

LES **FAITS**
MARQUANTS
DE L'ANNÉE

2019



CIG petite couronne





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

UNE ANNÉE QUI SE TERMINE PAR UN SIGNAL FORT

L'année qui précède celle de la fin de mandat s'est clôt avec un signal fort envoyé à nos collectivités et établissements publics affiliés. En effet, sur ma proposition, le conseil d'administration du CIG du 26 novembre a voté **une baisse du taux de la cotisation, de 0,60 à 0,57 % à compter du 1^{er} janvier 2020**. Et après un bilan à faire fin 2020, **il pourrait être envisagé une nouvelle baisse** si les conditions sont réunies. Cette baisse obère-t-elle notre capacité à anticiper et proposer toujours plus de services ? La réponse est bien évidemment non.

J'ai voulu, et les membres du conseil d'administration également, **contribuer à l'effort financier des budgets locaux** dans un contexte où des efforts financiers importants nous sont demandés à tous, employeurs locaux.

Le contexte était également propice avec un dynamisme des recettes et une gestion financière pertinente. Nous avons en effet soldé totalement notre dette en 2019 **en remboursant le dernier emprunt** qui pesait sur notre établissement. **Le financement des investissements est désormais assuré uniquement par nos ressources propres**. Nous pouvons donc continuer à moderniser et sécuriser les outils applicatifs au profit de tous nos affiliés. Enfin, les évolutions législatives et réglementaires en cours, en particulier celles issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ont notamment pour effet de faire évoluer les missions du CIG auprès des employeurs et des agents. Baisser notre taux de cotisation permet d'**ajuster le produit de la cotisation à nos missions effectives**.

Mais évidemment, l'année 2019 ne se résume pas à la seule baisse du taux de cotisation, mais a été **riche en événements comme vous allez pouvoir le constater en parcourant ce document**.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



Accompagnement des politiques RH

Faciliter les procédures de déclarations de vacances d'emploi



La procédure de déclaration de vacance d'emploi (DVE) est une obligation de l'employeur. Il s'agit d'une démarche essentielle qui, si elle n'est pas respectée, comporte un risque

d'annulation d'un recrutement sur le poste concerné.

Pour permettre aux collectivités de s'acquitter au mieux de cette formalité, le CIG a organisé en mars 2019 une « matinée DVE », demi-journée d'information et d'échange. Lors de ce rendez-vous, qui constituait une première, le cadre réglementaire a été détaillé, en lien avec la procédure de saisie dans l'application RDVEmploipublic. Plus de 70 représentants de collectivités y ont pris part.

Toutes ces actions d'information sont complémentaires de la mise en place début 2019 du nouveau rythme de publicité des vacances d'emploi : deux télétransmissions par semaine à la préfecture au lieu d'une seule précédemment, permettant de raccourcir les délais de recrutement et apportant plus de souplesse aux employeurs.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/bourse-emploi

Mieux connaître les pratiques et difficultés de recrutement pour mieux adapter l'accompagnement du CIG

Les DRH ont été sollicités au cours de l'été 2019 pour répondre à une enquête portant sur leurs procédures et difficultés de recrutement ainsi que sur les domaines d'activité et métiers les plus concernés par ces difficultés.

De juin à septembre, des rencontres ont été organisées avec un échantillon représentatif des employeurs de la petite couronne.

En octobre et novembre, trois ateliers d'échanges de pratiques ont permis aux 49 participants de partager leurs pratiques ainsi que des outils tels que des grilles d'analyse de CV et grilles de synthèse d'évaluation.

Cette étude, qui se poursuivra en 2020 avec notamment l'organisation d'une Rencontre Emploi-RH sur les nouveaux enjeux du recrutement, a pour objectif de mieux cibler les besoins et attentes des collectivités et établissements pour adapter l'accompagnement proposé par le CIG dans le domaine du recrutement.



DE NOUVELLES OFFRES POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les conventions de participation santé et prévoyance maintien de salaire ont été renégociées par le CIG pour la période 2020-2025, pour le compte des collectivités lui ayant donné mandat (144 pour la santé, 154 pour la prévoyance). L'appel d'offres a été passé après une importante phase de concertation avec les employeurs publics de la petite couronne et les organisations syndicales représentatives au CIG.

Sur le volet prévoyance maintien de salaire, c'est l'offre de Territoria Mutuelle (Groupe AESIO) qui a été choisie. Côté santé, c'est Harmonie Mutuelle (Groupe VYV) qui a été désignée. Deux réunions d'information sur ces nouvelles conventions de participation ont été organisées le 9 juillet et le 27 août à destination des DRH des collectivités et établissements publics. Pour adhérer à ces conventions, les collectivités et établissements qui avaient donné mandat au CIG ont dû délibérer, après avis de leur comité technique.

Afin d'accompagner les employeurs publics de la petite couronne et de contribuer à la couverture de leurs agents, une vidéo pédagogique en motion design sur la prévoyance maintien de salaire a été réalisée par le CIG et mise à disposition des collectivités.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/sante/protection-sociale-complementaire-0



SANTÉ



PRÉVOYANCE



UNE PRÉSENCE ACTIVE SUR DES SALONS POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

En 2019, le CIG a participé au salon Paris des métiers qui recrutent dans l'espace « Petite Enfance, Social, Services à la personne et Santé », au salon du social et médico-social, au salon Top recrutement au sein du « village emploi public » et a animé une conférence sur l'accès à la FPT. Il a également participé, pour la première fois, aux Jobdays organisés par l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne ainsi qu'au salon Compétences cadres de Paris, organisé par l'APEC.

UNE RENCONTRE EMPLOI-RH SUR LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS



Le 22 janvier 2019, la Rencontre Emploi-RH a réuni de nombreux participants autour des questions de la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations dans les politiques RH. Cet événement a été suivi d'une publication réalisée par le CIG qui reprend les enjeux et la problématique de prévention des discriminations dans les politiques RH des collectivités. Elle met également l'accent sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention en prenant appui sur les expériences partagées lors de cette journée.

Consulter la publication :

[www.cig929394.fr/publications/
pilotage-ressources-humaines](http://www.cig929394.fr/publications/pilotage-ressources-humaines)

Innover pour répondre aux enjeux de reclassement et de maintien dans l'emploi



Un parcours innovant de qualification aux métiers du numérique a été lancé en septembre 2019 par le CIG, en partenariat avec Simplon, un établissement de formation spécialisé. Ce projet, baptisé « P-CAN » pour « Projet - Compétences d'avenir : numérique », a permis de former, pendant 3 mois, 13 agents volontaires en situation de reclassement.

Conçu pour apporter un appui aux collectivités et aux agents qui font face à des situations, souvent difficiles, de reconversion professionnelle subie, ce parcours de formation ouvre de nouvelles perspectives. En effet, le CIG, en permettant à des agents d'obtenir une certification dans le domaine du numérique, accompagne les collectivités non seulement dans la gestion des reclassements professionnels, mais également dans la modernisation de leurs administrations.

Autre projet innovant en matière de formation et de reclassement, le cursus sur « La gestion du reclassement et le maintien dans l'emploi pour raisons de santé », a été mis en place conjointement par le CIG et le CNFPT 1^{re} couronne. Cette action commune est la première réalisation concrète mise en œuvre dans le cadre de la convention de partenariat qui a été signée le 3 septembre 2019.

Suivie par 15 DRH territoriaux, cette formation s'est déroulée sur un total de 5 jours et demi, répartis entre septembre 2019 et janvier 2020. Le cycle a été conçu pour être avant tout un espace de partage d'expériences et de pratiques ainsi qu'un laboratoire pour imaginer de nouvelles solutions aux situations de reclassement et de maintien dans l'emploi. Des intervenants de différents services du CIG (CIME, emploi, EIPRP, organismes paritaires, médecine de prévention, instances médicales, expertise statutaire...) ont été sollicités pour enrichir de manière transversale les thématiques abordées.





UNE MATINÉE « JOB DATING » POUR DES POSTES EN ALTERNANCE

Le CIG a reconduit cette année son partenariat avec l'université de Sceaux afin de favoriser le recrutement en alternance d'étudiants en licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales ». De quoi permettre à ces jeunes d'enrichir leur expérience professionnelle et proposer aux employeurs publics un nouveau mode de recrutement, adapté et évolutif. Après une journée de préparation avec les jeunes, un « job dating » a été organisé au CIG le 25 juin afin que les recruteurs intéressés puissent rencontrer leurs futurs apprentis.

Le bilan social, un document de référence

Le bilan social des collectivités et établissements publics de la petite couronne est paru en juin 2019. Il a été établi à partir des données des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2017, transmis entre juin et décembre 2018 au CIG. Il a été diffusé en version papier à l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne et est téléchargeable sur le site Internet du CIG.

En complément du bilan social, la direction de l'emploi a réalisé des tableaux de bord RH à destination des communes, départements et EPT ayant transmis leur REC. Ces fiches envoyées par courriel aux employeurs concernés, présentent les données de la structure concernée ainsi que la moyenne des indicateurs pour ses homologues de même strate : effectifs, mouvements de personnel, masse salariale, conditions de travail, formation... De quoi permettre aux décideurs territoriaux de disposer d'un outil de pilotage supplémentaire sur les aspects essentiels de la gestion de leurs ressources humaines. Cet envoi a d'ailleurs été l'occasion pour les collectivités de mesurer en pratique tout l'intérêt de fournir des données précises et fiables dans le cadre de collecte des données du REC.



Consulter le bilan social : www.cig929394.fr/publications/etudes-petite-couronne

Temps de travail à 1 607 heures : l'offre d'accompagnement du CIG



Le CIG a lancé fin 2019 une nouvelle offre d'accompagnement des employeurs publics relative au temps de travail à 1 607 heures. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a abrogé le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. La conformité aux 1 607 heures devra ainsi être effective pour les communes et EPCI au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et les régions. L'offre du CIG comprend trois volets indépendants les uns des autres : un état des lieux « temps de travail » à destination des décideurs qui comprend un diagnostic « express » et une présentation en réunion plénière ; un cycle « accompagnement méthodologique à la mise en œuvre des 1 607 heures » ; un accompagnement « sur mesure ».

Dans le cadre de l'accompagnement « sur mesure », le CIG a été sollicité en 2019 par deux communes : l'une pour un accompagnement spécifique d'une direction de l'action éducative représentant près de la moitié des effectifs de l'établissement, l'autre pour une étude sur le temps de travail des éducateurs des activités physiques et sportives.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne



Conseil en orientation professionnelle : un accompagnement complémentaire

La prestation de conseil en orientation professionnelle, proposée par le CIG depuis 2005, a évolué en 2019. Pour tenir compte des demandes de certaines collectivités, il est désormais possible de prolonger cet accompagnement pour une durée de 6 mois. Une phase complémentaire qui permet au CIG d'aider l'agent dans ses démarches effectives de recherche d'un nouveau poste. Rappelons que 20 à 30 personnes sont suivies chaque année. Partagée entre l'agent bénéficiaire et son employeur, la démarche vise à accompagner un projet de mobilité, subie ou choisie. Elle permet de recenser les compétences et acquis de l'agent et de définir un projet réaliste d'évolution professionnelle.

Contact : Sophie Lor, service accompagnement des parcours et remplacements,
Tél. 01 56 96 87 23, s.lor@cig929394.fr

L'ORGANISATION DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)



La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif nouveau instauré par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 qui vient modifier le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, ce nouveau dispositif offre aux agents bénéficiaires, pendant une durée maximale d'un an, des possibilités de conseil en évolution professionnelle, de formation et de réorientation. Pour sa mise en œuvre,

les textes prévoient qu'une convention tripartite est établie entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement employeur, et le centre de gestion.

Le CIG, compte tenu du nombre d'agents en reclassement qu'il va être amené à accompagner dans le cadre des conventions de PPR, propose un dispositif modulable en fonction des besoins et des situations, tant des collectivités que des agents : développement de la connaissance des métiers de la FPT, remobilisation de l'agent, accompagnement spécifique, accompagnement individualisé, entraînement pour les candidatures et entretiens, recherche de poste, etc.



LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'ATHLÈTES HANDISPORT

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

Contact : **Sabrina Baringthon**, cheffe du service CIME (conseil insertion maintien dans l'emploi), s.baringthon@cig929394.fr

Des gestionnaires carrière-paye formés pour assurer des remplacements en collectivité

Un dispositif de formation aux bases de la carrière et de la paie a été mis en place en



novembre 2019 pour un groupe d'agents de la mission remplacement du CIG. Celui-ci est en effet régulièrement sollicité par des collectivités et établissements qui rencontrent des difficultés à pourvoir ce type de poste. Le dispositif a donc été imaginé pour répondre de manière globale à leurs besoins.

La formation s'est déroulée sur trois semaines et elle a été assurée en interne par la direction de l'emploi avec l'appui d'experts de différentes directions du centre de gestion. Les agents formés sont ensuite mis à la disposition des collectivités de manière temporaire, dans le cadre des prestations optionnelles de la mission remplacement.

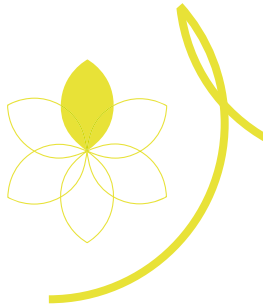
EMPLOI :

ÉVOLUTION DES MISSIONS, NOUVELLE DÉNOMINATION



Ne dites plus « service recrutement », mais dites « service accompagnement des parcours et remplacements ». En raison du développement et la clarification de certaines de ses missions, le CIG a modifié en 2019 la dénomination de ce service pour permettre aux employeurs territoriaux de mieux identifier le rôle de ce « nouveau » service dans l'accompagnement des parcours et connaître les prestations qu'il peut leur proposer.

Contact : **Sophie Lor**, service accompagnement des parcours et remplacements, Tél. 01 56 96 87 23, s.lor@cig929394.fr



Mise à disposition de ressources et d'experts RH

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : À LOI EXCEPTIONNELLE, ACCOMPAGNEMENT EXCEPTIONNEL



Avec plus de 90 mesures et l'échelonnement de son application du 7 août 2019 jusqu'en 2025, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique est la réforme territoriale la plus marquante depuis la loi Galland de 1987. 65 articles (sur 95) impactent fortement la gestion des RH et l'organisation des collectivités et établissements territoriaux ainsi que les missions du CIG en lien avec les employeurs publics affiliés.

Pour accompagner ces derniers tout au long de son déploiement, le CIG petite couronne a mis en place très rapidement un dispositif d'envergure :

- Une réunion de décryptage de la loi en coanimation avec l'AMF, le CNFPT et la FNCDG (17 septembre),
- De nombreuses réunions d'information, parmi lesquelles trois Rencontres de gestionnaires (12, 13 et 25 septembre, avec plus de 500 inscrits au total) et deux réunions exceptionnelles organisées par le CIG et la délégation du CNFPT première couronne (2 et 9 octobre),
- L'organisation de sessions d'information dans des collectivités, à leur demande,
- Un guide synthétique mis en ligne en septembre sur le site Internet du CIG, tout comme un document classant les mesures législatives par date d'entrée en vigueur,
- Un numéro spécial des IAJ qui décrypte les mesures relatives à la FPT ainsi que la mise à jour de BIP (textes, fiches).



UNE NOUVELLE VERSION DE BIP

Avec plus de 108 000 vues et quelque 33 000 visiteurs chaque mois, la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel des collectivités territoriales (BIP) est le support d'information le plus consulté du CIG. Une version modernisée de

108 000
vues et
33 000
visiteurs
chaque mois

cet outil reconnu pour son expertise a été mise en ligne en mai. Cette nouvelle mouture offre à ses abonnés quelques fonctionnalités supplémentaires, comme des analyses en temps réel de l'essentiel de l'actualité statutaire.

Coup de projecteur sur le métier d'ergonome

Deux experts du CIG ont participé à la création d'une fiche créée cette année et intégrant le répertoire des métiers du CNFPT : celle consacrée à la fonction d'ergonome. L'ergonome concourt à la préservation de la santé et de la sécurité des personnes, à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité du service rendu en s'appuyant sur l'analyse de l'activité réelle. Cette fiche constitue une reconnaissance de la méthodologie et de la déontologie de l'ergonome, lequel a une approche pluridisciplinaire, intégrant la dimension technique et la dimension humaine. Désormais, le CNFPT va pouvoir développer une offre de formation plus adaptée et les collectivités pourront mieux identifier les avantages de faire appel à un ergonome, notamment du CIG.



ZOOM SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La 17^e édition de la JSST (Journée santé et sécurité au travail) s'est tenue en novembre au CIG. Organisée par la direction de la santé et de l'action sociale, elle a été consacrée à la thématique de la qualité de vie au travail.

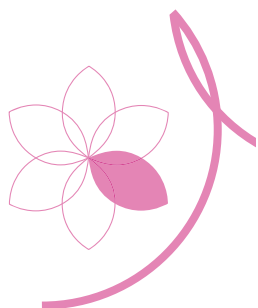


Amiante, chantiers mobiles : les réseaux d'échange et de prévention du CIG



Le CIG a proposé aux collectivités adhérentes aux missions du service EIPRP (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels)

de travailler ensemble sur la prévention de risques auxquels elles sont confrontées au quotidien : l'amiante et les chantiers mobiles sur la voie publique. Sur chacune de ces thématiques, le principe est de s'appuyer sur un réseau d'échange de pratiques. Démarrée en septembre 2019 et devant s'achever en 2020, la démarche sur le risque routier lors des chantiers conduira à la réalisation d'un guide pratique opérationnel. La démarche sur l'amiante s'appuiera sur un état des lieux des pratiques pour ensuite les confronter et construire en commun des outils pour lever les difficultés que rencontrent les collectivités et améliorer leurs points de vulnérabilité.



Secretariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

Un nouvel accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne

Le 26 mars 2019, un protocole d'accord portant sur l'exercice du droit syndical en petite couronne pour la période 2019-2022 a été signé par le président du CIG et les représentants de 11 organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA. Approuvé à l'unanimité, cet accord précise notamment les moyens mis à disposition des représentants syndicaux. Il permet aux partenaires sociaux de prendre pleinement part au dialogue social et notamment au fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG.



En savoir plus :

www.cig929394.fr/cig/representants-syndicaux

ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DONT LE COMITÉ TECHNIQUE/CHSCT EST PLACÉ AUPRÈS DU CIG



Le 21 mars 2019, une réunion d'information a été proposée aux représentants des 54 collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents, dont le CIG assure la gestion du CT-CHSCT. Ce rendez-vous visait à mieux les accompagner dans la préparation de leurs saisines de cette instance : cadre juridique, services supports du CIG, modalités...

INFORMER LES ÉLUS SUR LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)



L'année 2019 a été marquée par la mise en place de nouvelles instances, les commissions consultatives paritaires (CCP), compétentes pour émettre des avis ou des propositions sur les décisions individuelles concernant les agents contractuels. Afin que les élus des collectivités et les représentants des établissements publics prennent pleinement conscience du rôle de ces CCP, le président du CIG leur a adressé en mai un courrier d'information. Ce courrier rappelait notamment l'obligation de saisir ces instances avant de prendre certaines décisions sur une question individuelle concernant les agents contractuels (licenciement notamment), conformément à une liste de cas précisés par les textes. Le non respect de cette procédure administrative peut en effet entacher d'illégalité la décision prise par l'autorité territoriale.

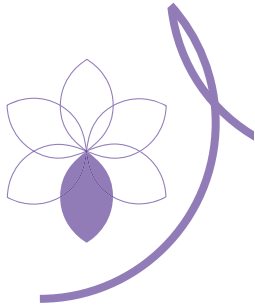
En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/organismes/commissions-consultatives-paritaires

Dématérialiser les instances paritaires placées auprès du CIG pour simplifier et fiabiliser les saisines

Le CIG a engagé fin 2018 un programme d'ensemble pour dématérialiser les différentes étapes des processus des instances paritaires (de la saisine par les collectivités et établissements publics à la mise à disposition des avis rendus par les instances). Ce programme se décline en plusieurs projets qui seront mis en œuvre progressivement. Les CAP en formation ordinaire et la promotion interne seront outillées en premier afin de prendre en compte les nouvelles dispositions de la loi du 6 août 2019. La mise en œuvre de ce programme se poursuivra avec la dématérialisation des autres instances paritaires (conseils de discipline, CCP et CT/CHSCT).





Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics



MISE EN RÉSEAU DES OPÉRATIONNELS DU RECRUTEMENT ET ÉCHANGES DE PRATIQUES

Dans la continuité des ateliers d'échanges de pratiques organisés en 2018 sur le thème de l'accompagnement des parcours professionnels, trois ateliers d'échanges de pratiques sur le recrutement ont été organisés les 17 octobre, 22 octobre et 8 novembre 2019.

Ces ateliers ont permis aux 49 participants de partager leurs pratiques et de mutualiser des outils tels que des grilles d'analyse de CV et grilles de synthèse d'évaluation.

PRÉVENTION : DES APPROCHES PARTAGÉES POUR PLUS D'EFFICACITÉ



« La prévention en partage : décloisonnons ! » Telle était la thématique de l'édition 2019 de la Rencontre de la prévention, proposée au CIG le 27 juin par le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP).

Objectif : promouvoir les approches participatives (entre élus, direction générale, directions ressources, directions opérationnelles, services et agents). Encore trop peu répandues dans les collectivités, ces approches transversales permettent en effet de favoriser l'évolution des comportements et de la culture en matière de santé et sécurité au travail.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-prevention



Organisation des concours et des examens professionnels

CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

799
admis sur
800
postes
ouverts

Les épreuves orales d'admission de la session des concours d'attaché territorial se sont déroulées en mai 2019. 1 577 candidats y ont été convoqués. Le jury s'est réuni le 14 juin afin de statuer sur l'admission et 799 des 800 postes ouverts ont été pourvus.



Concours : une nouvelle étape de dématérialisation des procédures

Lors des écrits des concours de rédacteur principal de 2^e classe, en octobre au CIG, le CIG a expérimenté une nouvelle procédure. Les convocations des candidats ont été scannées grâce à des smartphones. Des listes d'émargement ne comportant que les noms des présents ont ensuite été imprimées pour être signées.

Avantages : limitation du gaspillage de papier, fourniture rapide de l'attestation de présence que le candidat doit fournir à son employeur, gains de temps par rapport à la saisie manuelle, limitation des risques d'erreurs. Après la correction dématérialisée des copies, la direction des concours du CIG poursuit donc son évolution vers son objectif « 2.0 ».



GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE : UN CONCOURS EXCEPTIONNEL

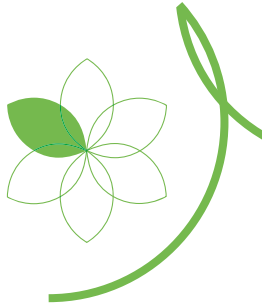


Pour accompagner l'investissement croissant des collectivités dans le domaine de la sécurité et de la tranquillité publique, un concours exceptionnel de gardien brigadier de police municipale a été organisé en 2019. Les épreuves ont eu lieu en septembre et début novembre. Ce concours

sera également programmé en 2020 et 2022. Le CIG examinera l'opportunité d'une organisation en 2021 en fonction des besoins déclarés par les collectivités de la petite couronne et du nombre de candidats encore valablement inscrits sur la liste d'aptitude.

En parallèle, les experts du CIG (prévention des risques professionnels et médecine préventive) mènent depuis plusieurs années une réflexion sur les risques professionnels des agents chargés de veiller à la tranquillité, la sécurité et la salubrité publiques.

Objectif : accompagner les collectivités et les acteurs de la prévention en recherche d'informations et de conseils utiles. Différentes présentations de ces travaux ont eu lieu ces dernières années, notamment en mai dernier, lors du Salon Préventica, à Paris.



Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

UN NOUVEAU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Depuis le 1^{er} février, Jean Lepage-Laurens est le nouveau référent déontologue du CIG. Fort d'une expérience riche et diversifiée (Départements de la Marne et du Val-de-Marne, SIAAP, Médiateur de la République / Défenseur des droits, CNFPT), ce juriste expert n'est pas un inconnu au CIG puisqu'il avait déjà travaillé au sein de l'équipe SVP Statut entre 1998 et 2002. Il est également formateur et auteur de plusieurs ouvrages sur la préparation de concours. Le référent déontologue joue un rôle fondamental auprès des agents territoriaux : il leur donne tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques auxquels ils sont soumis ce qui leur permet d'exercer au mieux leurs missions de service public.



Contact : Tél. : 01 56 96 83 05 ; ref.deontologue@cig929394.fr

UNE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE EFFICACE

Les premiers résultats sur l'année 2019 de l'expérimentation sont encourageants. Plus d'une soixantaine de saisines ont été enregistrées. Toutefois, les 2/3 des demandes ont débordé le cadre de l'expérimentation portant seulement sur 7 domaines de décisions individuelles défavorables.

La communication sur l'adhésion volontaire à la MPO a été assurée via différents supports (plaquettes, affiches, cartes postales...) et documents pratiques transmis par le centre de gestion, valorisant une démarche de prévention des conflits RH, basée sur une volonté de dialogue et d'ouverture à la recherche de solutions alternatives au contentieux impliquant la responsabilisation de l'ensemble des acteurs.

Au total, 19 médiations ont été engagées après instruction du dossier (dont 6 faisant suite à une requête transmise par les tribunaux administratifs). Ces médiations portent sur des litiges relatifs à la rémunération (dont rejets de recours gracieux relatifs à des retenues sur salaire, contentieux relatifs au SFT, à la NBI ou au régime indemnitaire). Les 13 médiations terminées en 2019 ont abouti à un accord total ou partiel des parties mettant fin au litige.

Pour mémoire, 73 collectivités de la petite couronne (représentant 44 000 agents) ont adhéré à la MPO, mise en place depuis le 1^{er} avril 2018 à titre expérimental.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/CIG_petite_couronne/Médiation_Préalable_Obligatoire





LE CIG BAISSÉ SON TAUX DE COTISATION

Le conseil d'administration du 26 novembre 2019 a voté une baisse du taux de la cotisation versée par les collectivités et établissements publics au CIG petite couronne, de 0,60 % à 0,57 % au 1^{er} janvier 2020.

Plusieurs raisons ont présidé à ce choix. Tout d'abord, avec cette baisse, le CIG contribue à l'effort financier des budgets locaux, dans un contexte où des efforts importants sont demandés aux employeurs sur le plan budgétaire. Et pour autant, la capacité du CIG à répondre aux attentes des affiliés et/ou à développer de nouvelles missions pour répondre à des besoins émergents n'est pas compromise. De plus, cette baisse a été rendue possible grâce à un contexte favorable dû au dynamisme des recettes et à la gestion financière de l'établissement. Cette gestion a permis l'extinction définitive de la dette, à la suite du remboursement en 2019 du

dernier emprunt, et un financement des investissements désormais assuré uniquement par des ressources propres afin de moderniser et de sécuriser les outils applicatifs dont profitent les affiliés. Les évolutions législatives et réglementaires en cours, en particulier celles issues de la loi de transformation de la fonction publique, ont notamment pour effet de faire évoluer les missions du CIG auprès des employeurs et des agents. La baisse proposée permet d'ajuster le produit de la cotisation aux missions effectives. Après un bilan fin 2020, il pourrait être envisagé une nouvelle baisse si les conditions sont réunies.

0,57 %

Le CIG passe en « visio »

Le CIG s'est doté en fin d'année 2019 d'une salle de visio-conférence. La configuration permet de mettre en lien une cinquantaine d'interlocuteurs internes ou externes au CIG, via leur ordinateur ou leur téléphone portable (la salle en elle-même pouvant accueillir 8 personnes au maximum). Elle offre aussi la possibilité de partager des documents numériques (présentations, images, tableurs...).



CONVERGENCES : LE CIG REPENSE L'ACCÈS À SES SERVICES NUMÉRIQUES

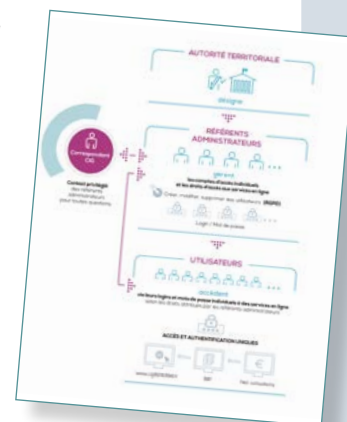


Afin de proposer aux collectivités et établissements adhérents un système plus simple, plus sûr et moins coûteux que le système actuel d'accès aux applications informatiques que le CIG met à leur disposition et leur offrir une entière liberté de gestion des agents pouvant y accéder, le CIG a lancé en 2019 le projet Convergences. En décembre 2019, un courrier relatif à ce projet, accompagné d'une plaquette et d'un formulaire de désignation des référents administrateurs, a été envoyé aux collectivités. Convergences permettra d'offrir à leurs services, et plus particulièrement à ceux des directions des ressources humaines, un point d'accès unique et opérationnel à trois applications du CIG en septembre 2020 : le site Internet (contenus

restreints), la banque de données sur le personnel BIP, le logiciel Net Cotisations. Dans un deuxième temps, ce seront les applications « métiers » – RDVemploi public, SNAPI-CAP, applications Commission de Réforme/Comité Médical – qui intégreront ce processus. Toutefois, pour la réussite de ce projet, chaque collectivité/établissement public doit désigner un à plusieurs référents administrateurs, le nombre étant à fixer selon ses besoins et effectifs, avant le 31 mai 2020. Les référents administrateurs auront la responsabilité de gérer (création, modification, suppression) les comptes d'accès individuels et les droits d'accès aux différents services en ligne, permettant une authentification nominative et unique, dans le respect des exigences du Règlement général sur la protection des données. Du côté du CIG, un correspondant sera également désigné pour être l'interlocuteur privilégié lors du déploiement du nouveau dispositif et accompagner en permanence les employeurs territoriaux.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/projet-convergences



Le CIG sur LinkedIn

Depuis le mois de décembre 2019, le CIG est présent institutionnellement sur le réseau professionnel LinkedIn. Des actualités du CIG sont publiées sur le réseau 3 fois par semaine.



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

