

LES **FAITS**
MARQUANTS
DE L'ANNÉE

2021



CIG petite couronne





Le président,
Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne,
président délégué
du conseil départemental
du Val-de-Marne,
député honoraire

UNE STRATÉGIE POUR LA MANDATURE

Comme vous pourrez le constater en parcourant cette synthèse des principaux événements de 2021, les principales initiatives et innovations développées par le CIG petite couronne à destination de ses affiliés ont été abondantes.

Cette première année pleine de la mandature a également été marquée par des évolutions importantes dans l'administration de l'établissement. Pour remplacer la directrice générale, Sylvie Husson, partie à la retraite, j'ai en effet nommé Xavier Bastard, directeur général.

Dès sa prise de fonction en septembre 2021, je lui ai demandé de renforcer la dynamique de modernisation du CIG, entreprise depuis que je préside aux destinées de cet établissement.

Ainsi, le projet « Proximité II » qui sera développé jusqu'à la fin de la mandature, en 2026, comprend 4 orientations stratégiques structurantes, intimement liées entre elles :

Ces orientations transversales pour 2022-2026 traduisent les axes prioritaires de l'action du CIG.

- **AFFILIÉS** : Accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire
- **INNOVATION** : Innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux nouveaux besoins
- **PARTENAIRES** : Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels
- **RESSOURCES** : Poursuivre la bonne gestion et la modernisation de l'établissement

Pour nourrir cette stratégie sur le long terme, j'ai demandé, qu'en 2022, une enquête soit lancée et qu'un groupe de représentants de nos affiliés soit constitué et régulièrement réuni pour échanger sur les besoins RH des collectivités et les missions du CIG.

Bien fidèlement à vous.



Accompagnement des politiques RH



TEMPS DE TRAVAIL ET 1 607 HEURES : UNE ÉMISSION SPÉCIALE SUR LA RÉFORME APPLICABLE AUX COLLECTIVITÉS



Le sujet du temps de travail et de la mise en conformité des collectivités au seuil de 1 607 heures était au cœur du rendez-vous « Canal RH » proposé le 2 février 2021 par le CIG petite couronne. Conçue sous la forme d'une émission de diffusée en direct sur le site Internet du CIG, cette rencontre a permis de mettre

en lumière durant deux heures toutes les clés de compréhension et d'action sur la réforme sur le temps de travail issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Avec Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT et auteur d'un rapport sur le temps de travail, un point a été fait sur les règles à appliquer et les démarches possibles de « conduite du changement ». Des experts statutaires et des représentants de collectivités affiliées présents sur le plateau ont répondu en direct à toutes les questions, qu'elles soient stratégiques, techniques ou pratiques. Plus de 230 internautes ont assisté à cette émission, dont l'enregistrement est désormais visible en intégralité sur le site internet du CIG.

Pour visionner ou réviser l'émission « Canal RH » du 2 février 2021 sur le temps de travail :

www.cig929394.fr/grh/retour-emission-canal-rh-2-fevrier-2021-temps-travail

Des ressources pour les collectivités sur la question du temps de travail



En complément de la rencontre « Canal RH », un guide du temps de travail à destination des élus, des DGS, des DGA-RH/DRH et encadrants est paru en juin 2021. Ce guide rappelle la réglementation en matière de temps de travail, clarifie les notions qui peuvent être sources de confusion dans leur mise en œuvre. Il répond également aux principales questions sur le temps de travail que se posent les publics

concernés et les accompagne dans l'application de la réglementation sur le temps de travail au sein des services. Par ailleurs, le CIG propose un accompagnement personnalisé des collectivités et des établissements publics dans la mise en place des 1 607 heures via une convention pilotée par la direction de l'emploi territorial en transversalité avec d'autres services du CIG. Il s'est décliné en 2021 par l'animation d'un cycle auprès de 8 collectivités, la réalisation de 16 états des lieux et la conduite de 7 accompagnements sur mesure.

En savoir plus :

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

CYCLE « RENCONTRES EMPLOI-RH » : LA GPEEC EN DÉBAT



Le 23 mars 2021 a eu lieu la 3^e édition de la Rencontre Emploi-RH du CIG petite couronne, intitulée « Mettre en œuvre une démarche GPEEC... enfin ! ». Ce rendez-vous a permis d'aborder les principales interrogations concernant les démarches GPEEC dans la fonction publique territoriale : comment définir de nouvelles modalités d'intervention et repenser le processus de GPEEC pour en faire un instrument de stratégie et de prospective RH ? Comment tirer les leçons des démarches passées et dépasser les écueils rencontrés pour mettre en œuvre des démarches GPEEC efficaces et pertinentes au sein des collectivités ? Des questions sur lesquelles les experts conviés par le CIG sont venus échanger pour apporter leurs réponses, qu'ils souscrivent ou non aux vertus de la GPEEC.

Afin de prolonger cette réflexion, des séances de présentation d'un nouvel outil de GPEEC ont été proposées aux directions des ressources humaines en fin d'année. En effet, le module GPEEC du CIG est un outil destiné à exploiter les données du système d'information des ressources humaines des collectivités et mettre ainsi à leur disposition un levier de pilotage de la GPEEC.

Pour consulter les informations relatives au webinaire du 23 mars « Mettre en œuvre une démarche GPEEC... enfin ! », dans le cadre de la Rencontre Emploi-RH et visionner l'événement en « replay » :

www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh

85 % des collectivités



C'est le taux de retour global des Rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2019. Cela représente 307 collectivités et établissements publics sur les 361 que comptait alors la petite couronne. Ces données sont présentées de manière synthétique dans le bilan social publié l'été 2021 et consultable en ligne.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/bilan_social_2019_vf.pdf

DES PARTENARIATS RENFORCÉS EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

Pour aider les collectivités à recruter des apprentis, le CIG petite couronne a poursuivi en 2021 le partenariat mis en place avec l'Université Paris-Saclay de Sceaux concernant la licence 3 professionnelle en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales ». Des réunions destinées aux employeurs ont eu lieu en mai 2021, en présence d'intervenants des formations ainsi que du CNFPT pour présenter le dispositif et répondre aux interrogations.

Le 2 juillet, le CIG a organisé pour la 4^e année un job dating pour permettre aux employeurs territoriaux de petite couronne de recruter en apprentissage des étudiants de cette licence professionnelle. Dix collectivités ont pris part à cet événement. Pour la première fois, des entretiens ont également pu avoir lieu en visioconférence.

Par ailleurs, le CIG propose cette année un nouveau partenariat avec le CFA SACEF concernant le diplôme de master « administration et management public ».



En savoir plus :

www.cig929394.fr/actualite/20210422/recours-apprentissage-vous-interesse

Un site web national pour l'emploi territorial

Au revoir « RDVEmploipublic », bonjour « Emploi territorial » ! Depuis le 16 novembre 2021, le CIG propose aux collectivités une nouvelle plate-forme web, d'envergure nationale (93 centres de gestion adhérents), pour assurer la publicité de leurs recrutements. C'est un véritable changement d'échelle qui s'opère : emploi-territorial.fr compte en effet 2 millions de visites par mois (soit environ 70 000 par jour), bref un vivier de postulants largement diversifié, sur tout l'Hexagone.

Un dispositif d'accompagnement a été prévu pour faciliter l'appropriation par les services RH de ce nouvel outil : une hotline a été mise à disposition et un webinaire ainsi que des ateliers « découverte » ont été proposés à partir du mois d'octobre jusqu'à la fin de l'année 2021. Des guides et tutoriels ont également été mis en ligne.

Des ateliers « découverte » sur ce nouvel outil ont été proposés à partir du mois d'octobre jusqu'à la fin de l'année 2021.



En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/rdvemploipublic-site-emploi-territorial-set

www.emploi-territorial.fr



UNE NOUVELLE CARTOGRAPHIE DE LA PETITE COURONNE

Réalisé à partir du millésime 2018 du recensement INSEE ainsi que des données du rapport sur l'état de la collectivité 2019, ce panorama de la petite couronne, mis en ligne en novembre 2021, met sous forme de 13 cartes les données démographiques du territoire classées dans trois domaines : contexte démographique et social ; population active ; agents territoriaux des communes, CCAS et CDE.

Cette migration signifie également une mutualisation des moyens des centres de gestion au sein d'une structure nationale, le GIP informatique, afin d'adapter au mieux les évolutions du site aux besoins des collectivités.



En savoir plus :

<https://www.cig929394.fr/grh/emploi/panorama-petite-couronne>

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : transformer une obligation légale en opportunité



En 2021, le CIG, en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert auquel il a adhéré le 1^{er} janvier 2021, a proposé des ateliers d'échanges de pratiques afin d'aider les collectivités à mettre en œuvre leurs plans d'action relatif à l'égalité professionnelle. Les 5 ateliers organisés ont porté notamment sur le pilotage du plan d'action, les actions de sensibilisation, l'analyse des écarts de rémunération, la mixité des métiers ou encore l'articulation des temps de vie.

En effet, 2021 a marqué une échéance importante pour les employeurs territoriaux avec l'élaboration obligatoire d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle. La date limite de transmission du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes avait en effet été fixée par la loi de transformation de la fonction publique au 31 décembre 2020. À partir du 1^{er} mai 2021, les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants n'ayant pas transmis leur plan peuvent être mis en demeure par la préfecture de l'envoyer dans un délai de 5 mois. La loi prévoit une pénalité financière d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents en cas de défaut de transmission au 1^{er} octobre.

Renouvellement du contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Le CIG a renouvelé début juillet son contrat groupe d'assurance garantissant les collectivités contre les risques financiers statutaires pour 2022-2025. Cette



démarche a suscité de l'intérêt puisque 209 collectivités s'y sont associées. Pour le précédent contrat (2018-2021), on recensait 156 adhérents, qui tous ont d'ailleurs redonné mandat au CIG pour la nouvelle consultation.

Pour le nouveau marché, les modalités de passation ont été adaptées afin de permettre de négocier les taux plus intéressants possible pour les collectivités mandataires.

Les candidats ainsi que les propositions tarifaires retenus ont été communiqués fin juillet à chacune des collectivités mandataires. Elles avaient jusqu'au 31 décembre 2021 pour y adhérer. Au préalable, leur bulletin de réponse devait être impérativement retourné au CIG avant le 1^{er} octobre 2021. Pour finaliser leur adhésion au contrat-groupe, les collectivités devaient fournir une délibération d'adhésion. Le nouveau contrat est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

DES ÉCHANGES DE PRATIQUES

sur la fidélisation des inspecteurs de salubrité



Sollicitée par la mission de lutte contre l'habitat indigne de la Préfecture de Seine-Saint-Denis, le service emploi-études de la direction de l'emploi territorial a animé un groupe d'échanges de pratiques et de réflexion autour de la fidélisation des inspecteurs de salubrité, réunissant des responsables RH, des responsables de service communaux d'hygiène et de santé et des inspecteurs de salubrité de collectivités de Seine-Saint-Denis.

Partant du constat de fortes vacances de poste, de pénurie de candidats et du turn-over des agents sur ces postes, les participants ont identifié les difficultés à recruter et les leviers possibles pour y remédier.

Fruit de ce travail, le guide à destination des ressources humaines identifie 3 domaines de levier, 70 pistes d'action à activer et propose une grille d'auto-évaluation pour aider les collectivités à situer leurs actions et leurs perspectives pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des inspecteurs de salubrité.

En début d'année 2022, ce guide fera l'objet d'une présentation mise en commun avec l'approche psychosociale et ergonomique menée par la direction de la santé et de l'action sociale sur le même thème, à l'échelle de la petite couronne.

Un partenariat pour promouvoir les valeurs du service public

Le 12 janvier, le président du CIG et le 1^{er} maire-adjoint de Villiers-sur-Marne, Michel Oudinet, ont signé une déclaration commune d'intention. Cette convention vise à encourager les actions « en application de la Charte des Valeurs du Service Public créée et portée par les agents communaux de la Ville de Villiers-sur-Marne ». Cette charte est issue d'une démarche engagée en 2012, à laquelle le CIG s'est associé à partir de 2018, par l'intermédiaire de son référent déontologue. À travers cette déclaration commune, les signataires s'engagent à développer des actions partagées et à mettre en commun leur savoir et leur savoir-faire en faveur de la promotion des valeurs du service public dans la FPT.



Le 12 janvier 2021, le président du CIG et le 1^{er} maire-adjoint de Villiers-sur-Marne, Michel Oudinet, ont signé une déclaration commune d'intention.



Mise à disposition de ressources et d'experts RH

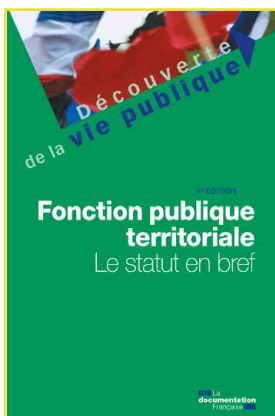
LA CRÉATION D'UNE DIRECTION DU CONSEIL ET DE L'EXPERTISE STATUTAIRES

Le début d'année 2021 a été marqué par une évolution importante dans l'organisation des services proposés par le CIG. L'expertise statutaire s'est en effet étoffée et a développé sa dimension de conseil en devenant une direction à part entière, construite autour de ces deux missions principales auxquelles s'ajoute un travail de veille accru, avec des effectifs renforcés. La direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES) est vouée aux directions des ressources humaines et aux juristes des collectivités et établissements publics affiliés. Elle offre l'expertise de juristes pour les conseiller et accompagner au quotidien dans la mise en œuvre des règles statutaires et la gestion des situations individuelles, via notamment des réponses par téléphone ou écrites lorsqu'elle est saisie par courrier. Des rendez-vous personnalisés de travail peuvent également être organisés au sein des locaux du CIG pour l'analyse d'une situation individuelle complexe. Elle contribue également à maintenir et développer le niveau d'expertise des affiliés en organisant toute l'année des actions d'information portant sur l'actualité statutaire ou des thématiques particulières dans différents formats, via des « Rencontres statutaires », en



présentiel ou en webinaires, et des ateliers pratiques, en lien avec les autres directions du CIG, ou d'autres formats à venir, pour présenter l'actualité statutaire ou développer un thème spécifique.

Afin de répondre à un besoin spécifique de la collectivité (information en intra, résolution de problématiques statutaires et mise en place de procédures, etc.), la DCES peut organiser une intervention sur-mesure en intra dans le cadre de sa convention payante. Après étude commune du besoin, la direction propose une intervention adaptée aux problématiques, assurée par au moins deux juristes de la direction, dans l'objectif d'aider à maîtriser le cadre statutaire et à l'appliquer dans la pratique quotidienne, en retravaillant avec la collectivité/ l'établissement, selon la demande, le cadre légal, des situations individuelles, les procédures ou encore les actes.

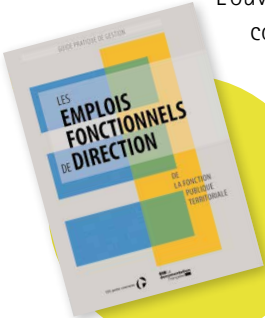


Une 4^e édition du « Statut en bref »

Succès confirmé pour l'ouvrage du CIG « Le statut en bref » du CIG petite couronne qui a vu une 4^e édition paraître en septembre 2021. Ce guide pratique décrypte de façon simple et accessible le cadre général actualisé du statut des fonctionnaires territoriaux. Il s'attache, entre autres, à présenter les effets de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 sur la carrière des agents publics territoriaux. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2021, les procédures en matière de mutation, d'avancement, de promotion, etc. connaissent d'importantes évolutions qui se poursuivront en 2022. Un ouvrage incontournable, accessible à toutes et tous en matière de culture territoriale...

Commander « le statut en bref » à partir du site : vie-publique.fr

TOUT SAVOIR des emplois fonctionnels de direction



L'ouvrage « Les emplois fonctionnels de direction » du CIG petite couronne, édité et diffusé par la Documentation française est paru en septembre 2021. Il présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire des emplois fonctionnels de direction de la FPT : les conditions de leur création, les différents modes de recrutement, la situation de l'agent (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et les modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Des fiches de synthèse présentent en annexe les conditions de recrutement et les grilles de rémunération correspondant à chaque catégorie d'emplois fonctionnels.

Commander « les emplois fonctionnels de direction »

Les actualités statutaires de BIP sur le site du CIG



En page d'accueil de BIP (banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial), le « focus » permet depuis plusieurs années aux abonnés de prendre rapidement connaissance des dernières actualités statutaires intéressant les services RH. Depuis le mois d'octobre 2021, ce « focus » est désormais également accessible à tous depuis les « fils d'actu » du site Internet du CIG. Régulièrement mis à jour, il permet ainsi à la fois de proposer une information statutaire en ligne et de valoriser BIP.

BÂTIMENT ET SANTÉ DES UTILISATEURS : LA PRÉVENTION DÈS LA CONCEPTION

La 17^e Rencontre de la prévention du CIG petite couronne s'est déroulée en visioconférence les 9, 10 et 11 mars sur le thème « Bâtiment et santé des utilisateurs : la prévention dès la conception ». Les acteurs de la prévention au sens large ont ainsi pu découvrir tout un panel de solutions pour favoriser la réussite des projets de construction impulsés par les collectivités.

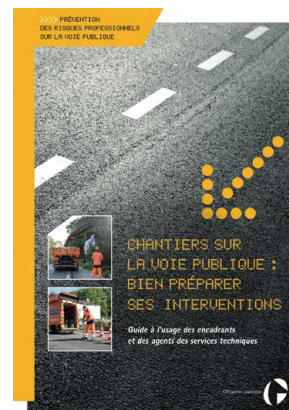
Que ce soit pour un nouveau projet architectural ou bien des travaux de réaménagement, le service EIPRP du CIG petite couronne peut accompagner les collectivités et établissements publics dans leurs démarches de conception.

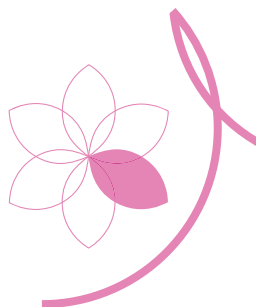
Contact : Secrétariat du service EIPRP
01 56 96 83 57 / secretariat@cig929394.fr



PRÉVENTION DES RISQUES lors des interventions et des chantiers sur la voie publique

Dans le cadre de leur mission de service public, les services techniques des collectivités sont amenés à effectuer des tâches multiples sur ou à proximité de la chaussée. Ces différentes situations exposent les agents à large éventail de risques. Pour aider les encadrants et leurs équipes à mieux leurs interventions, des supports d'information ont été publiés en début d'année 2021 par le CIG petite couronne. Il s'agit de fiches pratiques et d'une plaquette thématique, élaborés lors d'un travail en réseau avec 7 collectivités, entre 2019 et 2020. Consacré à la sécurisation des chantiers sur la voie publique, ce groupe de travail était animé par les ingénieurs du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du centre de gestion.





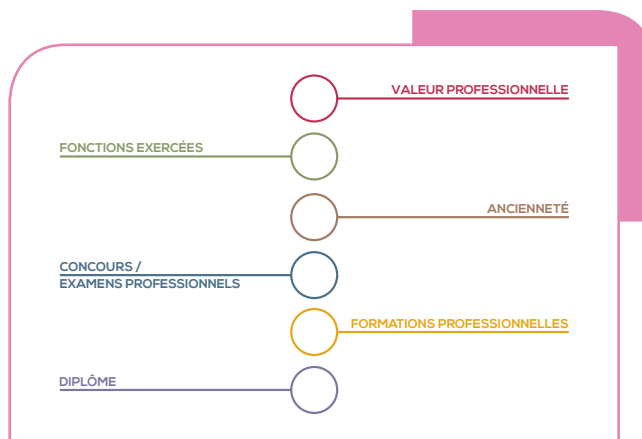
S

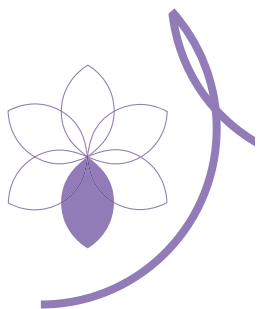
ecrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

PROMOTION INTERNE :

les lignes directrices de gestion (LDG-PI) sont entrées en vigueur

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les lignes directrices de gestion pour la promotion interne (LDG-PI), arrêtées le 15 décembre 2020 par le président du centre de gestion, servent de cadre pour la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales affiliées au CIG. Rappelons que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a réformé les modalités d'examen de la promotion interne. Les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus appelées à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. Pour l'établissement de ces listes d'aptitude, le président du CIG est assisté d'un collège d'employeurs composé à sa demande de 6 membres : 3 femmes et 3 hommes, représentants des employeurs territoriaux au sein des CAP des 3 catégories et issus des 3 départements de la petite couronne.





Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics

DE NOMBREUX ATELIERS ET CYCLES ORGANISÉS DE MANIÈRE TRANSVERSALE



En 2021, de nombreux ateliers et cycles ont été organisés par les différentes directions du CIG en transversalité.

Ainsi, sur l'égalité professionnelle, 5 échanges de pratique ont eu lieu tout au long de l'année : janvier (pilotage d'un plan d'action, 55 participants), avril (actions de sensibilisation, 40 participants), juin (écarts de rémunération, 47 participants), octobre (mixité des métiers, 32 participants) et décembre (articulation des temps de vie, 26 participants) et un webinaire sur l'outil plan d'action/baromètre égalité professionnelle (53 participants). Le cycle d'ateliers sur les LDG, commencé fin 2020, s'est prolongé jusqu'à fin 2021. Il a réuni entre 80 et 90 participants (répartis en 6 groupes) durant les 3 sessions de décembre à mars, puis 17 participants lors d'un atelier en novembre. Un autre atelier est programmé fin janvier 2022.

Les 3 ateliers sur les avancements de grade, qui se sont tenus entre juin et décembre, ont regroupé une soixantaine de participants au total.

Ceux sur le détachement, qui ont eu lieu durant 4 sessions en janvier, mars, avril et septembre 2021, ont compté 80 participants au total. D'autres thèmes ont été abordés durant 2021 : RIFSEEP, 1 607 heures, jurisprudence, actes, discipline, maintien dans l'emploi, séances à destination des collectivités de moins de 50 agents, accompagnement sur la création d'un CST propre, attractivité de la FPT, etc.

Des représentants au sein de la FNCDG et du GIP informatique des centres de gestion



Anthony MANGIN



Philippe LAUNAY

En janvier 2021, le conseil d'administration de l'établissement a désigné deux représentants auprès de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour assister le président du CIG petite couronne lors des assemblées générales et un représentant auprès du GIP informatique des centres de gestion. Anthony Mangin et Philippe Launay ont été désignés en qualité de vice-présidents représentants du CIG à l'assemblée générale de la FNCDG. Philippe Launay a également été désigné pour participer aux assemblées générales du GIP informatique des centres de gestion.

Rappelons que la FNCDG représente les centres de gestion auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et prend position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la fonction publique territoriale. La fédération établit également une concertation et des échanges étroits et permanents entre les centres de gestion.

Concours et examens professionnels : une participation active du CIG au sein de l'ANCDG et la FNDCG

En sus de sa participation « habituelle » aux travaux de la cellule pédagogique nationale (près de 90 sujets ont été élaborés par les cadres pédagogiques), le CIG petite couronne a conduit les travaux préparatoires à l'adoption par la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) du calendrier national pluriannuel 2022-2024 des concours et examens. Sous l'égide de l'association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANCDG) et de la FNCDG, il a également contribué à divers groupes de travail chargés :

- De réfléchir aux adaptations des épreuves des concours organisés pendant la crise sanitaire ;
- D'accompagner la mise en œuvre de la plateforme nationale d'inscription unique « concours-territorial.fr » en collaboration étroite avec le GIP informatique des centres de gestion ;
- D'anticiper et préparer le transfert vers les centres de gestion des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels, organisés jusqu'ici par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC).



Une influence efficace

Relais des employeurs auprès des pouvoirs publics, le CIG a été très actif en 2021 au sein des différentes commissions de l'association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) et de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Il a également fait remonter les questions et difficultés des collectivités et établissements publics de la petite couronne dans l'application du statut, notamment à la suite des réformes statutaires, auprès de la direction générale des collectivités locales (DGCL). Un exemple : en novembre 2021, le CIG a porté devant la FNCDG, le ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques et la DGCL trois propositions d'évolution réglementaire visant à fluidifier le fonctionnement des conseils de discipline :

- Faire disparaître la limite du nombre de suppléants pour la présidence des CD,
- Faire évoluer le montant de la vacation des magistrats, présidents les CD inchangé depuis 1996,
- Revoir les modalités de calcul du quorum en CAP pour qu'elles soient identiques à celles de la CCP.

Des réponses favorables ont été apportées et le CIG est en attente du décret adéquat pour intégrer ces mesures.





Organisation des concours et des examens professionnels

LE CONCOURS DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Les épreuves écrites de la session 2020 des concours de gardien-brigadier de police municipale, reportées pour cause de crise sanitaire, ont finalement pu se dérouler le 5 janvier 2021, dans les locaux du CIG, à Pantin, et au Parc Floral de Paris. 2 222 candidats étaient admis à concourir (1 708 pour le concours externe, 382 pour le 1^{er} concours interne réservé aux ASVP et 132 pour le 2^e concours interne réservé aux gendarmes adjoints volontaires et aux adjoints de sécurité). 728 externes et 306 internes (246 au 1^{er} concours et 60 au 2^e concours) se sont présentés, soit 1 034 candidats au total et un taux de présence de 46,53 %. Pour la première fois, les copies ont fait l'objet d'une correction dématérialisée. Revêtues d'un QR code, elles ont été scannées et mise à la disposition des correcteurs au format pdf sur une plateforme. Les corrections se sont effectuées en ligne. Les 438 candidats admissibles ont ensuite été convoqués le 20 avril pour les tests psychotechniques. Elaborés sous l'égide d'un groupe de travail national, les tests ont été utilisés à la même date et aux mêmes heures par tous les centres de gestion organisateurs des concours. L'épreuve sportive a eu lieu le 15 juin 2021, au stade Charles Auray, à Pantin. Les épreuves orales obligatoires, quant à elles, se sont tenues au CIG du 7 au 11 juin. Le jury a souhaité réaffirmer la nécessité de professionnaliser la filière sécurité, afin d'offrir aux collectivités des agents compétents et fiables, capables d'assurer le développement des politiques publiques de sécurité. 255 candidats ont ainsi été déclarés admis. Les 260 postes ouverts n'ont donc pas été pourvus. Le jury a tenu à souligner qu'en dépit d'une demande forte de recrutement des collectivités, la réussite aux concours nécessite un niveau de connaissances et de compétences indispensables.



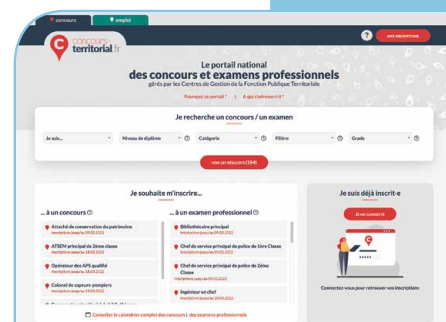
LE CONCOURS DE RÉDACTEUR TERRITORIAL

Sur les 7 297 dossiers d'inscription au concours de rédacteur territorial reçus durant la période d'inscription (mars et avril 2021), 7 056 ont été jugés recevables (241 candidatures ont été rejetées). Cela représente un ratio de 8,82 candidats inscrits pour 1 poste. Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées le 14 octobre 2021 dans les locaux du CIG et au Parc des expositions de Paris-Nord Villepinte. Compte tenu de la situation sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, le protocole sanitaire arrêté par les centres de gestion a été strictement appliqué. 4 417 candidats se sont présentés aux épreuves écrites, soit un absentéisme global de 37,37 %. 1 155 candidats ont été déclarés admissibles par le jury. Les épreuves orales sont programmées du 7 au 18 février 2022.



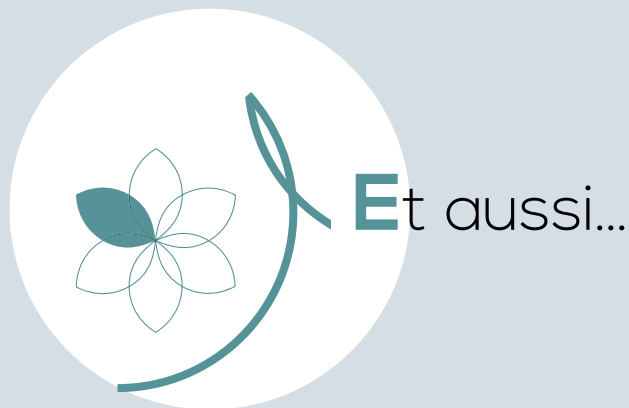
UNE NOUVELLE PLATEFORME unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices. Un site unique d'inscription au niveau national a donc été développé par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion et mis en ligne le 19 avril 2021, pour recenser toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Depuis le 25 mai, chaque candidat est automatiquement redirigé vers le portail national qui lui permet ensuite de se connecter à l'organisateur de son choix afin d'effectuer sa préinscription.



En savoir plus :

www.concours-territorial.fr/



Une baisse à 0,50 % du taux de cotisation des collectivités

Le conseil d'administration du centre de gestion a baissé le taux de cotisation à 0,50 % (contre 0,57 % auparavant) à compter du 1^{er} janvier 2021. Cette décision tient compte des 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 se veut également la traduction d'une solidarité avec les affiliés confrontés à un contexte budgétaire incertain. Cette nouvelle baisse s'inscrit dans la poursuite de la stratégie financière du CIG visant à rééquilibrer progressivement les ressources en diminuant la part liée à la cotisation et en réinterrogeant les tarifs des missions facultatives et optionnelles grâce à la mise en place d'une comptabilité analytique.

Deux nouveaux élus au conseil d'administration du CIG

À la suite des élections départementales et de la désignation par les conseils départementaux de leur représentant au conseil d'administration du CIG, ce dernier a accueilli deux nouveaux membres, les représentants des conseils départementaux des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne : Yves Coscas, conseiller départemental du conseil départemental des Hauts-de-Seine, délégué au personnel, par ailleurs adjoint au maire de Clamart ; Julien Weil, vice-président du conseil départemental du Val-de-Marne en charge des ressources humaines et des affaires juridiques, également maire de Saint-Mandé. Quant au représentant du conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, c'est Frédéric Molossi, un élu siégeant déjà au sein du conseil depuis 2011, qui a été désigné.



Anthony Mangin, vice-président du CIG, devient délégué du conseil régional d'orientation d'Île-de-France du CNFPT

À la suite des élections municipales de 2020, le CNFPT a renouvelé ses instances de gouvernance. En Île-de-France, l'installation du conseil régional d'orientation (CRO) s'est tenue le 26 mars 2021. Lors de cette séance, Anthony Mangin, premier adjoint au maire de Drancy, vice-président du CIG petite couronne et vice-président de Paris Terres d'Envol, a été élu à l'unanimité pour un mandat de 6 ans. Comme le nouveau délégué du CRO l'a assuré après son élection, *« la nouvelle délégation régionale va mobiliser toutes les énergies, les coopérations avec les collectivités, les centres de gestion et les sources de savoirs, pour un nouveau départ au service du capital compétences des agents publics, acteurs fondamentaux de l'efficacité de nos institutions locales ».*



Xavier Bastard, nouveau directeur général du CIG

Xavier Bastard, ancien DGA ressources et secrétaire général du CIG, a succédé le 1^{er} septembre 2021 à la directrice générale Sylvie Husson, partie à la retraite. Il a débuté sa carrière à la ville de Boulogne-Billancourt puis la poursuit à la ville de Clichy-la-Garenne, où il a occupé le poste de directeur des ressources humaines, au sein d'une administration locale de 1 800 agents. Il connaissait déjà bien le territoire de la petite couronne et les problématiques des collectivités et établissements lorsqu'il a intégré le CIG petite couronne en juin 2018. Le poste de DGA Ressources – Secrétaire général de l'établissement lui a permis de consolider son expérience sur un large périmètre d'intervention – relations avec les élus et avec les organisations syndicales, finances, contrôle de gestion, commande publique, ressources humaines, systèmes d'information, logistique. À ce poste, aux côtés de Sylvie Husson, il a assimilé le rôle et la posture d'un directeur général, notamment en temps de crise. La richesse de son expérience professionnelle, sa parfaite connaissance de l'environnement territorial, ses qualités managériales, son expertise dans le domaine de la gestion des ressources humaines, du statut et des finances, de la conduite de projets d'envergure constituent des atouts pour assurer cette fonction de direction. S'y ajoutent le conseil et l'accompagnement d'élus, sa compréhension des enjeux stratégiques et politiques, ainsi que sa culture du dialogue social. Ses compétences ainsi que ses qualités humaines ont convaincu le président Bénisti de le nommer directeur général de l'établissement.



UNE NOUVELLE DIRECTION GÉNÉRALE

À la suite de la nomination de Xavier Bastard et du départ de Sarah Deslandes, qui était DGA en charge des concours, de l'emploi, de la santé et de l'action sociale, en septembre 2021, l'équipe de direction générale a été recomposée très rapidement. Ainsi, trois nouveaux membres ont rejoint Xavier Bastard et Aurore Barthel, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. En septembre, Laurent Sallet, ancien directeur de l'administration et des finances du CIG, a été nommé secrétaire général en charge de l'administration et des finances et de la direction des systèmes d'information. Diana Devy, alors directrice des ressources humaines et d'assistance GRH aux collectivités, est également venue renforcer l'équipe. Elle est directrice déléguée en charge des ressources humaines et de l'emploi territorial. Enfin, Benoît Haudier, ancien directeur de l'action sociale de proximité de la Collectivité européenne d'Alsace, a pris le poste de DGA le 2 novembre. Il est en charge des concours, de la santé et de l'action sociale.



Xavier BASTARD,
directeur général



Aurore BARTHEL,
*DGA affaires
statutaires,
juridiques,
organismes
paritaires*



Benoît HAUDIER,
*DGA concours,
santé et action sociale*



Diane DEVY,
*directrice déléguée
ressources humaines
et emploi territorial*



Laurent SALLET,
secrétaire général

BUDGET 2021 :

**mobiliser les marges de manœuvre financières
du CIG au service des affiliés**



Le conseil d'administration du CIG a voté le 16 mars 2021 le budget 2021 du centre de gestion. Sur le volet fonctionnement, l'objectif est resté, comme lors des années précédentes, la mobilisation des marges de manœuvre financières en réduisant la cotisation des affiliés (- 12,30 % entre 2020 et 2021). Le CIG a ainsi témoigné de son engagement auprès des affiliés et cela sans modifier la qualité du service rendu. Sur le plan des investissements, ce budget a comme double objectif de répondre aux besoins du quotidien (programme de travaux ; projets relatifs aux systèmes d'information) et d'assurer la réussite du projet Proximité Territoriale, marqué par le lancement du projet pluriannuel d'aménagement d'un nouveau site dans le Val-de-Marne. Ces travaux se réaliseront tous sans recourir à l'emprunt.

Le projet Convergences réactif



Le projet Convergences visant à moderniser la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG a été relancé avec une campagne de collecte des référents administrateurs que chaque collectivité et établissement public affilié au CIG doit désigner.

Après plusieurs mois de retard dû notamment à des problèmes techniques et organisationnels engendrés par la crise sanitaire, le projet a repris au printemps 2021. Le CIG a procédé à une campagne de relance téléphonique relative à la collecte des référents administrateurs. Objectif : collecter les données indispensables (prénom, nom, courriel et téléphone des référents administrateurs désignés) au bon fonctionnement de Convergences. Un accompagnement spécifique des référents administrateurs sera bien sûr assuré par le CIG durant le 2^e semestre 2021. Le déploiement du dispositif Convergences est programmé dès janvier 2022.

Moderniser l'image du CIG



La nouvelle mandature est l'occasion d'accélérer la transformation de l'établissement. Son image doit être en phase avec ce qu'il est devenu et ce qu'il sera demain. Une démarche de « management de la marque » qui comprend notamment une réflexion sur son identité, un changement de logo – qui date de plus de vingt ans –, l'élaboration d'une charte graphique et d'une charte éditoriale a donc été engagé en 2021.

C'est l'agence Bastille qui accompagne la direction de la communication en charge du pilotage de ce projet participatif depuis la fin de l'été 2021.

La première étape, l'élaboration d'une plateforme de marque, s'est achevée fin 2021. En effet, l'agence Bastille a réalisé de septembre à octobre 2021, 34 entretiens stratégiques, autant en interne, avec le président et les vice-présidents, les membres de la direction générale, les directeurs, qu'en externe avec des élus, des DRH de collectivités affiliées, des partenaires et des représentants syndicaux.

Ces entretiens ont notamment permis de questionner la perception des forces et faiblesses du CIG, de ses valeurs, de son évocation et de son image, mais également sur les défis qui se posent à l'établissement. Ils ont été complétés au mois de novembre par des ateliers menés avec des agents de l'établissement.

Toute cette analyse a permis d'élaborer la plateforme de marque. Elle définit la vision, la mission, les cibles, la promesse, l'ambition, les valeurs et la personnalité de notre établissement. Cette plateforme constitue un socle stratégique indispensable pour nous différencier et avoir une trajectoire lisible dans le temps auprès de nos différents publics via un discours de marque incarné, vivant et précis. Elle contribue notamment à donner du sens, de la lisibilité, à développer notre attractivité. Elle permet aussi une projection de l'établissement, de son image, de son essence, de ce qu'il aspire à devenir.

C'est en s'appuyant sur cette plateforme de marque qu'une signature de marque, un logo, les chartes graphique et éditoriale vont pouvoir être élaborés en 2022.



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

