

L'actualité du CIG

au Conseil d'administration

CIG petite couronne



L'actualité du CIG au conseil d'administration du 26 novembre 2019

15 - Décembre 2019



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

Comme je vous l'avais annoncé lors du précédent conseil, une newsletter à destination des élus du conseil d'administration a été lancée ce mois-ci. Elle vous a été transmise la semaine dernière par e-mail, sur l'adresse utilisée pour les convocations au conseil.

Vous avez pu y lire que le projet « Convergences » a été lancé. Il vise à moderniser, sécuriser et harmoniser l'accès aux applications utilisées par les services pour échanger de façon dématérialisée avec les affiliés. Ce travail, qui s'inscrit dans le cadre du projet Proximité, vise à mettre en place une nouvelle architecture technique à l'horizon du printemps 2020 avec un système d'authentification unique sur le site internet du CIG ainsi que sur les applications BIP et Netcotisation.

D'autres applications métiers seront concernées ultérieurement. Le projet prévoit aussi que les collectivités gèrent en interne les accès à ces services en ligne.

Par ailleurs, une newsletter destinée à l'ensemble des élus de la petite couronne sera également prochainement diffusée.

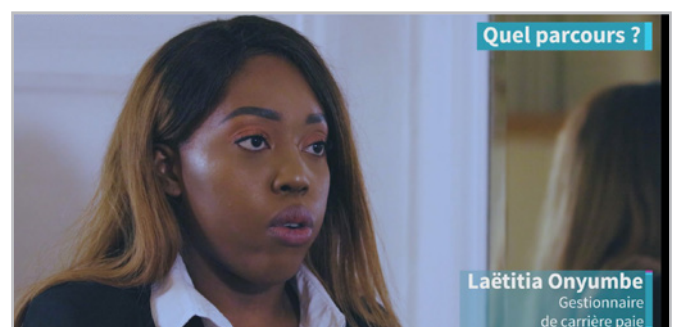


L'ACTUALITÉ DES SERVICES DU CIG

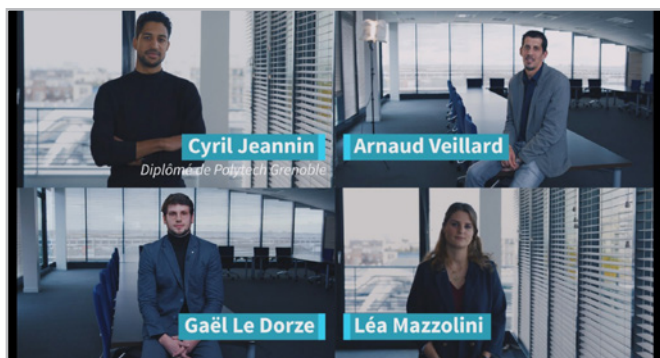
COMMUNICATION

Trois films ont été réalisés :

- Le 1^{er} porte sur la période préparatoire au reclassement avec un focus sur le métier de gestionnaire carrière-paie afin de promouvoir ce métier vis-à-vis d'agents en situation de reclassement. Un agent de la ville de Nogent-sur-Marne témoigne et présente ce métier très recherché par les employeurs publics.



- Le 2nd assure la promotion du métier d'ingénieur de prévention exercé au CIG pour le compte des collectivités et établissements. L'objectif est d'attirer des ingénieurs pour le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, un service qui ne cesse d'être sollicité et dont les effectifs doivent être complétés.



- Un 3^e film, d'animation, promeut de façon très pédagogique le contrat de prévoyance maintien de salaire. Il est destiné aux 99 000 agents territoriaux des collectivités et établissements publics de la petite couronne qui nous ont donné mandat et qui maintenant sont appelés à adhérer au contrat proposé par le CIG.



Concernant les supports imprimés, une nouvelle plaquette institutionnelle a été élaborée. Par ailleurs, un bilan de mandature 2014–2020 ayant pour objectif de valoriser nos actions en faveur des collectivités et établissements de la petite couronne durant cette période est en cours de finalisation. En préparation également, un support à destination des employeurs affiliés de la petite couronne visant à mettre en lumière le travail réalisé par les membres des instances paritaires, de permettre à ces derniers de faire connaître leur rôle et de partager afin de donner envie à de futurs élus de venir siéger au sein des instances placées auprès du CIG.

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

L'activité, en cette fin d'année 2019, est très chargée, avec pas moins de 26 journées d'oraux programmées d'ici fin décembre.

Quatorze journées seront notamment consacrées à entendre 1 123 candidats autorisés à se présenter à l'unique épreuve d'entretien du concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^e classe.

Le jury de la session 2019 des concours de gardien-brigadier de police municipale s'est réuni le 22 octobre dernier et a prononcé l'admissibilité de 712 candidats pour 520 postes ouverts. Ces candidats ont passé, le 7 novembre, les tests psychotechniques.

Ils ont ensuite été convoqués, le 13 novembre, pour subir les épreuves sportives. Les épreuves orales d'entretien, quant à elles, se dérouleront du 9 au 13 décembre. Notons que les inscriptions à la session 2020 des concours de gardien-brigadier de police municipale sont d'ores et déjà ouvertes, et qu'à ce jour, 821 candidats ont déposé un dossier.

462 candidats seulement ont réussi la phase d'admissibilité de la session 2019 des concours d'ingénieur territorial, ouverts pour 663 postes. Les épreuves d'admission se sont déroulées du 18 au 22 novembre prochain. Le jury se réunira le 19 décembre pour statuer sur l'admission.

EMPLOI

Dans le cadre de sa mission d'observatoire emploi/RH, le CIG réalise une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes en petite couronne, à partir des données provenant des rapports sur l'état des collectivités recueillis lors de la campagne 2017.

Des tableaux de bord d'indicateurs RH ont également été réalisés à partir des rapports sur l'état des collectivités 2017, pour les départements, les communes et les EPT. Ils présentent des données dans les domaines RH suivants : effectifs, âge, mouvement de personnel, formation, absences/santé et masse salariale. Les statistiques de chaque établissement sont comparées aux moyennes des collectivités de même strate.

Ces tableaux de bord ont été adressés aux DGS et DRH des départements, communes et EPT.

En termes de grandes tendances, il est à noter que plus de 6 agents sur 10 occupant un emploi permanent sont des femmes. Si les inégalités persistent entre hommes et femmes, elles semblent moins marquées en petite couronne qu'au niveau national.

Moins d'un tiers de femmes sont DGS en petite couronne, mais 54 % occupent un poste de directeur général adjoint, alors qu'elles ne sont que 44 % au niveau national.

En 2017, les hommes ont proportionnellement davantage bénéficié d'une promotion interne que les femmes, mais la part de femmes promues en petite couronne reste bien plus élevée que sur l'ensemble du territoire (47 % en petite couronne contre 34 % au niveau national).

Enfin, les hommes perçoivent en moyenne une rémunération supérieure de 13 % aux femmes en petite couronne, alors que cet écart atteint près de 19 % au niveau national.

En revanche, l'accès à la formation paraît globalement équilibré, qu'on exerce en petite couronne ou en dehors.

Les données sont déclinées par type de collectivité et par strate afin de permettre la comparaison entre collectivités.

Autre actualité à signaler dans le domaine de l'emploi :

- La sollicitation du CIG par une collectivité de plus de 40 000 habitants pour réaliser une étude sur le temps de travail des éducateurs des activités physiques et sportives.
- Une demande d'accompagnement d'une autre collectivité pour l'annualisation du temps de travail d'un de ses services.

Afin de prendre en compte les dispositions relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le CIG proposera prochainement aux collectivités et établissements un accompagnement spécifique et adapté aux besoins.

Enfin, le CIG a participé récemment à différents forums de l'emploi :

- Le salon de l'emploi et de la formation dans le secteur social et médico-social organisé par les actualités sociales hebdomadaires (ASH) qui cible notamment les métiers de la petite enfance,
 - Le salon Top Recrutement organisé par le groupe Infopro Digital.
- Le CIG a partagé un stand avec les centres de gestion de la grande couronne et de la Seine-et-Marne et a animé une conférence sur l'accès à la FPT,



• Les Jobdays organisés par l'université Paris-Est Créteil Val de Marne en partenariat avec l'APEC.

Et, il participera pour la première fois au salon Compétences cadres de Paris, organisé par l'APEC, le 3 décembre pour promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale et les offres d'emploi publiées par les collectivités sur RDVemploipublic.fr.

ACTION SOCIALE ET SANTÉ

La 17^e édition de la Journée Santé Sécurité au travail s'est tenue le 14 novembre au CIG, sur le thème de la qualité de vie au travail (« De la qualité de vie au travail à la qualité du travail »). Cette thématique avait été arrêtée dans l'objectif de questionner cette notion de qualité de vie au travail, très présente aujourd'hui dans les réflexions portant sur l'organisation du travail, la préservation de la santé des travailleurs, voire la performance du service public.

Comme chaque année, l'organisation de cet événement, qui accueille environ 200 participants, a sollicité l'ensemble des services de la direction de la santé et de l'action sociale, les services support du CIG, ainsi que la direction de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques.

Autour de tables rondes, ateliers et retours d'expérience qui étaient au programme de la journée, nous avons pu regrouper des professionnels des ressources humaines, de la santé au travail, ainsi que des représentants du personnel de collectivités de notre territoire, permettant ainsi la mise en réseau de ces collectivités, qui fait partie des raisons d'être de notre établissement.



Protection sociale complémentaire

Comme vous le savez, l'adoption des nouvelles conventions-cadres en matière de santé et de garantie maintien de salaire (prévoyance) lors de notre conseil d'administration de juin a permis le déploiement de ces dispositifs dans les collectivités.

154 collectivités avaient donné mandat au CIG pour la prévoyance, représentant 99 082 agents, et 144 collectivités avaient donné mandat pour la santé, représentant 92 146 agents.

Il leur appartient désormais de délibérer pour rejoindre ces conventions cadres et offrir à leurs agents la possibilité d'adhérer aux offres des mutuelles santé et prévoyance négociées par le CIG.

Les services du CIG sont mobilisés pour permettre le déploiement le plus fluide possible de ces contrats, apporter un appui aux collectivités qui le souhaitent et faire le lien avec les prestataires retenus.

ORGANISMES PARITAIRES

Les CAP en formation ordinaire, réunies les 15 et 16 octobre 2019, ont donné leur avis sur 1 685 saisines (316 en catégorie A ; 115 en catégorie B et 1 254 en catégorie C).

En matière de promotion interne, la séance du 16 octobre a été consacrée à l'accès aux cadres d'emplois des rédacteurs :

- Pour l'accès au 1^{er} grade de rédacteur : 3 435 promouvables ont été déclarés par les autorités territoriales, 503 fonctionnaires ont été proposés (dont 82 CNR : 80 au titre de la FSO et 2 au titre des services effectifs). 57 fonctionnaires ont été inscrits sur la liste d'aptitude

- Pour l'accès au 2^e grade de rédacteur principal de 2^e classe : 40 promouvables ont été déclarés par les autorités territoriales ; 22 fonctionnaires ont été proposés (dont 4 CNR : 2 au titre de la FSO et 2 au titre des services effectifs). 14 fonctionnaires ont été inscrits sur la liste d'aptitude.



La séance du 18 décembre sera consacrée à la promotion interne des attachés territoriaux (au choix).

Concernant les membres du collège employeur des CAP, plusieurs représentants souhaitent être remplacés. Nous aborderons ce point tout à l'heure pour désigner de nouveaux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés.

Enfin, un courrier sera adressé prochainement aux collectivités et établissements publics affiliés afin de les informer sur les mesures de la loi de transformation de la fonction publique relatives aux attributions des CAP. Il détaillera les compétences demeurant du ressort de la commission administrative paritaire afin de les aider dans la préparation des saisines, en rappelant notamment que les collectivités n'auront plus à saisir les CAP pour les décisions individuelles relatives aux mobilités et aux mutations dès le 1^{er} janvier 2020.

S'agissant des séances des CCP qui se sont tenues en dernier lieu, les 8 et 9 octobre 2019, les membres ont donné leurs avis sur 5 affaires en formation ordinaire (3 en cat. C et 2 en cat. A). Les 12 et 13 novembre, les CCP examineront 5 affaires en formation ordinaire (4 cat. C et 1 cat. A) et 2 en formation disciplinaire (1 en cat. C et 1 en A).

À propos des conseils de discipline des fonctionnaires (CAP), le service a réceptionné depuis le mois de septembre, 25 nouvelles saisines (1 A ; 2 B ; 22 C) dont 14 dossiers complets pouvant être programmés.

Au cours du mois d'octobre, 4 séances se sont tenues et 13 affaires ont été programmées.

11 affaires ont été planifiées sur les séances de novembre et 8 sur celles du mois de décembre.

Un défaut de quorum a empêché la tenue de la séance du 15 novembre 2019.

Une journée d'information sur la procédure disciplinaire a été organisée le 1^{er} octobre 2019 et une plaquette réalisée en collaboration avec la direction de la communication rappelant les grandes étapes de la procédure de saisine des conseils de discipline des fonctionnaires et des contractuels a été diffusée aux collectivités et établissements publics affiliés et aux membres des CAP et des CCP.

Concernant les conseils de discipline de recours, comme vous le savez, la loi du 6 août 2019 a supprimé cette instance pour les fonctionnaires et les contractuels. Néanmoins, des séances se tiennent encore pour examiner les recours formés avant la sortie de la loi. Ainsi, il restait à la rentrée de septembre 11 affaires à examiner concernant des fonctionnaires : 3 l'ont été le 20 septembre et 2 le 18 octobre (2 affaires ont fait l'objet d'un défaut de quorum). Le 22 novembre, 4 affaires ont été programmées et une dernière séance devrait se tenir le 19 décembre (2 affaires).

N'ayant réceptionné aucun recours d'agents contractuels, le CDR n'aura jamais été réuni pour les contractuels.

Concernant le Comité technique (CT / CHSCT), 32 saisines ont été examinées lors de la séance du 3 septembre (dont 1 concernant les missions du CHSCT).

J'ai eu le plaisir de présider exceptionnellement la séance du CT du 5 novembre 2019 en l'absence de Mme Calsat. Une affaire a fait l'objet d'un avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel sur une question donnant lieu à délibération. Le comité technique a donc été de nouveau convoqué. Mme Calsat, présidera cette séance.

Enfin, chaque calendrier prévisionnel 2020, des CAP, des CCP, des conseils de discipline et du CT/CHSCT a été soumis à avis des membres et mis en ligne sur le site du CIG.

DIFFUSION STATUTAIRE, DOCUMENTATION ET AFFAIRES JURIDIQUES

La revue mensuelle *Les IAJ (Les Informations administratives et juridiques)*, rédigée par les juristes du service de la diffusion statutaire, a proposé dans son numéro de septembre une analyse des dispositions applicables à la fonction publique territoriale prévues par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Sont notamment précisées pour chaque mesure les dates d'entrée en vigueur et les conditions d'application.

Le numéro du mois d'octobre a été consacré, notamment :

- À l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Aux garanties liées à l'exercice d'un mandat électif (local, national, européen) par un agent public
- À une décision du Conseil d'État relative aux conditions d'accès d'un agent contractuel au contrat à durée indéterminée (CDI)

Le numéro du mois de novembre, à paraître prochainement, comportera :

- Un dossier consacré à la délégation de signature aux agents territoriaux
 - Un commentaire d'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne relative au principe d'égalité de traitement en matière de rémunération entre les agents contractuels et les fonctionnaires
- Une réédition actualisée de l'ouvrage consacré aux emplois fonctionnels de direction est par ailleurs prévue, pour une parution au premier semestre 2020.

EXPERTISE STATUTAIRE ET RETRAITE

Retraite

Au 2nd semestre, ont été assurées par le service 10 journées d'information collective correspondant à :

- 8 journées pour 4 collectivités et leurs gestionnaires RH,
- 2 journées pour 2 collectivités pour des agents proches d'un départ à la retraite.

Le service retraite propose 3 séances d'information collectives à destination des responsables et des gestionnaires retraite en

novembre et décembre et participe également à la formation des futurs gestionnaires carrière et paie remplaçants, en collaboration avec la direction de l'emploi.

Convention de partenariat CDC/CDG : À la suite de la réunion du comité technique national du 4 septembre, les modalités financières de la prochaine convention de partenariat Caisse des Dépôts et Centres de gestion pour la période 2020-2022 ont été approuvées par la FNCDG.

La version définitive de la nouvelle convention devrait être présentée aux centres de gestion prochainement et être approuvée par le conseil d'administration de la CNRACL au cours du mois de décembre, pour une entrée en vigueur en 2020.

Expertise statutaire

À la suite de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, du 6 août 2019, le CIG a organisé, en lien avec le CNFPT, la FNCDG et l'AMF notamment, plusieurs temps d'information à destination des collectivités. L'objectif de ces demi-journées d'information était de permettre aux participants (élus, dirigeants et agents en charge des ressources humaines) de disposer d'une vision globale des changements impactant la fonction publique territoriale, en les contextualisant à travers le processus d'adoption du texte.



Ainsi, six présentations ont été organisées sur les mois de septembre et octobre :

- Le 10 septembre dernier, en partenariat avec l'AMF, la FNCDG et le CNFPT, en présence de nombreux élus et le 17 septembre dans nos locaux, séance dont j'ai assuré l'ouverture,
- Trois Rencontres de Gestionnaires ont été organisées en septembre au CIG.
- Enfin, en partenariat avec le CNFPT et en présence d'un représentant de la DGAFF, deux demi-journées d'information ont eu lieu à Pantin, puis à Issy-les-Moulineaux (les 2 et 9 octobre 2019). En tenant ces séances dans deux des trois départements de la petite couronne, le CIG et le CNFPT ont pu toucher les collectivités plus éloignées géographiquement de Pantin.

Les participants ont unanimement salué la qualité de l'information transmise et la réactivité du CIG face à une loi de grande ampleur. En parallèle, conscientes de l'impact de cette loi sur leur gestion des ressources humaines, plusieurs collectivités ont d'ores et déjà sollicité le CIG afin que les services viennent en faire une présentation détaillée en intra :

- Au Conseil départemental du Val-de-Marne,
- Au Plateau Briard,
- À la Ville de Bondy,
- À la Ville de Noisy-le-Grand,

Avec la cinquantaine de décrets à paraître prochainement, de nouvelles interventions marqueront le début de l'année et le CIG déploiera à destination de ses affiliés les moyens et actions nécessaires pour les accompagner dans la mise en œuvre des mesures réglementaires.

S'est ajoutée également l'organisation les 19 et 25 novembre de rencontres de gestionnaires sur le thème de « La mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ».

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ET MISSION DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Référent déontologue

Depuis le 1^{er} février 2019 (date d'arrivée du référent déontologue actuel), il y a eu 106 saisines.

La majorité des cas de saisine concerne des demandes de création d'entreprise, de cumul d'activités accessoires, les obligations liées au secret et à la discrétion professionnelle, ainsi qu'au principe d'obéissance hiérarchique.

Les demandes d'avis émanent majoritairement d'agents titulaires ou contractuels relevant de la catégorie C.

Le référent déontologue a été sollicité par la ville de Villiers-sur-Marne afin de participer à la mise en place d'ateliers. Ce projet (mis en place en 2017 et 2018) est constitué de plusieurs grands rendez-vous :

- Septembre 2019 : participation à l'atelier « Laïcité »,
- Octobre 2019 : présentation du référent déontologue aux élus de la ville de Villiers-sur-Marne,
- Janvier 2020 : présentation du référent déontologue aux agents de la ville en plusieurs séances de 2 h et participation aux ateliers « Probité ».

Une réunion, début novembre, a permis de présenter succinctement le rôle du référent déontologue au SEDIF dans le cadre d'une rencontre avec les agents sur « la probité ».

Une nouvelle intervention est prévue pour une présentation plus approfondie de la mission, dans leurs locaux.

Médiation Préalable Obligatoire

Depuis le début du second semestre 2019, la médiatrice en charge de la MPO a enregistré 15 nouvelles saisines, dont une requête transmise par ordonnance du président de la 5^e chambre du Tribunal administratif de Melun.

10 saisines ont été déclarées irrecevables après instruction du dossier car intervenues en dehors du périmètre de l'expérimentation.



5 saisines ont été déclarées recevables, les litiges concernés portant sur :

- Rejet d'une demande indemnitaire préalable portant sur la revalorisation du régime indemnitaire et le versement de la NBI ;
- Litige relatif à un titre de recettes ;
- Litige relatif à une retenue sur salaire pour absence de service fait ;
- Litige relatif à la rémunération à demi-traitement d'un agent contractuel en congé de maladie ;
- Rejet d'un recours gracieux relatif à l'attribution de la NBI.

Six réunions de médiation ont été organisées dans les locaux du CIJ, concernant quatre agents relevant de quatre collectivités et établissements différents. Ces réunions ont compté 3 à 6 participants

en présence (agent, représentant syndical, avocat, élu en charge du personnel, DGAS, directeur des ressources humaines et/ou directeur des affaires juridiques).

Concernant ces quatre agents, 3 médiations sont terminées : les parties étant parvenues à un accord (à l'issue d'une seule réunion de médiation, dans un cas, de deux, dans un autre, et, au bout de la troisième réunion, dans le dernier).

COTISATION

État des finances locales

Selon le bulletin d'information statistique de la DGCL paru en septembre dernier, les collectivités territoriales continuent de modérer leurs dépenses de fonctionnement en axant notamment sur la maîtrise des dépenses de personnel. Après une augmentation de + 0,9 % en 2018, ces dernières augmenteraient de + 1,1 % en 2019.

S'agissant des recettes de fonctionnement, elles semblent poursuivre leur progression tout comme l'épargne brute qui s'en dégage.

Les dépenses d'investissement augmenteraient ainsi plus vite en 2019 (+ 8,5 %) qu'en 2018 (+ 5,2 %).

Toutefois, cette croissance devrait se trouver limitée du fait des dispositions du projet de loi de finances pour 2020, présenté au Conseil des ministres le 27 septembre 2019. Lesquelles tendent à réduire les marges de manœuvre fiscales des collectivités territoriales en confirmant la réforme de la fiscalité locale et en prévoyant, contrairement aux années précédentes, une non-revalorisation des bases d'imposition locales.

Enfin, l'annonce par le gouvernement de la poursuite de la contractualisation et du maintien de l'objectif de 70 000 suppressions de postes au sein de la fonction publique territoriale, d'ici la fin du quinquennat, appelle les collectivités à de nouveaux efforts de gestion.

Une baisse opportune de la cotisation sans pour autant remettre en cause le développement des missions

La prise en compte de la loi de transformation de la fonction publique implique dès 2020 un allègement, voire une suppression de certaines procédures relevant des missions obligatoires du CIJ.

Le fonctionnement des instances paritaires est impacté dans la mesure où ne relèveront plus de la Commission Administrative Paritaire (CAP), les questions relatives aux mobilités et mutations dès le 1^{er} janvier 2020, puis celles portant sur l'avancement de grade et la promotion interne au 1^{er} janvier 2021.

Subsisteront des cas de saisine relevant de la possibilité de recours des agents, à savoir les refus de temps partiel, les refus de démission, les demandes de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, les refus de titularisation au terme du stage, etc. sans que la durée des séances soit pour autant réduite. Les conseils de discipline de recours sont par ailleurs supprimés.

Si la promotion interne n'est plus un cas de saisine des CAP, il n'en demeure pas moins que cette procédure relève toujours de la compétence du président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés, et que son instruction est maintenue au sein de la direction des Organismes paritaires. L'activité du service « secrétariat de la Promotion Interne » sera donc questionnée pour renforcer l'équipe si besoin. Un premier bilan sera réalisé à la fin du 1^{er} semestre 2020 afin de mesurer les premiers impacts de la loi sur l'activité de l'ensemble des services de la direction des Organismes paritaires.

Par ailleurs, la loi prévoit la réforme des modalités de prise en charge des FMPE, ce qui devra être pris en compte dans l'estimation de la masse salariale 2020. La limitation de la durée de prise en charge aura notamment pour effet, à terme, la sortie du dispositif de 5 agents.

Dans un tel contexte, une baisse de la cotisation applicable aux affiliés semble opportune. Outre le fait de constituer un ajustement cohérent des recettes à hauteur du service rendu, elle contribuera à l'effort financier requis des budgets locaux. Elle permettrait de limiter la croissance du fonds de roulement du CIG, sans pour autant compromettre sa capacité d'autofinancement.

Par conséquent, il est proposé au conseil d'administration de porter ce taux à 0,57 % de la masse salariale. Un premier bilan sera fait à l'issue de l'année prochaine et un nouvel abaissement pourrait être envisagé en tenant compte du maintien ou non du transfert financier du CNFPT (concours et FMPE).

La baisse du taux de cotisation ne s'oppose nullement à une perspective de développement des missions du centre de gestion et pour certaines prestations facultatives c'est l'occasion de mener une réflexion globale quant à l'offre et à la tarification de services actuellement proposée par le CIG aux collectivités et établissements publics de son ressort géographique.



Il est proposé au conseil
d'administration de porter
le taux de cotisation à
0,57 %
de la masse salariale
au 1^{er} janvier 2020.

Enfin, dans un contexte où le CIG doit plus que jamais s'affirmer comme partenaire privilégié des collectivités et établissements de la petite couronne, il existe un réel intérêt pour lui à se positionner sur des besoins non encore, ou partiellement, couverts, présentant un enjeu majeur pour les affiliés.

La mise en place de la période préparatoire au reclassement (PPR) instaurée par le décret du 5 mars 2019, ainsi que le développement de la mission paie sont quelques pistes d'évolution. Cette réflexion apparaît d'autant plus nécessaire que les quelques financements issus de partenariats avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la CNRACL restent incertains pouvant conduire à une forte baisse.

Le CIG continuera pour autant à proposer des prestations dans ce domaine.



DATES DES PROCHAINS CONSEILS D'ADMINISTRATION

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