

LES **FAITS**  
MARQUANTS  
DE L'ANNÉE

2020



CIG petite couronne





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

## LE CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ

Ce document retrace de manière synthétique les principaux événements de 2020 mis en œuvre par le CIG petite couronne à destination de ses affiliés. Bien évidemment, ce qui vient immédiatement à l'esprit lorsqu'on évoque 2020, c'est la crise sanitaire mondiale et ses conséquences dramatiques. Bien heureusement, les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne se sont mobilisés et se sont adaptés pour continuer à assurer un service public de qualité dans un contexte dégradé. Le CIG, quant à lui, s'est fait un devoir de les accompagner tout au long de l'année, y compris pendant le premier confinement, que ce soit à distance ou sur le terrain.

Ce soutien s'est aussi manifesté financièrement puisque notre établissement a poursuivi sa politique de baisse progressive du taux de cotisation, allégeant ainsi les budgets des collectivités sur le volet fonctionnement.

L'année 2020 a également été marquée par les élections municipales qui ont remodelé le paysage politique de la petite couronne et par voie de conséquence le renouvellement du conseil d'administration du CIG intervenu à l'automne, et dont la première séance s'est tenue le 3 novembre 2020.

S'agissant de ce renouvellement, qui a vu ma réélection pour un quatrième mandat, je note une hausse remarquable de la participation, ce qui est significatif de la volonté des élus de la petite couronne d'apporter au CIG la légitimité nécessaire pour agir au quotidien, au plus près de leurs besoins en matière de ressources humaines.

Je profite de cet éditorial pour remercier encore une fois tous les élus de la précédente mandature pour l'excellent travail accompli.

Pour terminer, je soulignerais la poursuite, en 2020, dans un contexte pourtant bouleversé par la crise sanitaire, de la qualité du dialogue social. Nous avons notamment associé les partenaires sociaux de la petite couronne dans la définition des lignes directrices de gestion promotion interne et avons réussi à tenir plusieurs réunions avec eux tout au long de l'année.

Bien fidèlement à vous.

## LE RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le second tour des élections municipales ayant eu lieu le 28 juin, les élections visant à désigner les membres du conseil d'administration du CIG petite couronne pour la nouvelle mandature 2020-2026 ont été organisées à l'automne 2020. 26 des 29 sièges ont été pourvus lors de ce scrutin : 24 pour les représentants des communes et 2 pour ceux des établissements publics locaux. Les 3 sièges du collège des représentants des départements de la petite couronne seront quant eux pourvus après les élections départementales de 2021. La clôture du scrutin et la proclamation de ses résultats ont eu lieu le 15 octobre. Une hausse importante de la participation a été enregistrée. Le taux de vote des maires s'est élevé à 73,17% (contre 63,33% en 2014) et celui des présidents des établissements publics locaux à 61,27% (contre 53,54% en 2014). Ces chiffres consacrent la volonté des élus de la petite couronne d'apporter au CIG la légitimité nécessaire pour agir au quotidien au plus près de leurs besoins en matière de ressources humaines. Ils valident également le travail d'information réalisé par le centre de gestion pour les encourager à participer au scrutin et à la gouvernance du CIG.

Lors de son discours d'investiture, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a souligné qu'il allait, au cours de ce quatrième mandat, poursuivre avec les élus du conseil d'administration « *la politique de modernisation du Centre afin d'améliorer encore la pertinence et la diligence avec lesquelles nous répondons aux attentes et besoins des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Ceci se fera bien sûr en optimisant l'efficience de nos interventions avec le souci constant d'une parfaite maîtrise budgétaire.* »

Il a réaffirmé toute sa considération et ses remerciements pour le travail des élus de la mandature précédente, tout en saluant également l'engagement des quinze nouveaux membres du conseil d'administration. « *En accompagnant les collectivités et établissements publics et les personnes en recherche d'emploi, de mobilité et les candidats aux concours et examens professionnels, a-t-il conclu, le CIG contribue indirectement à assurer pour nos concitoyens vivant en petite couronne un service public de qualité.* »



Le 3 novembre 2020, la séance d'installation du nouveau conseil d'administration a permis l'élection du président et du bureau. Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire, a été réélu, à l'unanimité des suffrages, président du CIG petite couronne. Il était à la tête d'une liste d'union équilibrée, prenant en compte les différentes sensibilités politiques issues des dernières élections municipales et les différents territoires en petite couronne.

Photomontage.

**En savoir plus :** Les résultats détaillés et l'ensemble des documents liés aux élections au conseil d'administration du CIG sont disponibles sur le site Internet du centre de gestion :

[www.cig929394.fr/cig/actualite-cig-au-conseil-administration](http://www.cig929394.fr/cig/actualite-cig-au-conseil-administration)

## Des baisses de taux

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de cotisation des collectivités et établissements affiliés est passé à 0,57 % (contre 0,60 % en 2019). Lors du conseil d'administration du 24 novembre 2020, il a été acté de baisser encore ce taux à 0,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cette décision tient compte de l'excédent de clôture du CIG et de l'indispensable solidarité avec les affiliés confrontés à un contexte budgétaire incertain. À noter également qu'avec l'exonération d'un mois de cotisation actée en septembre 2020 par le conseil d'administration, le taux effectif de cotisation au 31 décembre 2020 a été de 0,52 % (au lieu de 0,57 %). Cette nouvelle baisse de taux à 0,50 % tient compte notamment d'évolutions entraînées par la loi du 6 août 2019 : suppression des conseils de discipline de recours et réduction des attributions des commissions administratives paritaires. Elle s'inscrit également dans une stratégie financière visant à rééquilibrer progressivement les ressources du CIG en diminuant la part liée à la cotisation et en majorant celle liée à la tarification des missions facultatives et optionnelles.



0.50%

## LE PROJET PROXIMITÉ TERRITORIALE SE CONCRÉTISE



Afin d'avancer dans son projet Proximité Territoriale et de profiter d'une opportunité d'investissement immobilière, le CIG a acheté le 18 décembre 2020 un espace de 505 m<sup>2</sup> dans le Val-de-Marne, à Villiers-sur-Marne. Une autre implantation plus spacieuse sera par la suite envisagée, notamment dans l'ouest de la petite couronne.

En effet, depuis la fin 2016, la direction générale du CIG porte, sous l'impulsion du président Jacques Alain Bénisti, la démarche « Proximité ». Son objectif principal : renforcer la relation qui unit le centre de gestion et les collectivités et établissements publics affiliés et améliorer la qualité du service que celui-ci leur rend au quotidien.

## CRISE SANITAIRE : un partage d'expertise renforcé pour aider les collectivités

Au CIG petite couronne, les premières actions en réponse aux signaux d'alerte épidémiologique ont été menées dès le mois de février 2020. Des éléments de prévention et d'information ont été diffusés à destination des collectivités, en particulier sur le site Internet [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr).

Lors du confinement, du 17 mars au 11 mai 2020, le CIG a fermé ses portes mais a assuré une continuité de service afin d'accompagner les collectivités et les établissements publics tout au long de la pandémie de Covid-19 du point de vue de la prévention des risques professionnels et de la santé des agents et des publics avec lesquels ils sont en interaction, des aspects réglementaires, des mesures exceptionnelles du FIPHP et de l'accompagnement du service social du travail. Ces données ont fait l'objet d'une révision régulière en fonction de l'évolution de l'état des connaissances sur le Coronavirus Covid-19.

**Un grand nombre de services ont travaillé de manière transversale pour produire et mettre à jour en permanence des dizaines de supports d'informations utiles :**

- Consignes sanitaires d'ordre général sur le coronavirus,
- Conseils en termes d'organisation,
- Recommandations métiers dans une vingtaine de secteurs : crèches, écoles, voie publique, propreté, police, état civil, services centraux, santé, CCAS, restauration...,
- Veille réglementaire et documentaire quotidienne,
- Foire aux questions statutaires, en réponse aux interrogations les plus fréquentes ou les plus pointues des collectivités. En effet, cette FAQ s'est nourrie des nombreuses questions posées à « SVP Statut » par les affiliés et des recommandations gouvernementales, le service de l'expertise

statutaire ayant continué à assurer les réponses par téléphone tout au long de la crise sanitaire. Afin d'apporter des réponses réactives et pragmatiques, les agents ont renforcé leur travail de veille, les dispositions étant particulièrement mouvantes compte tenu du contexte.



Au plus fort de la crise, lors de la semaine du 20 avril, la rubrique spéciale « coronavirus » du site Internet a été consultée par plus de 3 100 personnes. Et durant le confinement, ce sont plus de 20 000 représentants des collectivités qui s'y sont connectés. Tout au long de cette période, l'ensemble des services du CIG sont restés mobilisés pour appuyer les collectivités, dans leurs missions respectives.

**La banque d'information sur le personnel BIP a accompagné les collectivités dans la gestion des incidences statutaires de la crise sanitaire, en mettant à leur disposition 4 nouvelles fiches spécifiques à partir de la page d'accueil :**

- les mesures destinées à assurer la continuité des services pendant l'épidémie de COVID19 (COVID19/1),
- les mesures d'urgence relatives à l'assurance chômage (COVID19/2),
- les règles dérogatoires à l'organisation des examens et concours (COVID19/3),
- les autres mesures exceptionnelles applicables au personnel de la FPT (COVID19/4).

● ● ● **L'accompagnement des collectivités par les professionnels de la direction de la santé et de l'action sociale du CIG dont les missions s'exercent habituellement sur le terrain s'est poursuivi pendant toute la période.**

Ainsi, les médecins et les ACFI ont été présents lors des réunions de CHSCT (à distance ou physiquement), des ingénieurs de prévention ont effectué quelques inspections pendant le confinement, les médecins de prévention ont mis en place des téléconsultations, etc. Il faut également noter les nombreuses sollicitations téléphoniques des assistantes sociales ainsi que l'ouverture de l'accompagnement social aux collectivités non adhérentes dans cette période exceptionnelle. Le service conseil, insertion, maintien dans l'emploi (CIME) s'est fait le relais du FIPHFP en communiquant sur les mesures exceptionnelles mises en œuvre pour accompagner les employeurs et les agents en situation de handicap.

Le CIG a adapté  
la programmation et l'animation  
des dispositifs psychosociaux  
à la situation sanitaire.

Les séances programmées ont été en grande partie maintenues pendant la durée du confinement et animées à distance (ou semi présentiel) par les psychologues du travail. Un dispositif collectif sous la forme de groupes de soutien a été proposé aux collectivités dès le mois d'avril. Ce dispositif, entièrement pris en charge par le CIG, a été spécialement conçu pour répondre

aux besoins des agents dont les missions étaient intégrées dans les plans de continuité de service. Des séances spécifiques dédiées aux encadrants ont également été mises en place. Quatre collectivités franciliennes ont pu bénéficier de cet accompagnement sur mesure. En tout, dix groupes de soutien ont été animés par six psychologues au cours de trente-quatre séances.

Le 12 mai, le centre de gestion a rouvert ses locaux et la reprise d'activité sur place s'est faite de manière progressive, dans des conditions d'hygiène très strictes et en continuant à privilégier le travail à distance. Ces précautions ont visé à préserver la santé des personnes et à contribuer à la démarche collective de lutte contre la propagation de la maladie.

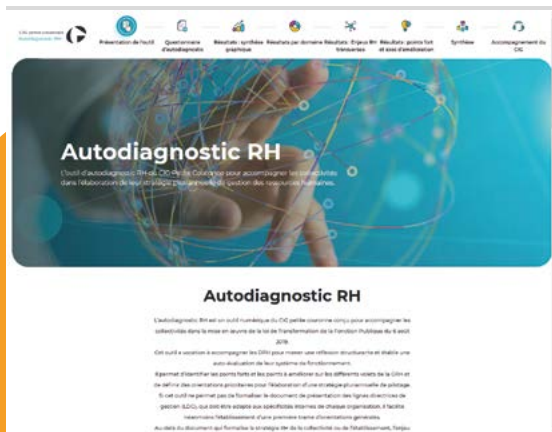




# Accompagnement des politiques RH

LDG « STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH »

## UN OUTIL EN LIGNE POUR AIDER LES COLLECTIVITÉS DANS L'ÉLABORATION DE LEURS LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



Consulter la rubrique LDG sur le site Internet

[www.cig929394.fr/grh/lignes-directrices-gestion-ldg](http://www.cig929394.fr/grh/lignes-directrices-gestion-ldg)

Pour accompagner les collectivités et établissements publics territoriaux dans l'élaboration du second volet de leurs lignes directrices de gestion (LDG) consacré à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, le CIG petite couronne a conçu un outil numérique. Cet autodiagnostic RH en ligne permet d'établir un état des lieux du fonctionnement RH et d'obtenir une première trame d'orientation générale en vue de l'élaboration des LDG.

Les résultats de l'autodiagnostic peuvent ainsi permettre de jeter les bases d'une réflexion partagée au sein de la collectivité sur les LDG en vue d'une élaboration conjointe de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Chaque DRH de la petite couronne a été destinataire d'un lien pour accéder à cet outil d'autodiagnostic en ligne.

[www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/vademecum\\_5\\_web.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/vademecum_5_web.pdf)

En complément un « vademecum » a été publié et une série d'ateliers d'échanges de pratiques ont été programmés à partir de novembre 2020. Le CIG propose aux collectivités diverses possibilités pour avancer dans la formalisation de cette stratégie RH pluriannuelle. Un accompagnement spécifique est notamment possible dans le cadre de la mission de conseil en organisation.

# UNE RENCONTRE EMPLOI-RH sur les nouveaux enjeux du recrutement

La deuxième édition des RERH, qui a eu lieu le 4 février 2020 dans les locaux du CIG à Pantin, a porté sur les nouveaux enjeux du recrutement. L'élargissement des compétences et l'évolution des métiers à l'ère du numérique nécessitent la recherche de profils nouveaux, dans un contexte concurrentiel entre collectivités, mais aussi avec le secteur privé, alors que la fonction publique territoriale souffre d'une image dégradée. Dans un cadre réglementaire en constante évolution et un contexte financier qui oblige à un pilotage renforcé de la masse salariale, les DRH font face à une exigence accrue dans le choix du « bon » profil. Face à ces contraintes, et pour répondre à ces nouveaux enjeux, la stratégie de recrutement se transforme et s'intègre à une politique RH globale.

Lors de cette journée de débats, de tables rondes, ainsi que de retours d'expérience et de présentation de nouvelles pratiques, sont notamment intervenus Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités, Jean-Robert Massimi, directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et Sigrid Berger, fondatrice de Profil public. Des collègues belges ont également témoigné de leurs dispositifs de sélection des candidats à la fonction publique. À cette occasion, un guide méthodologique sur les différentes étapes du processus de recrutement a été remis aux collectivités participantes.



## Une convention de partenariat avec l'Université Paris-Saclay pour favoriser l'apprentissage



La présidente de l'Université Paris-Saclay, Sylvie Retailleau, et le président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti, ont signé en novembre 2020 une convention de partenariat pour 3 ans renouvelable autour de la formation en licence professionnelle en apprentissage « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » (MACT). Elle traduit la volonté commune des parties de développer leurs relations partenariales, avec pour objectif de valoriser la formation universitaire, de promouvoir le recours à l'apprentissage et de faciliter l'accès aux métiers de la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, un job dating a été organisé le 2 juillet, afin d'organiser la rencontre entre les collectivités et les futurs apprentis de la licence. 42 entretiens réalisés ont réuni 9 étudiants et 5 collectivités. Cet événement, organisé pour la troisième année consécutive (mais cette fois avec des mesures particulières de précaution en raison du contexte sanitaire) permet d'accompagner les collectivités de la petite couronne dans leurs recrutements et de garantir une sélection rapide, efficace et de qualité.



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LE CIG S'ENGAGE

Afin d'accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle, le CIG a travaillé à l'élaboration d'une offre de service en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes. Deux études ont été menées pour donner des repères et permettre des comparaisons, à partir des données collectées dans le cadre du REC. Elles présentent les caractéristiques générales des effectifs territoriaux et les indicateurs d'inégalité entre les genres. En outre, des synthèses par collectivité ont pu être mises à disposition sur simple demande. Elles présentent des données pouvant alimenter les 4 axes du plan d'action. En octobre, un webinaire suivi par plus de 60 participants, a permis de donner des repères méthodologiques et des exemples de bonnes pratiques pour identifier les inégalités et concevoir des actions correctives.

Consulter la page Internet :

[www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations)



## DES BASES EN CARRIÈRE-PAIE POUR RÉPONDRE À DES BESOINS RÉCURRENTS



Afin d'être plus réactif et de pouvoir mettre plus régulièrement à disposition des collectivités et de leurs établissements des agents formés aux bases de la paie et de la carrière dans la fonction publique territoriale, le CIG a testé un nouveau dispositif. À partir de la demande de la collectivité, le service accompagnement des parcours et remplacements recherche un ou des profils adaptés (issus le plus souvent du secteur privé ou directement sortis d'école). Après les évaluations et tests de recrutement, il déclenche 2 jours de préparation à une mission en paie-carrière à destination des agents pressentis. Les agents sont mis en mission dans la collectivité dès le lendemain. La collectivité ou l'établissement public d'accueil accompagne ensuite la montée en compétences de l'agent.

## Une enquête auprès des lauréats de concours

Peu de lauréats de concours répondent à l'offre d'accompagnement telle que définie par la loi Déontologie de 2016 et mise en œuvre par le CIG petite couronne. C'est dans ce contexte qu'a été réalisée au printemps 2020 une enquête auprès de l'ensemble des lauréats ayant obtenu un concours organisé par le CIG (soit 19 concours distincts) et concernés par le dispositif.

Ses objectifs étaient de mieux appréhender la proportion de « vrais » externes parmi les lauréats des concours externes et le parcours des lauréats une fois inscrits sur les listes d'aptitude, ainsi d'identifier leurs besoins et attentes pour faire valoir leur concours.

Cette enquête en ligne, adressée au printemps 2020 aux 6 189 lauréats inscrits sur les listes depuis 2016, a obtenu 3 105 réponses soit un taux de retour de 50 %.

Consulter l'enquête :

[www.cig929394.fr/sites/default/files/enquete\\_aupres\\_des\\_laureats\\_corrigee.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/enquete_aupres_des_laureats_corrigee.pdf)

## UN ACCOMPAGNEMENT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le CIG a accompagné près de vingt collectivités et établissements publics affiliés dans le cadre de son offre de service relative à la mise en place des 1 607 heures.

**L'offre de service du CIG se décline sous la forme de trois types de prestations :**

- Un état des lieux à destination des décideurs, avec élaboration de pistes d'action (diagnostic et réunion de présentation),
- Un cycle d'accompagnement à destination d'un groupe de travail de DRH et/ou de gestionnaires issus de diverses collectivités, avec 4 réunions sur une période de 9 mois et une assistance entre chaque session,
- Une prestation sur mesure, à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité, pour l'ensemble de la collectivité ou pour un service en particulier ou sur une thématique spécifique.

Dans le détail, le CIG a assuré treize états des lieux, l'animation de trois réunions du cycle temps de travail auprès de six collectivités et le démarrage de deux conventions sur mesure.



### Une dernière campagne de collecte du REC

Pour la dernière année de collecte du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) avant son remplacement par le Rapport Social Unique (RSU), le service emploi-études a proposé de multiples outils d'accompagnement adaptés au contexte : 3 webinaires proposés en juin, totalisant plus de 130 participants, une foire aux questions, une fiche pratique et un comparatif des indicateurs. Deux sessions à distance (en juin et septembre) ont également proposé des éléments de méthode pour concevoir un bilan social comme outil de pilotage RH. Les collectivités ont été nombreuses à transmettre leurs données sur l'application données sociales des centres de gestion : en effet, plus de 80 % d'entre elles ont retourné leur REC cette année.



## Le déploiement des conventions de protection sociale complémentaire

Les nouvelles conventions, souscrites respectivement auprès d'Harmonie mutuelle pour la santé et de Territoria mutuelle pour la garantie prévoyance sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À l'aune de leur première année de déploiement, elles comptent près de 130 collectivités et établissements publics adhérents, dont les 3 conseils départementaux, et bénéficient chacune à plus de 20 000 agents.

Rythmée par l'épidémie de Covid-19, leur mise en œuvre a nécessité de permanents ajustements organisationnels. Un travail régulier de concertation avec les prestataires a permis d'adapter les modalités opérationnelles des contrats aux besoins des directions des ressources humaines et de garantir l'accompagnement des agents pendant la crise sanitaire.

En matière de prévoyance, la durée d'adhésion sans délai de stage a été aménagée pour tenir compte de la période de confinement. 4 mois supplémentaires ont été accordés aux agents pour adhérer sans conditions et bénéficier ainsi du maintien de salaire dès la date d'effet de leur adhésion. Un allègement des procédures de demandes et/ou de poursuites d'indemnisation a également été proposé pour pallier les difficultés techniques rencontrées lors de la transmission des éléments constitutifs des dossiers d'indemnisation.

Enfin, les modalités d'accès aux dispositifs d'assistance psychologique compris dans les contrats cadre ont été relayées auprès des directeurs des ressources humaines afin d'apporter une réponse spécifique aux agents en situation de détresse psychologique.



Pesons dans la négociation pour obtenir les meilleurs taux !



CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES  
Le CIG renouvelle son contrat groupe d'assurance des risques statutaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour être assuré au meilleur taux, r'adhérez pas de dernier mandat passé fin janvier 2021.

### PRÉPARATION DU RENOUELEMENT DU CONTRAT CADRE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le contrat cadre d'assurance des risques statutaires proposé par le CIG aux collectivités et établissements de la petite couronne arrive à échéance le 31 décembre 2021.

Pour préparer dans les meilleures conditions possibles le nouveau cahier des charges et renforcer sa sécurité juridique, technique et économique, le CIG bénéficiera de l'appui d'un actuair.

Une première réunion de travail organisée fin 2020 a permis de dresser le bilan de l'actuel contrat et de définir les enjeux de la prochaine consultation afin d'apporter des propositions adaptées aux spécificités des collectivités et établissements franciliens.

## Un accompagnement sur le dispositif de signalement



La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 sont venus renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, les discriminations, le harcèlement et le sexisme. Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement pour tous les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Afin d'accompagner au mieux les collectivités et établissements publics sur ce sujet, le CIG a réalisé un guide pratique, qui se veut un outil d'aide à la compréhension et à la mise en œuvre du dispositif de signalement. Il présente notamment les notions clés, les procédures de recueil et de traitement des signalements devant être mises en place par les employeurs, les modalités de prise en charge du signalement ainsi que les clés de réussite du dispositif. Ce guide est complété d'outils pratiques contenant différents modèles d'actes pouvant être utiles dans la mise en place de ce dispositif.

### En savoir plus :

[www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/livret\\_dispositif\\_signalement\\_hd.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/livret_dispositif_signalement_hd.pdf)



## UNE ENQUÊTE SUR LA GRH ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL pendant la crise sanitaire



Une enquête a été réalisée par le CIG auprès des DRH territoriaux de la petite couronne pour mieux appréhender leur gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19 en termes d'activité, d'effectifs, de conditions d'emploi des agents et de mesures de prévention.

Adapté de l'enquête Flash ACEMO de la DARES, un questionnaire en ligne a été administré en 2 temps pendant la crise (à la fin du 1<sup>er</sup> confinement puis quelques semaines plus tard). Une troisième phase s'est ouverte fin décembre.

Les résultats des deux premières phases d'enquête ont été compilés dans un document de synthèse.

### La consulter :

[www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete\\_flash\\_rh\\_covid\\_v5.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_flash_rh_covid_v5.pdf)



## DE NOUVELLES MODALITÉS D'INTERVENTION DU SERVICE CIME

Fin octobre, le CIG a transmis la nouvelle convention du service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME), référent des collectivités et établissements publics dans la mise en œuvre de leurs actions en matière de handicap au travail, de reclassement professionnel pour inaptitude et de maintien dans l'emploi. Le CIG n'ayant pas renouvelé de convention avec le FIPHFP, il a repensé ses modalités d'intervention dans l'accompagnement de la politique handicap, du reclassement et plus largement dans le maintien de l'emploi. Les prestations peuvent s'inscrire dans une démarche d'accompagnement collectif à destination de l'employeur (direction des ressources humaines, direction générale, collectif d'encadrants...) ou d'accompagnement individuel à destination des agents en situation de restriction d'aptitude, d'inaptitude ou de handicap. À noter que la plupart des prestations peuvent faire l'objet d'un remboursement auprès du FIPHFP.

**Contact :** **Sabrina Baringthon**, cheffe du service CIME  
Tél. : 01 56 96 87 12 / [s.baringthon@cig929394.fr](mailto:s.baringthon@cig929394.fr)



## UN BILAN POSITIF POUR LE CYCLE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le « cycle maintien dans l'emploi », cycle de formation conçu en partenariat avec le CNFPT à destination des directeurs des ressources humaines de la petite couronne, s'est achevé en 2020. Ce dispositif « apprenant » et construit en pluridisciplinarité avec plusieurs services et directions du CIG s'est en effet finalisé le 15 octobre 2020 après 4 jours et demi de formation en présentiel dans les locaux du CIG et du CNFPT. Au total, 22 stagiaires ont pu compléter leurs connaissances et compétences sur le sujet du maintien dans l'emploi (prévention et intégration du reclassement dans une politique des ressources humaines, gestion économique du maintien dans l'emploi, cadre juridique, accompagnement des reconversions professionnelles des agents en situation d'inaptitude, sensibilisation au handicap) avec des professionnels autour d'échanges, d'apports théoriques, de mises en situation, d'étude de cas, de travail en sous-groupes.



# LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---



Dans le cadre de la 24<sup>e</sup> édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et du thème : « Le numérique : facilitateur d'accès au savoir et à l'emploi », le service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME) a organisé un webinaire intitulé « Numérique, déficience visuelle et maintien dans l'emploi » le 25 novembre 2020. En effet, le service CIME est régulièrement sollicité pour le maintien dans l'emploi d'agents déficients visuels. Il a donc à cœur de sensibiliser les collectivités sur cette question rendue complexe en raison de la période sanitaire que nous vivons. Cette visioconférence, organisée en partenariat avec la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, a permis d'évoquer les recommandations en termes d'accessibilité numérique, les aides techniques numériques et les outils partagés et le télétravail. Au total, 37 participants ont été sensibilisés.



## Mise à disposition de ressources et d'experts RH

### RETRAITE : DEUX NOUVELLES OFFRES DE SERVICE

Dans le prolongement de ses missions traditionnelles et afin de répondre aux attentes des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion en matière d'instruction de dossier de retraite CNRACL, le service retraite du CIG petite couronne élargit son offre de services :

- La première nouvelle mission, qui fait l'objet d'une tarification horaire, concerne la réalisation complète de dossiers à la place de la collectivité pour que celle-ci puisse faire face à des difficultés conjoncturelles,
- La seconde, incluse dans la cotisation, consiste à mener des entretiens individuels avec les agents, par téléphone, en visioconférence ou en présentiel, pour les aider, plusieurs mois à l'avance, à mieux préparer leur départ à la retraite.



### ERGONOMIE : LE DÉPLOIEMENT D'UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICE



Le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) a poursuivi en 2020 le développement de son offre en matière d'interventions ergonomiques et propose désormais aux collectivités de les accompagner dans leurs projets architecturaux dès leur conception (déménagement, modification ou construction de nouveaux bâtiments ou espaces de travail) ainsi que dans leurs démarches de changements organisationnels (dématérialisation par exemple). L'ergonome, à partir d'une compréhension fine des activités de travail, permet aux décideurs d'éclairer leurs choix et apporte des conseils stratégiques.

# L'OFFRE DE MÉDIATION PROPOSÉE AUX COLLECTIVITÉS ET AUX AGENTS S'ÉLARGIT



Une mission de « médiation sur demande des parties » couvrant l'ensemble du champ d'application du statut de la fonction publique territoriale a été créée au mois d'avril 2020. Les modalités (convention, financement) sont identiques à celles prévues pour la médiation préalable obligatoire (MPO). Cette offre de médiation élargie offre une solution alternative aux recours contentieux de nature à réduire le coût des différends et à désamorcer les conflits du personnel au sein des collectivités territoriales et établissements publics territoriaux. Elle permet de répondre aux demandes qui n'entrent pas dans le cadre du champ d'application restreint du décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux. Elle s'inscrit aussi dans la poursuite de l'engagement du CIG à participer activement à la diffusion et à la promotion de la culture de la médiation.

Contact : **Le médiateur du CIG petite couronne**  
mediateur@cig929394.fr

## Un référent déontologue à la disposition des agents et des employeurs

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut saisir le référent déontologue chargé d'apporter des conseils utiles au respect des obligations et principes déontologiques. En 2020, le référent déontologue du CIG a ainsi enregistré 140 saisines.

Les employeurs territoriaux de la petite couronne peuvent également saisir le référent déontologue, soit au titre d'une expertise sur une situation administrative d'un agent dans des

cas particuliers prévus par la réglementation relative aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, soit au titre d'une sensibilisation à la déontologie à destination de leurs agents.

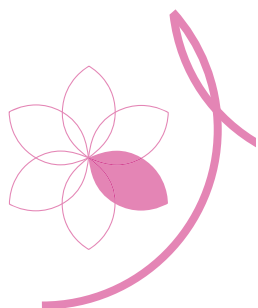
Une campagne de communication en ce sens a été lancée en fin d'année 2020.



Consulter la rubrique sur le site Internet :

[www.cig929394.fr/cig/referent-deontologue](http://www.cig929394.fr/cig/referent-deontologue)





# Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

## LDG PROMOTION INTERNE

### UNE IMPORTANTE CONCERTATION

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) ont été arrêtées par le président du CIG le 15 décembre 2020. Elles sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ayant confié cette procédure au CIG. Les commissions administratives paritaires n'ont plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. La sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opère dorénavant par le CIG au regard des LDG-PI.

L'élaboration des LDG-PI a fait l'objet d'un important cycle de concertation. Après plusieurs mois d'échanges avec les employeurs et les partenaires sociaux, le comité technique du CIG s'est prononcé à l'unanimité en faveur des propositions formulées pour les LDG-PI le 29 septembre 2020. Ce fut ensuite au tour des employeurs affiliés de les présenter pour avis devant leur CT et de faire remonter leurs remarques au centre de gestion. Ils disposaient pour cela d'un délai réglementaire de deux mois.

Durant cette période, le CIG a accompagné les collectivités et les établissements publics dans la conduite de ce projet : échanges avec les DRH en présentiel ou par visio, au sein des collectivités ou des territoires. Pour faciliter ce travail, un film a été réalisé par le CIG pour présenter les enjeux de ce nouveau cadre réglementaire (disponible sur le site Internet du CIG).





Dans le cadre du cycle de concertation des CT locaux qui s'est déroulé du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre 2020, le CIG a donc sollicité 178 collectivités et établissements publics affiliés (comptant plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/CDE). Au 14 décembre 2020, on décomptait 128 réunions des CT locaux, soit 71 % de ces instances. À cette même date, le CIG avait réceptionné 256 avis émis par les collègues des représentants du personnel et des représentants des employeurs. Le projet a recueilli 199 avis favorables, 36 avis défavorables et 21 avis réputés donnés, soit 78 % d'avis favorables, ce qui constitue une large majorité. Les remarques ont bien été enregistrées. Elles seront rappelées et feront l'objet d'une analyse particulière lors d'un premier bilan que le CIG réalisera début 2023. Les LDG-PI pourront être ajustées si besoin, selon la même procédure de consultation.

**Les LDG-PI  
ont recueilli**

**78 %  
d'avis  
favorables.**

Compte tenu de ce taux de retours favorables, le président du CIG a arrêté les LDG-PI le 15 décembre 2020. Les LDG-PI ont ensuite été envoyées aux maires, présidents et DRH les 21 et 22 décembre 2020. Une synthèse des avis rendus par les CT locaux et des questions posées au CIG était jointe au courrier d'accompagnement

du président du CIG.

Enfin, le calendrier prévisionnel des sessions de PI a été établi sur les deux prochaines années afin de donner une lisibilité élargie de la procédure sur les années 2021 et 2022. Les LDG-PI arrêtées par le président du CIG et le calendrier des prochaines sessions de PI sont disponibles sur le site internet du CIG à la rubrique « gestion des ressources humaines / promotion interne ».

**Consulter les LDG-PI :**

[www.cig929394.fr/grh/organismes/promotion-interne](http://www.cig929394.fr/grh/organismes/promotion-interne)

## Promouvoir la fonction de membre des instances consultatives

Pour informer les élus et les partenaires sociaux sur le rôle des membres siégeant au sein des instances paritaires, le CIG petite couronne a réalisé en 2020 deux supports d'information spécifiques : l'un pour présenter le rôle des membres du collège des représentants des employeurs, l'autre pour présenter le rôle des membres du collège des représentants du personnel. Ces publications permettent de mettre en valeur l'implication de tous ces acteurs qui donnent de leur temps et de leur énergie pour faire vivre le dialogue social en petite couronne. Elles pourront également apporter des réponses utiles à celles et ceux qui envisageraient de siéger dans ces diverses instances : CAP, CCP, CT/CHSCT, CRI...



Les consulter :

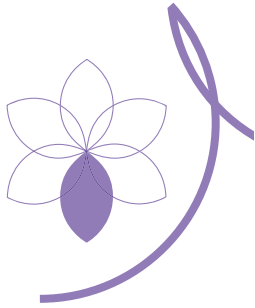
[www.cig929394.fr/grh/organismes/commissions-administratives-paritaires-0](http://www.cig929394.fr/grh/organismes/commissions-administratives-paritaires-0)

## L'ACTIVITÉ DES INSTANCES MÉDICALES MAINTENUE TOUTE L'ANNÉE

Même pendant le 1<sup>er</sup> confinement, l'activité des instances médicales a été maintenue. Deux séances exceptionnelles du comité médical interdépartemental se sont tenues dans les locaux du CIG les 24 mars et le 30 avril. Ces deux séances ont permis de rendre un avis sur tous les dossiers inscrits originellement aux séances des 19 et 26 mars (qui avaient dû être annulées) ainsi que les dossiers pour lesquels une expertise avait eu lieu. Ainsi, 114 dossiers ont été inscrits à la séance du 24 mars 2020 et 205 à celle du 30 avril.

Afin de continuer à assurer le traitement des dossiers, les services des instances médicales (CRI et CMI) ont repris leur activité sur place au CIG dans la semaine qui a suivi la fin du confinement. À partir du 2 juin, les séances de la CMI ont repris en présentiel. Celles de la CRI ont repris en mixte (distance/présence) dans le courant du mois de juin.





# Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics

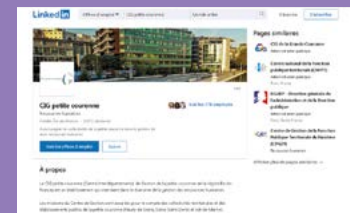
## UNE RENCONTRE « POLITIQUE RH » DESTINÉE EN PARTICULIER AUX NOUVEAUX ÉLUS



Le 22 septembre 2020, le CIG a organisé une rencontre « Politique RH » destinée exclusivement aux élus de la petite couronne en charge des ressources humaines, en particulier aux nouveaux élus. Au programme : tout savoir de l'accompagnement assuré par le CIG en matière de GRH, comment participer à la gouvernance du CIG, connaître l'essentiel sur les lignes directrices de gestion...

## L'audience croissante de la page LinkedIn du CIG

Depuis fin 2019, le CIG développe sa présence sur LinkedIn. Avec succès puisque le nombre d'abonnés à la page du centre de gestion connaît une croissance exponentielle : de 1 400 abonnés l'été 2020, elle en comptait près de 4 000 à la fin de l'année.



## UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE WEBINAIRES



**Retrouvez tous les webinaires du CIG petite couronne !**



L'organisation de temps de rencontre et d'information pour les acteurs RH est l'une des missions-phares du CIG. Pour maintenir ce canal d'échange privilégié avec les représentants des employeurs territoriaux, tout en respectant les consignes sanitaires actuelles, ces événements ont été transposés en « webinaires ». Concrètement, les initiatives publiques du CIG (Rencontres de gestionnaires, Jeudis de la prévention, Rencontres retraite ou emploi...) se sont déroulées sous la forme de présentation en ligne, dans un format adapté (environ 1 h à 2 h par séance). Près de 30 webinaires ont été organisés en 2020 sur des thèmes d'actualité, par exemple « Métiers de la propreté urbaine en contexte de crise sanitaire : les enseignements et défis de la reprise », « La mise en œuvre de la PPR avec le CIG », « Le recrutement direct sur emploi de direction », « Quand et comment lancer la procédure de retraite pour invalidité ? », « Le bilan social ».

Si ce nouveau format s'est développé du fait de la crise sanitaire, il est apparu qu'il répond à une demande des affiliés et a donc vocation à se pérenniser, venant compléter l'offre d'information du CIG, notamment les Rencontres de gestionnaires.



## Les travaux en réseaux de collectivités, une offre plébiscitée en plein développement



La démarche de mise en réseau consiste en une action collective à destination des collectivités territoriales conventionnées avec le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) du CIG. Elle repose sur un travail conjoint entre six à dix collectivités volontaires. Elle prévoit une alternance entre des temps collectifs (partage de diagnostics, construction commune d'outils, transfert de méthodes et de compétences) et des temps de travail au sein de chaque collectivité portés conjointement par la fonction prévention et les services opérationnels concernés. Cette démarche vise la montée en compétence et l'autonomie des structures participantes.

Afin de mettre en œuvre cette nouvelle modalité de travail, qui permet davantage d'échanges entre collectivités, deux groupes de travail ont été constitués. Le premier a démarré en septembre 2019 sur la sécurisation des chantiers mobiles et s'est poursuivi jusqu'en décembre 2020. Un second a débuté en octobre 2020 sur le sujet des risques liés à l'amiante et regroupe les services opérationnels en charge de ces questions (direction bâtiment, voirie, préventeurs et ressources humaines).

À chaque fois, la mise en réseau favorise le partage de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques.



# Organisation des concours et des examens professionnels

## LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS S'ADAPTENT À LA CRISE SANITAIRE



Ce ne sont pas moins de 13 opérations organisées par le CIG petite couronne, auxquelles étaient inscrits près de 12 500 candidats, qui ont été concernées par les restrictions liées à la crise sanitaire.

Les épreuves prévues au premier semestre 2020 ont été soit annulées, soit reportées au second semestre ou en 2021.

Ces opérations étant organisées de manière coordonnée, à l'échelle nationale, par les différents centres de gestion, ceux-ci se sont concertés, sous l'égide de la FNCDG, afin de déterminer un calendrier de réorganisation accepté par tous.

L'activité a donc été intense au second semestre 2020, et le sera également en 2021, puisque cette année verra à la fois l'organisation des opérations prévues au calendrier national et des opérations 2020 reportées.

Afin de préserver la santé des candidats, des membres des jurys, des surveillants et des agents des services concours, les centres de gestion se sont dotés d'un protocole sanitaire commun, qui permet la poursuite des examens et concours dans de bonnes conditions de sécurité.

Afin de limiter les déplacements pendant l'épidémie, le CIG petite couronne propose de épreuves orales en visioconférence pour les candidats résidant dans les régions et départements d'outre-mer ou à l'étranger, les candidats porteurs de handicap, les femmes enceintes, et plus largement les candidats dont l'état de santé le justifie.

Ces candidats sont convoqués dans les locaux du centre de gestion le plus proche de leur domicile. Les agents de l'établissement vérifient les identités et s'assurent du bon déroulement des entretiens. Ils vérifient notamment l'absence de fraude.

Les informations concernant les concours et examens sont régulièrement mises à jour sur le site Internet du CIG :

[www.cig929394.fr/actualite/20200318/cig-petite-couronne-report-annulation-suspension-concours-raison-coronavirus-covid-19](http://www.cig929394.fr/actualite/20200318/cig-petite-couronne-report-annulation-suspension-concours-raison-coronavirus-covid-19)

[www.cig929394.fr/acces-fpt/concours/calendriers-previsionnels](http://www.cig929394.fr/acces-fpt/concours/calendriers-previsionnels)





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

1 rue Lucienne Gérard  
93698 Pantin cedex  
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80  
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

CIG petite couronne

