

2010
EN
BREF



« Adapter notre offre
au rythme des évolutions de plus en plus
rapide de vos besoins »

- La santé et l'action sociale
- Le recrutement, l'emploi, les concours
- L'expertise juridique
- Le secrétariat des organismes paritaires

Vous accompagner au quotidien dans la gestion de vos ressources humaines

Dans un environnement économique et financier difficile, les employeurs publics doivent pouvoir s'appuyer, plus que jamais, sur les compétences de leurs agents. Cela passe par une gestion des ressources humaines performante. Notre raison d'être étant justement de vous accompagner au plus près de vos besoins dans la gestion de vos ressources humaines, nous n'avons pas cessé durant notre histoire d'adapter nos services et nos produits. 2010 n'a pas dérogé à la règle.

Ainsi, résultante du transfert de compétences CNFPT/Centres de gestion, le CIG a pris en charge en 2010 l'organisation de nouveaux concours et examens professionnels ainsi que la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A.

2010 a vu également le lancement de deux nouvelles missions optionnelles : une offre globale en matière de prévention des risques

psychosociaux, et l'animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et de groupes de parole.

En 2011, vont être proposés un accompagnement social de l'emploi, et un contrat d'action sociale. D'autres missions optionnelles sont à l'étude comme une mission de prévention et de gestion des contentieux dans le domaine des ressources humaines ainsi qu'une mission d'organisation et gestion RH. Le CIG continue ainsi à adapter son offre au rythme des évolutions de plus en plus rapides de vos besoins, tout en maîtrisant rigoureusement son budget.

Le président,

Jacques Alain Bénisti,

Député-Maire de Villiers-sur-Marne



7^E ÉDITION DU SALON DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE, DU SOCIAL ET DE LA SANTÉ

84 exposants, dont 51 collectivités et 2 200 visiteurs, sont venus au CIG, le 6 mai 2010, pour la 7^e édition du salon des métiers de la Petite Enfance, élargi depuis 2009 aux métiers du social et de la santé. Il vise essentiellement à aider les employeurs publics de la petite couronne à recruter des professionnels dans ces trois secteurs. A cette occasion, une conférence, réservée aux exposants, a été organisée par la direction de la santé et de l'action sociale du CIG en partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) sur le thème des risques professionnels spécifiques aux métiers concernés par le salon. Le CCAS du Pré-Saint-Gervais et la ville d'Antony ont fait part de leurs expériences lors de cet événement.



PARTENAIRE D'UN SALON POUR L'EMPLOI PUBLIC INCONTOURNABLE

Les centres de gestion franciliens – dont le CIG petite couronne – partenaires du Salon de l'Emploi Public, qui s'est déroulé du 18 au 20 mars, ont tenu un stand commun avec le concours de plusieurs centres de gestion de province, pour renseigner le public sur le recrutement territorial, les emplois disponibles et la mobilité inter fonction publique. Ce salon a attiré quelque 20 000 visiteurs.



UNE CROISSANCE REMARQUABLE DE LA MISSION REMPLACEMENT EN 2010

Les demandes des collectivités concernant la mission remplacement du CIG a beaucoup progressé en 2010, sur des profils diversifiés : secrétaire, juriste, gestionnaire paie, DGS, technicien bâtiment... Par ailleurs, le CIG a formé à la paie 7 agents remplaçants pour répondre aux besoins des collectivités. Ces agents ont quasiment tous été recrutés par les collectivités à l'issue de leur mission. Il est d'ailleurs à noter qu'au total, 18 agents de la mission remplacement ont été recrutés par les collectivités en 2010.

FMPE : PASSAGE DE RELAIS RÉUSSI

Le transfert des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A au 1^{er} janvier s'est effectué sans heurts. Les agents pris en charge ont bénéficié d'un accompagnement actif au retour à l'emploi : travail sur les outils, accompagnement à une recherche efficace de postes, mailings aux collectivités proposant d'accueillir les agents en mission pour maintenir leur employabilité, etc.

COMMENT METTRE EN PLACE UNE GRH PERFORMANTE ?

La conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne s'est tenue au CIG le 8 avril 2010, en présence de nombreux DGS, DGA et DRH. Après un temps consacré à l'actualité et aux perspectives de l'emploi, de la santé et des concours, la table ronde « Du concept à la pratique : comment mettre en œuvre une gestion des ressources humaines performante » a permis d'aborder cette question d'actualité. Lieu d'échanges des savoir-faire des collectivités, la table ronde a permis aux représentants des villes de Drancy, de Levallois-Perret et de Villecresnes de présenter leurs pratiques avec les participants.

La présence du chef du Département Recherche, Etudes, Veille à l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) a enrichi le débat à partir d'une étude menée auprès des administrations publiques des pays de l'OCDE.



UN TRAVAIL PARTAGÉ SUR DES INDICATEURS DE MESURE DE LA PERFORMANCE DE LA GRH

Dans le cadre de la démarche « Observer pour agir », un groupe de travail animé par le CIG a été constitué après la Conférence annuelle sur l'emploi et la gestion des ressources humaines. Ce groupe, d'une quinzaine de professionnels des ressources humaines, s'est entendu sur une définition de la performance de la GRH dans la fonction publique territoriale et sur les indicateurs de mesure de la performance. Ces outils complètent les familles d'indicateurs en ressources humaines. Ils feront l'objet d'une publication au printemps 2011.

MOBILITÉ ET RECLASSEMENT

En 2010, les collectivités ont exprimé une demande accrue pour un accompagnement à la mobilité et au reclassement des agents. Elles ont trouvé une première réponse à ces deux problématiques en recourant au conseil en orientation professionnelle (COP).

RECUEIL DES DONNÉES DU RAPPORT SUR L'ÉTAT DE LA COLLECTIVITÉ (REC 2009)

317 rapports sur l'état de la collectivité ont été enregistrés (soit un taux de retour de 82 %). L'analyse des données sociales au 31 décembre 2009, portant sur 138 825 agents, va permettre de disposer d'une vision fiable en matière de ressources humaines en petite couronne. Les analyses chiffrées et comparatives avec les données au 31 décembre 2007 feront l'objet d'une publication en 2011.

UNE MISSION DE CONSEIL EN GPEEC D'ENVERGURE DANS UNE COMMUNE DU VAL-DE-MARNE

CIG a accompagné une ville de 145 agents pour recenser et produire l'ensemble de ses fiches de postes. Pilotée en mode projet, la présentation et la restitution finale de la mission ont été soumises au CTP et ont recueilli un avis favorable. Cette production a permis à cette ville d'expérimenter l'entretien professionnel pour l'année 2010. La ville a de nouveau fait appel à la mission de conseil en GPEEC et développement RH pour poursuivre l'évaluation individualisée et collective des compétences. La réalisation d'un référentiel de compétences enrichi de parcours individualisés permettra à la ville d'élaborer notamment un plan de formation.

SANTÉ ET ACTION SOCIALE

DEUX RENCONTRES POUR LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION, DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

Deux rencontres ACMO (Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) permettant de favoriser les échanges et de mutualiser les connaissances et outils de prévention ont été organisées par le CIG en 2010 à l'intention des différents acteurs de la prévention des collectivités et établissements publics de la petite couronne. L'une, le 12 avril, a porté sur le rôle de l'ACMO dans la gestion des accidents de service, l'autre, le 28 septembre sur le thème de la protection collective à la protection individuelle. Dans le prolongement de la rencontre du 28 septembre, le CIG, partenaire du Salon professionnel ExpoProtection (salon de la prévention et de la gestion des risques), qui s'est tenu du 2 au 5 novembre à Villepinte, a permis aux acteurs de la prévention des collectivités de la petite couronne de bénéficier d'un circuit de visites de stands sur 8 thèmes incontournables et d'une table-ronde portant sur « La femme comme moteur de l'innovation pour les équipements de protection individuelle ».



UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL

Outre l'offre globale, qui prévoit l'intervention d'une équipe pluri-disciplinaire pour accompagner les collectivités dans leurs démarches de prévention des risques psycho-sociaux, le CIG a également créé une offre concernant l'accompagnement psycho-social des agents pour répondre aux sollicitations ponctuelles des collectivités. Il s'agit d'animation de groupes de parole et de groupes d'analyse de pratiques professionnelles. Ces prestations sont assurées par des psychologues du travail. L'accompagnement porte sur des groupes de 5 à 10 personnes, qui se réunissent régulièrement pour échanger sur des situations ou des problématiques communes et prendre ainsi du recul sur leurs pratiques.



UNE NOUVELLE MISSION OPTIONNELLE: LE PASS PETITE COURONNE

Le 1^{er} janvier 2011, une nouvelle mission optionnelle est venue compléter l'offre déjà étoffée du CIG en matière de santé et d'action sociale : l'accompagnement social de l'emploi. Ce contrat-cadre, qui vient répondre aux nombreuses demandes des collectivités territoriales et aux établissements publics affiliés, a été mis au point après une année de dialogue compétitif avec les opérateurs nationaux de l'action sociale. Plutôt que de travailler sur des mesures classiques d'action sociale que beaucoup de collectivités assurent à ce jour par le biais de structures directes ou associatives, le CIG a

choisi de travailler sur une offre résolument tournée vers l'accompagnement social de l'emploi : prêt d'aide au logement, secours exceptionnel, rachat de créance en cas de surendettement, CESU, accompagnement d'enfant handicapé, aide aux séjours de vacances des enfants, prêt bonifié pour études, etc.



UN CYCLE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP

La direction de la santé et de l'action sociale du CIG a lancé un cycle handicap dans le cadre de la convention qui lie le CIG avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ainsi, 3 rencontres de gestionnaires du personnel sur ce sujet, en partenariat étroit avec la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires ont été programmées : une session sur l'insertion le 15 avril et deux sur le maintien dans l'emploi, les 8 et 10 juin, en lien avec la direction de l'emploi du CIG et la délégation régionale du CNFPT première couronne. Une journée santé et sécurité au travail a également été organisée le 23 novembre. Ce cycle se poursuivra en 2011.

CONCOURS

L'EXPÉRIMENTATION D'UNE CELLULE PÉDAGOGIQUE NATIONALE

Sur la base d'une expertise acquise par l'élaboration de sujets nationaux pour les concours de technicien supérieur territorial, les centres de gestion

ont mutualisé l'élaboration des sujets en constituant un groupe de travail dénommé « cellule pédagogique nationale » : onze centres de gestion, dont le CIG petite couronne, ont ainsi uni leurs efforts pour produire les cadrages et les sujets nationaux des écrits de tous les concours transférés organisés en 2010, au premier rang desquels les concours d'attaché territorial organisés pour l'inter-région par le CIG de la grande

couronne sur la base de sujets nationaux « pilotés » par le centre de gestion du Rhône. Pour sa part, le CIG petite couronne a « piloté » la conception des sujets des concours d'attaché de conservation du patrimoine et de technicien supérieur. Ce mode opératoire permet à la fois de minorer les coûts d'élaboration des sujets et de tendre vers un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire.

PREMIÈRE ANNÉE D'ORGANISATION DES CONCOURS TRANSFÉRÉS DU CNFPT

En 2010, le CIG de la petite couronne a organisé pour la première fois les concours transférés d'attaché de conservation du patrimoine et d'ingénieur (externe), ainsi que l'examen d'attaché principal. Mis en œuvre dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre, dont les frontières coïncident avec celles de l'ancien Centre interrégional des concours du CNFPT, ces concours et cet examen, dont les épreuves écrites ont été organisées à la même date et aux mêmes heures sur l'ensemble du territoire français, reposaient sur des sujets nationaux identiques pour tous les organisateurs.

EXPERTISE JURIDIQUE ET ORGANISMES PARITAIRES

UN ACCOMPAGNEMENT À L'EXPÉRIMENTATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le coup d'envoi de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale ayant été donné par la publication d'un décret du 29 juin dernier, le CIG s'est mobilisé pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics souhaitant instaurer ce dispositif pour les années 2010, 2011 et 2012 comme la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social le prévoit.

LES APPLICATIONS SNAPI PASSENT EN VERSION WEB

Depuis le 15 septembre 2010, l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne qui ont leurs commissions administratives paritaires (CAP) placées auprès du CIG peuvent accéder à la nouvelle version web de l'application SNAPI CAP. Plus ergonomique, rapide et moderne, ce logiciel permet aux collectivités de transmettre et d'instruire leurs dossiers de notation, d'avancement d'échelon et de grade, de promotion interne et de disponibilité. Deux rencontres avaient été organisées en juin et mi-septembre au CIG pour présenter cette nouvelle version aux gestionnaires du personnel. De même, l'application SNAPI Cotisations

version Web offre une plus grande facilité d'utilisation et de meilleures performances. Les améliorations portent sur son accessibilité, sur la présentation générale de l'application, sur son ergonomie et la rapidité d'exécution. Une seule authentification avec une « Active Card » suffit désormais pour lancer cette application.



ADMINISTRATION GENERALE

PASSER À « L'ACTES »

Le 31 mai 2010, le préfet de la Seine-Saint-Denis et le président du CIG ont signé une convention concrétisant l'adhésion du CIG au dispositif ACTES (aide au contrôle de légalité dématérialisé). L'engagement du CIG dans ce dispositif, qui ne résulte pas d'une contrainte légale, concerne 650 actes transmis par an au contrôle de légalité. Il s'inscrit dans la politique de modernisation engagée depuis plusieurs

années par le CIG, et notamment la dématérialisation des marchés publics initiée en 2005, ainsi que l'adoption d'un nouveau système d'information finances et ressources humaines. L'entrée dans ce dispositif s'inscrit dans la recherche d'un partenariat « gagnant-gagnant » en termes de réactivité, d'efficacité et de sécurité avec le contrôle de légalité alors en cours de réorganisation et constitue également un gage de proximité avec ce dernier.



AFFAIRES JURIDIQUES ET DOCUMENTATION

UNE MISSION DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONTENTIEUX EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Afin de répondre aux besoins exprimés par plusieurs collectivités et établissements publics, le CIG a lancé une enquête fin 2010 pour étudier la possibilité de créer en 2011 une nouvelle mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en matière de ressources humaines.

En effet, les collectivités territoriales se trouvent confrontées à des problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines d'une complexité croissante. Or, elles sont souvent démunies pour résoudre de manière pérenne de telles situations, ce qui augmente

les risques de mise en cause de leur responsabilité juridique.

Centrée sur les questions relatives à la gestion du personnel, cette mission apporterait un appui aux employeurs territoriaux dans la résolution de situations à fort risque contentieux.

L'originalité et la force de cette mission, notamment par rapport au secteur privé : assurer une sécurité juridique et proposer des solutions durables en privilégiant une approche pluridisciplinaire telle que l'exige la complexité des problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines. En effet, cette démarche prendra appui sur les autres compétences du CIG, notamment dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'action sociale.

157 avenue Jean Lolive
93698 Pantin cedex
Tél. 01 56 96 80 80
Fax: 01 56 96 80 81
www.cig929394.fr

CIG petite couronne

