



L'actualité du CIG au conseil d'administration du 25 juin 2019



© Sénat



JACQUES ALAIN BÉNISTI, **Président du CIG, Maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire**

Tout d'abord, je souhaite la bienvenue à notre nouveau collègue, Patrick de la Marque, conseiller municipal délégué de Meudon, qui remplace M. Christophe Provot, démissionnaire de son mandat de conseiller municipal d'Issy-les-Moulineaux.

LE PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Avant d'aborder l'ordre du jour et les principaux faits marquants de notre établissement depuis la dernière séance du mois de mars, je tiens à faire un point sur le projet de loi de transformation de la Fonction Publique actuellement en cours de discussion au Sénat.

Voté en première lecture à l'Assemblée nationale le 28 mai dernier, le texte enrichi de plusieurs modifications prévoit des dispositions autour desquelles je souhaite attirer votre attention en vous précisant la position que le CIG petite couronne défend notamment auprès du Sénateur Di Folco, co-rapporteur du texte à la commission des lois du Sénat et des sénateurs relevant du secteur géographique d'intervention du CIG.

S'agissant de la promotion interne, notre établissement affirme que l'avis préalable des membres de la CAP doit être maintenu avant l'établissement des listes d'aptitude, qui relève de ma compétence pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Les représentants des employeurs et les représentants du personnel siégeant dans les CAP sont légitimes pour fixer les lignes directrices et les critères pour départager les agents proposés à la promotion interne par les autorités territoriales afin de préserver le dialogue social, la transparence et l'objectivité. Le futur comité social territorial (CST), fusion du CT et du CHSCT, ne peut être légitime et crédible en petite couronne pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés (372, dont 3 conseils départementaux) car cela signifierait que les listes d'aptitude que je dresserais s'appuieraient sur des critères et lignes

directrices débattus par un collège d'employeurs et de représentants du personnel au sein d'un CST qui ne couvre que 1 200 agents, soit 1 % des fonctionnaires de la petite couronne (répartis sur 54 collectivités et établissements de moins de 50 agents), alors que les CAP relevant du CIG de la petite couronne en couvrent environ 125 000.

En conséquence, seules les CAP placées auprès du CIG de la petite couronne apparaissent pertinentes pour émettre un avis préalable pour que les listes d'aptitude soient dressées avec objectivité et équité en laissant s'exprimer, d'une part, le collège de l'ensemble des employeurs de la petite couronne et, d'autre part, celui des représentants du personnel qui, pour ces derniers, sont au nombre de 10 en CAP C pour tenir compte de la spécificité de la petite couronne en termes d'effectifs.



© Sénat

Par ailleurs, le CIG a alerté le sénateur Di Folco sur le choix éventuel du gouvernement de supprimer le transfert financier du CNFPT vers les centres de gestion au titre des concours (A, B et C) et de la gestion des FMPE depuis le 1^{er} janvier 2010, sans intégrer les différentes pistes d'optimisation envisageables, ce qui priverait le CIG d'une recette de 2,3 millions d'euros.

Début mai, le communiqué de presse commun avec les orga-

nisations syndicales avait déjà été l'occasion d'exprimer des inquiétudes communes sur certaines dispositions du projet de loi, notamment sur le rétrécissement du champ de compétences des commissions administratives paritaires ou le recours aux ordonnances pour la simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales.

Je vous précise enfin que les dispositions du texte, une semaine avant son vote en première lecture à l'Assemblée, ont été présentées aux organisations syndicales, par les services du CIG.

Au cours de cette rencontre, un bilan sur l'activité du référent déontologue et de la médiation préalable obligatoire a également été établi.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

À ce jour, et depuis l'arrivée du nouveau référent, le 1^{er} février 2019, on dénombre 61 saisines pour répondre notamment à des questions sur la création d'entreprise, des conseils sur les droits et obligations des agents.

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Concernant la Médiation Préalable Obligatoire (MPO), depuis deux mois, la médiatrice en charge de la MPO a enregistré

19 nouvelles saisines, notamment sur le rejet de recours gracieux relatif à la NBI (5 saisines) ou à l'annulation d'une demande de remboursement de salaire. Par ailleurs, afin de renforcer l'information des agents des 74 collectivités et établissements publics adhérents, un certain nombre de documents ont été publiés : affiche, carte postale, livret.

Plusieurs réunions de médiation sont également programmées fin juin 2019.



LE DIALOGUE SOCIAL

Je signale qu'une autre rencontre avec les organisations syndicales est prévue demain au cours de laquelle seront abordés des sujets sur lesquels nos affiliés attendent un accompagnement fort du CIG : la protection sociale complémentaire avec une présentation des offres retenues dans le cadre de la procédure de mise en concurrence, un point sur l'actualité des instances médicales mais aussi quelques précisions sur la mise en œuvre du RGPD.

Ces rencontres riches d'informations traduisent la vitalité du dialogue social au CIG qui fait la force de notre institution, encore plus nécessaire dans le contexte actuel, comme le souligne la signature à l'unanimité du protocole d'accord en mars dernier avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la petite couronne et cet après-midi avec les organisations syndicales internes.

Je souhaite désormais mettre l'accent sur des sujets qui intéressent actuellement plus particulièrement nos collectivités dans le domaine de la gestion des RH :

- Le reclassement et le maintien dans l'emploi,
- L'accompagnement sur les évolutions statutaires en cours et les réponses apportées par le CIG,
- L'actualité des services du CIG.

RECLASSEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En premier lieu, la question du reclassement et du maintien dans l'emploi constitue l'un des enjeux prioritaires en matière de RH. Sensible aux problématiques que rencontrent nos affiliés, le CIG met tout en œuvre pour apporter des réponses concrètes en particulier dans le domaine de la prévention.

Avec la parution du décret du 5 mars 2019 sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR) qui instaure un droit au profit des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, les services du CIG (Emploi, Santé et action sociale, Affaires statutaires, Publications...) se mobilisent pour accompagner des collectivités et établissements affiliés en attendant la parution prochaine d'une circulaire de la DGCL qui précisera les modalités de l'élaboration de la convention tripartite entre l'autorité territoriale, l'agent et le CIG (mise en œuvre, durée...).



Par ailleurs, le parcours de formation aux métiers du numérique pour des agents des collectivités en reclassement, en partenariat avec SIMPLON.CO, réseau de fabriques solidaires et inclusives, commencera en septembre.

Co-construit avec 8 collectivités pilotes, le dispositif poursuit plusieurs objectifs :

- Faciliter les reclassements en élargissant les types de postes envisagés,
 - Répondre aux besoins croissants des collectivités dans le domaine du numérique (médiation à destination des usagers du service public et des utilisateurs internes, maintenance informatique, etc.),
 - Proposer une formation adaptée à ce public spécifique : méthode apprenante, travaux de groupe, projets pratiques, etc.
- À ce jour, on dénombre 15 agents inscrits, ce qui traduit un certain succès.

Afin de renforcer la sensibilité de nos affiliés sur ce thème, les Rencontres de gestionnaires des 2 et 4 juillet, seront consacrées à la présentation des nouvelles dispositions applicables en matière de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux titulaires.

Par ailleurs, la revue mensuelle Les Informations Administratives et Juridiques (IAJ) a consacré un dossier à ces nouvelles dispositions.

La réponse apportée par le CIG ne peut être que pluridisciplinaire, avec un accent sur la prévention des risques professionnels.



Dans ce cadre, afin d'accompagner nos affiliés sur ce sujet, la Rencontre annuelle prévue mercredi au profit des collectivités adhérentes aux missions de conseil et d'inspection portera sur

« La prévention en partage, décloisonnons ! », organisée autour de tables rondes et d'ateliers, pour sensibiliser l'ensemble des acteurs concernés à l'importance d'une approche transversale des politiques de prévention et d'un portage à tous les niveaux hiérarchiques.

Signalons enfin, en matière d'apprentissage, que le CIG a souhaité renouveler son partenariat, mis en place en 2018, avec l'université de Sceaux, portant sur la licence 3 en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales », et organise son 2^e job dating apprentissage aujourd'hui même.

Après une réunion d'information aux collectivités le 4 avril, la sélection des étudiants a été organisée par l'université, en présence d'une conseillère emploi du CIG. Les étudiants retenus ont ensuite été préparés à l'entretien de recrutement par les conseillères emploi le 17 juin.

L'ACCOMPAGNEMENT SUR LES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES EN COURS ET LES RÉPONSES APPORTÉES PAR LE CIG

En second lieu, pour accompagner les DRH sur les évolutions statutaires en

cours et dans le souci de garantir une information fiable et accessible pour nos affiliés et abonnés, je vous informe de la mise en œuvre



effective d'une nouvelle version de la banque d'informations sur le personnel BIP mise à disposition des collectivités et des abonnés depuis le 6 mai 2019. Celle-ci repose sur une interface plus contemporaine et plus fluide en proposant des fonctionnalités de recherche plus performantes.

On y retrouve les rubriques habituelles qui ont fait le succès de la banque : la rubrique Fiches, la rubrique Textes et Jurisprudence ainsi que le Journal d'actualités documentaires qui prend désormais le nom « d'Au fil de la doc ». En outre, une nouvelle rubrique accueille dorénavant les utilisateurs, nommée « Focus », qui offre un premier éclairage sur l'actualité statutaire la plus importante. Pour valoriser la modernisation de l'outil, plusieurs supports de communication ont été élaborés : affiches, cartes postales, dépliants et kakémonos.

Toujours pour accompagner nos affiliés, les derniers numéros des IAJ (mars, avril et mai) ont été consacrés en plus du projet de loi de transformation de la fonction publique et de la PPR déjà évoqués :

- Aux évolutions du régime de la disponibilité en matière de droits à carrière,
- Aux règles de réintégration après disponibilité,
- À la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires
- À la notification des décisions individuelles,
- Au nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), issu des dispositions du décret n°2019-301 paru le 12 avril 2019, qui encadre la procédure de reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires susceptibles désormais, de bénéficier, dans certains cas, d'un régime de présomption d'imputabilité au service.

Pour compléter l'analyse de l'IAJ, des rencontres de gestionnaires seront organisées au cours du dernier trimestre pour éclairer les services des DRH sur les conditions d'octroi, de fonctionnement et les effets de ce congé.

Enfin, sur la question de la retraite, 18 séances d'informations collectives ont été dispensées ainsi qu'une demi-journée

d'information sur « L'actualité retraite : principales évolutions des services et procédures CNRACL » à laquelle se sont inscrits 130 personnes. D'autres séances sont d'ores et déjà programmées à compter de septembre.

À noter que les échanges engagés depuis plusieurs mois se poursuivent avec la Caisse des dépôts pour élaborer la future convention de partenariat retraite au 1^{er} janvier 2020.

L'ACTUALITÉ DES SERVICES DU CIG

Concernant la communication, il convient de noter la parution du dernier **journal Collectivités** et du **bilan d'activités**.

Par ailleurs, une plaquette donne des clés sur « **Comment promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations dans les politiques RH** ».

Je vous informe que la publication du **bilan social 2017** sera très prochainement adressée à l'ensemble des collectivités et consultable en ligne sur le site internet du CIG.



Pour rappel, la campagne de recueil des données du rapport sur l'état des collectivités (REC) 2017 s'est déroulée de juin à décembre 2018.



Le taux de retour global du REC 2017 s'élève à 84 % des collectivités et établissements publics de la petite couronne (315 sur les 375 que compte la petite couronne) et 96 % des agents recensés en petite couronne.

En termes de grandes tendances, il est à noter :

- Une baisse significative des effectifs entre 2015 et 2017. 146 431 agents territoriaux ont été recensés en 2017, contre 155 049 en 2015,
- Le vieillissement des agents sur emploi permanent se confirme avec un âge moyen qui passe de 45 ans en 2015 à 45 ans et 9 mois en 2017.
- Le taux d'emploi de travailleurs handicapés en petite couronne atteint désormais le taux légal de 6 %.

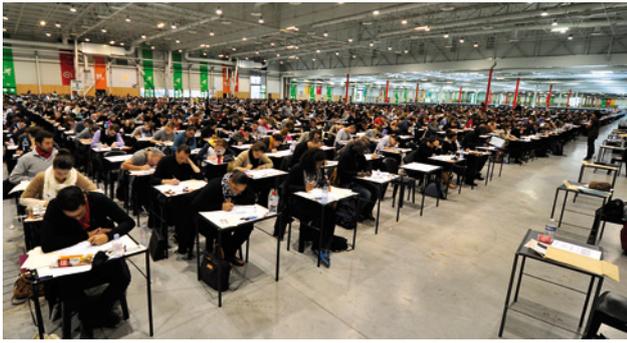
Sur le plan du budget et de rémunérations, la part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement reste stable, mais celle du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes progresse de 4 points.

Enfin, le taux d'absentéisme médical a augmenté. Il s'établit à 8,4 % contre 7,4 % en 2015.

Deux synthèses portant sur l'absentéisme et la parité en petite couronne feront l'objet d'une publication dans le courant du second semestre.

Dans le cadre de sa mission de **promotion de l'emploi public territorial**, le CIG a participé :

- Au salon de l'emploi « Paris des métiers qui recrutent », organisé par l'association Carrefours pour l'emploi,
- Au 2^e forum régional de la mobilité inter fonction publique d'Ile-de-France, organisé par la préfecture de région d'Ile-de-France.



L'actualité des **concours et des examens professionnels** est principalement concentrée sur les catégories A. Ainsi, les épreuves orales de la session 2018 des concours d'attaché territorial, organisée par le CIG petite couronne pour le compte des centres de gestion de l'Interregion Centre Val de Loire se sont déroulées du 6 au 29 mai dernier.

Sur les 1 577 candidats convoqués, 1533 se sont présentés à l'épreuve d'entretien. Le jury s'est réuni le 14 juin afin de statuer sur l'admission, mettant ainsi un terme à cette opération d'envergure, débutée le 22 novembre 2018 avec les épreuves écrites auxquelles étaient convoqués plus de 10 000 candidats. Le jury a prononcé l'admission de 799 candidats, pourvoyant ainsi la quasi totalité des 800 postes ouverts.

Les épreuves orales d'admission de l'examen d'accès, par voie d'avancement, au grade d'attaché principal sont programmées du 17 au 21 juin. 444 des 989 candidats présents à l'épreuve écrite ont été déclarés admissibles par le jury qui avait fixé la barre d'admissibilité à 10,00 sur 20.

Les 1 700 candidats inscrits à la session 2019 des concours interne et externe d'**ingénieur territorial** étaient convoqués les 12 et 13 juin dernier pour les épreuves écrites d'admissibilité. Les épreuves orales d'admission de ces concours se dérouleront en novembre 2019.

Je vous informe enfin de l'organisation des épreuves écrites des concours de gardien-brigadier de police municipale.

Pour tenir compte des besoins identifiés sur notre territoire, le concours est désormais organisé une fois par an, comme je vous l'avais indiqué en 2018.

Dans le domaine des **organismes paritaires**, les CAP, en formation ordinaire, ont émis des avis sur 1 018 saisines (247 pour la catégorie A, 166 pour la catégorie B et 605 pour la catégorie C) au cours des trois dernières séances.

Je tiens à vous **sensibiliser sur 2 points**:

- Pour la 1^{re} fois, un défaut de quorum lors de la séance de la CAP C en formation ordinaire du mois de mars en groupe supérieur, a conduit le secrétariat des instances à organiser une nouvelle séance en convoquant de nouveau les membres. Cette situation s'explique par les conditions plus restrictives pour atteindre le quorum de la catégorie C en groupe supérieur (avant le renouvellement des instances, le quorum était à 6, depuis 2019, il est passé à 14).

- On constate une plus faible représentation du collège employeur pour les 2 formations de la CAP C (ordinaire et disciplinaire) qui n'est pas sans conséquences, notamment pour la formation ordinaire sur les avis rendus. Pour la formation disciplinaire cette situation peut entraîner un nombre plus important de défauts de quorum.

En matière de **promotion interne**, la séance du 17 avril a été consacrée à l'accès aux cadres d'emplois des directeurs des établissements d'enseignement artistique (examen professionnel), des conseillers des activités physiques et sportives (au choix) et des ingénieurs (au choix et examen professionnel) :

- Pour l'accès au grade de directeur des établissements d'enseignement artistique : 1 promouvable, 1 proposé, 1 inscrit sur la liste d'aptitude,
- Pour l'accès au grade de conseiller des APS : 217 promouvables, 31 proposés, 2 inscrits sur la liste d'aptitude (9 CNR FSO),
- Pour l'accès au grade d'ingénieur :
 - Au choix : 506 promouvables, 70 proposés, 48 inscrits sur la liste d'aptitude (15 CNR FSO et 7 CNR SE),
 - Examen professionnel : 38 promouvables, 19 proposés, 13 inscrits sur la liste d'aptitude (5 CNR FSO et 1 CNR SE).

À noter aussi que les séances prévues aujourd'hui et demain sont consacrées à l'accès aux cadres d'emplois d'agents de maîtrise (examen professionnel), d'éducateurs des activités physiques et sportives (accès aux 1^{er} et 2^e grades après examen professionnel) et d'animateurs (accès au 1^{er} grade au choix et au 2^e grade après examen professionnel).

S'agissant du **conseil de discipline des fonctionnaires**, le secrétariat a reçu 60 saisines depuis janvier 2019 (4 cat A, 4 cat B et 52 cat C). Sur les 15 séances organisées, 40 affaires ont été traitées avec des avis rendus ; 6 reports ; 16 défauts de quorum et 2 demandes d'enquêtes complémentaires.

Quant au **conseil de discipline** de recours, 3 séances ont été organisées et il a été comptabilisé : 3 affaires avec avis ; 1 retrait ; 1 défaut de quorum.

À propos des **CCP** mises en place depuis le début de l'année, lors des séances des 2 et 3 avril, les membres ont émis un avis sur 2 affaires en formation ordinaire : 1 licenciement pour inaptitude physique (cat C) et un licenciement dans l'intérêt du service (catégorie A). Lors de la séance du 14 mai, en formation disciplinaire un avis a été émis sur 5 affaires concernant des agents de catégorie C pour lesquelles les sanctions suivantes ont été demandées : 3 licenciements et 2 exclusions temporaires de fonctions.

Concernant les séances des 18 et 19 juin, les CCP ont examiné 3 affaires en formation ordinaire (2 cat C et 1 cat A) et 3 affaires en formation disciplinaire (2 cat C et 1 cat B).

Toujours à propos des CCP, j'ai adressé, le 9 mai dernier, un courrier aux Maires et Président.e.s des collectivités et établissements publics afin de les sensibiliser sur la nécessité de saisir, obligatoirement les CCP avant qu'ils.elles prennent une décision sur des questions d'ordre individuel concernant les agents contractuels de droit public pour les cas prévus par les textes. Concernant le comité technique (CT), je vous informe que 18 saisines ont été examinées lors de la séance du 18 avril. Le CT exerçant les missions de CHSCT a, quant à lui, examiné lors de la même séance, 3 saisines.