



Centre Interdépartemental de Gestion
de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

Accompagner

les employeurs publics
de la petite couronne
dans la gestion des ressources humaines

Collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, le CIG :

- **A**ccompagne les employeurs publics dans le développement de leurs politiques RH.
- **M**et à leur disposition des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels titulaires et contractuels.
- **A**ssure le secrétariat des organismes consultatifs et contribue à la qualité du dialogue social.
- **F**avorise la mise en réseaux des différents acteurs locaux de la gestion des ressources humaines (élus, directeurs, encadrants, gestionnaires...).
- **R**elaie les préoccupations des employeurs locaux dans l'application des règles statutaires auprès des pouvoirs publics.
- **O**rganise des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.
- **A**ssure des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

/// ÉDITO



Le président,
Jacques Alain
Bénisti,

maire de Villiers-sur-Marne,
député honoraire

Le CIG, partenaire au quotidien

pour la gestion
de vos ressources
humaines

***Le CIG est mobilisé
à vos côtés
pour anticiper les besoins
émergents dans une fonction
publique territoriale en
constante évolution, et encore
davantage à l'occasion
de réformes territoriales
ou institutionnelles.***

Écoute, conseil, proximité, réactivité, sur-mesure et pluridisciplinarité résument bien l'approche du CIG en matière de conseil et de prestations de services dans le domaine de la gestion des ressources humaines pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne.

La motivation principale des membres du conseil d'administration – tous issus d'une liste commune composée d'élus locaux de diverses sensibilités –, de la direction et du personnel du CIG est d'offrir en permanence, dans un cadre de mutualisation, des prestations adaptées à vos besoins évolutifs.

La totalité des collectivités territoriales et des établissements publics de son ressort géographique sont affiliés au CIG et, pour la majorité d'entre eux, à titre volontaire. Cela traduit l'intérêt et l'utilité des missions et prestations proposées. L'offre ne cesse de se développer et de se diversifier pour mieux répondre à vos attentes, préoccupations au quotidien et assurer la sécurité de vos décisions relatives à la gestion des ressources humaines.

Le CIG est donc mobilisé à vos côtés pour anticiper les besoins émergents dans une fonction publique territoriale en constante évolution, et encore davantage depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

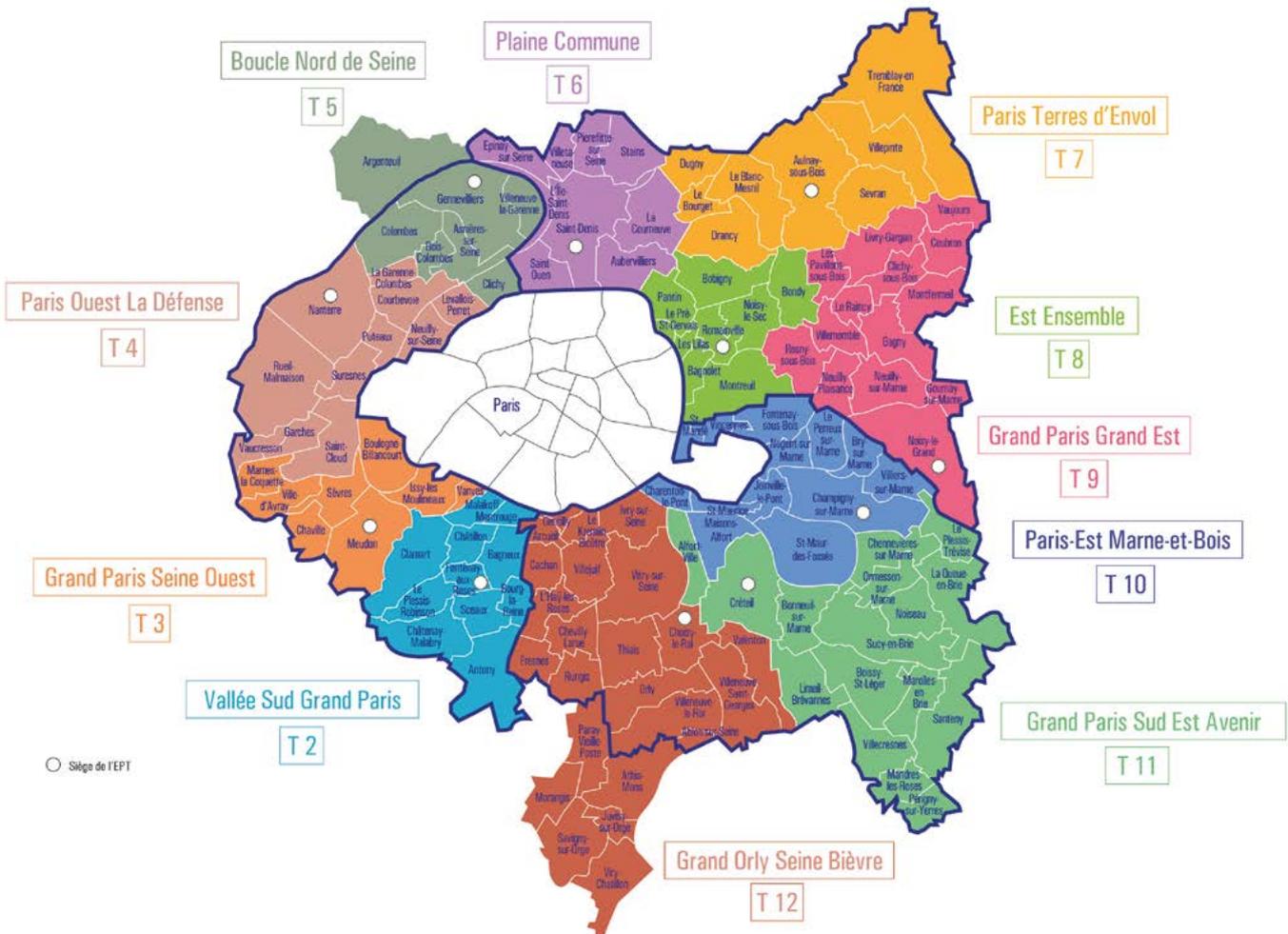
Convaincu que le travail en réseau est désormais incontournable, le CIG multiplie les initiatives dans ce sens avec les interlocuteurs en ressources humaines et assure un dialogue permanent avec ses dirigeants. Leur participation est croissante autour de l'actualité et des rendez-vous thématiques. Les partenariats : Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF), Fonds national de prévention (FNP), Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), CNFPT, FNCDG, etc. participent à la mise en œuvre d'initiatives adaptées.

Conscient également des contraintes budgétaires de ses partenaires, le CIG affiche le taux de cotisation le plus bas parmi l'ensemble des centres de gestion, et l'a baissé en 2020 et 2021. Et ce, malgré la création de nouvelles prestations confiées au CIG sans compensation financière.

Demeurer votre partenaire et appui au quotidien et renforcer encore nos complémentarités pour mieux vous accompagner, jouer pleinement un rôle de relais et d'interlocuteur essentiel auprès des pouvoirs publics en matière de RH et de statut, telles sont les ambitions du CIG, de ses élus et de ses équipes.



Le CIG petite couronne





**100 %
des collectivités
et établissements
affiliés**

Un établissement public spécialisé dans le conseil et l'accompagnement en gestion des ressources humaines pour les collectivités territoriales, les établissements publics et leurs agents en petite couronne.

/// Le partenaire des employeurs publics de la petite couronne pour une gestion des ressources humaines efficiente

Créé par la loi du 26 janvier 1984, le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dit CIG petite couronne, est un établissement public administratif.

Ses missions, définies par la loi, portent sur la gestion des agents territoriaux employés en petite couronne : Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne, sans oublier la Métropole du Grand Paris et quelques établissements situés dans Paris.

Relevant du statut de la fonction publique territoriale, ces agents sont près de 150 000, dont plus de 100 000 fonctionnaires territoriaux.

Le CIG est financé par les collectivités territoriales et des établissements publics* de la petite couronne, qui lui sont affiliés obligatoirement ou volontairement selon leurs effectifs. La plupart des quelque 375 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne sont volontairement affiliés.

Le CIG intervient de façon neutre pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Il leur permet de mutualiser des ressources afin de disposer d'outils, conseils et prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines efficaces et aux meilleurs coûts.

**Communes, conseils départementaux, établissements publics (Métropole du Grand Paris, établissements publics territoriaux, syndicats de communes, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles...).*



Un conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune

Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (tous les 6 ans) dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président. Le président du CIG est Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire.

Vice-Présidents

Philippe LAURENT,
maire de Sceaux, 1^{er} vice-président,
délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris

Françoise KERN,
adjointe au maire de Pantin, 2^e vice-présidente,
déléguée aux commissions administratives paritaires

Catherine DESPRES,
conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente,
déléguée aux commissions consultatives paritaires

Anthony MANGIN,
adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président,
délégué aux concours et à l'emploi

Philippe LAUNAY
adjoint au maire de Levallois-Perret, 5^e vice-président,
délégué aux finances et à la commande publique

Fernand BERSON,
adjoint au maire de L'Haÿ-les-Roses, 6^e vice-président,
délégué à la suppléance en cas d'empêchement
de Mesdames KERN et DESPRES

Autres membres du bureau

Marie CHAVANON, maire de Fresnes

Jean-Luc CAEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort

Sabrina ASSAYAG, conseillère municipale des Pavillons-sous-Bois

Christine CERRIGONE, adjointe au maire du Blanc-Mesnil

Belaïde BEDDREDINE, adjointe au maire de Montreuil

Bernard FOISY, conseiller municipal du Plessis-Robinson

300 agents

Le CIG petite couronne compte 300 agents territoriaux. Compte tenu de la nature des missions assurées par le CIG au profit des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, nombre d'entre eux sont des cadres experts : juristes, gestionnaires en ressources humaines, conseillers orientation mobilité, conseillers emploi, chargés d'études, informaticiens, médecins de prévention, assistantes sociales, ingénieurs en prévention, psychologues du travail, conseillers en organisation, médiateur, référent déontologue...

300
agents
experts



6 DOMAINES D'INTERVENTION

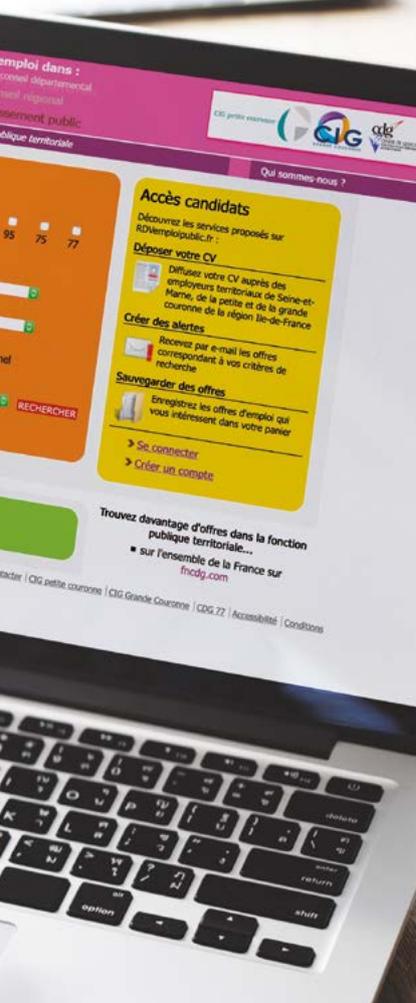


LES MISSIONS

Le CIG a vocation à assurer ses missions dans le domaine de la gestion des ressources humaines, les unes sont obligatoires, les autres sont optionnelles, auprès de l'ensemble des employeurs publics et agents de la petite couronne.



ACCOMPAGNEMENT DES POLITIQUES RH



Accompagner les employeurs publics dans le développement de leurs politiques RH.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// La bourse de l'emploi et la promotion de l'emploi public

La bourse de l'emploi facilite la mise en relation des employeurs territoriaux et des candidats à l'emploi. Le CIG assure le recensement et la publicité des emplois créés et vacants. Il publie les offres d'emploi des employeurs sur les sites www.rdvemploipublic.fr et www.place-emploi-public.gouv.fr. Il met à disposition un vivier de candidats en recherche d'emploi : accès aux curriculum vitae de lauréats de concours, de fonctionnaires en recherche de mobilité et de personnes recherchant un emploi au sein de la fonction publique territoriale. Il présélectionne des candidats qu'il propose aux employeurs locaux à leur demande. Le CIG accueille, oriente, informe le public concernant les modalités de recrutement et de mobilité dans la fonction publique territoriale. Il participe à divers salons et à des forums de l'emploi et intervient auprès d'établissements de formation pour faire connaître les métiers territoriaux, les concours d'accès à la fonction publique territoriale et les offres d'emploi.

/// L'observatoire emploi/RH en petite couronne

Le CIG conduit des actions d'observation, de recueil et d'analyse de données sur l'emploi public, ainsi que des études dans le domaine de l'emploi et de la GRH permettant une comparaison sur le territoire de la petite couronne.

Il accompagne les collectivités lors de l'élaboration du « Rapport sur l'Etat des Collectivités » (REC) et élabore tous les 2 ans, à partir des REC, le bilan social de la petite couronne : état des lieux consolidé des effectifs répartis par cadre d'emplois, sexe, âge, etc. Le CIG présente au comité technique une synthèse des REC des collectivités et établissements employant moins de 50 agents. Il anime des groupes de travail, élabore des outils destinés à améliorer la performance des politiques de gestion des ressources humaines et produit des publications sur l'emploi et la GRH en petite couronne. Une « Rencontre Emploi-RH » à destination des professionnels RH est organisée annuellement afin d'échanger et de partager des pratiques sur une thématique RH d'actualité.

/// La gestion des listes d'aptitude après concours et promotion interne

Le CIG assure la publicité et la mise à jour des listes d'aptitude. Il assure la promotion des listes d'aptitude et accompagne les lauréats pour faciliter leur recrutement dans les collectivités. En partenariat avec les centres de gestion franciliens, il met à disposition des collectivités les listes de lauréats régionales afin de leur adresser des offres d'emploi.

/// Le retour à l'emploi (FMPE)

Le CIG assure un accompagnement personnalisé des fonctionnaires (A, B et C) pris en charge pour faciliter le retour à l'emploi : travail sur les outils de recherche, transmission d'annonces ciblées, simulations d'entretien, plan de formation, propositions de missions dans les collectivités et établissements publics.

Il accompagne également les fonctionnaires non réintégré à l'issue d'une disponibilité pour convenance personnelle dans leurs démarches de recherche d'emploi.



>> MISSIONS OPTIONNELLES

/// La réalisation d'études RH

Le CIG réalise des études RH « sur-mesure », en réponse aux besoins formulés par les collectivités sur des thématiques RH telles que l'analyse du bilan social, l'absentéisme, le temps de travail, etc.

Cette prestation consiste en un accompagnement méthodologique et opérationnel dans l'analyse de leurs données, la réalisation d'états des lieux et de diagnostics, la définition de plan d'action afin d'optimiser la gestion de leurs ressources humaines.

/// La mission remplacement

Le CIG peut mettre à disposition des employeurs, pour un à plusieurs mois, des agents de catégories A, B ou C, qu'il recrute, pour faire face à des besoins temporaires ou assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles : accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité, vacance temporaire d'emploi, congé maladie, congé maternité, congé parental, etc.

/// Le conseil en recrutement

Le CIG propose aux employeurs publics un service à la carte, qui va de la présélection de candidats à la totalité du processus de recrutement : élaboration des profils de postes, sélection, entretiens, etc.

/// Le conseil en orientation professionnelle

Le CIG offre un accompagnement individualisé qui constitue une aide à la mobilité choisie ou subie pour prévenir l'usure professionnelle, anticiper les conséquences d'une réorganisation interne ou établir un bilan de carrière à mi-parcours. Il permet d'identifier les possibilités d'évolution d'un agent et d'envisager un projet professionnel réaliste.

/// Le conseil en organisation et méthode

Le conseil en organisation et méthode est un accompagnement structurel et opérationnel de projets transversaux, en réponse aux besoins de la collectivité, dans une vision prospective. L'objectif de l'accompagnement est d'améliorer l'efficacité de l'organisation, en s'appuyant sur une méthodologie facilitant le changement. La réussite d'une telle démarche passe par l'implication des différents acteurs de la collectivité : depuis les élus, la direction générale, l'encadrement jusqu'aux agents en passant par les partenaires sociaux. Le CIG accompagne les collectivités dans cette démarche selon différentes modalités : transfert méthodologique ; accompagnement de projet ; audit organisationnel permettant d'établir un état des lieux de l'existant et d'analyser le niveau du service

rendu par rapport aux résultats et aux objectifs souhaités ; organisation ou réorganisation d'un service, d'une direction ou de la structure dans son ensemble ; conception de plans d'actions ; construction d'outils.

/// L'assurance des risques statutaires

Le CIG a souscrit un contrat d'assurance, après mise en concurrence auprès des grands groupes d'assurances. Ce contrat garantit les collectivités et établissements publics adhérents contre les risques maladie, accident de service, maternité et décès de leurs agents. Outre des taux mutualisés et donc économiquement plus intéressants, le traitement des dossiers est simple et rapide.

/// Le maintien dans l'emploi

Dans le cadre d'une convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), le CIG s'est engagé à accompagner les employeurs affiliés dans leur politique de maintien dans l'emploi :

- Expertise et conseil opérationnels autour du maintien dans l'emploi et du reclassement (questions statutaires, ressources humaines, technique...).
- Mise en place d'actions à la carte pour accompagner les employeurs dans leur gestion du maintien dans l'emploi ou du reclassement : étude de situation individuelle ; étude ergonomique standard d'aménagement de poste ; étude ergonomique spécialisée d'aménagement de poste (déficience visuelle) ; accompagnement par un psychologue du travail ; bilan-diagnostic et accompagnement d'agents en situation de handicap mental, psychique et cognitif. Ces études et accompagnements peuvent ●●●

●●● être réalisés pour l'ensemble des agents territoriaux, sur préconisation d'une instance médicale (médecin de prévention, commission de réforme ou comité médical) dès lors qu'une restriction d'aptitude est prononcée.

- Accompagnement de l'agent et des équipes concernés.
- Conseil et aide technique sur les fonds du FIPHFP (périmètre d'intervention, saisie des demandes d'aides sur la plateforme...).

/// L'accompagnement de la politique handicap

Dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), le CIG s'est engagé à accompagner les employeurs affiliés dans leur politique handicap :

- Conseil méthodologique auprès des DRH en matière de politique de recrutement, d'insertion, de reclassement des travailleurs handicapés.
- Mise à disposition d'outils de communication.
- Organisation d'actions de sensibilisation dans la collectivité/ établissement au profit des acteurs RH et santé au travail, membres des CT et CHSCT, encadrement, agents (saynète, ateliers, groupe de travail).
- Organisation de réunions thématiques au CIG au profit des DGS, des DRH, des gestionnaires ressources humaines, des services de médecine préventive, des acteurs de la prévention des risques, des assistant(e)s sociaux, des psychologues du travail.
- Conseil et aide technique sur les fonds du FIPHFP (périmètre d'intervention, saisie des aides sur la plateforme...).

/// La prévention des risques psychosociaux

Le CIG peut assurer un accompagnement sur mesure pour aider les employeurs à agir contre les risques psychosociaux :

- Information et sensibilisation sur les risques psychosociaux, notamment auprès des instances paritaires.
- Accompagnement de démarche d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux.
- Aide à l'élaboration d'indicateurs.
- Conseil sur la mise en place de cellule de veille/d'écoute, d'observatoire.
- Appui à la conception d'outils et procédures ciblés (mise en place d'une structure de médiation interne, prévention du harcèlement moral, des violences internes, agressions...).
- Diagnostics de situations de travail et préconisations en matière de prévention, politique de santé, formation, management, organisation, conditions de travail...



/// Les dispositifs psychosociaux

Les groupes de parole sont des dispositifs basés sur l'échange, en groupes restreints, autour de thématiques partagées, qui présentent une dimension curative marquée. Les professionnels concernés n'exercent pas nécessairement le même métier, mais expriment le besoin d'échanger à propos de problématiques, de soucis communs. Par exemple : dans le cadre d'un groupe de gardiens d'immeuble confrontés à des situations de violence de la part des locataires ou d'un service subissant des tensions suite à un changement d'organisation important.

Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles réunissent des personnes exerçant des métiers ou des fonctions similaires qui souhaitent progresser dans leurs pratiques professionnelles. Ce type d'action permet aux participants d'analyser une pratique professionnelle, de mieux appréhender des situations analogues vécues personnellement, de se préparer à affronter des situations semblables à l'avenir, de comprendre d'autres situations professionnelles.

/// Le pass petite couronne

Outil de la politique des ressources humaines contribuant largement au bien-être au travail, ce contrat-cadre propose deux volets d'accompagnement social de l'emploi aux collectivités : le premier s'inscrit dans une démarche globale et propose un ensemble de prestations d'action sociale, soumises ou non à des conditions de ressources ; le second volet est orienté essentiellement vers l'accompagnement social. Les collectivités et établissements publics de la petite couronne peuvent y adhérer lorsqu'ils le souhaitent, en année pleine ou en cours d'année.

/// La protection sociale complémentaire

Les employeurs publics ont la possibilité de participer financièrement à la protection sociale de leurs agents (santé et/ou prévoyance). Les agents concernés sont les fonctionnaires, les agents de droit public et de droit privé, les retraités. Le CIG a élaboré, pour le compte des collectivités et établissements qui l'ont mandaté, 2 conventions de participation, l'une pour le volet santé, l'autre pour la prévoyance, offrant aux agents de la petite couronne qui le souhaitent une protection sociale de bon niveau à un coût attractif.



Le régime de l'accident de trajet

Cas de la chute dans l'escalier à l'extérieur du logement et à l'intérieur d'une résidence :

Le juge a considéré que cette chute devait être regardée comme non imputable, car l'agent n'avait pas encore quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail (accident s'étant produit à l'intérieur d'une propriété privée). Il convient de préciser que l'escalier en question était à usage privé de l'agent.

Toutefois, un arrêt du tribunal administratif de Dijon reconnaît que le trajet commence lors du franchissement du seuil de l'appartement et l'entrée dans les parties communes de l'immeuble (chute dans l'escalier intérieur de l'immeuble).

Conclusion : S'agissant des accidents survenus dans les parties communes, le juge administratif ne semble pas avoir adopté de position tranchée.



MISE À DISPOSITION DE RESSOURCES
ET D'EXPERTS RH



Mettre à disposition des employeurs publics des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// L'expertise statutaire

Le service de l'expertise statutaire du CIG permet aux responsables et gestionnaires des ressources humaines des collectivités et établissements publics de la petite couronne affiliés de bénéficier de l'expertise de juristes pour les conseiller et les accompagner au quotidien dans la mise en œuvre des règles statutaires et la gestion des situations individuelles. Les experts peuvent être sollicités par téléphone via la ligne dédiée « SVP statut », par e-mail ou par courrier. Des rendez-vous peuvent également être organisés pour l'instruction de dossiers plus complexes. Ce service organise également régulièrement des « Rencontres de gestionnaires » et des ateliers pratiques collectifs, en lien avec les autres services du CIG, pour présenter l'actualité statutaire ou développer un thème spécifique.

/// Les ouvrages statutaires et la banque de données sur le personnel (BIP)

Face au nombre et à la complexité des normes statutaires et juridiques, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent disposer d'outils utilisables au quotidien pour gérer au mieux leurs agents et être informés de l'actualité statutaire. À cet effet, le CIG assure, pour les collectivités et établissements publics affiliés ainsi que pour ses abonnés, une mission de diffusion statutaire :

- La banque d'information sur le personnel « BIP » comportant notamment environ 700 fiches pratiques couvrant l'ensemble des thèmes statutaires propres à la gestion des agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels) ; une base textes et jurisprudence, comportant environ 10 000 références et composée de toutes sortes de sources juridiques (lois, décrets, arrêtés, circulaires, réponses ministérielles, ●●●

- jurisprudence française et européenne, convention chômage...) et une rubrique « Au fil de la doc », qui propose une veille documentaire quotidienne. En page d'accueil, une présentation synthétique et réactive de l'actualité statutaire la plus importante est également proposée.
- Des publications éditées par la Documentation Française : la revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques », qui présente à la fois des dossiers de fond, des articles sur l'actualité statutaire, des commentaires de jurisprudence et une partie documentaire (format papier ou électronique) ; le « Répertoire des carrières territoriales », ouvrage pratique présentant les règles de carrière applicables à chaque cadre d'emplois (3 volumes) ; des ouvrages sur des thèmes statutaires précis : emplois fonctionnels de direction, Statut en bref (pour les non-spécialistes), hors série annuel de la revue mensuelle sur la jurisprudence du Conseil d'Etat... Ces supports complémentaires permettent de diffuser des informations et explications juridiques actualisées et de contribuer à la sécurité juridique des actes pris par les autorités territoriales en gestion du personnel.

/// L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL

Dans le cadre d'une convention de partenariat retraite avec la Caisse des dépôts et consignations, le CIG réceptionne et vérifie des dossiers des fonctionnaires employés dans les collectivités et établissements affiliés au CIG relevant de la compétence de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Liquidation de pension, droit à l'information, validation de services de non titulaire... sont examinés avant leur transmission à la Caisse. Il informe et conseille les responsables et gestionnaires des ressources humaines des collectivités affiliées sur les questions en lien avec ces dossiers et de manière plus générale sur la réglementation retraite relative à la CNRACL, au RAFFP et à l'Ircantec. Il assure des séances d'information collective auprès des gestionnaires des collectivités sur la réglementation et les procédures CNRACL et sur la constitution des dossiers. Il participe également, à la demande des collectivités, à des séances d'information ou forums qu'elles organisent pour leurs agents.



/// Prestations complémentaires retraite

En complément des missions assurées dans le cadre du partenariat avec la CNRACL, sont proposées aux employeurs affiliés :

- La gestion des dossiers de validation de services : état des lieux des dossiers en instance dans la collectivité et deux niveaux d'intervention, cumulables ou non, en lien avec un représentant de la DRH de la collectivité : le tri « expert » des dossiers de validation de services en instance (contenu des dossiers, état d'avancement et liste des pièces nécessaires à leur traitement) ; le traitement des dossiers de validation de services, jusqu'à l'envoi à la CNRACL, dans les conditions fixées par convention.
- La consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL : accompagnement dans l'information des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, via l'examen individualisé des droits à la retraite CNRACL de fonctionnaires titulaires en appui et à la demande des DRH, dans le cadre de forums ou de réunions d'information organisés par les collectivités ou les établissements à destination de leurs agents, ou bien encore dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

/// La mission de conseil et d'expertise statutaire

Les prestations de cette mission – études et analyses statutaires, expertise et gestion de situations individuelles complexes, élaboration d'actes, de documents liés à des interventions statutaires, animation de conférences d'actualité juridique et statutaire correspondent à une demande spécifique formulée par les collectivités et adaptée à leurs besoins. Elles constituent un niveau complémentaire et distinct des interventions relevant de l'assistance juridique statutaire assurée dans le cadre des missions obligatoires du CIG.

/// Le service social du travail

Les assistants sociaux du CIG accueillent, informent, orientent et accompagnent des agents, lors de permanences assurées dans les collectivités, sur les dispositifs d'aide les plus adaptés aux difficultés sociales, économiques ou de santé qu'ils peuvent rencontrer. Au besoin, ils interviennent auprès des organismes concernés, constituent des dossiers à caractère social et participent aux actions d'information organisées par les collectivités.

/// L'assistance GRH aux collectivités

Le CIG peut étudier la faisabilité d'une assistance personnalisée à apporter aux employeurs publics dans la gestion au quotidien de leurs ressources humaines.

Il peut ainsi être conduit à gérer administrativement leurs personnels, de la procédure de recrutement à la cessation de fonctions, en passant par la gestion de la carrière, la saisine des instances (Comité médical, commission de réforme, CAP, CCP) et/ou réaliser la paie. À terme, ce service pourrait s'étendre à l'instruction des dossiers d'allocations de retour à l'emploi.

Cette assistance GRH est conçue pour être adaptable aux besoins très pragmatiques des employeurs, la contribution du CIG pouvant revêtir diverses formes, allant d'un soutien ponctuel à des gestionnaires RH débutants, pour faciliter leur montée en compétences, jusqu'à la prise en charge de missions habituellement dévolues à une DRH dans des collectivités qui en sont dépourvues.

/// La médecine préventive

Les médecins de prévention du CIG assurent la surveillance médicale des agents relevant des collectivités et des établissements de la petite couronne qui adhèrent à la mission du service. Ils apprécient la compatibilité du poste avec la santé de l'agent qui l'occupe. Ils visitent des postes de travail pour étudier les éventuelles nuisances pour la santé, tout particulièrement pour les agents des secteurs exposés – services techniques, espaces verts, secteur médical, petite enfance, restauration collective... Ils participent au comité d'hygiène et de sécurité ou au comité technique. Ils font, sur demande, des études ponctuelles et des diagnostics de santé au travail.

/// La prévention des risques professionnels

Le CIG réalise la mission réglementaire d'inspection portant sur le contrôle de l'application des lois et règlements en vigueur en matière de santé et sécurité au travail et donnant lieu à des propositions d'amélioration. Il peut également assurer des missions de conseil et d'assistance aux collectivités pour toute question relevant du champ de la santé et de la sécurité au travail, tant sur le plan de l'expertise que de la mise en œuvre des actions de prévention : audit, évaluation des risques et document unique, études ergonomiques, management de la sécurité... Il peut mettre à disposition des conseillers de prévention.

/// La prévention et la gestion des contentieux RH

Le CIG propose de conseiller et d'assister l'employeur dans la gestion des situations précontentieuses (recours gracieux, recours devant les instances quasi juridictionnelles : saisine du défenseur des droits, CADA, etc.). Il peut également intervenir dans la gestion des situations contentieuses (recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.). Il est à même d'apporter une sécurité juridique dans les domaines où la responsabilité de l'employeur est susceptible d'être engagée (santé et sécurité au travail, maladie et accident, risques psychosociaux, discrimination, manquement aux droits, obligations et garanties, nouvelles technologies de l'information et de la communication...). La réalisation de plans d'actions, de guides, de procédures et d'études juridiques pour prévenir et gérer les contentieux RH sont également envisageables.

/// La médiation préalable obligatoire

Le CIG petite couronne assure depuis le 1^{er} juin 2019, à titre expérimental, une mission de médiation préalable obligatoire (MPO) pour les collectivités territoriales et établissements publics des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ayant adhéré par convention au dispositif, avant le 31 décembre 2018. Son objectif : permettre aux employeurs et aux agents de parvenir, dans le cadre de certains litiges portant sur des décisions individuelles prises par l'autorité territoriale, à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux qu'une procédure contentieuse devant un tribunal administratif.





SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Assurer le secrétariat des organismes consultatifs et contribuer à la qualité du dialogue social.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// Le secrétariat des commissions administratives paritaires (CAP)

Une commission administrative paritaire est créée auprès du CIG pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires des collectivités et des établissements publics de la petite couronne affiliés. Ces commissions sont composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des autorités territoriales des collectivités et établissements publics affiliés. Elles sont saisies préalablement à certaines décisions que prennent les employeurs locaux. Elles examinent et donnent leur avis chaque mois sur des questions individuelles concernant les **fonctionnaires territoriaux** de la petite couronne. Les CAP siègent en formations ordinaire et disciplinaire.



ZOOM SUR LA PROMOTION INTERNE

Le président du CIG dresse les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements affiliés pour les fonctionnaires des catégories A, B et C. Un contrôle de la régularité des situations proposées par les autorités territoriales est effectué par les gestionnaires maîtrisant les règles statutaires et exerçant au secrétariat des organismes paritaires.



●●● L'établissement des listes d'aptitude de promotion interne par le président du CIG petite couronne permet :

- D'assurer un nombre d'inscrits sur les listes d'aptitude plus avantageux que celui qui s'applique à des collectivités non affiliées et selon une fréquence plus soutenue (c'est l'effet multiplicateur de la mutualisation).
- De départager les fonctionnaires proposés à partir de critères adoptés par les membres des CAP. Ces critères reposant sur des choix objectifs et pondérés conduisent à octroyer un nombre de points aux fonctionnaires proposés afin de contribuer à les départager et de sécuriser les listes d'aptitude pour éviter tout risque contentieux.
- D'intégrer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires, l'aptitude à exercer des fonctions dans un cadre d'emplois supérieur. La valeur professionnelle se traduit par les critères d'appréciation définis et évalués lors de l'entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.
- De valoriser le parcours professionnel (savoirs et compétences professionnelles développés au cours de la carrière y compris dans l'activité syndicale).

Impacts de la loi de transformation de la fonction publique sur la promotion interne : si la loi du 6 août 2019 retire la promotion interne des attributions de la CAP au 1^{er} janvier 2021 le président du CIG demeure compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des lignes directrices de gestion (LDG). Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, les affiliés devront toujours adresser leurs dossiers de PI au CIG de la petite couronne.

/// le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP)

Une commission consultative paritaire est créée depuis les élections du 6 décembre 2018 auprès du CIG pour chaque catégorie A, B et C de contractuels employés dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne affiliés. Le CIG en assure le secrétariat. Composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des autorités territoriales des collectivités et établissements publics affiliés, elles sont saisies préalablement à certaines décisions des employeurs locaux. Elles examinent et donnent leur avis sur des questions individuelles concernant les **contractuels de droit public** de la petite couronne. Les CCP siègent en formations ordinaire et disciplinaire.



UN PROJET DE DÉMATÉRIALISATION

Un projet de dématérialisation des instances paritaires a été lancé par le CIG. Il a pour principaux objectifs :

- De simplifier la saisine des instances par les affiliés,
- D'améliorer la qualité du service rendu et les relations de travail avec les DRH des collectivités et établissements affiliés,
- De faciliter l'examen des dossiers des membres des instances,
- D'outiller les secrétariats et de faciliter l'instruction des saisines, la préparation et la tenue des instances.



/// Le secrétariat du comité technique (CT)/ comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité technique concerne les collectivités et établissements affiliés au CIG qui emploient moins de 50 agents. Il est saisi pour avis ou consultation sur des questions relatives aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel, sur le régime indemnitaire, sur la formation, l'emploi... Il joue également le rôle de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

/// Le secrétariat des conseils de discipline (CD)

En formation disciplinaire, les commissions administratives paritaires (pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires) et les commissions consultatives paritaires (pour les contractuels de droit public) deviennent des conseils de discipline. Ils sont alors présidés par un.e magistrat.e. relevant du tribunal administratif de Montreuil. Ils rendent des avis simples qui ne lient pas les autorités territoriales.

/// Le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale (CRI)

Cette commission est une instance tripartite et paritaire, compétente pour les fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Sa consultation est obligatoire pour tout refus d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie. Elle apprécie la nature et le niveau des séquelles comme le caractère définitif ou non de l'invalidité. L'avis de la CRI est donné avant que soient prises par l'autorité territoriale les décisions susceptibles de mettre fin à l'activité des fonctionnaires ou de reconnaître leurs droits à compensation de préjudices physiques.

/// Le secrétariat du comité médical interdépartemental (CMI)

Le comité médical interdépartemental est compétent et obligatoirement consulté préalablement à certaines décisions relatives à l'aptitude physique des agents : prolongation des congés de maladie et à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière. Il est composé de deux médecins généralistes et d'un spécialiste compétent pour chaque maladie donnant lieu à des congés de longue maladie ou de longue durée. Le comité donne des avis aux autorités territoriales mais seules ces dernières ont pouvoir de décision.

/// Le remboursement des décharges d'activités de service (DAS)

Le CIG rembourse les charges salariales correspondant aux décharges d'activité de service aux collectivités et établissements affiliés auprès desquels relèvent les bénéficiaires des DAS désignés expressément par les organisations syndicales au titre des heures calculées et réparties par le CIG conformément au protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice du droit syndical en vigueur en petite couronne.

Les décharges d'activité de service sont accordées aux agents titulaires et contractuels afin d'exercer une activité syndicale pendant leurs heures de service en lieu et place de l'exercice de leurs fonctions.

/// La promotion du dialogue social

Après les élections professionnelles de décembre 2018, à l'issue de réunions de concertation avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne, un protocole d'accord a été signé le 26 mars 2019. Il est effectif jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2022. Onze syndicats – CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – l'ont approuvé.

Les principales mesures du protocole portent sur plusieurs points essentiels :

- La fixation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole ;
- Des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du Comité technique, des Commissions consultatives paritaires, des Commissions administratives paritaires, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la Commission de réforme et à des réunions de travail convoquées par l'administration ;
- Des dispositions matérielles préservées ;
- Un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.



Le président Bénisti, qui a signé le protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne avec onze organisations syndicales le 26 mars 2019 a qualifié le résultat de ce protocole de « gagnant-gagnant » : « Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs. »



ANIMATION DE RÉSEAUX ET RELAIS DES EMPLOYEURS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS



Mettre en réseaux les différents acteurs locaux de la gestion des ressources humaines et relayer auprès des pouvoirs publics les préoccupations des employeurs publics relatives à l'application des règles statutaires.

» MISSIONS OPTIONNELLES

/// Les rencontres professionnelles

A fin de partager et de mutualiser les savoirs et savoir-faire professionnels à l'échelon de la petite couronne, voire nationale pour les concours, le CIG organise depuis des années des rencontres professionnelles sous diverses formes et autour de cinq thématiques : des thématiques transversales comme les rencontres « Politique RH » destinées aux élus ; « Canal RH » pour les DGS, DGA et DRH, les « Rencontres de gestionnaires » qui permettent de présenter l'actualité statutaire ou de développer un thème spécifique ; les « Journées santé et sécurité au travail » (JSST), les « Rencontres de la prévention » ; l'emploi avec les « Rencontres Emploi-RH » ; les concours et les examens professionnels avec les « Rencontres des responsables formation », etc.

/// Le relais des préoccupations des employeurs publics

Le CIG est aux côtés des collectivités et des établissements publics affiliés pour se faire l'écho de leurs contraintes et difficultés dans l'application des dispositions législatives et réglementaires dans le domaine des RH. Lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de concertation entre les professionnels de la GRH, le CIG peut se prévaloir d'une certaine légitimité auprès des pouvoirs publics (DGCL, DGAFP et parlementaires...). L'impact de ses remarques sur des textes – actuels et à venir – concernant le statut de la fonction publique territoriale est important et s'est même, dans certains cas, avéré décisif.



ORGANISATION DES CONCOURS ET DES EXAMENS PROFESSIONNELS



Organiser des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.

» MISSION OBLIGATOIRE

/// Les concours et examens professionnels

Le CIG organise chaque année une vingtaine de concours et d'examens professionnels de catégories A, B et C, (à l'exception de la catégorie A+), ce qui représente environ 20 000 candidats. Il mutualise ses compétences avec d'autres centres de gestion au sein d'une cellule pédagogique pour élaborer ensemble les sujets nationaux des concours et examens professionnels de catégories A et B. Conformément aux dispositions législatives, ces derniers sont organisés dans un cadre régional, voire interrégional, les concours de catégorie C conservent quant à eux une assise interdépartementale.

20 000
inscrits/an aux
concours et examens
professionnels.



Une collection d'annales corrigées de concours et examens vise à accompagner la préparation des candidats.
Editée et diffusée par
la Documentation française :
www.ladocumentationfrancaise.fr



ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS TERRITORIAUX ET DES FUTURS COLLABORATEURS



Assurer des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

» MISSION OBLIGATOIRE

/// Le référent déontologue

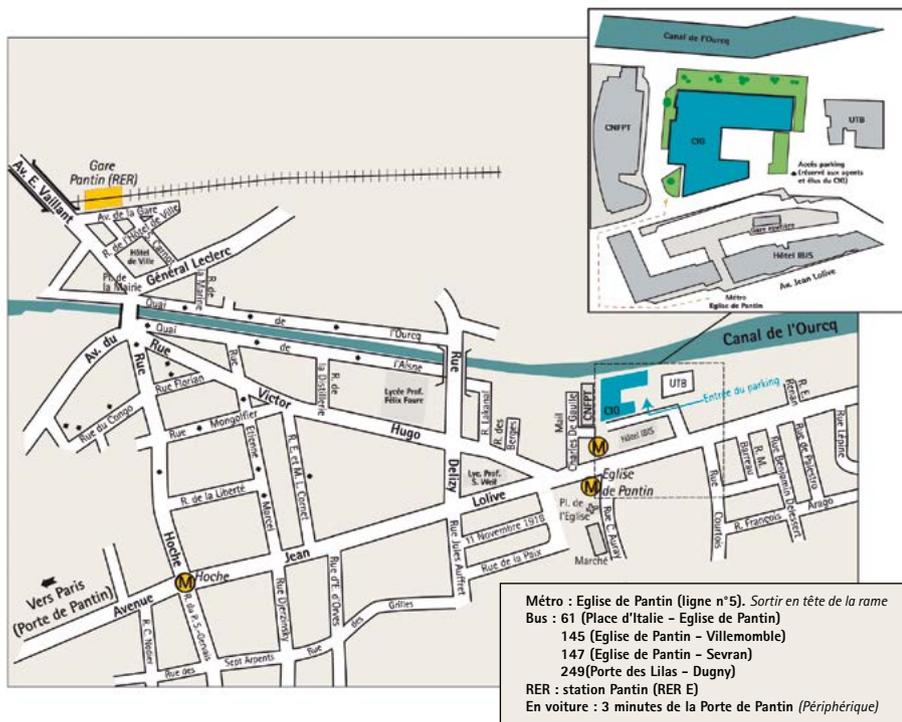
Les agents publics peuvent s'interroger, dans l'exercice quotidien de leurs fonctions, sur les principes déontologiques auxquels ils sont tenus et les bonnes pratiques professionnelles qui en découlent. Afin de les conseiller, la loi « déontologie » du 20 avril 2016 a créé la fonction de référent déontologue. Cette fonction est inscrite à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agit d'un dispositif clé de cette loi qui vient accompagner la réaffirmation par le législateur des valeurs de la fonction publique et des principes déontologiques que les agents publics doivent appliquer. Le référent déontologue est ainsi chargé d'apporter aux agents tout conseil utile en matière de déontologie. Il contribue à diffuser une culture déontologique au sein de l'administration. Un référent déontologue a été désigné dès le 1^{er} juillet 2017 par le président du CIG petite couronne. Son rôle est appelé à évoluer dans la mesure où la loi du 6 août 2019 renforce ses missions à compter du 1^{er} février 2020.

/// Le suivi des lauréats de concours

Le CIG accompagne les lauréats de concours vers l'emploi territorial. Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude, où figurent, par ordre alphabétique, les candidats déclarés aptes par le jury. La durée totale d'inscription sur une liste d'aptitude est de quatre ans. Il joue un rôle d'interface entre les lauréats de concours et les collectivités. Il assure la promotion des listes d'aptitude et accompagne les lauréats pour faciliter leur recrutement dans les collectivités. Aussi, le CIG organise des réunions d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année qui suit leur inscription sur liste d'aptitude. Des entretiens individuels sont également prévus pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus. Le CIG propose également aux lauréats inscrits sur liste d'aptitude des ateliers d'aide à la recherche d'emploi portant sur la rédaction du CV, de la lettre de motivation ainsi que sur l'entretien de recrutement. Des relances régulières sont réalisées pour informer sur les délais et les démarches de réinscription, ainsi que pour faciliter la transmission des nominations. Le CIG réalise ainsi un suivi des droits à réinscription ou de prolongation d'inscription sur liste d'aptitude. Il met à disposition, sur son site Internet, un Espace lauréats afin de déclarer leur nomination, demander leur réinscription ou encore modifier leurs coordonnées personnelles directement en ligne. Un guide du lauréat, commun à tous les centres de gestion d'Ile-de-France, est disponible en ligne.

Comment venir ?

Bien desservi par les transports en commun, le CIG petite couronne est situé à Pantin (93), sur les bords du canal de l'Ourcq, juste à côté de la délégation régionale du CNFPT première couronne, établissement public chargé de la formation des agents territoriaux.



CIG petite couronne
Centre Interdépartemental de Gestion
de la petite couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr

CIG petite couronne

