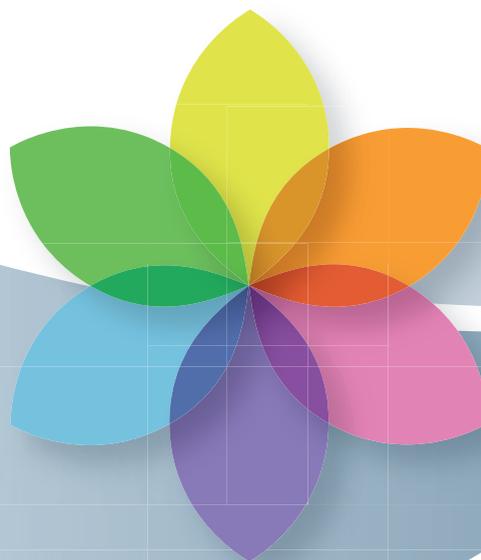


LES **FAITS**
MARQUANTS
DE L'ANNÉE

2017



CIG petite couronne





Le président,

Jacques Alain Bénisti,
maire de Villiers-sur-Marne

100 % D’AFFILIÉS AU CIG PETITE COURONNE

Les faits marquants de l’année 2017 réunis dans ce document montrent combien votre centre de gestion s’adapte à son environnement pour répondre à la demande des employeurs publics de la petite couronne mais aussi, de plus en plus, pour intervenir directement auprès des agents territoriaux conformément aux évolutions législatives.

Ainsi, le CIG a mis en place depuis le 1^{er} juillet 2017 un référent déontologue chargé d’apporter un éclairage aux agents territoriaux sur l’application des principes déontologiques et les bonnes pratiques qui en découlent. Le CIG accompagne également les lauréats de concours vers l’emploi territorial. Cette tendance à assurer des missions pour les agents est également bénéfique pour les employeurs puisque cela leur permet de compter sur un personnel professionnalisé et mieux armé pour assurer ses missions.

Une autre dimension importante à la fois pour les employeurs et pour les agents territoriaux est la vitalité du dialogue social pour que la préparation et l’organisation des élections professionnelles, qui ont commencé dès le 2^e semestre 2017, soient réussies. C’est un enjeu majeur pour la qualité des débats au sein de ces instances.

Le CIG a vocation à faire converger les intérêts des employeurs et des agents territoriaux pour faire vivre et évoluer une fonction publique territoriale moderne et efficiente en petite couronne.

Si aujourd’hui nous pouvons nous féliciter de compter 100 % d’affiliés, avec les dernières affiliations des villes de Créteil et de Châtenay-Malabry et leur CCAS ainsi que de Grand Paris Sud Est Avenir, ce n’est pas la fin d’un investissement.

Ce résultat est sans doute le fruit du niveau d’expertise ainsi que des actions que le CIG mène dans tous les domaines et pilotées par son actuelle direction générale. C’est peut-être également l’impact de la décision d’augmenter à compter du 1^{er} janvier 2018 la cotisation à 0,64 % pour les non affiliés.

Cependant, l’attractivité de l’affiliation ainsi que l’intérêt et l’efficacité de la démarche « Proximité » que nous portons depuis le début du mandat doivent se poursuivre. C’est l’exigence que je défends au quotidien pour vous, en réponse à vos besoins.



Accompagnement des politiques RH

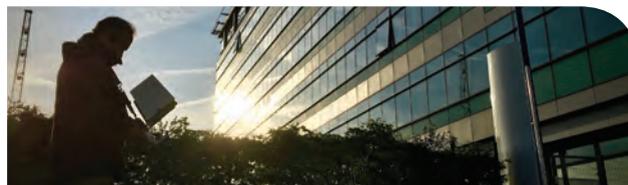
Des remplacements de gestionnaires carrière-paie



Dans le cadre de son rôle d'aide au recrutement, le CIG a mis en place en 2017 un dispositif innovant afin de mettre à disposition des collectivités des agents spécifiquement recrutés puis formés à la gestion de la paie. Ce qui a été proposé, c'est un « pack complet » incluant les ressources juridiques internes du CIG et l'accompagnement si nécessaire sur le terrain de la chargée de mission paie, c'est-à-dire un suivi sur-mesure et sécurisé. Ce dispositif sera reconduit voire ajusté ou élargi en 2018.

La prévention du risque « prise en charge »

La loi prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion compétent ou par le CNFPT. En 2017, plus que les autres années, le CIG est intervenu auprès des collectivités dans le cadre de fermetures de services ou d'établissements. Des rencontres ont été organisées en collectivités et au CIG afin d'informer et d'accompagner les collectivités et leurs agents dans la recherche de solutions adaptées.



LE CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE

Le CIG a renouvelé le contrat groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Ce contrat offre des taux particulièrement avantageux.

156 collectivités et établissements ont donné mandat au CIG afin de pouvoir bénéficier de l'avantage de ce contrat groupe. C'est la proposition de CNP-Assurances, en partenariat avec SOFAXIS, qui a été retenue. Ce contrat prend effet le **1^{er} janvier 2018** pour 4 ans. Outre des taux particulièrement intéressants, des services associés ont été négociés par le CIG : études statistiques, activités de soutien psychologique, contre-visite médicale, expertise médicale, recours contre un tiers responsable, assistance juridique, accompagnement à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à l'élaboration du document unique.



UNE ÉTUDE SUR L'ABSENTÉISME

Une commune de plus de 50 000 habitants a sollicité le CIG pour un accompagnement à l'objectivation des données de l'absentéisme et à l'identification de ses causes au sein des services.

OBJECTIF : prendre les mesures nécessaires à sa maîtrise et sa diminution. La demande consistait à identifier des leviers d'action permettant de prévenir l'absentéisme au sein de quatre services cibles : enfance, petite enfance, propreté urbaine, entretien et restauration.

L'équipe projet, constituée d'un ingénieur de prévention à la direction de la santé et l'action sociale et de la chargée d'étude et conseil RH à la direction de l'emploi, a proposé une analyse quantitative des données chiffrées et une analyse qualitative à travers les observations de terrain et l'animation de groupes de travail (agents et encadrants). Cette démarche participative et pluridisciplinaire mise en œuvre par l'équipe projet a permis d'expérimenter une méthode de diagnostic participative,

en coconstruction avec l'ensemble des acteurs concernés, conduisant ainsi à l'élaboration d'un plan d'action partagé.

La combinaison des deux expertises (conseil RH et conseil en santé et sécurité au travail) a permis d'enrichir l'étude et de proposer des leviers d'amélioration sur le plan de l'organisation du travail, de la gestion des compétences, ainsi que de la prévention des risques professionnels.





Mise à disposition de ressources et d'experts RH

Un accompagnement consacré à la mise en place du RIFSEEP



Afin de répondre aux demandes de collectivités affiliées sur la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, le CIG a proposé à partir d'octobre 2017 un nouveau format de séances d'information : les « Ateliers RIFSEEP ». Destinées aux DRH et responsables des ressources humaines chargés du pilotage de ce projet, ces séances ont vocation, après un rappel du cadre statutaire et de la méthodologie, à privilégier un échange et un partage d'expériences entre les collectivités et avec les experts du CIG. C'est à ce titre que le **6 octobre 2017**, le CIG est intervenu, à Périgny-sur-Yerres, en réponse à une demande conjointe de six collectivités relevant du territoire Grand Paris Sud Est Avenir. Un second « atelier » a eu lieu au CIG le **15 novembre 2017** réunissant autour de ce thème onze participants de six collectivités de Seine-Saint-Denis. D'autres séances seront proposées au cours du 1^{er} semestre 2018.



Une analyse de nombreux textes majeurs

En 2017, la revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques » a accompagné les responsables et gestionnaires RH tout au long de l'année, leur proposant une analyse des nombreux textes majeurs publiés :

- la mise en œuvre du PPCR,
- les mesures réglementaires d'application de la loi déontologie : droits des représentants du personnel au CHSCT, nouvelles obligations déclaratives, départ vers le privé et cumul d'activités, prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle, référent déontologie, déclarations d'intérêt et de situation patrimoniale, cabinet de l'autorité territoriale et emploi de membres de la famille,
- le calendrier d'application du RIFSEEP,
- le compte personnel d'activité,
- les commissions consultatives paritaires – compétences et fonctionnement,
- les élections professionnelles : le calcul des effectifs au 1^{er} janvier 2018,
- la nouvelle convention d'assurance chômage.



UN ACCOMPAGNEMENT

DES DRH SUR L'ACTUALITÉ STATUTAIRE ET DES AGENTS SUR LA RETRAITE

Dans une démarche de proximité et d'adaptation aux attentes des DRH en matière d'expertise statutaire, le CIG a poursuivi son rôle de conseil et d'aide à la gestion des personnels, notamment via des rendez-vous de travail et des rencontres de gestionnaires (près de 1 000 responsables et gestionnaires RH inscrits). Ces journées d'information ont été consacrées pour l'essentiel à l'actualité statutaire : poursuite de la réforme « PPCR », mise en place du compte personnel d'activité/formation, nouvelles dispositions relatives à l'indisponibilité physique, application de dispositions de la « loi déontologie » dont le cumul d'activités...

**1 000 responsables
et gestionnaires RH inscrits.**

Le CIG a également accompagné des collectivités sur l'information retraite des fonctionnaires territoriaux en participant, à leur demande, à des réunions ou forums organisés pour leurs agents (forum retraite de Neuilly-sur-Seine avec des représentants de la CNRACL, forum ressources humaines de Saint-Maur-des-Fossés).



Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

La préparation des élections professionnelles



Le CIG s'est mis en ordre de marche dès le **2^e semestre 2017** pour préparer les élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre 2018. Quelque 125 000 agents territoriaux de la petite couronne seront appelés à voter pour élire les représentants du personnel qui siègent au sein des instances consultatives placées auprès du CIG : CAP, futures commissions consultatives paritaires (CCP), comité technique/CHSCT (compétent pour les collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents).

Au CIG, une mission « élections professionnelles » a été constituée, pilotée par la DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires.

Une unité opérationnelle composée de six agents et animée par une juriste expérimentée a donc été mise en place. Elle a notamment pour missions de collecter et vérifier les données nécessaires à l'établissement des listes électorales ainsi que de planifier et d'organiser les différentes étapes liées aux 7 scrutins de décembre 2018 jusqu'à la phase d'installation des instances et d'archivage des dossiers.

L'information aux collectivités, le recensement des effectifs relevant de chaque instance, l'établissement et le contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, la vérification des listes de candidats déposées par les organisations syndicales, la fabrication et impression des bulletins de vote ou encore la transmission des documents de propagande électorale aux électeurs sont quelques-unes des phases qui vont rythmer la préparation des élections jusqu'au jour J. Ces documents sont à la charge du CIG pour les collectivités et les établissements affiliés dont les instances relèvent du centre de gestion.

Des « rencontres de gestionnaires » (octobre

et novembre 2017) et des circulaires explicatives portant sur chaque étape du processus électoral ont été réalisées.

La consultation des partenaires sociaux a débuté en 2017 (**19 septembre et 14 novembre 2017**) avec les 9 organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018. Elle se poursuivra par une 3^e réunion le 5 mars 2018 essentielle pour déterminer la composition des instances.

Outre une information régulière propre à l'organisation et au déroulement de ces élections, une large communication associant les partenaires sociaux est déployée pour inciter les électeurs à voter et les informer sur le déroulement du vote, sur différents supports et via différents relais : employeurs publics, partenaires sociaux, presse... Il s'agira également de les sensibiliser à la qualité de leur vote afin qu'ils ne soient pas écartés : signature obligatoire au dos de l'enveloppe de correspondance, actualisation de leur adresse postale auprès de leur employeur...

Quelque
125 000
électeurs.



Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics



DE NOMBREUSES ACTIONS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS

Le CIG est aux côtés des employeurs affiliés pour se faire l'écho de leurs contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire. En 2017, le CIG a poursuivi ce rôle de relais ou a revivifié sa présence auprès :

- De l'Inspection générale de l'administration (IGA) et du Conseil général économique et financier (CGéfi) dans le cadre des revues de dépenses en matière d'actes de gestion RH des collectivités locales. Le rapport remarquait que les centres de gestion représenteraient l'un des principaux leviers d'optimisation et de rationalisation des actes de gestion RH des collectivités et faisait deux recommandations en s'inspirant de démarches du CIG.
- De l'Inspection générale de l'administration (IGA), de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) sur les instances médicales afin d'en alléger les procédures.
- Du rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale (sénatrice Catherine Di Folco) dans le cadre du projet de loi de finances pour 2018.
- De la DGCL : le CIG faisait partie du groupe de travail sur les élections professionnelles organisé par la DGCL ainsi qu'à celui sur les modalités d'ouverture aux doctorants des cadres d'emplois de catégorie A.
- Du CSFPT : le CIG a participé à des groupes de travail et se fait l'écho de problématiques auprès du président Philippe Laurent (également 1^{er} vice-président du CIG). Il s'est également exprimé lors de deux séances de travail sur l'organisation des concours de la filière sapeur-pompier.
- De la DGAFP : le CIG était au sein d'un groupe de travail pour la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 161 de la loi égalité et citoyenneté.
- De l'AMF : en participant à la commission « FPT et ressources humaines ».

LES JEUDIS DE LA PRÉVENTION

Le CIG a organisé, au cours de l'année, 17 demi-journées d'information sur des thématiques variées (incendie, animation de réseau d'assistants de prévention, système de management de la sécurité, etc.) pour les collectivités adhérentes au service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (conseillers en prévention, assistants de prévention, DRH). Objectifs de ces sessions d'une vingtaine de participants : proposer un état des lieux réglementaire, technique et pratique sur la thématique abordée, offrir la possibilité aux participants d'échanger et de partager leur expérience.



Un partenariat avec Sceaux dans le cadre d'un forum sur la santé au travail



Organisé le **17 mai 2017** par la ville de Sceaux, le forum « La santé au travail » auquel a participé le CIG a attiré 160 visiteurs parmi les agents de la ville et des collectivités avoisinantes. Le CIG proposait un espace handicap et maintien dans l'emploi composé de 4 stands. Les visiteurs ont pu échanger sur la compensation des déficiences visuelles et auditives, appréhender les conséquences de la perte d'autonomie liée à l'âge et faire le plein d'informations sur les études ergonomiques et l'adaptation de poste de travail. Les retours de la direction des ressources humaines de Sceaux ont été très positifs tant sur la participation que sur la qualité des animations. Un succès que le CIG doit aussi aux partenaires présents mobilisés dans le cadre de la convention CIG-FIPHFP : la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, Surdit'ité, Action Passeraile.



Un 1^{er} rendez-vous « Politique RH » pour les élus de la petite couronne

La première rencontre « Politique RH » s'est tenue au CIG le **13 juin 2017** sur la thématique du temps de travail dans la FPT. À l'initiative des membres du conseil d'administration et de la direction générale, ce nouveau rendez-vous des élus de la petite couronne a réuni 33 participants. Après une introduction du président Bénisti, Philippe Laurent, 1^{er} vice-président du CIG, maire de Sceaux, auteur du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, a présenté les conclusions de celui-ci. Le service emploi-études du CIG a ensuite commenté les résultats d'une enquête sur le temps de travail menée par la direction de l'emploi. Une élève administrateur de l'INET a présenté les conclusions du rapport « Réorganiser les temps de travail dans la fonction publique territoriale : méthodes et bonnes pratiques » réalisé pour le compte de l'association des DRH des grandes collectivités. Ce moment convivial a permis aux élus d'échanger avec les intervenants sur les expériences vécues au sein de leur collectivité ou établissement public. Il a également donné la possibilité à des élus venus pour la première fois au CIG de découvrir l'établissement et ses missions, notamment l'accompagnement qu'il peut assurer sur la question du temps de travail.

La police municipale et les missions de sécurité en collectivités



Le CIG a convié le **9 juin 2017** les élus locaux et les acteurs de la santé au travail à une rencontre de la prévention autour

du thème « La police municipale et les missions de sécurité en collectivités ». Au programme : les aspects réglementaires et médicaux relatifs aux métiers de la police municipale et de la surveillance de la voirie ; les formations obligatoires et spécifiques à dispenser aux agents de la police municipale ; les démarches de prévention lancées suite à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels de la police municipale de la ville de Neuilly-sur-Seine ; l'application concrète de la réglementation en matière de gestion des armes par la ville d'Asnières-sur-Seine. Cinq ateliers qui ont notamment débouché sur une réflexion collective concernant les mesures de prévention liées aux risques spécifiques.

Le CIG présent à la 1^{re} édition du salon Préventica

Rendez-vous incontournable du bien-être et de la qualité de vie au travail, le salon Préventica a réuni **fin juin** 3 800 décideurs autour de 50 conférences et 90 exposants. À l'occasion de cette 1^{re} édition parisienne, le CIG a animé une conférence sur la prévention des risques psychosociaux en collectivités en partageant un retour d'expérience. Une seconde conférence, co-animée avec le Fonds national de prévention, a permis d'échanger autour d'un retour d'expérience sur la mise en œuvre de l'approche « performance et prévention ». Le CIG avait convié à l'événement l'ensemble des collectivités adhérentes au service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels.



LA SANTÉ AU TRAVAIL, OBJET DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT



La 15^e Journée Santé et Sécurité au Travail (JSST) organisée le **7 novembre** par le CIG, dans ses locaux, a eu pour thème « Comment la santé au travail est-elle un objet du dialogue social dans la fonction publique territoriale aujourd'hui ? » Il a bien sûr été question du fonctionnement des instances paritaires dans

les collectivités et les établissements, et particulièrement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le rôle des différents acteurs et professionnels de la santé et de la sécurité au travail a fait l'objet de présentations et de débats, en présence de représentants de collectivités et du personnel. Plusieurs ateliers étaient prévus sur des thématiques au cœur du dialogue social : par exemple, le choix de la protection sociale complémentaire des agents, la gestion d'un événement grave au sein des collectivités, la détermination de l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles...

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



À l'occasion de la 21^e édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le CIG a organisé, du **14 au 17 novembre** dans ses locaux, des actions autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi des

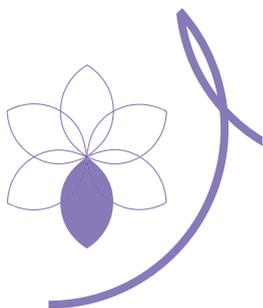
personnes en situation de handicap. Ces ateliers étaient proposés en partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIHPFP) et l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT).

L'innovation au cœur de la conférence annuelle de l'emploi et de la GRH



Le **5 décembre 2017**, environ 80 représentants des collectivités et établissements publics de la petite couronne ont assisté à la 7^e édition de la conférence annuelle de l'emploi et de la GRH. Cette année, il a été proposé aux collectivités d'aborder le thème de « l'innovation territoriale en matière d'organisation et de management dans les collectivités territoriales » avec au programme une table ronde le matin et des ateliers pratiques, ainsi que des retours d'expériences l'après-midi.

Il a été question d'appréhender la conduite du changement, la qualité de vie au travail, le télétravail, la prévention des risques psychosociaux, la démarche participative au sein d'une organisation, l'intelligence collective et le codéveloppement entre pairs. De nouvelles méthodes d'animation comme outils de formation et de développement des compétences ont également été expérimentées telles que les « *serious games* » et le jeu de « l'innovation ».



Organisation des concours et des examens professionnels

Un examen professionnel atypique



Le CIG a organisé en 2017 l'examen professionnel de promotion interne de professeur d'enseignement artistique. La direction des concours avait participé dès fin 2016 aux réunions préparatoires du groupe technique de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) constitué pour l'occasion. Le CIG a mis en place les épreuves d'admissibilité du **27 avril au 13 juillet** au Conservatoire à rayonnement régional (CRR) d'Aubervilliers-La Courneuve (112 candidats y ont participé).

600 inscrits aux sélections professionnelles

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 permet l'accès de certains agents contractuels aux cadres d'emplois de fonctionnaires via des recrutements dérogatoires : les sélections professionnelles. En 2017, le CIG a programmé 15 sessions en collectivités et 4 au CIG, au cours desquelles les candidats ont été auditionnés par des commissions d'évaluation professionnelle. Sur les 600 inscrits à ces sessions 2017, 387 ont été déclarés aptes. Le dispositif est reconduit jusqu'au 13 mars 2018.



UNE ACTUALITÉ CHARGÉE

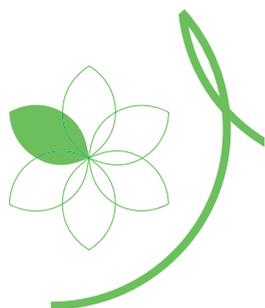
POUR LA DIRECTION DES CONCOURS

Les épreuves écrites des concours de rédacteur territorial se sont déroulées dans les locaux du CIG et du parc des expositions de Paris-Nord Villepinte le **12 octobre 2017**. Sur les 11 403 candidats définitivement admis à concourir, 6 928 se sont présentés, portant à 39,24 %, le taux global d'absentéisme (légèrement supérieur à celui de la session 2015). Cet événement d'envergure a mobilisé près de 200 surveillants et responsables de modules. Le dernier trimestre de l'année 2017 est également marqué par l'organisation, pour le compte des trois centres de gestion franciliens, du concours d'assistant territorial socio-éducatif. Le service pédagogique a recruté 124 trinômes d'examineurs pour entendre les 1 608 candidats inscrits dans cette spécialité.



Promotion des concours et examens

Le CIG a informé en 2017 de nombreux agents territoriaux de la petite couronne sur les concours et les examens professionnels, à l'occasion de forums organisés par leurs communes (Colombes, Saint-Maur-des-Fossés et Rueil-Malmaison).



Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

Le CIG poursuit la dématérialisation de la facturation



Les collectivités et les établissements publics devant être techniquement prêts à recevoir les factures électroniques

(ordonnance n° 2014-697

du 26 juin 2014), le CIG s'y était préparé et tout était opérationnel dès le **1^{er} janvier 2017**. De même, 2017 a été l'occasion pour le CIG de se conformer à la dématérialisation de ses propres factures. Les collectivités et établissements publics reçoivent ainsi les factures relatives aux missions optionnelles par voie dématérialisée via Chorus Pro, la solution informatique gratuite et sécurisée mise à disposition par l'État.

L'accompagnement des lauréats de concours vers l'emploi territorial



Depuis **janvier 2017**, le CIG propose aux lauréats de concours inscrits sur liste d'aptitude des réunions d'information collectives et des entretiens individuels. La loi déontologie du 20 avril 2016 a en effet instauré un dispositif de suivi des candidats inscrits sur liste d'aptitude à la charge de l'autorité organisatrice du concours. Un décret définit les modalités de ce suivi. Il prévoit notamment l'organisation d'une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi pour les lauréats, dans l'année suivant leur inscription sur liste d'aptitude. Des entretiens

individuels pour les lauréats inscrits depuis deux ans et plus sont également prévus.

Le CIG a organisé une réunion d'information et deux sessions d'entretiens individuels en 2017. Une centaine d'entretiens individuels physiques ou téléphoniques ont été programmés et se sont traduits par un accompagnement personnalisé et la transmission d'outils adaptés.

Le CIG petite couronne a également réalisé avec le CIG grande couronne et le centre de gestion de Seine-et-Marne un guide du lauréat donnant des informations sur la gestion d'une liste d'aptitude et des conseils sur la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation et la préparation des entretiens de recrutement.

Un référent déontologue pour les agents de la petite couronne



Un référent déontologue a été désigné le **1^{er} juillet 2017** par le président du CIG. Il est chargé d'apporter un éclairage à l'ensemble des agents publics territoriaux de la petite couronne sur l'application des principes déontologiques et des bonnes pratiques qui en découlent. Tout agent public peut le saisir d'une question déontologique le concernant, dans le cadre d'un échange personnel et confidentiel. Pour mémoire, la loi « déontologie » du 20 avril 2016 a créé ce nouveau droit en faveur des fonctionnaires et agents publics contractuels, désormais inscrit à l'article 28 *bis* du titre premier du statut général.

Un mode d'emploi a été réalisé et diffusé afin d'informer les agents. Une nouvelle campagne d'information est prévue au premier semestre 2018.

Entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2017, le référent déontologue a traité 79 saisines sur des thèmes variés comme par exemple l'obligation de neutralité, les règles applicables en matière de cumuls d'activités, le principe de loyauté, celui de probité.

Le référent déontologue participe par ailleurs à la diffusion d'une culture de la déontologie au sein de l'administration par la mise en place d'outils et d'actions de sensibilisation. Une première action d'information portant sur le départ des agents publics dans le secteur privé et les règles applicables en matière de cumul d'activités a ainsi été réalisée pour le SIPPAREC en décembre 2017.

Pour la FPT, la mission de référent déontologue figure parmi les missions obligatoires assurées par les centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire.

79 saisines depuis sa mise en place.



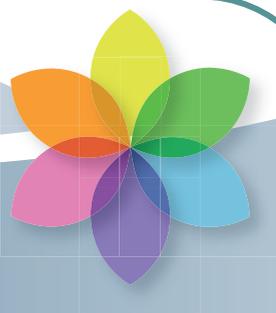
Le site Extranet Ressources disparaît au profit du site Internet !

Le projet de fusion et de refonte des sites Internet et Extranet a quasiment été achevé en 2017. Le nouveau site internet est en place (il reste quelques fonctionnalités à venir). L'Extranet Ressources a été fermé à la mi-octobre. Pour les utilisateurs, c'est un gage de lisibilité. Ils disposent aujourd'hui d'un site unique où trouver l'information. De plus, cette fusion et la réorganisation dans la collecte et le traitement de l'information qui l'accompagne permet une plus grande richesse et réactivité dans la mise en ligne des contenus.



LE TAUX DE COTISATION DE L’AFFILIATION AU CIG MAINTENU À **0,60 %**, SOIT **LE PLUS BAS DE FRANCE**

Malgré la création de nouvelles missions fixées par voie législative et un tassement des effectifs affectant le produit des cotisations, le conseil d'administration du **20 novembre 2017** a voté en faveur du maintien du taux de cotisation au CIG à 0,60 % de la masse salariale. Après avoir fait un diagnostic précis de l'impact des nouvelles missions sur les charges de fonctionnement, l'éventuelle nécessité de réviser légèrement ce taux sera réétudiée en 2019. Par ailleurs, la structuration et les taux de cotisation des collectivités et établissements non affiliés ont été revus afin de prendre en compte les évolutions respectives des lois du 12 mars 2012 et du 20 avril 2016, et d'améliorer la lisibilité de l'ensemble des missions du CIG et leurs financements auprès des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Aussi, à compter du 1^{er} janvier 2018, les taux sont fixés à 0,64 % de la masse salariale. Ainsi, l'attractivité financière de l'affiliation a été renforcée.



CIG petite couronne
Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérardin
93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr

CIG petite couronne

