



Extraits de discours prononcés lors du Conseil d'administration du 28 novembre 2016

# 3 - Janvier 2017



## JACQUES ALAIN BÉNISTI, PRÉSIDENT DU CIG, DÉPUTÉ-MAIRE DE VILLIERS-SUR-MARNE

La séance d'aujourd'hui porte essentiellement sur l'information et l'échange sur le contexte et les orientations budgétaires 2017, et doit aboutir au vote du taux de cotisation au CIG pour 2017. Il est à noter que la recomposition de la carte territoriale depuis la création au 1<sup>er</sup> janvier 2016 de la Métropole du Grand Paris et des 11 Etablissements Publics Territoriaux n'a pas eu d'impact sur l'étendue de l'affiliation des collectivités et des établissements publics au CIG. Un seul territoire, Grand Paris Sud Est Avenir (T11), n'est pas affilié. Toutefois, la situation du CIG demeure atypique compte tenu du nombre élevé de grosses collectivités volontairement affiliées. Cela représente à la fois une force et une faiblesse.

### UN TAUX DE COTISATION D'AFFILIATION 2017 MAINTENU À 0,60 %

C'est pourquoi, malgré un tassement des effectifs en petite couronne et donc du produit des cotisations, j'ai décidé de ne pas augmenter le taux de la cotisation pour 2017, fixé depuis 2013 à 0,60 % de la masse salariale et qui constitue, je me plais à le rappeler, le taux le plus bas de l'ensemble des centres de gestion. Le taux pratiqué par les autres centres de gestion approche le plus souvent le montant maximum de 0,80 %. Confrontés à un paysage territorial en pleine évolution et à d'importantes restrictions budgétaires, les collectivités et les établissements publics de la petite couronne doivent trouver, plus que jamais, un soutien auprès du CIG petite couronne. Et ce, tant dans l'appui et le conseil aux collectivités que dans les tarifications en vigueur pour assurer les missions actuelles. De plus, l'offre de services du CIG fait l'objet d'une réflexion approfondie afin d'accompagner les employeurs publics au plus près de leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines.

### LA NOMINATION DE SARAH DESLANDES



Je tenais ensuite à vous informer que la direction générale du CIG sera au complet le 1<sup>er</sup> janvier 2017 avec la nomination de Sarah DESLANDES, actuelle directrice de la santé et de l'action sociale depuis 4 ans, au poste de directrice générale adjointe en charge de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale, en remplacement de Muriel GIBERT qui fait valoir ses droits à la retraite.

### L'INAUGURATION DE LA RUE LUCIENNE GÉRAIN



Il a été procédé le 24 novembre dernier à l'inauguration de la rue Lucienne Gérard, en partenariat avec la mairie de Pantin et la délégation du CNFPT première couronne. Cet événement, qui a réuni plus de 150 personnes dont nombre d'agents de nos trois structures (ville de Pantin, CNFPT et CIG), a eu lieu en présence notamment du maire de Pantin, Bertrand KERN, de son adjointe aux ressources humaines, Sonia GHAZOUANI-ETTIH, de la députée de Seine-Saint-Denis, Elisabeth GUIGOU, du délégué du CNFPT, Patrice CALMEJANE et de moi-même.



Malgré un tassement des effectifs en petite couronne et donc du produit des cotisations, j'ai décidé de ne pas augmenter le taux de la cotisation d'affiliation pour 2017, fixé depuis 2013 à 0,60 % de la masse salariale et qui constitue, le taux le plus bas de l'ensemble des centres de gestion.

Il a permis de resserrer encore les liens interpersonnels entre le CIG, le CNFPT et la mairie de Pantin. Une exposition sur « Lucienne GERAIN », première femme nommée Secrétaire générale en 1936 d'une ville de plus de 30 000 habitants, Pantin, a eu lieu.

## 16 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2016

Poursuivons avec l'actualité de la direction des concours, qui a été marquée, au cours de cette année 2016, par l'organisation de 6 concours et de 10 examens professionnels.

Le CIG a également produit 151 sujets d'écrit, soit pour son usage exclusif, soit dans le cadre des travaux de la cellule pédagogique nationale des centres de gestion. Il a élaboré 48 sujets pour l'épreuve de bureau-tique des concours d'adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe, 17 sujets pour les épreuves pratiques des concours et examen d'adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe, 20 sujets de langue pour les épreuves facultatives et 18 livrets d'entretien.

Depuis la sortie du décret relatif à la prolongation du dispositif de résorption de l'emploi précaire, les agents du service administration générale se sont également mobilisés pour organiser au mieux les sélections professionnelles et aider les collectivités, avec notamment la mise en ligne d'un simulateur de situation individuelle.

L'organisation des premières commissions de sélection a démarré avec la ville de Sceaux début novembre.

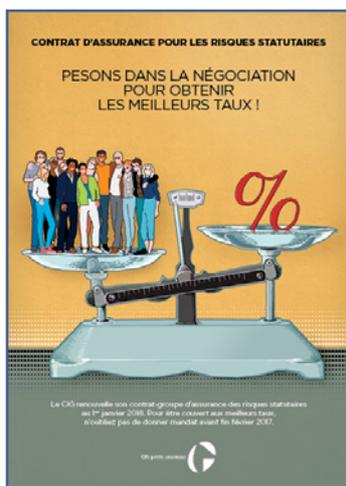
## DES INSTANCES MÉDICALES BIEN ORGANISÉES

Dans le cadre d'une évaluation des politiques publiques souhaitées par le Premier ministre, concernant les instances médicales de la fonction publique, et d'une démarche menée en cohérence avec les négociations en cours au niveau national sur le plan de la santé au travail, le CIG a eu l'honneur de recevoir la visite d'une délégation composée de l'Inspection générale de l'administration (IGA), de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAEN) le 28 octobre dernier. Celle-ci a souhaité examiner dans le détail et sur place l'ensemble des procédures mises en place par le CIG dans le cadre du traitement des dossiers des secrétariats des commissions de réforme et comité médical interdépartementaux qui ont été saluées. L'IGA s'est déclarée impressionnée par l'organisation mise en place même si des pistes d'amélioration ont été évoquées. Un allègement des dossiers et des procédures en vigueur pour ces deux instances est en effet à l'étude.

## LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES

Concernant le renouvellement du contrat d'assurance pour les risques statutaires, je vous informe que le CIG va renouveler le contrat groupe qui assure les employeurs publics contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé des agents.

En étant le plus nombreux possible, ce contrat devrait offrir des taux particulièrement avantageux aux employeurs publics. Mais pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier, si elles le souhaitent, de ce dispositif, les autorités territoriales doivent impérativement (si la collectivité ou l'établissement a un effectif d'au moins 50 agents), donner mandat au CIG, par délibération, avant la fin du mois de février 2017.



Je vous invite donc à donner mandat au CIG si vous voulez rentrer dans le dispositif, sachant que cela ne préjuge en rien de votre décision ultérieure d'y souscrire. Cela vous permettra tout simplement de pouvoir y adhérer à n'importe quel moment de sa durée. En revanche, comme la procédure l'impose, ceux qui n'auront pas donné mandat au CIG ne pourront malheureusement pas y adhérer.

Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'ont aucune formalité à faire pour pouvoir bénéficier de ce contrat groupe.

## UNE ÉTUDE SUR L'ABSENTÉISME

En matière d'Emploi, le service emploi-études, en partenariat avec le service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels, réalise actuellement une étude sur l'absentéisme pour le compte d'une ville de plus de 50 000 habitants (analyse fine de l'absentéisme dans quatre directions et définition d'un plan d'actions). La première étape de cette mission consiste à élaborer un diagnostic partagé qui s'appuiera sur une analyse chiffrée, une observation de terrain et une animation de groupes de travail. La seconde étape se traduira par l'identification de leviers d'action de réduction des absences.

La mission remplacement du CIG affiche quant à elle, une moyenne mensuelle de 27 agents remplaçants en poste.

Enfin, le conseil en orientation professionnelle, qui consiste à accompagner un agent dans un projet de mobilité, qu'il soit choisi ou subi, a connu une activité soutenue depuis le début de l'année : 39 agents ont en effet été accompagnés pour le compte de 11 collectivités. Environ la moitié des agents accompagnés sont en attente de reclassement ou reconnus travailleurs handicapés.

## UNE INITIATIVE CONJOINTE DU CIG ET DU CNFPT

Concernant la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite, soulignons là encore une initiative conjointe du CIG et du CNFPT : 120 responsables et gestionnaires des services carrière et formation des collectivités affiliées ont assisté le 25 octobre dernier à la demi-journée présentée conjointement avec le CNFPT première couronne, sur le déroulement de carrière et la formation statutaire obligatoire (FSO) au cours de laquelle ont été particulièrement précisés les incidences en termes de promotion interne et les rôles respectifs de chaque organisme, CNFPT et CIG.

Enfin, fin novembre et début décembre, des rencontres de gestionnaires porteront sur le RIFSEEP, dont la mise en œuvre s'échelonne dans les collectivités.

## L'EXTENSION DU TÉLÉTRAVAIL

Terminons ce tour d'actualité par l'extension du télétravail au CIG, qui conserve une longueur d'avance dans ce domaine. En effet, dès novembre 2011, le CIG a innové en introduisant à titre expérimental le télétravail, dispositif reconduit les années suivantes, et qui concerne actuellement une vingtaine d'agents.

Le bilan tiré de cette expérimentation s'avérant tout à fait positif, il a été décidé de proposer pour 2017 l'extension raisonnée à des agents du CIG de cette modalité de travail, officialisée par un décret du 11 février 2016, sous réserve d'exercer des fonctions « télétravaillables » et de remplir certaines conditions d'éligibilité.

L'objectif poursuivi par l'établissement s'inscrit tout d'abord dans une démarche de développement durable, en visant l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des agents, l'attractivité du CIG lors de futurs recrutements, la réduction des déplacements, et également un accroissement de l'efficacité de l'activité ainsi qu'une valorisation des fonctions managériales.

Par cette mesure, le CIG souhaite faire preuve d'ouverture dans l'organisation du travail et agir résolument en faveur de la qualité du travail et l'évolution des pratiques managériales.