

L'actualité du CIG

au Conseil d'administration

CIG petite couronne



L'actualité du CIG au conseil d'administration du 19 janvier 2021

#19 - Mars 2021



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

LA COMMUNICATION

Parmi les dossiers récemment traités, je relèverai :

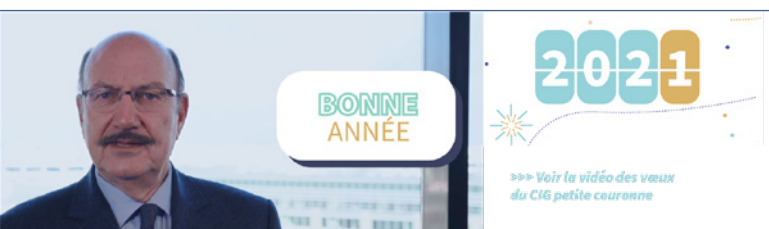
- La réalisation d'une vidéo de vœux 2021 à laquelle j'ai eu le plaisir de participer,
- La préparation d'un événement « Canal RH » sur le temps de travail qui sera diffusé en direct sur le site Internet du CIG, le 2 février prochain, et auquel participera notamment notre collègue Philippe Laurent en tant qu'expert sur le sujet,
- La contribution à la réalisation de contenus pour un outil d'e-learning du service retraite,
- La mise en pages d'une plaquette relative à la prévention des risques lors des chantiers sur la voie publique pour le compte du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels.

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE

Les services de la direction de la santé et de l'action sociale poursuivent leur accompagnement des collectivités face à la crise sanitaire par la rédaction de fiches thématiques ainsi que l'organisation de webinaires consacrés à cette situation et à la prévention des risques professionnels.

Au cours de l'année 2020, le service EIPRP a pu maintenir les Jeudis de la prévention. Ces rencontres destinées aux préventeurs des collectivités adhérentes au service EIPRP ont permis d'aborder des thèmes comme la réforme du CACES ou l'organisation de la restauration collective en période de crise sanitaire. Il est à noter également le déploiement de travaux en réseaux de collectivités. La démarche repose sur un travail conjoint entre le CIG et six à dix collectivités volontaires et prévoit une alternance entre des temps collectifs (partage de diagnostics, construction commune d'outils, transfert de méthodes et de compétences) et des temps de travail au sein de chaque collectivité. Deux groupes de travail ont été constitués. Le premier a démarré en septembre 2019 sur la sécurisation des chantiers mobiles sur voirie et s'est poursuivi jusqu'en décembre 2020. Un second groupe de travail a débuté en octobre 2020 sur la thématique du risque amiante. A chaque fois, la mise en réseau favorise le partage de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques.

À mettre également en exergue : le déploiement d'une nouvelle offre de service en ergonomie. Le service EIPRP poursuit le développement de son offre en matière d'interventions ergonomiques et propose désormais aux collectivités de les accompagner sur leurs projets architecturaux dès la conception (modification ou construction de nouveaux bâtiments ou espaces de travail) ainsi que dans leurs divers projets de réorganisation (dématérialisation, etc.).





Par ailleurs, afin d'accompagner les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR), le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi a organisé un webinaire le 12 octobre 2020 qui a permis d'évoquer les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif statutaire et les modalités de collaboration entre les employeurs territoriaux et le CIG petite couronne. Au total, 99 personnes ont participé à cet événement.

Enfin, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées : conférence en ligne « Numérique, déficience visuelle et maintien dans l'emploi » le 25 novembre 2020. Dans le cadre de la 24^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le service CIME a organisé un Webinaire intitulé « Numérique, déficience visuelle et maintien dans l'emploi » le mercredi 25 novembre 2020. Cette visio-conférence, organisée en partenariat avec la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, a permis d'évoquer les recommandations en termes d'accessibilité numérique, les aides techniques numériques, les outils partagés et le télétravail. Au total, 37 participants ont été sensibilisés à ces sujets.

LE CONSEIL ET L'EXPERTISE STATUTAIRE

Depuis le 1^{er} janvier dernier, le service de l'expertise statutaire a fait évoluer ses missions en devenant la direction du conseil et de l'expertise statutaires. Cette nouvelle direction est structurée autour de trois missions, (avec un objectif de polyvalence des agents) :

- Le conseil statutaire collectif au travers de plusieurs canaux (rencontres de gestionnaires, webinaires, ateliers, supports écrits),
- L'expertise statutaire individuelle dont l'objectif est d'apporter une réponse aux sollicitations des collectivités et de développer des accompagnements sur-mesure,
- La veille statutaire, pour à la fois être réactif dans l'information délivrée aux collectivités et relayer auprès des pouvoirs publics les difficultés d'application des textes et les préoccupations des collectivités.

Ces évolutions et la structuration de la direction nouvellement créées seront mises en place progressivement à compter de l'année 2021 et au fil des recrutements visant à renforcer l'équipe.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

En 2020, 141 saisines ont été traitées, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'activité 2019.

Plus de 80 % des saisines, comme en 2019 correspondent à des questionnements relatifs aux possibilités de cumul

d'activité. Le référent déontologue a également été amené à se déplacer en collectivités pour présenter ses missions et parfois accompagner les employeurs dans la mise en place d'ateliers de sensibilisation de leurs agents à la déontologie.



L'année 2020 aura été également l'occasion de participer à la rédaction d'un guide pratique relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique que les collectivités doivent mettre en place depuis le 1^{er} mai 2020.

Par ailleurs, la Ville de Villiers-sur-Marne mène depuis une dizaine d'années une politique active en matière d'intégration de ses agents dans la connaissance de leur environnement territorial mais aussi des valeurs inhérentes au service public. Elle a dans ce cadre mis en place une charte des valeurs communes permettant de guider et de réguler les relations des agents dans leurs relations au quotidien et ainsi de donner une dynamique à l'appartenance collective. La charte s'est accompagnée de la mise en place d'ateliers (laïcité, probité) pour permettre des échanges entre agents autour des valeurs du service public. Le référent déontologue est associé à cette démarche depuis 2018. Une déclaration d'intention a été signée entre la Ville de Villiers-sur-Marne et le CIG petite couronne le 12 janvier 2021. Elle cristallise un véritable partenariat entre les deux institutions pour développer des actions partagées et mettre en commun des savoirs et expérience dans le cadre de la déontologie.



LES ORGANISMES PARITAIRES

Les CCP en formation ordinaire des catégories C et B se sont réunies les 11 et 12 janvier 2021. Quant à celles des CAP des mêmes catégories, elles se sont réunies les 19 et 20 janvier 2021. Nous mesurons d'ores et déjà l'impact des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 sur l'activité de la direction.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus saisies sur les dossiers relatifs aux mutations et mobilités et, depuis le 1^{er} janvier 2021, elles n'auront plus à donner leur avis sur les avancements de grade et la promotion interne. J'ai adressé un courrier aux maires et présidents le 21 décembre dernier sur l'allègement des compétences des CAP.

Enfin, le comité technique placé auprès du CIG s'est réuni le 14 janvier 2021.

En ce qui concerne les conseils de discipline, les CCP se sont réunies les 11 et 12 janvier 2021 pour examiner 5 affaires et les CAP des 4, 19, 20 et 29 janvier ont examiné 11 affaires.

En matière de promotion interne, j'ai arrêté les lignes directrices de gestion le 15 décembre 2020 que j'ai adressées aux maires et présidents, par courrier, le 21 décembre dernier. Elles sont applicables au 1^{er} janvier 2021 à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ayant confié cette procédure au CIG.

Un important cycle de concertation des CT locaux s'est déroulé du 1^{er} octobre au 30 novembre 2020 : le CIG a sollicité 178 collectivités et établissements publics affiliés (comptant plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/Caisses des écoles). Au 14 décembre 2020, on décomptait 128 réunions des CT locaux, soit 71 % de ces instances.

À cette même date, le CIG avait réceptionné **256 avis émis** par les collègues des représentants du personnel et des représentants des employeurs. Le projet a recueilli **199 avis favorables**, 36 avis défavorables et 21 avis réputés donnés, soit **78 % d'avis favorables**.

Par ailleurs, un autre projet stratégique en 2021 pour le CIG, **la dématérialisation des instances paritaires (DIP)**, est entré dans sa phase opérationnelle en décembre 2020 sur les volets « CAP en formation ordinaire » et « promotion interne » qui ont été définis comme prioritaires. Les équipes de ces deux services sont mobilisées et seront amenés à solliciter un panel d'affiliés pour rester au plus près des besoins.



LES PUBLICATIONS STATUTAIRES

Le numéro des IAJ de décembre 2020 contient notamment :

- Un dossier d'actualité sur la police municipale,
- Un dossier présentant les recommandations de la Cour des Comptes en matière d'emploi des agents contractuels,

→ Un dossier relatif aux conditions de versement de la prime Grand âge dans la FPT.

Le numéro des IAJ de janvier 2021, en préparation, comportera quant à lui :

- Un dossier consacré à l'analyse des dispositions des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2021,
- Le tableau annuel des cotisations au 1^{er} janvier 2021,
- Un dossier relatif aux conditions d'application de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique territoriale,
- Un dossier d'actualité consacré aux modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » dans la FPT,
- Un dossier d'actualité présentant le dispositif réglementaire de partage du SFT en cas de garde alternée.



La banque BIP

Il est rappelé que cette banque propose environ 700 fiches explicatives sur le statut de la fonction publique territoriale, mises à jour en permanence, ainsi qu'une veille documentaire.

A signaler en particulier :

- La mise à jour des fiches COVID 19 afin de tenir compte des dernières évolutions réglementaires, et notamment de la parution de la circulaire du 14 décembre 2020 relative au déploiement des tests antigéniques dans les collectivités,
- La prise en compte du décret du 30 novembre 2020 relatif au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique,
- La prise en compte du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,
- La prise en compte du décret fixant les conditions d'attribution du forfait « mobilités durables » dans la FPT,
- La prise en compte de la loi du 29 décembre de finances pour 2021 et du décret du 8 janvier 2021 prévoyant la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid 19.

LA MISSION DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Depuis décembre 2020, 4 nouvelles saisines portant sur des litiges relatifs à la rémunération sont en cours d'instruction (dont le non-paiement d'heures supplémentaires effectuées par 3 animateurs contractuels d'un centre de vacances d'une même collectivité). Deux réunions de médiation ont été organisées dans les locaux du CIG petite couronne, les 4 et 15 décembre 2020 :

- Sur le rejet d'une demande d'attribution de la NBI,
- Et sur le placement en CMO à demi-traitement et les conditions d'aménagement du poste de travail à la reprise des fonctions après un congé de maladie d'un travailleur handicapé.



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Une nouvelle ordonnance et un nouveau décret prolongent les mesures dérogatoires permettant d'assurer la continuité de l'organisation des voies d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire.

Elles concernent les concours et examens professionnels en cours ou ouverts jusqu'au 30 avril 2021.

Il est notamment possible d'avoir recours à la visioconférence et aux moyens de communication électronique pour les épreuves orales d'entretien et pour les réunions de jury. Le contenu des épreuves peut être adapté pour permettre une organisation dans le respect du protocole sanitaire.

Les épreuves écrites de la session 2020 des concours de gardien-brigadier de police municipale, reportées pour cause de confinement, ont finalement pu se dérouler sans encombre le 5 janvier 2021, dans les locaux du CIG, à Pantin, et au Parc Floral de Paris.

2 222 candidats étaient admis à concourir, 1034 se sont présentés, soit un taux de présence de 46,53 %.

Les copies vont faire l'objet d'une correction dématérialisée. Revêtues d'un QR code, elles ont été scannées et mises à la disposition des correcteurs sur une plateforme. Les corrections s'effectueront en ligne.



L'EMPLOI

L'actualité de l'emploi porte sur les résultats d'une enquête réalisée par le service emploi-études auprès de lauréats de concours inscrits sur liste d'aptitude depuis mars 2016, date de mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des lauréats, issu de la loi déontologie.

Cette enquête avait pour objectif d'évaluer la proportion de « vrais » externes parmi les lauréats du concours externe, de mieux appréhender le parcours des lauréats et d'identifier leurs besoins et attentes en termes d'accompagnement.

Plus de 3 000 lauréats ont répondu, ce qui a permis de mettre en avant les éléments suivants :

- Un nombre très faible de « vrais » externes puisque 90 % des répondants étaient en poste en collectivité avant leur inscription sur liste d'aptitude,

- Un nombre important de lauréats ont été nommés sans avoir informé le centre de gestion, ce qui laisse à penser que le taux réel de reçus-collés est inférieur à celui enregistré par le CIG,

- 90 % des répondants déclarent ne pas avoir eu besoin d'aide pendant leur recherche d'emploi.

Les résultats de l'enquête feront prochainement l'objet d'une communication plus large.



L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET LES FINANCES

Les dernières écritures comptables (mandats de dépenses et titres de recettes) de l'exercice 2020 ont été passées mi-janvier. Désormais, le service des finances travaille en concertation avec les services du Trésor public pour s'assurer de la conformité des écritures de l'ordonnateur d'une part et du comptable d'autre part.

Par ailleurs, le budget primitif 2021 est en cours de préparation. Les orientations budgétaires pour 2021 sont présentées aujourd'hui et pourront faire l'objet d'échanges. Le BP sera adopté lors de la séance du 16 mars prochain.

Enfin, les courriers d'information sur le nouveau taux de cotisation applicable à compter de 2021 (0,50 %) ont été adressés aux 359 collectivités et établissements affiliés début janvier.

Quelques mots sur l'action des services rarement évoqués : Fin 2020, le service logistique a suivi divers chantiers dans les locaux du Centre :

- Le remplacement des régulateurs des ventilo-convecteurs du 2^e étage,

→ Le déplacement de cloisons pour créer de nouveaux bureaux,
→ Les travaux sur le contrôle d'accès et la sécurisation des accès prévus pour la salle des serveurs informatiques et au sous-sol notamment.

Le service a également participé au choix du candidat appelé à établir le programme du marché d'aménagement des locaux, mission qui devrait débuter courant février.

Enfin, le service secrétariat général-commande publique a suivi, dans le cadre de la démarche Proximité Territoriale, le projet d'achat du bâtiment de Villiers-sur-Marne marqué par la signature de l'acte de vente devant notaire le 18 décembre dernier.

Une démarche d'acquisition d'un espace supplémentaire dans les Hauts-de-Seine sera engagée dans un proche avenir.

En outre, des contacts ont été établis avec nos interlocuteurs afin de mettre à jour l'annuaire des contacts chez les affiliés suite au renouvellement des exécutifs en petite couronne.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Après validation du projet « Vision du système d'information du CIG » (2020-2026), la DSI travaille notamment à l'établissement du schéma directeur qui permettra à la fois de donner de la visibilité aux utilisateurs et de définir les conditions de réussite de ce projet. Au cours des années, le CIG a décliné SNAPI-CAP en plusieurs applications métiers. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre la dématérialisation des documents et d'adapter les outils aux besoins actuels tant internes qu'externes.

LES RESSOURCES HUMAINES

Depuis le dernier conseil d'administration, l'activité de la direction des ressources humaines est restée fortement impactée par la crise sanitaire. La mise en place des protocoles sanitaires, suivie par la référente COVID rattachée à la direction, a continué afin de préserver la santé des agents du Centre et des personnes extérieures, et de maintenir le niveau de prestation rendu aux collectivités affiliées.

En parallèle, la DRH a poursuivi son action tout en maintenant un dialogue social dynamique et de qualité à travers l'organisation de nombreux CT et CHSCT de service. En termes de projets, la fin d'année a vu l'aboutissement de la réflexion sur le télétravail « post Covid » et sur la mise en place d'un droit d'option sur le CET,

permettant aux agents la monétisation d'une partie de leurs jours. La DRH a participé activement aux réunions budgétaires afin de contribuer à l'élaboration du BP 2021 portant sur la masse salariale. La campagne d'évaluation de l'année 2020 a été lancée et le renouvellement de marché lié à la gestion des temps a abouti. Enfin, la DRH a finalisé son projet de plan d'actions sur l'égalité professionnelle femme/homme, rendu obligatoire par décret, et qui sera présenté au conseil d'administration du 16 mars 2021, la date butoir étant fixée au 31 mars 2021.



REPRÉSENTANTS DU CIG AUPRÈS À LA FNCDG ET DU GIP

La Fédération nationale des centres de gestion (FNDCDG) 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.

En tant que membre de la FNDCDG de la fonction publique territoriale, le CIG doit désigner deux vice-présidents pour assister le Président lors des assemblées générales.

Messieurs Anthony MANGIN et Philippe LAUNAY ont été désignés en qualité de vice-présidents représentants du CIG à l'assemblée générale de la FNDCDG.

Philippe LAUNAY a également été désigné pour participer aux assemblées générales du GIP informatique des centres de gestion.



DATES DES PROCHAINS CONSEILS D'ADMINISTRATION EN 2021

- ▶ 16 mars
- ▶ 15 juin
- ▶ 28 septembre
- ▶ 23 novembre