



L'actualité du CIG au conseil d'administration du 24 septembre 2019



LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

En premier lieu, avant d'aborder le contenu de l'ordre du jour et les principaux faits marquants de notre établissement, je tiens à vous faire un point sur la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Sur les 95 articles que contient la loi, 65 concernent directement la fonction publique territoriale (son organisation, la gestion des ressources humaines et les employeurs territoriaux).

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a fait savoir que le gouvernement veut aller vite dans l'application de la loi et a précisé qu'un tiers des articles sont d'application immédiate.

Une concertation doit être ouverte rapidement pour que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil commun de la fonction publique puissent examiner la cinquantaine de décrets.

Le premier projet de décret porté à notre connaissance vise notamment à instaurer des lignes directrices de gestion et à réformer les attributions des CAP. Ce projet sera suivi d'autres projets de décrets qui seront présentés par « paquets » au Conseil Commun de la Fonction Publique du 17 octobre.

Puis des ordonnances seront nécessaires à l'application de la loi, s'échelonnant sur une période de 12 à 15 mois dans des domaines importants.

Sans exposer de manière exhaustive l'ensemble des mesures contenues dans la loi, tant le texte est riche, il me semble utile d'en souligner l'impact sur la fonction RH de nos affiliés :

- **Un recours accru aux contractuels** avec une procédure de recrutement instituée pour pourvoir les emplois permanents :

- Le recrutement des contractuels sur emploi permanent est généralisé y compris à la catégorie C.

- Des contrats de projet de 12 mois à 6 ans sont actés pour des missions spécifiques. Ces contrats concernent les trois catégories hiérarchiques.

- Les emplois de direction sont ouverts aux contractuels dans les collectivités de plus de 40 000 habitants avec obligation de formation.

- Une prime de précarité sera versée pour les contrats inférieurs à 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2021.

- La portabilité du contrat à durée indéterminée est possible entre les 3 versants de la fonction publique.

- **Une mobilité encouragée** vers le secteur privé avec :

- La portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

- Un rapprochement avec des dispositions du Code du travail est mis en œuvre avec notamment la création du mécanisme de la

rupture conventionnelle expérimenté pour une période de 5 ans.

- **Une adaptation du temps de travail** avec la suppression des dérogations à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, selon un calendrier de mise en œuvre propre à chaque type de collectivités (communes et centres de gestion au 1^{er} janvier 2022, départements et régions : 1^{er} janvier 2023).



- **Une volonté de promouvoir le dialogue social** avec :

- La création du **Comité Social Territorial (CST)** qui entrera en vigueur après décembre 2022, à l'issue du renouvellement général des instances. Cette organisation n'entraînera pas de modification majeure du fonctionnement actuel du CT / CHSCT des collectivités de moins de 50 agents qui est placé auprès du CIG. Par contre, les collectivités employant plus de 50 agents auront à créer une instance unique (fusion du CT et du CHSCT). Pour celles de plus de 200 agents, une formation spécialisée en santé devra être créée au sein du

CST. Le rapport social unique élaboré chaque année à compter de 2021 devra lui être soumis. La formalisation de lignes directrices de gestion devra être assurée.

- Des modifications portant sur l'organisation et les compétences des instances paritaires (CAP et CCP) vont intervenir. Ainsi, ne relèveront plus de la Commission Administrative

Paritaire (CAP) les questions relatives aux mobilités, mutations, au 1^{er} janvier 2020, à l'avancement de grade et à la promotion interne au 1^{er} janvier 2021. Les groupes hiérarchiques seront supprimés au 1^{er} janvier 2023 à l'issue du renouvellement général des instances.

- Pour la **promotion interne**, le président du CIG restera compétent pour dresser la liste

d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés. Il pourra être assisté du collège de représentants des employeurs. Le CIG devra, dans ce domaine, arrêter des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne soumises à avis du CTS du CIG et adressées aux CTS locaux.

✓ SYLVIE HUSSON, directrice générale du CIG

Pour les CAP, 22 cas de saisines devaient être supprimés, une douzaine maintenus. Des saisines complémentaires pourront être fixées par un décret en Conseil d'Etat dont le projet a été porté à notre connaissance. Ainsi les refus de titularisation, les refus de formation devaient être soumis à avis des CAP.

Une CCP (commission consultative paritaire) commune aux 3 catégories hiérarchiques sera mise en place à l'issue du renouvellement

général des instances au 1^{er} janvier 2023 (concerne les deux formations ordinaire et disciplinaire).

La suppression des Conseils de discipline de recours (CDR) pour les fonctionnaires et les contractuels. Cette suppression est d'application immédiate mais pour traiter les dossiers en cours, c'est-à-dire ceux pour lesquels la notification de sanction est intervenue avant le 7 août, des séances auront encore lieu jusqu'à la fin 2019.

La mise en œuvre des mesures relatives aux Instances paritaires aura nécessairement un impact sur l'organisation et le fonctionnement de la Direction des organismes paritaires (DOP) et sur les procédures en place avec les collectivités et établissements affiliés.

Un travail de mise à jour est en cours.

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

Les services du CIG sont mobilisés pour informer et accompagner chaque collectivité et établissement affilié dans la mise en œuvre de cette réforme :

- 2 séances, les 6 et 11 septembre, ont été organisées en interne, pour les agents du CIG afin de présenter l'essentiel des mesures et engager un échange sur leurs conséquences,
- 1 demi-journée d'information a été proposée aux élus et aux dirigeants territoriaux de la région parisienne, le 17 septembre, en collaboration avec l'Association des Maires

de France (AMF), le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour présenter les implications quant aux politiques des ressources humaines.

- 3 rencontres de gestionnaires de la petite couronne les 12, 13 et 25 septembre, pour présenter synthétiquement les nouvelles dispositions (400 inscrits),
- 2 séances co-organisées par le CIG petite couronne et le CNFPT de la 1^{re} couronne les 2 et 9 octobre, dont une délocalisée à Issy-les-Moulineaux, ont été animées par

S. Husson, A. Barthel et Malika Izard de la DGE, précédemment affectée à la DGAFP,

- 1 rencontre d'information et d'échanges est d'ores et déjà prévue avant la fin de l'année avec les organisations syndicales signataires du protocole d'accord de la petite couronne.

✓ AURORE BARTHEL, directrice générale adjointe en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires

Le numéro de septembre de la revue mensuelle Les Informations Administratives et Juridiques (IAJ), à paraître prochainement, comportera une analyse complète des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il est rappelé qu'un exemplaire papier de cette revue est adressé aux collectivités et établissements de la petite couronne et qu'elle est aussi accessible en ligne à partir de l'espace réservé du site internet du CIG.

J'ajouterai le travail remarquable et dans un court délai réalisé par la direction de la diffusion statutaire visant à adresser un « guide » commenté de la loi de transformation de la fonction publique à l'interne et à l'externe, complété d'un calendrier prévisionnel d'application des dispositions législatives. Il est accessible notamment via le site Internet du CIG.



L'ACTUALITÉ DES SERVICES DU CIG

COMMUNICATION

S'agissant des supports de communication, il convient de noter la création en juillet dernier d'une newsletter mensuelle à destination des DGS, DGA-RH et DRH « Le CIG en bref ».

Pour les élus, deux autres newsletters seront produites.

La première vise l'ensemble des élus de la petite couronne en charge des questions de ressources humaines, pour laquelle l'enjeu est de collecter leurs adresses e-mails afin qu'ils soient destinataires de toutes les informations utiles à leurs fonctions et relations avec le CIG. J'enverrai un courrier pour leur faire part de ce projet et les solliciter.

La deuxième newsletter sera destinée exclusivement aux élus du conseil d'administration du CIG. Avec les évolutions législatives et réglementaires, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, il a semblé important d'informer en priorité les élus du CA sur les 65 mesures de la loi entrant en application progressivement, du lendemain de sa publication jusqu'à 2025. Vous recevrez ainsi au moins une newsletter entre deux séances de conseil d'administration pour faire un point d'étape.

Je vous annonce également qu'un bilan de la mandature 2014-2020, à paraître tout début janvier 2020, est en cours de préparation.

Il ambitionne de retracer dans ses grandes lignes l'action de notre établissement en faveur des collectivités et établissements publics affiliés de la petite couronne.

ORGANISMES PARITAIRES

Concernant l'activité de la direction depuis septembre 2019, il convient de noter que le comité technique s'est réuni le 3 septembre 2019 et a donné son avis sur 17 saisines (dont 1 en CHSCT).

Les CCP des 10 et 11 septembre 2019 ont, quant à elles, examiné 6 affaires en catégorie C (3 en discipline et 3 en ordinaire) et 1 en catégorie A en formation ordinaire.

Les CAP se sont réunies en **formation disciplinaire** le 6 septembre 2019 (examen de 6 affaires). La séance du 13 septembre a été reportée en raison de la grève généralisée des transports annoncée ce jour qui rendait impossible la tenue de cette séance (cette séance n'aurait de toute façon probablement pas pu se tenir du fait d'un défaut de quorum).



Je rappelle l'importance de la mobilisation des élus membres du collège employeur pour continuer à faire jouer tout son rôle à nos instances et souhaite que les prochains exécutifs prennent en compte la nécessité d'avoir des élus disponibles pour participer aux instances du CIG qui les concernent en tant qu'affiliés.



En formation ordinaire, les CAP se sont réunies les 17 et 18 septembre 2019. Les prochaines séances auront lieu les 15 et 16 octobre 2019. Lors de ces séances, sera examinée la promotion interne des rédacteurs.

A nouveau, il est constaté une faible participation des élus aux séances de la rentrée. Par exemple, seuls 3 représentants du collège employeur avaient confirmé leur présence pour le conseil de discipline du vendredi 13 septembre et 3 également pour la CAP en catégorie C. Au 13 septembre, le quorum de la catégorie C en groupe supérieur n'était pas atteint.

Je rappelle, à nouveau, l'importance de la mobilisation des élus pour qu'ils s'approprient tout leur rôle d'employeur dans les instances. Je souhaite que les prochains exécutifs prennent en compte la nécessité de proposer des élus disponibles pour participer et exprimer leurs avis dans les instances du CIG qui les concernent directement pour appliquer leur politique RH en tant qu'affiliés.

DIFFUSION STATUTAIRE, DE LA DOCUMENTATION ET DES AFFAIRES JURIDIQUES

La revue mensuelle Les Informations administratives et juridiques (IAJ), rédigée par les juristes du service de la diffusion statutaire, a notamment proposé dans ses derniers numéros (juin et numéro double de juillet-août) des dossiers consacrés :

- À la rémunération des agents contractuels,
 - À une décision du Conseil d'Etat relative aux conditions de publicité des vacances de postes,
 - À la radiation des cadres pour abandon de poste,
 - Aux pièces justificatives requises pour la conservation des droits à l'avancement pendant la disponibilité en cas d'exercice d'une activité,
 - À l'accès au télétravail des agents en état de grossesse ou en situation de handicap.
- Figure aussi dans le numéro de juillet-août une contribution du nouveau référent déontologue du CIG, Jean Lepage-Laurens, sur le thème des missions du référent déontologue.



Un réaménagement de la salle de documentation du CIG Nouvelle étape de modernisation du service documentation et archives du CIG, un nouvel espace de consultation accueille désormais les personnes désireuses d'accéder au fonds de revues et d'ouvrages spécialisés sur le statut de la FPT que détient le CIG. Un mobilier rénové ainsi qu'une réorganisation des rayonnages et des espaces de travail permet un accueil plus adapté, convivial et contemporain.

Il est rappelé que ce centre de documentation, situé au 4^e étage, aile nord, est accessible aux agents du CIG, aux élus du Conseil d'administration, aux représentants syndicaux et membres des instances placées auprès du CIG.

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les épreuves écrites du concours de gardien-brigadier de police municipale qui se sont déroulées le 10 septembre dernier ont comptabilisé 3 283 inscrits pour 520 postes ouverts. 2005 candidats se sont présentés aux épreuves, soit un taux de présence de plus de 61 %.

Dans la loi du 6 août 2019, une disposition devrait permettre de lutter contre l'absentéisme.

Pour la session 2019 des concours d'animateur territorial, les 2382 candidats admis à participer étaient convoqués le 19 septembre, pour subir leur épreuve écrite d'admissibilité.

Par ailleurs, au cours du mois d'octobre, sont prévues les épreuves écrites des concours de rédacteur principal de 2^e classe et d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^e classe. Convoqués le 3 octobre, les 3 217 postulants au grade de rédacteur principal de 2^e classe verront leurs copies corrigées de manière dématérialisée.

Afin de sécuriser encore davantage les concours et examens professionnels, le CIG expérimente la correction digitale. Une plateforme dématérialise les copies papier des candidats pour les rendre anonymes et instantanément disponibles aux correcteurs sur ordinateur, de façon totalement sécurisée. Cette méthode révolutionne l'organisation des examens et concours en apportant un confort inégalable pour les correcteurs. Les copies sont stockées au CIG, elles ne subissent ni déplacement ni manipulation, évitant ainsi tout risque de perte ou d'endommagement.

EMPLOI

L'actualité de l'emploi porte sur le thème du recrutement. Le CIG réalise une étude sur les pratiques et difficultés de recrutement que rencontrent les collectivités et établissements publics de la petite couronne. Les DRH ont été sollicités cet été pour répondre à une enquête portant sur leurs procédures et difficultés de recrutement pour cerner les métiers les plus concernés par ces difficultés.

Dans le même temps, des rencontres sont organisées avec un échantillon représentatif des employeurs de la petite couronne. Enfin, des ateliers d'échanges de pratiques sur le thème du recrutement seront proposés dans le courant du dernier trimestre 2019. Cette étude a pour objectif de mieux cibler les besoins et attentes des collectivités et établissements pour adapter l'accompagnement proposé par le CIG dans le domaine du recrutement.

Autre actualité qui concerne également la problématique de recrutement, le CIG met en place un projet de qualification et de mise à disposition de gestionnaires paie-carrière. Le CIG est en effet régulièrement sollicité par des collectivités et établissements qui souhaitent avoir recours à ses services pour des remplacements dans ce domaine. Pour pallier ces difficultés, le CIG organisera en novembre 2019, une formation sur les bases de la carrière et de la paie, à destination d'agents de la mission remplacement qui pourront être mis à disposition des collectivités à l'issue de la formation. Pour votre information, une réunion de sensibilisation sur le dispositif est prévue jeudi.

ACTION SOCIALE ET SANTÉ

J'avais déjà évoqué la mise en place d'une **formation qualifiante à destination d'agents en reclassement**.

Le parcours de formation aux métiers du numérique, conçu par le CIG et dispensé par SIMPLON, a démarré le 9 septembre. A destination des agents des collectivités en cours de reclassement professionnel, cette formation qualifiante a pour ambition de d'accompagner davantage les collectivités et d'élargir les types de postes envisagés à l'issue des démarches de reclassement. La sélection des candidats a eu lieu début juin, et a permis la constitution d'un groupe de 14 stagiaires, issus de 8 collectivités de notre territoire. Depuis le 9 septembre, ils suivent ce parcours de formation, en alternance avec une mise en pratique dans leurs collectivités.

Le dispositif est piloté par le service Conseil, insertion maintien dans l'emploi, qui coordonne les référents RH désignés dans les collectivités, les stagiaires et leurs tuteurs.

Cycle maintien dans l'emploi à destination des DRH

Le principe d'une convention de partenariat entre le CIG Petite Couronne et le CNFPT a été adopté au printemps. Cette convention, signée officiellement par le président du CIG et par le délégué régional du CNFPT, Patrice Calmejane, le 3 septembre a permis de conférer au Cycle Maintien dans l'emploi, initié par le CIG, le statut de formation.



Entre septembre 2019 et janvier 2020, 15 DRH bénéficieront de 4,5 journées de formation, qui aborderont le sujet du reclassement et du maintien dans l'emploi sous ses différents aspects : la prévention, le handicap, la mise en œuvre d'une politique opérationnelle, le cadre juridique, la gestion des emplois et des compétences, etc. L'approche retenue est apprenante, par des échanges entre les participants : cas pratiques, difficultés rencontrées, retours d'expérience. De nombreuses directions et services du CIG contribuent à ce projet, piloté par le service Conseil insertion et maintien dans l'emploi : Expertise statutaire, Organismes paritaires, Médecine de prévention, Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques, Secrétariat des instances médicales.

Démarche collective sur la prévention du risque routier lors des chantiers sur la voie publique

La densification des flux de circulation, les nouveaux usages, et l'aménagement urbain modifient les conditions de déplacement sur le territoire francilien et rendent complexe la sécurisation des interventions sur la voie publique. C'est pourquoi le risque routier est le plus souvent considéré comme majeur pour les agents de l'espace public.



Cette problématique commune soulevée par plusieurs collectivités de la petite couronne a démontré la nécessité de préciser les éléments de doctrine et de soutenir une montée en compétence des professionnels pour poursuivre sereinement leur activité sans nuire à leur intégrité physique. Dans ce contexte, le service EIPRP du CIG propose un dispositif pour favoriser l'échange de pratiques entre les collectivités sur cette problématique commune. Cela permettra de proposer des réponses collectives qui concilient au mieux respect de la réglementation et marges de manœuvre opérationnelles. Ce « cluster » a commencé ses travaux par le premier groupe de travail qui s'est tenu le 19 septembre.

A propos de la convention type de période préparatoire au reclassement (PPR) et l'adoption des tarifs des prestations Un dispositif réglementaire nouveau

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 vient modifier le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, ce nouveau dispositif offre, pendant une durée maximale d'un an, aux agents bénéficiaires, des possibilités de conseil en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation.

Les modalités de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions s'avèrent en effet souvent insuffisantes pour permettre à ces agents de s'engager dans une seconde carrière. En l'absence de prise en charge adaptée de leur situation, certains agents peuvent être conduits à une forme de désinsertion professionnelle.

La période de préparation au reclassement doit permettre d'apporter des réponses aux employeurs et aux agents pour faciliter la transition professionnelle vers le reclassement. Elle permet de préparer, voire de qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle constitue une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle. La PPR démarre à compter de la réception de l'avis du comité médical.

Une convention de PPR entre l'agent en reclassement, l'employeur et le CIG

Le texte prévoit que, pour chaque agent dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, une convention tripartite est établie entre le centre de gestion, l'employeur et l'agent.

Cette convention a pour objet de formaliser le contenu et les modalités de la période de préparation au reclassement.

La compétence reclassement est en effet une compétence partagée entre l'autorité territoriale et le président du centre de gestion.

Le CIG petite couronne, compte tenu du nombre d'agents en reclassement qu'il va être amené à accompagner dans le cadre de ces conventions de PPR, propose un dispositif modulable en fonction des besoins et des situations, tant des collectivités que des agents.

Le dispositif proposé s'articule autour de plusieurs phases :

- Remobilisation de l'agent, par des dispositifs de co-développement notamment, proposés au CIG,
- Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique, avec la mise en place de réunions d'information, et de stages d'immersion en collectivités,
- Accompagnement individuel à la définition d'un projet professionnel, et aide à la recherche d'un poste de reclassement,
- Entraînement aux entretiens, et ateliers CV et lettres de motivation.

Enfin, des accompagnements spécifiques sont proposés pour les agents présentant des handicaps particuliers, nécessitant une expertise externe.

Pour les stages d'immersion en dehors de la collectivité employeur de l'agent, une annexe à la convention doit être établie, afin de permettre un engagement quadripartite.

Sur l'ensemble de ces phases, les actions mises en œuvre en propre par la collectivité doivent s'articuler avec les interventions du CIG, dans une dynamique de coopération entre l'employeur et le CIG, structure d'appui et d'expertise, tiers de confiance.

Organisation du CIG pour la mise en œuvre expérimentale de ce dispositif

Compte-tenu du caractère inédit de ce dispositif, le CIG propose une mise en œuvre à titre expérimental de ce premier modèle de convention, qui sera amené à évoluer, en fonction des textes, des retours d'expériences et des demandes des collectivités et des agents.

La mise en œuvre du dispositif est co-pilotée par le service conseil, insertion, maintien dans l'emploi (CIME) au sein de la direction de la santé et de l'action sociale, et par les deux services de la direction de l'emploi : accompagnement des parcours et remplacements, et emploi-études.

A ce stade, plusieurs inconnues ne permettent pas d'avoir une vision précise de la montée en charge de ce dispositif :

- La loi de transformation de la fonction publique apporte des modifications quant aux agents potentiellement bénéficiaires de la PPR, en incluant ceux qui tendent vers l'inaptitude. Le CIG ne dispose donc pas d'un état consolidé des agents de petite couronne concernés par le dispositif.

- Les sollicitations des collectivités pourraient ne pas être systématiques.

- Selon l'organisation interne des collectivités, et leur taille, les prestations sollicitées ne seront pas identiques.

C'est pourquoi il est proposé au conseil d'administration d'adopter une convention-type à titre expérimental, et de valider l'évaluation du dispositif au premier trimestre 2020. Des modifications pourront être apportées à cette convention-type lors de conseils d'administration ultérieurs.

Par ailleurs, un travail va être engagé avec les grandes collectivités de petite couronne, qui disposent parfois de conventions en propre, et d'une ingénierie en interne, afin d'adapter la convention à leurs besoins.

Participation financière

Une partie du dispositif d'accompagnement proposé par le CIG dans le cadre de la PPR est inclus dans la cotisation, au titre des missions obligatoires du centre. Pour la prestation de conseil individualisé, qui comprend entre 3 et 10 rendez-vous au CIG, le tarif est de 2 500 € par accompagnement. Cette prestation devrait pouvoir être prise en charge au titre des aides proposées par le FIPHFP.

Enfin, les accompagnements spécifiques se feront sur devis individuels, s'agissant de prestations mises en œuvre par des prestataires.



DATES DES PROCHAINS CONSEILS D'ADMINISTRATION

2019 : 26 novembre 2019

2020 : 31 mars, 16 juin, 7 juillet (renouvellement du conseil d'administration), 22 septembre et 24 novembre.