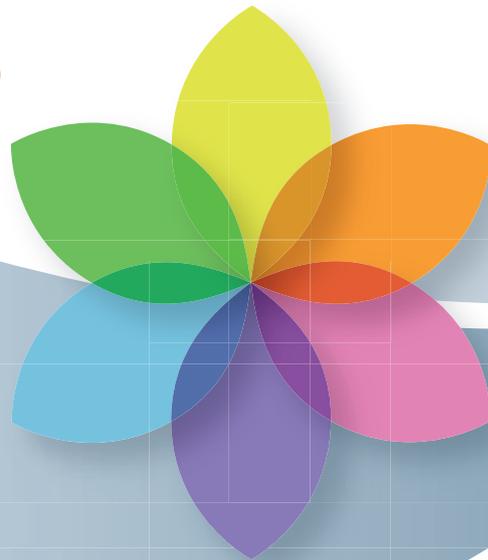


LES **FAITS**
MARQUANTS
DE L'ANNÉE

2018



CIG petite couronne





Le président,
Jacques Alain Bénisti,
maire de Villiers-sur-Marne,
député honoraire

FAIRE TOUJOURS MIEUX

AVEC UN TAUX DE COTISATION STABLE

Résumer l'année 2018 en texte et en images est l'objectif de ce document. Un défi tant les faits marquants sont nombreux, démontrant encore une fois le dynamisme de notre établissement mobilisé pour répondre aux besoins des employeurs publics et des agents territoriaux de la petite couronne.

Que retenir ?

Peut-être tout d'abord la bonne organisation des élections professionnelles du 6 décembre, qui ont permis aux agents de la petite couronne dont les employeurs avaient placé leurs commissions administratives paritaires, leurs commissions consultatives paritaires et leur comité technique auprès du CIG d'élire leurs représentants du personnel au sein de ces instances. L'opération était d'envergure : 123 357 électeurs inscrits ! Ce succès est aussi celui d'un dialogue social de qualité en petite couronne auquel je suis particulièrement attaché.

Se féliciter également de l'engouement suscité par la médiation préalable obligatoire, avec 73 collectivités et établissements, représentant un effectif total de près de 44 000 agents, qui ont adhéré à cette expérimentation.

L'échange mené avec les collectivités et les partenaires sociaux sur les futures conventions de participation en santé et en prévoyance sont également à saluer. Pas moins de quatre réunions ont eu lieu afin de dresser le bilan des conventions en cours et d'envisager les améliorations à y apporter.

Bien d'autres événements ont marqué l'année, que je vous laisse (re)découvrir.

Il faut tout de même souligner que cette intense activité au bénéfice de l'ensemble des collectivités et établissements de la petite couronne s'effectue avec un taux de cotisation de l'affiliation que nous avons décidé de maintenir au conseil d'administration du 27 novembre 2018 à 0,60% de la masse salariale, soit le taux le plus bas de France.



Accompagnement des politiques RH

RDVemploipublic.fr, UN SITE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOI TERRITORIAL EN ÎLE-DE-FRANCE



RDVemploipublic.fr, le site Internet emploi et mobilité des CIG petite et grande couronne, a élargi son périmètre. Depuis avril 2018, avec l'arrivée du centre de gestion de Seine-et-Marne, l'application couvre tout le territoire d'Île-de-France. C'est ainsi le site de référence en matière d'emploi territorial régional. Les employeurs publics, qui l'utilisent afin de déclarer leurs vacances d'emploi et publier des offres, sont de plus en plus demandeurs de formations sur cet outil. En 2018, des rendez-vous ont été proposés aux personnels RH des collectivités. Ces formations ont pour but de présenter les fonctionnalités importantes de l'outil, de favoriser une utilisation optimale ainsi que de faciliter les échanges.

Il s'agit d'une occasion de mettre en lumière des ressources moins connues, comme la recherche directe de candidats grâce à la CVthèque.

LA PROMOTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL AVEC « PARIS DES MÉTIERS QUI RECRUTENT »

Le 3 mai 2018, le CIG a participé au salon « Paris des métiers qui recrutent ».

Cela a été l'occasion de rencontrer les demandeurs d'emploi intéressés par la fonction publique territoriale (FPT) ainsi que les collectivités également présentes lors de cet événement.

Près de 80 personnes se sont présentées sur le stand du CIG lors de cette journée. Un constat s'impose : parmi les demandeurs d'emploi, les voies d'accès à la FPT restent méconnues. Les représentants du CIG ont ainsi pu leur présenter l'organisation de la FPT, les filières, les cadres d'emplois, l'accès aux emplois par concours ainsi que les publications, telles que les « Annales corrigées », qui peuvent les aider à bien préparer un examen ou un concours.



Prestations d'actions sociales et solidaires : le PASS repasse

Bonne nouvelle pour les agents territoriaux bénéficiaires, via le CIG, d'aides exceptionnelles, de prêts à taux zéro, de chèques vacances ou loisirs, de coupons sport, d'allocations diverses, de prêts personnels... Tous ces services, proposés au sein du contrat-cadre de « Prestations d'Actions Sociales et Solidaires » (PASS), sont reconduits à compter du **1^{er} janvier 2019**.

Ce contrat-cadre a été négocié par le CIG avec la société Plurélya, au terme d'un appel d'offres. Le principe est simple : mutualiser les prestations afin de rendre plus attractifs les tarifs proposés aux agents et proposer un contrat clé en main aux collectivités et à leurs établissements. Offrant 5 formules, dont l'essentiel des prestations sont sans conditions de ressources, il permet aux employeurs signataires de mener une politique diversifiée et évolutive en matière d'action sociale en tenant compte de leurs besoins et de leur budget.



CLAP DE FIN POUR LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



Le dispositif des sélections professionnelles, prévu par la loi Sauvadet en 2012 et reconduit par la loi Déontologie en 2016, a pris fin le **13 mars 2018**. Sur la période 2013 à 2018, 3 786 agents territoriaux contractuels de la petite couronne ont pu s'inscrire dans cette voie d'accès dérogatoire afin d'être titularisés.

Après avoir été auditionnés par des commissions d'évaluation professionnelle, 2 591 ont été déclarés aptes (soit 68,44 % de réussite). Ce dispositif a nécessité l'organisation de 357 commissions au CIG et de 113 commissions au sein des collectivités.

Voir les statistiques détaillées par grade :

www.cig929394.fr/grh/concours/selections-professionnelles



QUANTIFIER LES ABSENCES :

QUELS INDICATEURS,
QUELLES
INTERPRÉTATIONS ?

Les indicateurs d'absence sont souvent scrutés avec attention et abondamment commentés. Mais quelles réalités recouvrent exactement ces chiffres ? Comment sont-ils construits et comment peut-on les analyser ?

C'est pour répondre notamment à ces questions que le CIG a édité en février 2018 un document de synthèse de 12 pages. Il vise à sensibiliser les employeurs sur les nombreuses précautions que nécessite l'interprétation de ces données.

Voir sur :

[www.cig929394.fr/rubrique Publications](http://www.cig929394.fr/rubrique_Publications)

Un « job-dating » pour des étudiants en situation de handicap



Le **15 juin 2018**, le CIG a participé à une opération de « job-dating », intitulée « Les Handi-Réussites de la Fonction publique ». Cette opération

s'est déroulée au Centre d'information et de documentation jeunesse, quai Branly à Paris, en partenariat avec le FIPHP*. Elle a réuni des représentants des employeurs des trois fonctions publiques et des étudiants en situation de handicap inscrits dans l'enseignement supérieur et en recherche d'un stage ou d'un premier emploi.

**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*

SEMAINE DU HANDICAP ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Un arbre aux idées reçues autour du handicap psychique (prêté par PSYCOM, organisme public d'information, de formation et de lutte contre la stigmatisation de la santé mentale) dans le hall d'accueil du CIG, une saynète théâtrale en ouverture d'une matinée d'échanges... Le CIG a participé activement et de manière originale à la 22^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se tenait du **19 au 23 novembre**. Deux rendez-vous thématiques d'information ont été proposés aux représentants des collectivités, les 22 et 23 novembre : l'un sur le handicap auditif et les risques professionnels liés au bruit » et l'autre sur les troubles DYS – dyslexie, dyspraxie... des problématiques souvent mal connues dans le monde du travail (avec la participation de spécialistes de la fédération française des DYS). Des initiatives qui ont permis de sensibiliser 40 personnes.

Handicap : sensibilisation à Joinville-le-Pont



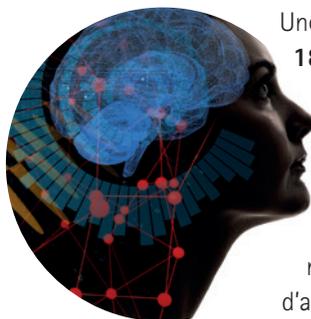
Le **29 mai 2018**, le CIG a organisé une demi-journée de sensibilisation sur le handicap à destination des agents de ville de Joinville-le-Pont. Au programme : stands d'information, ateliers de mises en situation, conférence-débat autour d'une saynète théâtrale...

OBJECTIF :

casser les préjugés liés à la thématique du handicap (et plus spécifiquement du reclassement) et valoriser les dispositifs de maintien dans l'emploi mis en œuvre à Joinville.

En clôture de cette initiative, un guide « clés en main » a été remis à l'ensemble des participants. Intitulé « Le talent ne fait pas de différence », il s'agit d'un support original, conçu par le CIG avec la DRH de la collectivité. Ce travail s'inscrit dans l'accompagnement que le CIG mène depuis plusieurs années avec Joinville-le-Pont.

L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ FACE AU HANDICAP PSYCHIQUE



Une session de sensibilisation a été organisée le **18 octobre 2018** sur le thème de « l'encadrement de proximité face au handicap psychique ». Cette demi-journée de travail, à destination de 15 encadrants de proximité des collectivités et établissements de la petite couronne, a permis de mieux appréhender les notions de « handicap psychique » et de « handicap mental » et de mettre à leur disposition des outils d'accompagnement pertinents.

LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE PARTICIPATION EN SANTÉ ET EN PRÉVOYANCE



Le conseil d'administration de mars 2018 avait validé la prolongation des conventions de participation en santé et en prévoyance jusqu'en décembre 2019, permettant ainsi au CIG d'engager une réflexion avec les collectivités et les organisations syndicales sur le renouvellement de ces conventions. Quatre réunions avec les collectivités du territoire et quatre autres avec les organisa-

120 collectivités et plus de **22 000** adhérents pour la prévoyance.

tions syndicales ont ainsi eu lieu entre juin et décembre 2018, afin de dresser le bilan des conventions en cours et d'envisager les améliorations à y apporter. Les enjeux de ce renouvellement sont importants, du fait notamment du nombre d'agents et de collectivités concernés : 120 collectivités et plus de 22 000 adhérents pour la prévoyance.

Enrichissez votre bagage professionnel avec...



La MISSION REMPLACEMENT
du CIG petite couronne

Une mission remplacement en expansion

La mission remplacement qui permet aux collectivités et établissements publics de pallier l'absence de fonctionnaires momentanément indisponibles et de répondre à des missions temporaires a connu une nette croissance en 2018. Neuf nouvelles collectivités et établissements ont en effet fait appel à la mission : 6 communes, un Etablissement Public Territorial et 2 syndicats. Ainsi, ce sont plus d'une soixantaine de missions et une centaine de prolongations de mission qui ont été assurées.

Accompagnement des fonctionnaires en surnombre afin de prévenir les prises en charge



La loi du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion territorialement compétent ou par le CNFPT. La prise en

charge intervient après l'expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent est placé, s'il n'a pu être reclassé, en surnombre dans sa collectivité. Cette période de surnombre doit permettre à la collectivité de proposer à l'agent tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade et d'examiner les possibilités de reclassement, de détachement mais également d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité. Dans ce cadre, en 2018, sur 23 situations d'agents placés en surnombre dans leur collectivité, 12 ont pu retrouver un poste grâce à un travail de prévention de la prise en charge mené conjointement par le CIG et les collectivités concernées.



Diagnostic réglementaire, gestion automatisée du temps de travail et horaires variables

Une commune de petite couronne a sollicité le CIG pour un accompagnement à la mise en place d'une gestion automatisée pour l'ensemble de ses agents. Dans un premier temps, les services du conseil juridique et du contentieux et emploi-études ont conjointement travaillé sur la conformité réglementaire du régime de la collectivité. Après un recensement des horaires par direction et la restitution d'expériences d'autres collectivités, des groupes de travail ont été animés afin de fournir les éléments clefs nécessaires à l'élaboration du cahier des charges et à la mise en œuvre des horaires variables au sein de la collectivité.

La collecte du Rapport sur l'Etat de la Collectivité



A partir du mois d'avril 2018, le CIG a débuté la campagne de collecte des données du « Rapport sur l'Etat de la Collectivité » (REC) au 31 décembre 2017. Les employeurs publics ont bénéficié d'une nouvelle application pour renseigner les différents indicateurs. Conçue par les centres de gestion, elle simplifie la saisie et renforce les contrôles de cohérence pour mieux garantir la fiabilité des données et pouvoir éditer des synthèses. Elle permet également de rationaliser les enquêtes. Les collectivités peuvent ainsi renseigner l'enquête « Handitorial » sur ce même outil.

Durant toute la campagne, le CIG a accompagné les collectivités. Quatre rencontres de gestionnaires ont été proposées, adaptées en fonction des profils. Divers supports d'aide ont été mis en ligne, dont une foire aux questions et un guide utilisateur. Les collectivités disposaient également d'un accompagnement individualisé par téléphone et par courriel si nécessaire.

UNE PRÉSENCE AU FORUM RÉGIONAL DE L'EMPLOI PUBLIC



Le CIG a participé à la 1^{re} édition du forum régional de l'emploi public, organisé par la préfecture d'Ile-de-France en partenariat avec le ministère de la Justice, le **2 juillet 2018**. 18 employeurs publics franciliens étaient présents pour renseigner les agents de la fonction publique (FPT, FPE, FPH) en recherche de mobilité. Des ateliers et une aide à la préparation aux entretiens de recrutement ont été proposés aux visiteurs. 650 agents étaient présents, avec une forte représentation de la fonction publique d'État. Les CV recueillis ont été mis à la disposition des employeurs pour qu'ils bénéficient d'un vivier de candidats.



Mise à disposition de ressources et d'experts RH

Retraite : mieux informer les collectivités et les agents

Avec la préparation du projet gouvernemental de réforme, la question des retraites reste un sujet d'actualité. Deux conférences, animées par des représentants des régimes concernés, sur le thème « Focus sur la réglementation retraite applicable aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux » ont eu lieu le **19 octobre 2018**, pour la CNRACL/RAFP et le **26 novembre** pour la présentation du régime général et de l'Ircantec. Environ 150 responsables et gestionnaires ressources humaines ont participé à chacune de ces journées.

Dans le cadre de sa mission d'information sur la réglementation et les procédures retraite, au titre du partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, ont également été organisés :

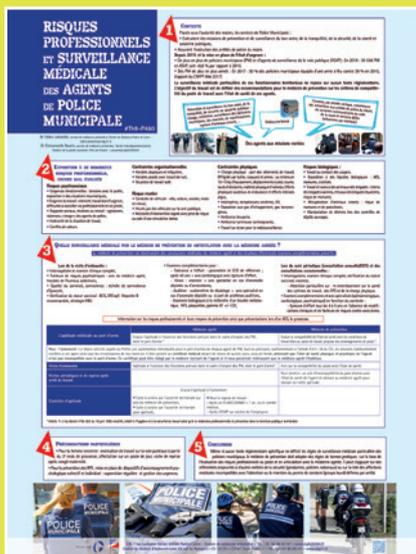
- pour les responsables et gestionnaires RH, 3 séances d'actualité retraite et 16 séances d'information, dont 3 sessions de deux jours sur une nouvelle thématique « dossier retraite CNRACL : mode d'emploi » destinées aux gestionnaires nouvellement affectés sur des missions retraite.
- 7 jours et demi, consacrés à la participation à des forums et réunions d'information organisés par les collectivités pour leurs agents.

Par ailleurs, des échanges ont eu lieu entre la CDC et les centres de gestion pour l'élaboration d'une nouvelle convention de partenariat entre la Caisse des dépôts et consignations en tant que gestionnaire CNRACL / RAFP / IRCANTEC et les centres de gestion. Le projet communiqué vise à préciser les modalités d'intervention des centres de gestion en matière d'information et d'accompagnement des employeurs et des actifs pour le compte de ces trois régimes de retraite en développant l'information auprès des actifs.



Le CIG au congrès national de médecine et santé au travail

Le service de médecine préventive du CIG a participé au 35^e Congrès national de médecine et santé au travail qui s'est tenu à Marseille du 5 au 8 juin 2018 et y a présenté deux communications : « Risques professionnels et surveillance médicale des agents de police municipale » et « Prévention du risque infectieux en crèche pour les professionnels de la petite enfance ».



UNE ANALYSE DE NOMBREUX TEXTES MAJEURS ET DE SUJETS STATUTAIRES COMPLEXES

En 2018, 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 :

- Le report de la mise en œuvre du PPCR,
- L'alerte éthique : les modalités de signalement et de recueil,
- Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale,
- Les listes d'aptitude dans la FPT,
- L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire,
- La communication des documents administratifs relatifs aux personnels,
- Les conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service,
- La vacance d'emploi, déclaration et publicité,
- L'aménagement et la réduction du temps de travail : les jours « ARTT »,
- Le RGPD et la protection des données personnelles des agents,
- Police municipale : les conditions de recrutement,
- Procédure disciplinaire : le déclenchement des poursuites et le déroulement de la procédure,
- La saisie des rémunérations des agents publics,
- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : les dispositions applicables à la fonction publique,
- L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Depuis le **1^{er} avril 2018**, le CIG s'est porté volontaire, avec 41 autres centres de gestion, pour participer, en qualité de médiateur, personne morale,

à l'expérimentation d'une nouvelle mission optionnelle : la médiation préalable obligatoire (MPO).

Son objectif : permettre aux collectivités employeurs et à leurs agents de parvenir dans certains litiges de la fonction publique, grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant et impartial, le médiateur, à une solution amiable, favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.

Le 19 juillet 2018, une convention décrivant les modalités de mise en œuvre de la MPO a été signée par le CIG avec le tribunal administratif de Melun, la cour administrative d'appel de Paris et le barreau du Val-de-Marne.

Une table ronde « Canal RH », consacrée à « la médiation pour les collectivités locales, pour qui et pourquoi ? », a réuni, le 28 septembre 2018, différents intervenants, praticiens de la médiation (magistrats administratifs, avocat, médiateur...).

Au cours de l'année 2018, 73 collectivités et établissements de la petite couronne ont ainsi adhéré à cette nouvelle mission, représentant un effectif total de près de 43 800 agents.



Une mission paie élargie

Dans le cadre du projet « Proximité » et des orientations stratégiques fixées pour l'externe, la mission paie a pris en charge au 1^{er} juillet 2018 la paie et la gestion administrative des agents de l'établissement public territorial Boucle Nord de Seine, ce qui porte à trois le nombre d'établissements concernés en comptant le Forum métropolitain du Grand Paris et le Syndicat des eaux de la Presqu'île de Gennevilliers.



Le CIG, site qualifiant dans la formation des futurs assistants sociaux

En 2018, le CIG est devenu « site qualifiant » dans la formation des futurs assistants sociaux. Le CIG devient ainsi un lieu de stage, ce qui lui permet de participer à la formation qualifiante des futurs assistants sociaux et de créer des liens avec les écoles de son ressort géographique.



UN GUIDE RELATIF À LA PROCÉDURE D'ALERTE ÉTHIQUE

Un guide relatif à la procédure d'alerte éthique a été réalisé par le CIG. Il a été mis à disposition des collectivités et établissements de la petite couronne dans le courant de l'été 2018. Ce guide présente le cadre juridique et les obligations qui s'imposent à eux en matière de procédure d'alerte éthique, à la suite de la parution de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », et de son décret d'application du 19 avril 2017.



UN ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS SUR L'ACTUALITÉ STATUTAIRE

Dans une démarche de proximité et d'adaptation aux attentes des directions des ressources humaines 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 la préparation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, à la mise en place du RIFFSEP, aux règles relatives au temps de travail dans la FPT et plus globalement à l'actualité statutaire.



La jurisprudence en hors-série

Un nouvel ouvrage consacré à la jurisprudence a été publié et diffusé en juin 2018. Il prend la forme d'un hors-série à la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques*. De parution annuelle, il présente une sélection des décisions les plus importantes rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale. Les décisions sont présentées dans des rubriques thématiques, précédées d'un résumé et pour certaines d'entre elles accompagnées d'une analyse des juristes du service de la diffusion statutaire. Le premier ouvrage de cette collection porte sur les décisions rendues en 2017.

Un accompagnement sur le RIFSEEP



Afin de répondre aux demandes de collectivités sur la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, le CIG a proposé de nouvelles séances d'information : les « Ateliers RIFSEEP ». Destinées aux DRH et responsables des ressources humaines chargés du pilotage de ce projet, ces séances ont privilégié, après un rappel du cadre statutaire et de la méthodologie, un échange et un partage d'expériences entre les collectivités et avec les experts du CIG.



Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'année a débuté par le CIG des élections professionnelles pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs CAP, leurs futures CCP et leur CT a été l'activité phare du CIG en 2018 par son ampleur – plus de 123 000 électeurs – et les ressources déployées.

L'année a débuté avec la transmission par les employeurs de leurs effectifs appréciés au 1^{er} janvier 2018, par catégorie (scrutins relatifs aux CAP et CCP) et par groupe hiérarchique (scrutins relatifs aux CAP). Pour l'ensemble des scrutins, une nouveauté : la part respective d'hommes et de femmes relevant des effectifs des instances concernées devait être précisée. Le recueil de ces effectifs a permis de déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel composant les instances consultatives placées auprès du CIG.

L'unité opérationnelle placée sous la responsabilité de la DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, a notamment collecté et vérifié les données nécessaires à l'établissement des listes électorales, a planifié et organisé les différentes étapes liées aux 7 scrutins du **6 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 l'impression des bulletins de vote ou encore la transmission des documents de propagande électorale aux électeurs sont quelques-unes des phases qui ont émaillé la préparation des élections jusqu'au jour J.

123 357
électeurs inscrits,
24 709
votants

Des « Rencontres de gestionnaires » ont été consacrées à la préparation des élections (au mois d'avril, juin, septembre, octobre) et des circulaires explicatives portant sur chaque étape du processus électoral ont été réalisées.

La consultation des organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018*, qui avait démarré dès 2017, s'est poursuivie avec cinq réunions tout au long de l'année.

Outre une information régulière des employeurs propre à l'organisation et au déroulement de ces élections, une large communication a été développée à destination des électeurs, sur différents supports (en ligne, imprimés...) et via différents relais : employeurs publics, partenaires sociaux, etc. Le plan de communication a été déployé en deux temps. Toute la communication du 1^{er} semestre a porté sur le fonctionnement des orga-

nismes consultatifs placés auprès du CIG et le rôle des représentants du personnel. Au 2^e semestre, la communication a incité les électeurs à voter en focalisant sur les modalités de vote.

Le CIG avait pris contact avec les responsables de la communication interne des affiliés pour présenter les contenus et supports de communication mis à leur disposition. Au total, la campagne de communication s'est traduite par la diffusion de 5 affiches publicitaires, une brochure, 4 films vidéos, 3 planches de bande dessinée, 13 fiches illustrées, une fiche informative, sans compter les informations publiées sur le site Internet elecpro2018.fr. Plusieurs articles ont été publiés dans la presse territoriale. En outre, *La Gazette des Communes* a couvert le déroulement des scrutins le **6 décembre 2018** dans les locaux du CIG.

* CGT, CFDT, FO, FA-FPT, UNSA, CGC, FSU SNUTER, CFTC et SUD.



SCRUTIN	INSCRITS	VOTANTS	ATTRIBUTION DES SIÈGES
CAP A	13 051	4 472	CGT : 3 – CFDT : 2 – CFE-CGC/SNDGCT : 1 – UNSA : 1
CAP B	10 299	2 904	CGT : 4 – CFDT : 2 – FSU : 1 – UNSA : 1
CAP C	69 246	13 830	CGT : 6 – CFDT : 2 – FSU : 1 – FO : 1
CCP A	5 517	754	CGT : 3 – CFDT : 3 – FSU : 2
CCP B	4 726	455	CGT : 4 – CFDT : 3 – FSU : 1
CCP C	19 766	1 871	CGT : 4 – CFDT : 2 – FSU : 2
CT	1 202	423	CGT : 3 – CFDT : 3 – FSU : 2

UN NOUVEAU LOGICIEL POUR LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE (CRI)



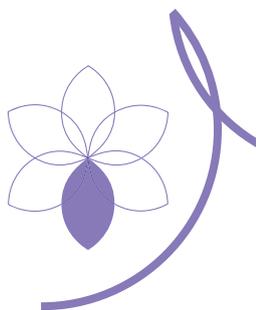
Le secrétariat de la CRI s'est doté d'un nouveau logiciel métier, en remplacement de celui utilisé depuis 2008, devenu obsolète et abandonné par l'éditeur. Le choix s'est porté sur le même logiciel que celui du secrétariat du comité médical interdépartemental (CMI). Tout comme le précédent applicatif, cet outil comporte un volet à destination des collectivités qui leur permet de pré-saisir les dossiers, de suivre en temps réel leur état d'avancement et de visualiser l'avis rendu par l'instance. Une réunion de présentation de cet outil s'est tenue le 12 novembre 2018 : 125 personnes représentant 83 collectivités et établissements y ont assisté.

Secrétariat du comité médical interdépartemental (CMI) : raccourcir les délais et améliorer le fonctionnement du comité



Le 11 septembre 2018 s'est tenue la 3^e rencontre des médecins agréés participant aux travaux du CMI : 19 médecins agréés (dont 10 membres de l'instance) étaient présents.

Organisée par le secrétariat du CMI dans un contexte de retard dans le traitement des dossiers soumis à l'avis du comité médical, il s'agissait de leur présenter les pistes d'amélioration des délais de traitement et de construire un partenariat visant à améliorer plus globalement le fonctionnement de l'instance. D'autres rencontres sont prévues pour l'année 2019.



Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics

DE NOMBREUSES ACTIONS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS



© Photo Sçrnat

Le CIG est aux côtés des employeurs affiliés pour se faire l'écho auprès des pouvoirs publics de leurs contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire. En juin 2018, le CIG a poursuivi ce rôle de relais, notamment à l'occasion du congrès de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

Cet événement revêtait une importance particulière dans le contexte de la réforme en cours de la fonction publique conduite par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, et Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT. Le CIG avait rédigé des propositions d'évolution du statut de la FPT et des arguments visant à souligner la modernité et le rôle efficient des centres de gestion, portés lors du congrès par le président Jacques Alain Bénisti et la directrice générale Sylvie Husson. Ces propositions ont été remises à Olivier Dussopt et à Philippe Laurent. Certaines ont été prises en compte dans la « contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la GRH de la FPT ».

Toujours dans le cadre de la réforme de la fonction publique, le CIG a également été actif lors du congrès de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) au Puy-en-Velay, en septembre. Il a également rédigé un rapport sur l'organisation et le fonctionnement du CIG et du CNFPT, été auditionné par le Conseil économique, social et environnemental et est partie prenante au sein de l'association nationale des DRH.

Par ailleurs, il a été force de proposition sur les élections professionnelles auprès de la DGCL dans le cadre de groupes de travail.

Il est également à noter qu'il est un acteur proactif sur différentes thématiques au sein du GIP informatique des centres de gestion (mutualisation, développement d'outils informatiques, de commissions de la FNCDG et de l'ANDCDG).

BELLE RÉUSSITE POUR LA RENCONTRE DE LA PRÉVENTION

Le **28 juin 2018**, une centaine de participants a répondu à l'invitation lancée par le CIG pour sa nouvelle édition de la Rencontre de la prévention. Consacrée cette année aux activités des agents intervenant à domicile, cette journée d'information et de partage d'expérience s'est déroulée en synergie entre plusieurs services du CIG (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels ; médecine préventive ; conseil, insertion et maintien dans l'emploi) et divers partenaires, collectivités et organismes de prévention, venus animer des présentations en séance plénière mais aussi des stands et des ateliers.



Service social du travail : un temps de rencontre privilégié avec les référents des collectivités



En parallèle du suivi individuel des agents, qui constitue l'essentiel de leur quotidien, les assis-tants sociaux du CIG travaillent en collaboration avec des interlocuteurs privilégiés, généralement responsables des ressources humaines. Le **26 septembre 2018**, ces référents ont été conviés au CIG pour une demi-journée de rencontre inédite. Une rencontre qui a permis aux référents de faire part

de leurs problématiques, l'approche variant selon la taille de la collectivité et la fréquence à laquelle les assistants sociaux du travail sont sur place. Grâce à cette rencontre, les référents ont pu mieux appréhender le rôle et les missions des assistants sociaux.

Des supports spécifiques avaient été édités pour ce rendez-vous : plaquette de présentation du service, illustrations portant sur des agents en situation difficile (alcool, logement, mal-être...) qui ont permis aux assistants sociaux d'échanger avec les référents sur la manière dont ils pouvaient les aider sur chaque problématique. Cette première édition de la rencontre des référents sera reconduite chaque année.

Un rendez-vous « Politique RH » consacré au reclassement et au maintien dans l'emploi

Un deuxième rendez-vous « Politique RH » destiné en priorité aux élus s'est tenu le **13 mars 2018**. Son thème : reclassement et le maintien dans l'emploi. Il a réuni une vingtaine de participants. Carole Rückert, adjointe au maire de Rueil-Malmaison, accompagnée de la directrice des ressources humaines de cette ville, ont fait un retour d'expérience très apprécié et très pragmatique de leurs pratiques et innovations en la matière.



Grande séance de révision sur les concours et examens professionnels

La rencontre organisée chaque année par le CIG depuis 2014 avec les référents concours des collectivités de la petite couronne s'est déroulée le **13 septembre 2018**. Près de 120 agents des services ressources humaines et formation y ont assisté. Pour l'édition 2018, un nouveau format a été proposé : Après un panorama général des évolutions réglementaires et des calendriers des concours et examens prévus en 2019, des ateliers thématiques ont été organisés. Au programme : des présentations sur les conditions d'inscription, sur les outils de préparation et sur le nouveau site Internet. A cette occasion, les participants ont fait des retours très positifs sur la nouvelle version du site.



JSST : UNE JOURNÉE PLEINE DE RESSOURCES UTILES AUX COLLECTIVITÉS



La 16^e édition de la Journée santé et sécurité au travail, le **29 novembre** au CIG, a été consacrée à « L'absentéisme, un enjeu de la prévention des risques professionnels » a attiré 174 personnes. Le public, issu de 80 collectivités de la petite couronne, mais également de toute la France (Auvergne - Rhône-Alpes, Indre-et-Loire), était composé essentiellement de DRH, de responsables RH et de conseillers ou ingénieurs de prévention. L'absentéisme constitue un sujet de préoccupation majeur pour les employeurs territoriaux, tous confrontés à cette difficulté face à laquelle les réponses sont souvent malaisées. Cette journée avait pour but d'aborder le sujet sous différents angles et de partager les bonnes pratiques en la matière. Par exemple, Grégoire Merrheim, nouveau chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, est intervenu lors d'un atelier consacré à l'approche ergonomique, avec des intervenants de la ville de Paris qui ont présenté des exemples de mise en application. Un autre atelier a été consacré au lien avec l'agent absent et a permis un retour d'expérience des pratiques mises en œuvre par l'établissement Grand Orly Seine Bièvre.



Un rendez-vous opérRHtionnel

Le 13 décembre 2018, le CIG a organisé dans ses locaux un atelier d'échanges de pratiques.

Cette 1^{re} édition avait pour thème « l'accompagnement des parcours professionnels ».

Réunissant une dizaine de représentants des collectivités, ce rendez-vous doit faciliter la mise en réseau des acteurs opérationnels de la gestion des ressources humaines en petite couronne.

AU PROGRAMME : échanges sur les problématiques communes et partage d'outils et de solutions, sous l'égide du CIG.

OBJECTIF : libérer la parole, dans un cadre bienveillant et convivial, entre pairs. Dans cet atelier, le CIG jouait un rôle d'animateur, de facilitateur. Dans une posture d'écoute, de questionnement et d'apport de connaissances, le CIG souhaite transformer la manière dont les participants peuvent aborder un problème, les aider à explorer de nouvelles pistes. L'idée est de créer une synergie, un cadre propice à la coopération. Ce premier atelier sera suivi d'un second sur le même thème puis d'autres séances, sur des thèmes choisis par les participants. Un espace réservé sera créé sur le site Internet du CIG pour permettre de poursuivre ce travail en réseau.

Un Jeudi de la prévention sur l'amiante



Un « jeudi de la prévention » d'une envergure particulière sur le thème de l'amiante a été mis le **5 octobre 2018** en place en présence de la CRAMIF, du service de médecine préventive du CIG et de la responsable prévention de la mairie d'Alfortville. Cette dernière est venue témoigner, en lien avec un ingénieur prévention du service EIPRP, d'une démarche de prévention particulièrement complète en en mettant en évidence les étapes successives et les perspectives de développement. Cette démarche pose les bases d'une conduite de projet probante sur le sujet permettant aux collectivités d'interroger leur propre dispositif et de s'en inspirer le cas échéant.

Décentralisation et mutualisation : le Niger intéressé par l'expertise du CIG

La direction générale du CIG a accueilli le **29 octobre 2018** une délégation nigérienne pour lui présenter les grandes missions de l'établissement. Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'un voyage d'études de diverses personnalités en charge d'organiser la décentralisation au Niger (directeur général de la décentralisation et des collectivités territoriales, directeur du centre de formation en gestion des collectivités territoriales, président du conseil régional de Tahoua, conseillers techniques du programme d'appui ProDEC). Parmi les évolutions institutionnelles envisagées au Niger, on retrouve en effet la création d'une véritable fonction publique territoriale, pour améliorer la gouvernance du pays.

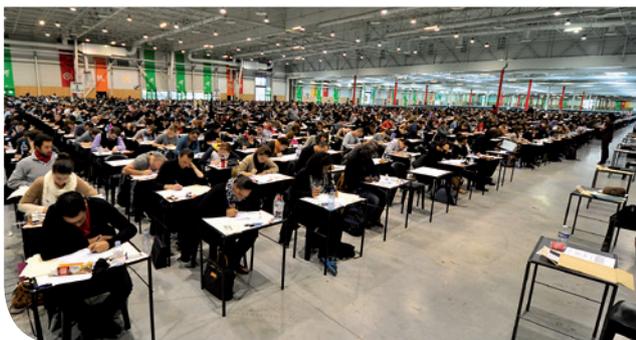




Organisation des concours et des examens professionnels

10 282 CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR AU CONCOURS D'ATTACHÉ SESSION 2018

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours interne, externe et de 3^e voie d'attaché territorial organisées pour la troisième fois par le CIG pour le compte des collectivités de l'Inter-région Ile-de-France / Centre-Val-de-Loire, se sont déroulées le **22 novembre 2018** : 10 282 candidats étaient autorisés à concourir pour 800 postes ouverts (ils étaient 11 887 en 2014). Au total, 6 040 candidats se sont présentés (contre 7 245 en 2014), soit un taux de présence de 58,75 % (en légère érosion par rapport à 2014 : 60 %).

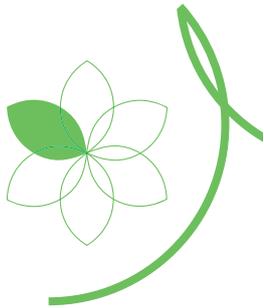


2 430 candidats admis à concourir aux concours de gardien-brigadier de police municipale

2 430 candidats admis à concourir aux concours de gardien-brigadier de police municipale

2 430 candidats ont été convoqués aux épreuves écrites d'admissibilité des concours de gardien-brigadier de police municipale qui se sont déroulées le mardi **15 mai 2018**. 1597 candidats étaient présents ce jour là, soit un taux de présence supérieur à 65%. Les 442 candidats déclarés admissibles par le jury ont ensuite passé des épreuves sportives, programmées le 3 octobre 2018 au parc des sports de la Courneuve. Les tests psychotechniques ont eu lieu le 11 octobre 2018 et les épreuves orales se sont déroulées du 12 au 16 novembre. A l'issue de l'ensemble des épreuves, 216 candidats ont été déclarés admis et inscrits sur la liste d'aptitude. Ces concours seront également organisés en 2019. Afin de déterminer le nombre de postes à ouvrir pour la session 2019 de ces concours, une campagne de recensement destinée à recueillir les besoins exprimés par les collectivités de la petite couronne a été lancée en fin d'année sur le site Internet du CIG (échéance : 10 janvier 2019).





Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LES LAURÉATS DE CONCOURS



Un Espace lauréats a été créé sur le site Internet du CIG fin juin 2018.

Il s'agit d'un espace en ligne sécurisé proposé aux lauréats de concours, dans la continuité de l'espace destiné aux candidats aux concours. Les candidats peuvent ainsi modifier leurs coordonnées, déclarer leur nomination, demander leur réinscription, télécharger des documents tels que leur attestation d'inscription et obtenir des informations pratiques sur les listes d'aptitude. Cette évolution s'inscrit dans une double optique de dématérialisation et d'amélioration de la traçabilité des échanges entre le CIG et les lauréats et répond à l'obligation prévue par la loi « déontologie » pour toute autorité organisatrice de concours d'instaurer un dispositif de suivi des lauréats inscrits sur liste d'aptitude.

« JOB DATING APPRENTISSAGE »

Le CIG a organisé son premier « Job dating Apprentissage » le **5 juillet 2018** dans le cadre de son partenariat avec l'université de Sceaux portant sur la création d'une licence 3 professionnelle en alternance intitulée « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » afin de former des gestionnaires dans les domaines des ressources humaines, des finances et des marchés publics.

7 collectivités et établissements publics ont proposé 12 offres d'emplois. 10 apprentis ont été sélectionnés sur dossier par l'université, avec une conseillère emploi du CIG.

La matinée « Job dating » a permis de favoriser la rencontre entre étudiants et collectivités au sein des locaux du centre de gestion. Le CIG a accompagné les étudiants, collectivement et individuellement pour préparer cette matinée d'entretiens (atelier CV, mises en situation).

La mobilisation de tous les acteurs a permis à tous les jeunes de trouver un terrain d'apprentissage en collectivité.





Et aussi...

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

Malgré la création de nouvelles missions fixées par voie législative, le conseil d’administration du **27 novembre 2018** a voté en faveur du maintien du taux d’affiliation au CIG à 0,60 % de la masse salariale, soit le taux le plus bas de France, grâce aux 372 collectivités et établissements publics affiliés.

UN COMITÉ DE DIRECTION RENFORCÉ



Diana Devy
*Directrice des
ressources humaines*

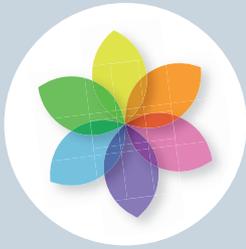


Xavier Bastard
Secrétaire général



Dominique Etienne
*Directrice des organismes
paritaires*

En 2018, des nouveaux visages ont fait leur apparition au sein du comité de direction du CIG. Le **3 mai 2018**, Dominique Etienne a rejoint le CIG pour prendre la tête de la direction des organismes paritaires dans le cadre d’une réorganisation de la direction générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. La création de cette direction vise notamment à faire face aux dossiers d’envergure qui s’annoncent et à une hausse déjà bien réelle du volume d’activités, en lien avec la mise en place des futures commissions consultatives paritaires dès 2019, la refonte de l’outil SNAPI-CAP et une nécessaire optimisation des méthodes et outils de travail. Puis, le **1^{er} juin**, c’est Xavier Bastard qui a pris les fonctions du poste nouvellement créé de secrétaire général du CIG en charge des ressources humaines, des systèmes d’information, de l’administration et des finances. Administrateur territorial, il s’attachera à coordonner l’activité de ces trois directions « support » dans le cadre des orientations stratégiques de l’établissement, en lien étroit avec la direction générale. Enfin, **en décembre**, Diana Devy est venue renforcer les rangs de l’établissement en tant que directrice des ressources humaines. En coordination avec la direction générale, elle aura en charge de participer à la définition de la politique RH du CIG dans l’ensemble des périmètres d’intervention de sa direction (recrutement, formation, conditions de travail, carrière, rémunération).



UNE OFFRE PLUS LISIBLE ET VISIBLE

Parmi les chantiers inscrits dans le cadre de sa démarche « Proximité », le CIG s'est fixé comme objectif prioritaire d'améliorer la lisibilité de son offre, notamment sur Internet. La présentation des missions de l'établissement a donc été revue et répartie en 6 domaines d'intervention, figurés par une rosace. Cette nouvelle présentation a été intégrée dans une rubrique spécifique du site Internet : www.cig929394.fr/cig/offre-cig. Elle est accompagnée d'une vidéo d'animation pour expliquer, de manière à la fois didactique et précise, le(s) rôle(s) du CIG.

Présenter les missions du CIG auprès des agents territoriaux de la petite couronne

Un groupe projet composé de représentants syndicaux de la petite couronne et animé par le directeur de la communication a réfléchi sur la manière de vulgariser les principales missions du CIG auprès des agents territoriaux de la petite couronne. Ce groupe a conçu une série de fiches illustrées accompagnées de textes courts avec renvoi pour complément d'information vers le site Internet du CIG. Ces documents ont été édités en **février 2018** et diffusés par les partenaires sociaux et transmis aux collectivités de la petite couronne.



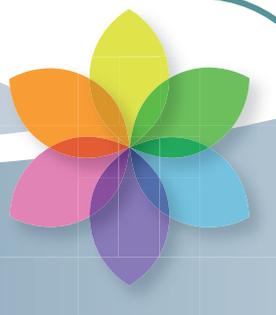
La poursuite de la démarche Proximité



La direction générale du CIG

Le président Bénisti entouré de la direction générale : la directrice générale Sylvie Husson (à sa gauche), Aurore Barthel (à gauche de Sylvie Husson) et Sarah Deslandes (à sa droite).

La direction générale, sous l'impulsion du président Bénisti, a poursuivi le projet Proximité lancé fin 2016 jusqu'à la fin du mandat en 2020. Objectif principal de cette démarche : faire évoluer la relation qu'entretient le CIG avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, et renforcer la qualité du service rendu. Le CIG entend demeurer un référent légitime et un soutien incontournable dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements publics, et un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics. Il compte rester efficace notamment sur les critères où il est le plus attendu par ses affiliés : l'expertise juridique et statutaire, la fiabilité de ses interventions, la disponibilité et la réactivité, son délai de réponse. Nombre d'initiatives, présentées dans ce document, ont été prises dans le contexte de cette démarche. C'est aussi dans ce cadre qu'il s'est doté d'un délégué à la protection des données personnelles pour garantir la bonne application du Règlement général de protection des données (RGPD).



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

