfance, technique, gestionnaire RH et finances).

Par ailleurs, l'accueil de l'association « La Cordée » dans nos murs, complété par des actions conjointes avec les services du Centre dans les mois à venir s'inscrivent dans cette dynamique, de même que les partenariats à venir avec Pôle emploi.

En complément, le Président ajoute qu'il souhaite qu'en tant qu'établissement innovant, le CIG soit un « laboratoire » d'expérimentation. Ainsi, cette année le Centre s'est engagé dans une démarche de développement de sa propre marque employeur. Si l'objectif est de faciliter les recrutements pour son propre compte, il s'agira en 2024 de s'appuyer sur cette expérience pour aider les collectivités dans la promotion de leur propre marque en tant qu'employeur.

En parallèle et comme il l'a pu l'évoquer dans ses propos introductifs, la question des conditions de travail est devenue plus que jamais prégnante dans un contexte post crise sanitaire qui a vu un départ massif d'une partie de la population active d'Ile-de-France vers la province.

Il souhaite que les équipes du CIG accompagnent les collectivités qui le souhaitent dans leur réflexion sur le télétravail ou encore la protection sociale complémentaire. Une nouvelle mission de suivi des indicateurs de la masse salariale verra le jour en 2024 afin d'outiller les décideurs locaux d'éléments d'analyse leur permettant de déployer une stratégie pluriannuelle d'attractivité portant sur les questions impliquant une augmentation des dépenses budgétaires (rémunération, formation etc.).

Concernant le métier de gestionnaire carrière paye, plusieurs actions seront mises en place pour répondre aux nombreuses vacances de poste. La mission d'intérim territorial va encore développer ses recherches de candidats pour le compte de collectivités et une formation à destination des demandeurs d'emploi va être mise en place. Le service assistance GRH quant à lui se développe depuis l'année dernière avec une augmentation des prises en charge des petits syndicats et petites structures qui ont choisi d'externaliser la carrière et la paye auprès des équipes du CIG.

Le plan d'actions déployé ne répondra pas à l'intégralité des problématiques rencontrées notamment sur les métiers les plus en tension au niveau national (médecins par exemple). Pour autant, il se veut ambitieux comme en attestent l'étendue des champs abordés et le nombre de nouvelles missions créées pour les collectivités et établissements de la petite couronne.

Le Président passe la parole à Diana DEVY, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial.

Diana DEVY évoque l'existence d'une multitude de facteurs expliquant le manque d'attractivité. Le CIG travaille sur plusieurs pistes pour attirer les candidatures, comme le partenariat avec Pôle Emploi par exemple. Les partenariats sont nécessaires. Au CIG, l'association La Cordée permet également de recruter des jeunes issus de quartiers difficiles.

Le Président remercie Diana DEVY et reprend la parole.

Monsieur BEDREDDINE indique qu'il est parfois difficile d'être attractif sans être concurrentiel entre collectivités.

Le président évoque la police municipale de Paris et la rémunération de ses policiers. Il y a des inégalités entre employeurs riches et pauvres.

Le plan de relance ne tient pas compte de la richesse de la collectivité.

Monsieur BASTARD ajoute, en réponse à M. BEDREDDINE, que cela relève aussi d'un abandon de l'Etat. Les grilles indiciaires sont trop faibles, ce qui réduit les possibilités d'augmentation sur le RIFSEEP.

M. MANGIN souhaite que soit favorisée la piste des contrats d'apprentissage. Le CNFPT a tout à gagner en choisissant cette filière permet de former des personnes sur des postes en tension.

Le Président présente le dernier sujet soumis à débat : le conseil de discipline. L'objectif de son propos est d'apporter des éléments consolidés sur son activité, de rappeler ce qui a été mis en œuvre et de discuter avec les élus de ce qui pourrait l'être.

Il rappelle si besoin que le CIG assure le secrétariat du conseil de discipline pour ses affiliés, à l'exception de 16 collectivités et établissements publics n'ayant pas placé leurs CAP et CCP auprès du CIG.

Les instances paritaires, constituées en formation disciplinaire sous la présidence d'un magistrat administratif, sont saisies pour avis dès lors que les employeurs territoriaux envisagent une sanction excédant une exclusion temporaire de fonction de 3 jours, pour les titulaires, les stagiaires et les contractuels.

Deux points font l'objet d'insatisfaction de la part de nos affiliés : les délais et les avis.

Il me semble important d'évoquer ce sujet avec les élus à deux titres : d'une part, en tant que membres du Conseil d'administration du CIG, d'autre part, parce que certains des élus représentent le collège des employeurs territoriaux au sein de ces instances. Compte tenu de la mobilisation que cela exige, le Président les remercie vivement.

Le secrétariat du conseil de discipline reçoit en moyenne 148 dossiers par an. Ce chiffre est relativement stable. Deux tendances apparaissent toutefois :

- d'une part, les employeurs comme les agents ont de plus en plus tendance à se présenter avec leurs conseils,
- d'autre part, les dossiers se diversifient en matière de type de faute.

Le secrétariat du conseil de discipline a mis en place une organisation pour absorber ce flux, notamment en planifiant des séances à un rythme hebdomadaire soit 48 sessions par an, en programmant les ordres du jour deux mois à l'avance en CAP et en demandant aux magistrats une nouvelle disponibilité dès lors que la séance n'a pas pu se tenir.

Pour autant, les délais de passage devant le conseil de discipline demeurent trop longs. Cela s'explique en partie par les défauts de quorum qui se multiplient et qui sont plus souvent le fait des représentants des employeurs que des représentants du personnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, 24 affaires ont fait l'objet d'un défaut de quorum, soit l'équivalent de 6 journées d'activité ou de 27% des affaires programmées. La dynamique qui s'installe est alors négative : plus il y a de défaut de quorum, plus il y a de séances qui sont programmées. Or plus les membres sont sollicités, plus grand est le risque qu'ils ne puissent pas se rendre disponibles et qu'il y ait donc un défaut de quorum.

L'enjeu des délais n'est pas anodin. Il y a, tout d'abord, les obligations réglementaires qui prévoient un avis sous deux mois et même sous un mois lorsqu'un agent fait l'objet d'une suspension de fonction. Mais il y a aussi la question du sens à sanctionner un agent parfois plusieurs années après les faits. Sont programmés à la rentrée des dossiers datant pour l'un de 2021 et pour d'autres de 2022.

L'autre insatisfaction qui ressort de la part des collectivités, c'est l'incompréhension face à certains avis du conseil de discipline. Dans 70% des dossiers, le conseil de discipline rend des avis moins sévères que les propositions des employeurs territoriaux. Le décalage est parfois massif : cette année, en CAP, quatre cinquièmes des dossiers ayant recueilli un avis moins sévère ont eu une proposition dans un groupe de sanction inférieur, voire pas de sanction du tout.

N'ayant pas participé aux débats, il n'est pas possible pour le Président de commenter les avis rendus ; il alerte, toutefois, sur deux points.

Le premier est statistique : ces deux dernières années, seuls 33% des employeurs territoriaux ont communiqué au CIG la décision prise après avis de l'instance, alors qu'il s'agit d'une obligation. Les raisons de cette absence de réponse peuvent être diverses : absence de décision, manque de temps de l'employeur mais aussi forme d'opposition à l'avis du conseil de discipline. Il s'ensuit donc que le ratio de 61% des décisions conformes aux avis du conseil doit être pris avec précaution et qu'il est important que vous sensibilisiez vos DRH sur ce sujet, afin qu'on ait une vision plus exhaustive.

Le second point d'alerte a trait à l'image du CIG que certains avis peuvent brouiller. Un des rôles du conseil de discipline est de sécuriser la décision de l'employeur territorial ; or certains employeurs préfèrent prendre un risque juridique plutôt que de suivre l'avis du conseil. Ainsi 8 révocations ont été prononcées alors que le conseil de discipline avait proposé des sanctions moins sévères, voire pas de sanction du tout. Mais ont-ils tort quand on voit que la jurisprudence administrative sanctionne des niveaux de sanction insuffisants par rapport à la gravité de la faute ?

Le CIG détient une expertise sur des sujets qui traversent les politiques RH : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les violences dans le cadre professionnel, déontologie. Il ne faudrait pas que certains avis du conseil de discipline brouillent notre message fort sur ce sujet.

Le risque, au final, serait que le conseil de discipline perde son sens et soit vu par les employeurs comme une pure étape de procédure ou que des stratégies soient mises en place pour le contourner. On voit déjà des non-renouvellements de contrats, en lieu et place de sanctions. On peut également craindre un écrasement de l'échelle des sanctions pour éviter le plus possible d'avoir à passer devant le conseil de discipline.

Ces éléments posés, le Président laisse la parole à Louise HARGUINTEGUY, directrice générale adjointe aux affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires, pour qu'elle détaille le plan d'actions en cours.

Concernant les délais, le secrétariat des conseils de discipline dispose de peu de moyens d'action sur les défauts de quorum, si ce n'est un renouvellement des membres représentants employeurs pour mieux répartir les sollicitations.

Le CIG a déjà soumis à la DGCL des révisions réglementaires ou législatives, il reste en attente des réponses.

Madame HARGUINTEGUY indique également qu'un parcours d'accompagnement est prévu pour les membres des deux collèges. L'accès à BIP leur a été ouvert à l'été

Une attention particulière est aussi portée aux magistrats, avec une transmission de veille et l'organisation de réunions (2 par an).

Concernant les affiliés, l'objectif est de communiquer davantage notamment pour les aider à constituer leurs dossiers.

En effet, un dossier complet peut être présenté au Conseil de discipline rapidement. A l'inverse, un dossier incomplet allonge les délais.

Concernant le niveau de sanction demandé, il est nécessaire que les autorités territoriales demandent un niveau de sanction proportionné à la gravité de la faute et qu'elle soit établie par des éléments probants versés au dossier. Elle constate que certaines collectivités ne sanctionnent pas les fautes d'un agent pendant des années puis décident de le sanctionner lourdement sans que la dernière faute commise ne soit d'une particulière gravité, le Conseil de discipline ne peut alors pas suivre ce niveau de sanction.

Monsieur FOISY évoque notamment un manque d'attractivité pour les membres du Conseil de discipline et la maîtrise insuffisante des dossiers présentés par les représentants des collectivités.

Madame KERN précise, sur les avis, que les niveaux de sanctions ne correspondent pas souvent aux fautes reprochées : les dossiers manquant d'éléments ou n'étant pas toujours bien construits. Par exemple, pour une révocation, il faut des éléments solides et objectifs.



Madame HARGUINTEGUY évoque la question du harcèlement moral et sexuel et la création d'un module dédié et animé par un intervenant extérieur.

Monsieur BASTARD rappelle enfin la spécificité du CIG est la gestion des dossiers pour 150 000 agents, soit le triple de la grande couronne. Il note que la question de l'indemnité est posée.

Le président reprend la parole.



Pour terminer, le Président remercie chaleureusement les membres du Conseil pour leur participation et rappelle que la prochaine séance se tiendra le 28 novembre.

La séance se termine à 12h45.



Le Président,

Jacques Alain BÉNISTI  
Maire de Villiers-sur-Marne  
Député honoraire  
Président délégué du Conseil départemental  
du Val-de-Marne

