

CIG petite couronne

CIG petite couronne



HAUTS-DE-SEINE

SEINE-SAINT-DENIS

VAL-DE-MARNE

# Bilan 2014



“

Une approche à la fois globale,  
pluridisciplinaire et personnalisée de la gestion  
de vos ressources humaines.

”

---

## Le sommaire

---

4  
Les faits marquants  
à 9

10 à 16

Le recrutement,  
l'emploi  
et les concours

---

18 à 21

L'expertise  
statutaire

---

14 à 17

La santé et l'action sociale

---

22 à 25

Le secrétariat des organismes  
paritaires

---

26

Le développement  
durable

---

27 à 37

Les annexes

---

# L'édito du président



## UNE ANNÉE 2014 PLACÉE SOUS LE SIGNE DU RENOUVEAU

En 2014, les élections municipales ont conduit à l'investiture de 33 nouveaux maires sur les 123 du territoire de la petite couronne d'Ile-de-France. Ces élections ont entraîné le renouvellement du conseil d'administration du CIG petite couronne.

Ce dernier, largement renouvelé, m'a réélu à la tête de cet établissement que je suis fier de présider pour un 3<sup>e</sup> mandat.

Afin de nouer des relations avec ces nouvelles autorités territoriales dès le début de mandat, nous avons organisé en octobre dernier, une rencontre destinée à tous les élus de la petite couronne. Nous avons pu ainsi leur présenter nos prestations et initiatives en matière de gestion des ressources humaines.

Je n'en citerai que trois qui me semblent emblématiques de notre expertise et de notre savoir-faire.

La première : l'organisation par le CIG petite couronne des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires de catégories A, B, C ainsi qu'au Comité technique placé auprès du centre de gestion.

Avec 95 000 électeurs, 373 collectivités et établissements publics concernés pour les CAP et 66 employant moins de 50 agents pour le comité technique, 10 organisations syndicales présentant des listes dans un ou plusieurs scrutins, 4 bureaux de vote, un an de préparation, plus de 150 agents mobilisés le 4 décembre 2014, il s'agit d'un événement pleinement réussi.

La seconde : l'accompagnement actif des collectivités et des établissements publics dans le contexte de la création de la Métropole du Grand Paris qui verra le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Nous avons en effet été étroitement associés aux travaux menés par la mission de préfiguration sur tout le volet gestion des ressources humaines, compte tenu de notre expertise et de notre connaissance du terrain.

La troisième : l'accompagnement réalisé en matière de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel. En effet, quelque 500 fonctionnaires occupent en petite couronne un emploi fonctionnel. Comme lors de chaque scrutin local, le renouvellement des assemblées consécutif aux élections municipales de 2014 a entraîné des changements dans les équipes de direction. Pour les accompagner, le CIG a mis en place tout un dispositif comprenant une nouvelle édition de l'ouvrage

« Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale » ; la signature d'une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel avec les associations de DGS et DGA de la petite couronne ainsi qu'avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales ; une rencontre baptisée « Stratégies RH – les rencontres des DRH », sur le thème de « La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel ».



**Le Président** Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

# Les faits marquants

## 2014

### Les élections professionnelles : organisation réussie

**95 000 électeurs, 373 collectivités et établissements publics concernés pour les CAP et 66 employant moins de 50 agents pour le comité technique, 10 organisations syndicales présentant des listes dans un ou plusieurs scrutins, 4 bureaux de vote, un an de préparation, plus de 150 agents mobilisés le 4 décembre 2014...** L'organisation par le CIG petite couronne des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires de catégories A, B, C ainsi qu'au Comité technique placé auprès du centre de gestion a été une réussite.

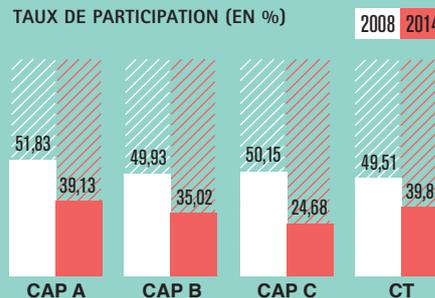
**Des résultats de ces élections, il est possible d'établir deux constats factuels.**

- Le premier est la baisse du taux de participation à ces élections malgré, de l'avis même des organisations syndicales, l'effort de sensibilisation et de communication effectué par le CIG (cf. tableau Taux de participation). Les explications avancées et partagées par le CIG et les organisations syndicales de cette baisse du taux de participation résident notamment dans la constatation d'une démobilisation des électeurs en général, quelles que soient les élections concernées, et la confusion apportée par la multiplication des scrutins le même jour et selon des modalités de vote différentes (CNRACL, CAP et CT...).
- Le deuxième constat concerne la répartition des sièges qui modifie sensiblement la représentation syndicale au sein des instances consultatives par rapport à 2008. La CGT reste majoritaire, mais perd un siège en CAP A et en

CAP B. La CFDT obtient le même nombre de sièges dans chaque CAP qu'en 2008. FO conserve un siège en CAP C (2 précédemment). La liste commune CTFC/CFE-CGC/SNDGCT obtient 2 sièges en CAP A (1 seul siège pour la liste CGC/SNDG en 2008). La FSU est désormais représentée dans chaque CAP (1 siège en A, 2 en B – au lieu de 1 en 2008 – et 1 siège en C – aucun en 2008). Pour le comité technique placé auprès du CIG, sur les 8 sièges qui composent désormais cette instance (5 en 2008), la CGT et la FSU obtiennent le même nombre de sièges qu'en 2008 et la CFDT dispose de 2 sièges supplémentaires.



TAUX DE PARTICIPATION (EN %)



RÉPARTITION DES SIÈGES	2008		2014		2008		2014	
	CAP A	CAP A	CAP B	CAP B	CAP C	CAP C	CTP	CT
CGT	4	3	5	4	6	6	3	3
CFDT	2	2	2	2	2	2	1	3
FSU	1	1	1	2	-	1	2	2
FO	-	-	-	-	2	1	-	-
CGC/SNDGCT	1	-	-	-	-	-	-	-
CTFC/CFE-CGC/SNDGCT	-	2	-	-	-	-	-	-



### Une journée d'information pour les agents chargés de la formation très utile

Le 25 novembre 2014, plus d'une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne étaient présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée par la direction des concours du CIG.

Au programme : présentation de la direction des concours, des procédures et des outils mis à la disposition des

candidats, communication sur les modalités d'organisation et d'inscriptions.

Une présentation du calendrier triennal (2016-2018) a également été faite, en collaboration avec les services concours du CIG de la grande couronne et du centre de gestion de Seine-et-Marne, et en présence du service des préparations aux concours du CNFPT de la délégation de la Première couronne.



## Un conseil d'administration largement renouvelé

LE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION S'EST RÉUNI POUR LA 1<sup>RE</sup> FOIS LE LUNDI 7 JUILLET 2014. CETTE SÉANCE D'INSTALLATION A PERMIS L'ÉLECTION DU BUREAU QUI SE COMPOSE DÉSORMAIS AINSI :

### PRÉSIDENT :

**Jacques Alain Bénisti**, député-maire de Villiers-sur-Marne, président du CIG petite couronne depuis 2001.  
Le président a en délégation les concours et les examens professionnels.

### VICE-PRÉSIDENTS :

1<sup>er</sup> vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris :  
**Philippe Laurent**, maire de Sceaux  
2<sup>e</sup> vice-président, délégué à l'emploi : **Philippe Pemezec**, maire du Plessis-Robinson  
3<sup>e</sup> vice-présidente déléguée à la santé et à l'action sociale :  
**Catherine Després**, adjointe au maire de Choisy-le-Roi  
4<sup>e</sup> vice-président, délégué aux finances : **Anthony Mangin**, adjoint au maire de Drancy  
5<sup>e</sup> vice-président, délégué aux instances paritaires : **Didier Segal-Saurel**, conseiller municipal de Pantin  
6<sup>e</sup> vice-président, délégué aux ressources humaines et aux marchés publics :  
**André Veyssièrre**, maire de Dugny.

### LES 6 AUTRES MEMBRES DU BUREAU :

**Nadia Seisen**, adjointe au maire de Bagneux ;  
**Patrice Calméjane**, maire de Villemomble ;  
**Marie-Christine Segui**, maire d'Ormesson ;  
**Saïd Sadaoui**, adjoint au maire du Pré-Saint-Gervais ;  
**Carole Ruckert**, adjointe au maire de Rueil-Malmaison ;  
**Jean-Luc Cadeddu**, adjoint au maire de Maisons-Alfort.



## Un livre tout public sur le statut

Destiné à des non-spécialistes, un ouvrage sur le statut de la fonction publique territoriale rédigé par deux auteurs du CIG est paru en octobre 2014 (collection Découverte de la vie publique, « Fonction publique territoriale – Le statut en bref », éditions de la Documentation française). En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial. Il permet aux candidats et lauréats des concours de la FPT de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouvent les principes de base de leur statut. Un format poche, des questions-réponses pour obtenir rapidement les informations fondamentales et des encadrés pour approfondir des sujets spécifiques en font un ouvrage pédagogique et rigoureux.





## Un rôle actif auprès de la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris

En 2014, le CIG petite couronne a été étroitement associé aux travaux menés par la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris, compte tenu du rôle et de l'expertise du CIG. Une première rencontre, à laquelle a participé la direction générale du CIG, a eu lieu au CIG mardi 1<sup>er</sup> juillet.

Elle a permis un premier échange avec les organisations syndicales de la petite couronne.

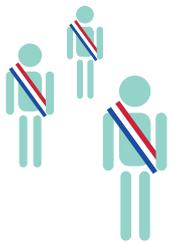
Le Préfet Lucas, directeur de la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris, a informé les participants des évolutions attendues : la reconnaissance de la personnalité juridique des conseils de territoire devrait faciliter l'évolution des structures intercommunales, les futurs conseils de territoire assurant à compter du

1<sup>er</sup> janvier 2016 la majeure partie des missions gérées aujourd'hui par les communautés d'agglomération et les communautés de communes. Dans ce cadre, les transferts de personnel seraient nettement plus limités que ce que prévoit la loi du 27 janvier 2014.

Le Préfet Lucas a indiqué que le CIG sera associé, compte tenu de son expertise et de sa connaissance du terrain, à toutes les rencontres et groupes de travail portant sur la gestion des ressources humaines.

De fait, le CIG était également représenté lors d'une réunion en octobre 2014.

Des réunions régulières associant la mission de préfiguration, le CIG et les organisations syndicales de la petite couronne seront organisées également en 2015.



## Une rencontre très satisfaisante avec les élus

Les dernières élections municipales ont conduit à l'investiture de 33 nouveaux maires sur les 123 du territoire de la petite couronne d'Ile-de-France. Afin de nouer des relations avec ces nouvelles autorités territoriales dès le début de mandat, le CIG petite couronne a organisé le 16 octobre 2014, une rencontre destinée à tous les élus de la petite couronne (maires, présidents, adjoints aux maires et vice-présidents en charge des RH).

### Au programme :

- la présentation des initiatives et des prestations que met le CIG à leur disposition en matière de gestion des ressources humaines. Cette présentation a été effectuée par le président Bénisti et les membres de la direction générale. Elle a été suivie d'un échange avec les participants. Cette initiative a été très appréciée par les participants.
- la décision de mise en place en 2015 de deux groupes



de travail demandés par les élus présents, afin de répondre aux préoccupations quotidiennes de leurs collectivités, portant sur « le droit syndical » et « l'évolution du statut ».

## Une coopération renouvelée entre Paris Métropole et le CIG



Le CIG et Paris Métropole ont renouvelé le 1<sup>er</sup> janvier 2015 la convention conclue en 2012.

Au-delà des prestations garanties par le CIG dans le cadre de son affiliation, Paris Métropole a souhaité définir avec le CIG le cadre d'une collaboration destinée à apporter un soutien spécifique sur l'ensemble des champs de la gestion administrative auxquels le syndicat doit faire face. Cette collaboration se situe dans une démarche de valorisation des savoir-faire et des ressources de CIG et dans une optique d'échange et de mutualisation innovante de savoir-faire, au service des agents et des territoires. Parallèlement et pour répondre à cette démarche volontaire de coopération, Paris Métropole s'engage à faire bénéficier le CIG de son expérience et de son expertise relative au « fait métropolitain ».



## Des annales corrigées de concours très appréciées

Avec sa nouvelle maquette et des titres comme Attaché territorial ou Agent de maîtrise, la collection des annales corrigées a vu ses ventes augmenter de plus de 30 %. Elle s'est également enrichie d'un volume concernant la filière sportive, éducateur et conseiller des activités physiques et sportives, que seule la Documentation française propose.

## Une rencontre approuvée sur la prévention du risque chimique



Le 12 juin 2014, plus de 110 acteurs de la prévention et encadrants techniques de collectivités et d'établissements publics de la petite couronne ont assisté à la Rencontre de la prévention sur le risque chimique (du choix des produits à la protection des agents) organisée par le CIG en partenariat avec le Fonds national de prévention. L'utilisation et les conditions de stockage des produits chimiques peuvent engendrer des expositions aiguës ou chroniques. Elles concernent la quasi-totalité des activités réalisées en collectivités et les expositions demeurent encore sous-estimées aujourd'hui. Inscrite au cœur de l'actualité (prévention de la pénibilité, plan cancer n°3 2014-2019, règlement CLP...), cette Rencontre de la prévention a proposé aux participants des témoignages et des présentations thématiques – évolutions réglementaires, retours d'expériences, démarche de prévention ou de substitution – et des ateliers afin d'échanger sur les différents outils de prévention.

## Les ateliers de la CRI : une formule participative

Le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale a organisé au CIG le 14 février 2014 un « atelier de la CRI » avec 23 représentants de 21 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Ces ateliers prennent le relais des « rendez-vous de la CRI » qui étaient organisés chaque année en plénière,

## Une mission remplacement en plein essor



En 2014, 90 missions remplacement ont été assurées pour le compte de collectivités et d'établissements publics de la petite couronne qui ont conventionné avec le CIG,

soit le double par rapport à l'année précédente : 13 en catégorie A, 12 en catégorie B, 65 en catégorie C. Les missions représentent un total de 6 013 jours de travail. Si les missions assurées relèvent essentiellement de la filière administrative, la mission remplacement a également pu répondre favorablement à deux demandes portant sur le métier d'assistant social.

Autre fait remarquable : parmi les 32 agents passés par la mission remplacement en 2014, 11 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission tandis que 12 autres ont pu trouver un emploi directement après leur mission de remplacement.

sur le même mode que les rencontres de gestionnaires. L'atelier organisé le 14 février était le premier d'une série de 7 ateliers, qui ont vocation à apporter des réponses très concrètes aux questions des gestionnaires relatives à la constitution des dossiers soumis à l'avis de la CRI. La formule est placée sous le signe de l'interactivité et de la participation. Les participants ont pu travailler par groupe sur le cas des accidents de service et des accidents de trajet. Cet atelier a rencontré un grand succès, avec un afflux important de demandes d'inscriptions.



# Un accompagnement de la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel

Quelque 500 fonctionnaires occupent en petite couronne un emploi fonctionnel. Comme lors de chaque scrutin local, le renouvellement des assemblées consécutif aux élections municipales de 2014 a entraîné des changements dans les équipes de direction. Pour les accompagner, le CIG a mis en place tout un dispositif. En mars 2014, une nouvelle édition de l'ouvrage « Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale » réalisée par le CIG a été diffusée par la Documentation française. Cet ouvrage présente l'ensemble du régime statutaire applicable à ces emplois, de leur création à la cessation de fonctions en passant par les conditions d'accès et la situation des agents. Il reprend sur le fond la trame de l'édition de 2008, en intégrant les jurisprudences intervenues depuis lors, ainsi que les évolutions législatives et réglementaires, telles que l'introduction de quotas hommes-femmes ou les changements relatifs au congé spécial. Le 20 mars 2014, le CIG a signé une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel avec les associations de DGS et DGA de la petite couronne ainsi qu'avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales. Enfin, le 29 avril 2014, le CIG a organisé une ren-

contre baptisée « Stratégies RH – les rencontres des DRH », sur le thème de « La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel ». Elle s'adressait aux cadres territoriaux détachés dans des emplois fonctionnels et à ceux qui auraient potentiellement à gérer ces procédures de fin de fonctions : DGS, DGA, DGST et DRH ou cadres en charge de la gestion RH. Au programme : la procédure et les conséquences pour l'agent et la collectivité, éclairées par les dernières évolutions législatives et réglementaires et les apports de la jurisprudence ; l'accompagnement par le CIG des agents pris en charge suite à fin de détachement dans l'emploi fonctionnel et les outils mis en place pour favoriser un retour rapide à l'emploi.

Signature le 20 mars dernier d'une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel avec les associations de DGS et DGA de la petite couronne et le SNDGCT.

**De gauche à droite :**  
**Christian Billotte**, président de l'association des DG et DGA du Val-de-Marne, **Olivier Barotte**, président de l'association des DG et DGA de Seine-Saint-Denis, **Patricia Robin**, présidente de l'association des DG et DGA des Hauts-de-Seine, **Mathieu Lhériteau**, président de la section interdépartementale de la petite couronne du SNDGCT, **Francis Fargeot**, DG du CIG petite couronne.



# Une nouvelle mission : anticiper les parcours professionnels

Cette prestation de conseil en « gestion prévisionnelle des parcours professionnels » propose d'accompagner les collectivités qui sont particulièrement concernées par l'allongement des carrières et le vieillissement des agents territoriaux dans un contexte d'augmentation de la pénibilité et de l'usure professionnelle pour certaines populations d'agents. Cette intervention sur mesure s'inscrit dans un fonctionnement en mode projet, le CIG apportant des éléments de décision et d'action tout en visant l'appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs de la collectivité.

L'accompagnement personnalisé comprend :

- un diagnostic des pratiques, méthodes, processus et outils RH ;
- un pilotage pragmatique de la démarche compétence ;
- un guide méthodologique adapté au déploiement des parcours professionnels ;
- une évaluation de l'accompagnement.





## Une Journée Santé et Sécurité au Travail nouvelle formule



La 11<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail portait cette année sur « Adapter le travail aux différents âges de la vie : quels leviers pour préserver la santé des agents dans les collectivités ? »

Cette manifestation a rencontré un grand succès, avec plus de 170 participants (DRH, conseillers de prévention, médecins du travail, assistants sociaux du travail, psychologues...) de collectivités et établissements de la petite couronne.

L'organisation de la journée a été modifiée, de manière à mieux répondre aux attentes des participants, à la recherche d'échanges entre pairs et d'outils pratiques. Après une conférence introductive en présence notamment d'Anne-Françoise Molinié, démographe du travail, qui a permis de poser les grands enjeux de la gestion des âges pour les employeurs et les agents, la journée s'est poursuivie avec différents ateliers et conférences pour évoquer toutes les facettes de la thématique : prévention de la pénibilité, gestion prévisionnelle des emplois, mise en œuvre des reclassements dans les collectivités...

Cette nouvelle formule, davantage participative, a également permis à quelques collectivités de présenter leurs retours d'expérience sur le sujet.



## « Collectivités », le journal externe enrichi



La refonte du journal externe « Collectivités » avec une nouvelle maquette sur 12 pages (au lieu de 8 précédemment), permettra de renforcer la promotion du CIG (initiatives, prestations...) vis-à-vis des collectivités de la petite

couronne. Plus « tendance » et plus aéré le journal propose 4 nouvelles rubriques : Portait (portrait d'un(e) DRH en petite couronne) ; Infographie (schéma expliquant une démarche, un processus propre au CIG) ; En images (l'actualité en photos) ; Mission (une mission optionnelle ou obligatoire du CIG sous forme de fiche pratique).

Cette nouvelle maquette propose plus de niveaux de lectures et davantage d'aération pour une meilleure compréhension de l'information.

## Un concours d'attaché territorial de tous les records

Avec 11 890 inscrits, quelque 7 200 présents aux épreuves écrites qui ont eu lieu le 19 novembre 2014 au Parc des expositions de Villepinte et au CIG, plus de 240 responsables et surveillants mobilisés pour encadrer les épreuves, le concours d'attaché territorial organisé par le CIG petite couronne a battu tous les records en termes d'effectifs.



## Un renouvellement de l'offre du Pass Petite Couronne

Le 26 septembre 2014, la commission d'appel d'offres du CIG a retenu Pluralys (ex FNASS) comme nouveau prestataire du contrat-cadre d'action sociale.

Ce renouvellement a pour objet de rendre cette offre plus attractive pour les collectivités, avec un cahier des charges sensiblement modifié en ce qui concerne le périmètre de l'offre. Il a ainsi été demandé aux candidats de proposer 2 types de pack : un pack « socle », orienté essentiellement sur des prestations sociales destinées aux agents les plus fragiles, telles que l'accompagnement social, les prestations liées au handicap, le plan épargne chèque-vacances bonifiés, les chèques lire, etc. Les collectivités territoriales ont toutefois la possibilité d'opter pour une variante au pack « socle » en y ajoutant deux autres prestations



pour rester dans l'esprit d'un dispositif à la carte.

Un pack « complet » qui propose l'ensemble des prestations de l'action sociale (y compris celle du pack « socle ») : l'accompagnement social, les prestations liées au handicap, les prestations en faveur des enfants, les prestations fêtes, des prestations versées à l'occasion des événements de la vie et de la carrière de l'agent, des prestations loisirs et vacances, les tickets CESU.

Le pack « complet » proposera également une variante dans la mesure où les collectivités pourront abonder les prestations de leurs choix, le taux proposé sera calculé en fonction de leurs demandes.

# Le recrutement, l'emploi et les concours



L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS DANS LA GESTION DES EMPLOIS,  
DES COMPÉTENCES ET L'ORGANISATION DE LEURS SERVICES

2014 aura été marquée par une initiative pour accompagner la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel, une nouvelle mission de conseil en GPEEC et en développement RH : anticiper les parcours professionnels et le dynamisme de la mission de remplacement (cf. faits marquants, p. 7). Le CIG a également facilité la procédure de recrutement en gérant la bourse de l'emploi, promu l'emploi public, ainsi que collecté, traité et diffusé des données sur l'emploi.

**En 2014, le CIG a mené à bien de nombreuses missions optionnelles en matière de conseil et de prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines.**

## UNE PALETTE DE MISSIONS OPTIONNELLES

**L**a mission remplacement a été particulièrement dynamique. 40 collectivités étaient adhérentes à la mission remplacement, après signature d'une convention valable 3 ans.

Au total, 90 missions ont été assurées, soit le double par rapport à l'année précédente : 13 en catégorie A, 12 en catégorie B, 65 en catégorie C. De plus, 82 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 6 013 jours de travail (soit + 50 % par rapport à 2013).

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 32 agents non titulaires, ce qui représente plus de 130 entretiens de recrutement. Parmi les agents remplaçants, 11 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission : 3 de catégorie A, 1 de catégorie B et 7 de catégorie C. De plus, 12 agents ont trouvé un emploi directement après leur mission de remplacement.

Les missions ont relevé essentiellement de la filière administrative et ont porté sur les métiers des secteurs suivants : accueil et secrétariat, assistantat de direction, moyens généraux, gestion comptable et financière, ressources humaines, affaires juridiques et marchés publics, communication, archives.

La mission remplacement a également pu répondre favorablement à deux demandes portant sur le métier d'assistant social. Une prestation a également été réalisée en 2014 en matière d'aide au recrutement pour un poste de DGS, incluant la participation aux entretiens réalisés par les élus.

Autre mission optionnelle : les missions de conseil en orientation professionnelle (COP).

En 2014, 23 agents ont été accompagnés en COP (16 agents de catégorie C, 5 de catégorie B et 2 de catégorie A), dont 11 concernent des problématiques de reclassement ou des agents reconnus travailleurs handicapés.

Dans le domaine du conseil en GPEEC, il convient de noter les bilans positifs de deux missions d'accompagnement méthodologique en GPEEC et en développement RH. Accompagnée par le CIG pour l'élaboration d'un système de cotation des postes et la mise en place de l'entretien professionnel, cette ville des Hauts-de-Seine de plus de 1 300 agents a porté une appréciation positive sur ces deux missions de conseil. Le DGA RH ainsi que son équipe de cadres ont mis en exergue « la richesse des échanges qui a permis de déterminer les critères de cotation de



manière collaborative aussi bien pour l'équipe projet que grâce aux ateliers » pour la première mission. Ils ont souligné « l'adaptabilité à la culture et aux contraintes locales... » ainsi que « la plus-value apportée par l'animation, l'outillage, les guides méthodologiques et la mise en œuvre des projets dans des délais prévus » pour les deux missions de conseil en GPEEC.

La seconde ville des Hauts-de-Seine de plus de 3 000 agents accompagnée pour la mise en place de l'entretien professionnel en mode projet a pour sa part apprécié « (...) La méthodologie, l'écoute, la pédagogie, la richesse des échanges et la capacité à faire intégrer ce nouveau dispositif ». Selon elle, « la plus-value a reposé sur une expérience très forte humainement, par le partage des savoirs, des expertises et le respect des interlocuteurs ». Elle souligne « la satisfaction d'avoir trouvé un consensus dans le cadre du dialogue social et d'avoir mené à terme le projet ».

Par ailleurs, une 2<sup>e</sup> étape d'accompagnement méthodologique sur « l'entretien professionnel » par le CIG a été lancée dans une collectivité de plus de 160 agents. Cette dernière avait expérimenté dès 2010 l'entretien professionnel et avait fait appel au service Conseil en GPEEC du CIG en 2013 pour un accompagnement méthodologique de la « refonte du régime indemnitaire » suivi d'une deuxième étape de « stabilisation du dispositif de l'entretien professionnel ». Fin 2014, deux séances de cadrage avec le comité de pilotage se sont tenues pour lancer la concertation sur les éléments d'évaluation de la valeur professionnelle et définir l'aide à l'appropriation des outils de l'entretien professionnel.

#### **QUATRE PUBLICATIONS SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL**

Le CIG collecte, traite et diffuse de nombreuses données sur l'emploi. En 2014, 4 publications ont été réalisées :

- **Une « étude sur les agents de catégories B et C récemment nommés stagiaires en Ile-de-France : Panorama 2014 »**

Cette enquête clôt le cycle d'études sur l'observation de l'emploi, des métiers et des compétences, initié dans le cadre du Contrat Régional d'Engagement Professionnel (CREP) conclu le 4 juin 2008 entre les centres de gestion d'Ile-de-France et les délégations régionales franciliennes du CNFPT.

Trois études relatives à l'analyse des flux des agents territoriaux en Ile-de-France auront été conduites en 2010, 2012 et 2014. L'objectif de cette démarche était de mieux appréhender les profils des fonctionnaires nouvellement nommés et de fournir des indicateurs sur les modes de recrutement des collectivités territoriales. Fruit d'une



7 229 candidats étaient présents au concours d'attaché territorial organisé par le CIG en novembre 2014.



collaboration entre les diverses structures du CNFPT et le CIG petite couronne, ces analyses qui comportent des éléments de comparaison dans le temps ont vocation à participer à la réflexion des collectivités territoriales et des acteurs de l'emploi et de la formation sur les métiers et le recrutement dans la fonction publique territoriale.

- **Une étude sur « Attaché territorial : du concours à l'emploi. Analyse de la session 2010 »**

Les centres de gestion d'Ile-de-France ont conduit une étude sur les profils et les conditions de nomination des lauréats du concours d'attaché territorial de la session 2010, organisé pour la première fois dans un cadre inter-régional (Ile-de-France / Centre) par les centres de gestion.

- **Un baromètre des offres d'emploi en petite couronne**

Le CIG a réalisé le baromètre des offres d'emploi pour les deux semestres de l'année 2014. Au total, 4 827 offres

d'emploi ont été publiées sur le site RDVemploipublic.fr par 119 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.

• **Un panorama national de l'emploi territorial 2011-2012**

La fourniture de données sur l'emploi public territorial en petite couronne permet à la commission Emploi/GPEEC de l'ANDCDG (association nationale des directeurs de centres de gestion) de publier à l'échelle nationale un panorama de l'emploi territorial. Les chiffres clés sélectionnés en 2012 sur l'emploi territorial font part de 1 830 663 agents, 47 000 offres d'emploi diffusées par les CDG, 178 000 candidats inscrits, 23 380 postes ouverts aux concours, 26 agents pour 1 000 habitants, 75 % d'agents de catégorie C, 26 400 départs de fonctionnaires en retraite, 32 types de concours, 82 % de postes pourvus, 15 types d'exams.

Par ailleurs, afin d'accompagner au mieux les collectivités, la campagne pour le bilan social données 2013 a démarré par la co-animation de trois rencontres de gestionnaires. Objectifs : informer et renseigner sur les différentes modifications apportées aux indicateurs contenus dans le questionnaire REC à la suite des évolutions statutaires et réglementaires, ainsi que sur l'utilisation de l'outil commun aux centres de gestion « Infocentre bilan social ». Le module de saisie dans l'infocentre bilan social, la mise en place d'une FAQ sur le site internet du CIG, d'une assistance téléphonique et en ligne pour l'aide au remplissage du REC ont ensuite été mis à disposition. Le CIG a enfin géré les relances et vérifié les données au retour des questionnaires.

Le CIG a également réalisé en 2014 une mission optionnelle en rapport avec le bilan social : la réalisation d'un bilan social « personnalisé » pour le compte d'une commune des Hauts-de-Seine, et ce pour la 2<sup>e</sup> fois, qui a élargi sa demande à la réalisation des bilans sociaux du CCAS et du SIVU.

**FACILITER LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT**

En 2014, le CIG a poursuivi la gestion de la bourse de l'emploi avec l'objectif de faciliter la procédure de recrutement des collectivités de la petite couronne. 528 candidatures présélectionnées par les conseillers emploi du CIG ont été proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 51 entretiens et 15 recrutements. 4 827 offres d'emploi ont été publiées sur RDVemploi-public.fr.

La majorité d'entre elles concernent la filière administrative (38 %) et plus particulièrement les cadres d'emplois des attachés (19 %) et des rédacteurs (11%). 26 % des offres se rapportent à la filière technique avec une majorité de profils d'adjoints techniques et de techniciens (à égalité à 9 %). La filière médico-sociale représente quant à elle 17 % des offres.

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (éducateurs de jeunes enfants, assistants éducatifs petite enfance, coordonnateurs enfance-jeunesse-éducation...). Viennent ensuite les familles de métiers sociaux, ressources humaines, santé et affaires générales. Toujours via RDVemploipublic.fr, 4 526 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV. La majorité de ces demandes concernent la filière administrative (60 %), dont 1 151 adjoints administratifs, 914 attachés et 621 rédacteurs. La filière technique représente 23 % des demandes avec notamment 459 adjoints techniques,



292 techniciens et 176 ingénieurs. La famille de métiers la plus demandée est celle des affaires générales et le métier qui ressort est celui d'assistant de gestion administrative. 18 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 10 % agents publics non titulaires et 72 % issus du secteur privé ou sans emploi.

32 164 déclarations de créations ou de vacances d'emploi transmises au CIG via RDVemploipublic.fr ont fait l'objet d'une publicité en 2014.

**PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC**

En matière de promotion de l'emploi public, le CIG a été actif en participant notamment à des salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne ainsi qu'à des événements de référence nationale comme le salon de l'Emploi Public et le forum Paris pour l'Emploi. Notons aussi sa participation au 1<sup>er</sup> salon de l'emploi social et médico-social organisé par les Actualités Sociales Hebdomadaires qui a remporté un vif succès. Enfin, le CIG a présenté la fonction publique territoriale aux étudiants de l'école de puéricultrices du Boulevard Brune à Paris ainsi qu'à des enseignants en recherche de mobilité et a pris part à la journée de préparation à l'emploi organisée par le CFA du CNFPT pour les apprentis auxiliaires de puériculture.



**À RETENIR**

*Chiffres clés*

- 90 missions de remplacement
- 23 missions de conseil en orientation professionnelle
- 1 mission de conseil en recrutement
- 1 réalisation de bilan social « personnalisé » pour une ville, un CCAS et un SIVU
- 4 publications sur l'emploi public territorial
- La participation à 14 salons de l'emploi dont le 1<sup>er</sup> salon de l'emploi social et médico-social organisé par les Actualités Sociales Hebdomadaires (ASH) en partenariat avec le CIG
- 4 827 offres d'emploi publiées sur RDVemploipublic.fr
- 528 candidatures présélectionnées par les conseillers emploi et proposées aux collectivités générant 51 entretiens et 15 recrutements
- 2 bilans positifs pour des missions d'accompagnement méthodologique en GPEEC.





## À RETENIR

- 10 concours et 6 examens professionnels
- 27 779 candidats inscrits
- 11 jours d'épreuves écrites / 21 722 candidats présents dont 170 candidats présentant un handicap avec un aménagement spécifique des épreuves
- 77 jours d'épreuves orales
- 50 jours d'épreuves pratiques (concours et examens d'adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe)
- Une journée d'épreuves sportives pour 429 candidats (concours de gardien de police municipale)
- 357 membres du jury
- 622 correcteurs
- 1 452 examinateurs
- 876 surveillants
- Une quarantaine d'intervenants extérieurs sollicités pour les réunions techniques, les épreuves pratiques et sportives

## L'ORGANISATION DE CONCOURS, D'EXAMENS ET DE COMMISSIONS DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Concernant les « concours et examens » organisés par le CIG, l'année 2014 s'est caractérisée par un niveau toujours soutenu de l'activité, avec un nombre global de candidats inscrits de 27 779.

### LA SECONDE ORGANISATION DU CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

Le CIG petite couronne a organisé pour la seconde fois, en novembre 2014, pour l'inter-région Ile-de-France/Centre, les épreuves écrites des concours d'attaché territorial, sur la base de sujets nationaux dont il a, avec le centre de gestion du Rhône, co-piloté l'élaboration.

L'organisation de ces épreuves écrites constitue une opération phare, nécessitant la mobilisation d'une cinquantaine d'agents du CIG, au-delà des quelque 180 surveillants et responsables de modules sollicités.

Sur les 11 887 candidats convoqués le 19 novembre (6 381 en interne, 4 651 en externe et 855 en troisième voie), 7 229 se sont présentés, ce qui représente un absentéisme record de 39,18 %.

89 candidats présentant un handicap, et pour lesquels un aménagement spécifique avait été préconisé, étaient inscrits à cette session 2014 du concours d'attaché territorial.

13 818 sujets ont été imprimés, près de 210 correcteurs sollicités pour un peu plus de 9 690 copies à corriger... Cette mobilisation d'envergure et la qualité d'organisation pour cette première étape du concours démontrent un savoir-faire et un professionnalisme reconnu.

### UNE MOBILISATION POUR L'ORGANISATION DE CONCOURS COMPLEXES

L'année 2014 a également été marquée par l'organisation de concours complexes, soit quant à la nature des épreuves (concours de bibliothécaire territorial – concours et examen d'adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe), soit quant aux difficultés liées à l'analyse de la recevabilité des dossiers (concours de technicien et technicien principal de 2<sup>e</sup> classe).

Le travail de coopération entre centres de gestion, en vue d'une harmonisation de l'appréciation, souvent délicate, des conditions de diplôme et d'équivalence de diplôme s'est poursuivi pour les concours de technicien et de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe programmés en 2014.

### UNE PARTICIPATION ACCRUE À DES « CHANTIERS » NATIONAUX

Le CIG petite couronne a conduit les travaux préparatoires à l'adoption par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) du calendrier national pluriannuel 2016-2018 des concours et examens. Il a également animé un groupe de travail national en charge de l'élaboration de pistes d'harmonisation pour la rémunération des intervenants pédagogiques.

### UNE DÉMATÉRIALISATION DU RECENSEMENT

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, le recensement des postes à ouvrir aux concours est dématérialisé. Il s'effectue désormais par

l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne, accessible via l'espace [Ressources], sous la rubrique concours.

Deux à trois campagnes annuelles de recensement sont lancées, les collectivités et établissements publics en sont informés par l'envoi d'une circulaire précisant la période de recensement et le chemin pour accéder au formulaire.

Ce nouveau procédé permet une simplification de la procédure pour les collectivités tout en contribuant au développement durable.

Rappelons l'importance de cette opération de recensement, qui permet de déterminer le nombre de postes à ouvrir aux concours afin de répondre au mieux aux besoins des collectivités.

### L'ORGANISATION DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN 2014

L'organisation des sélections professionnelles s'est poursuivie en 2014, avec l'audition de 780 candidats pour le compte de 109 collectivités ou établissements publics qui ont prioritairement sollicité le CIG pour les organiser dans ses locaux. Ce dispositif se poursuivra en 2015 et au cours du premier trimestre 2016, pour s'achever le 11 mars 2016.

### UNE RENCONTRE DES RESPONSABLES FORMATION

Le 25 novembre 2014, la direction des concours a organisé une journée d'information sur les concours et examens professionnels à l'attention des responsables et des gestionnaires des ressources humaines chargés de la formation.

Objectifs : présenter la direction des concours, communiquer sur les modalités d'organisation et d'inscriptions et présenter les procédures et les outils mis à disposition des candidats. La direction de l'emploi s'est également mobilisée pour s'inscrire dans cette démarche.

L'après-midi, la direction des concours a présenté aux participants le calendrier triennal (2016-2018) en collaboration avec les services concours du CIG de la grande couronne et du centre de gestion de Seine-et-Marne, en présence également du service des préparations aux concours de la délégation du CNFPT de la Première Couronne qui a largement pu communiquer sur son activité.

Cette journée d'information a été plus que satisfaisante et plutôt bien accueillie, plus d'une centaine de participants s'étant en effet déplacés ! Cette initiative s'inscrit dans la continuité des actions partenariales dorénavant incontournables qui sont menées par le CIG afin de répondre au plus près aux besoins des collectivités.

Le CIG joue un rôle actif dans la promotion de l'emploi territorial, par exemple au salon de l'Emploi public.



Le 25 novembre 2014, plus d'une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne étaient présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée par la direction des concours du CIG.



Fin avril 2014, le CIG a organisé une rencontre baptisée « Stratégies RH – les rencontres des DRH », sur le thème de « La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel ».

**27779**

*C'est le nombre de candidats qui se sont inscrits aux concours et examens professionnels organisés par le CIG en 2014.*

# La santé et l'action sociale



UN ACCOMPAGNEMENT DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le renouvellement de l'offre du Pass Petite Couronne, une Journée Santé et Sécurité du Travail renouvelée, des interventions du service handicap qui prennent de l'ampleur, une médecine préventive de pointe, une assistance sociale et psychologique du travail particulièrement active, une activité de prévention des risques professionnels très soutenue, un secrétariat de la commission de réforme interdépartementale dynamique ainsi que le démarrage de l'activité du secrétariat du comité médical de la Seine-Saint-Denis figurent parmi les faits marquants de 2014 en matière d'accompagnement des collectivités dans leur politique de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

## UNE ASSISTANCE SOCIALE ET PSYCHOLOGIQUE DU TRAVAIL DYNAMIQUE

**E**n 2014, les assistants sociaux répartis sur 33 collectivités et établissements ont assuré près de 5 700 rendez-vous en faveur de plus de 1 300 agents de la petite couronne. Des assistants sociaux du travail du CIG ont animé des réseaux professionnels sur les 3 départements et ont initié et piloté des actions collectives, notamment sur les thématiques du budget et des addictions.

Les dispositifs psychosociaux ont continué de rencontrer un franc succès : en 2014, une vingtaine de groupes de professionnels ont bénéficié d'un dispositif leur permettant de réfléchir sur les questions relatives à leur activité professionnelle et aux conditions d'exercice de leur profession. Les agents concernés relèvent essentiellement de la filière médico-sociale. Les demandes des collectivités continuent de croître, puisqu'en 2014, le service enregistre près de 17 nouvelles demandes de groupe qui démarrent au 1<sup>er</sup> trimestre 2015.

Enfin, la mise à disposition d'une conseillère en économie sociale et familiale, mission dont l'intérêt a été conforté, a permis à 117 agents d'une même collectivité de bénéficier d'un conseil ou d'un accompagnement budgétaire.

## UNE ACTIVITÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS SOUTENUE

L'activité du CIG en matière d'ergonomie et d'ingénierie de la prévention des risques professionnels est restée très

dynamique en 2014. Plus de 150 collectivités et établissements publics, représentant un total de 80 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail. Les principales missions de conseil ont porté sur la méthodologie d'évaluation des risques professionnels. De nombreuses sensibilisations sur des thèmes variés (conduites addictives, plans de prévention, équipements de protection individuelle...) et d'animations de groupe de travail ont également été organisées. 2014 a connu également une progression des missions de conseil sur l'aménagement des postes de travail, la pénibilité et l'absentéisme. Des employeurs publics ont également fait appel au CIG pour bénéficier d'une mise à disposition d'un conseiller de prévention (ex ACMO).

Les études en ergonomie ont quant à elles concerné la pénibilité, l'assistance à maîtrise d'ouvrage dans le cadre du déménagement d'un centre technique municipal, le réaménagement d'une direction des ressources humaines, la mise en place d'un guichet d'accueil unique (diagnostic organisationnel, aide à la conception d'une nouvelle organisation, accompagnement au réaménagement de l'accueil d'un hôtel de ville), ainsi que sur le handicap. Les missions d'inspection ont porté en 2014 surtout, en nombre de jours, sur les visites d'inspection, les contrôles réglementaires, les inspections d'activité, les audits réglementaires, les réunions de comités hygiène et sécurité, la sensibilisation réglementaire et les contre-visites. Les contre-visites portent sur des visites de bâtiments ou d'activité : cuisine, conservatoire, espaces verts, locaux techniques, groupe scolaire, menuiserie et gymnase. Les





La 11<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail portait cette année sur « Adapter le travail aux différents âges de la vie : quels leviers pour préserver la santé des agents dans les collectivités ? » Cette nouvelle formule a rencontré un grand succès, avec plus de 170 participants.

contrôles réglementaires ont porté sur divers thèmes : la démarche d'évaluation des risques professionnels, la gestion amiante, le risque chimique, les vérifications périodiques, les plans de prévention, l'incendie, le bruit, la pénibilité.

Les sensibilisations ont porté sur des thèmes également variés : pénibilité (fiche de prévention des expositions), évaluation des risques psychosociaux, risque chimique, risque routier, imputabilité des accidents de service, responsabilité des encadrants, démarche d'évaluation, rapport et programme annuel.

## UNE MÉDECINE PRÉVENTIVE DE POINTE



Dans le domaine de la médecine préventive, le CIG a pris en charge en 2014 un effectif qui a atteint près de 18 000 agents, que ce soit dans des cabinets de consultation mis à disposition par les collectivités ou au cabinet médical installé

au CIG pour des collectivités et établissements limitrophes. Les actions sur le milieu professionnel ont représenté un tiers du temps de travail auprès des collectivités.

En 2014, les professionnel(le)s du service ont réalisé 8 300 consultations et entretiens infirmiers : 62 % en consultations périodiques et 38 % en consultations « autres » d'embauche, de reprise de travail après arrêt de travail et consultations à la demande de l'agent, l'employeur ou le médecin de prévention. Les consultations de reprise et « à la demande » ont correspondu respectivement à 12 et 18 % de la totalité des consultations. Parmi les consultations de reprise de travail après arrêt de travail, la reprise après arrêt maladie (1 mois d'arrêt) est stable avec 46 % des actes, la reprise après accident de service est en légère baisse avec 25 % des actes et la reprise après congé de longue maladie/congé de longue durée augmente avec 14 % des actes.

Les médecins et l'infirmière du CIG ont constaté un besoin de plus en plus marqué d'accompagnement et de conseil pour le maintien dans l'emploi aussi bien au niveau individuel que collectif. La hausse de la part des consultations « autres » depuis plusieurs années reflète possiblement une certaine dégradation de l'état de santé de la population suivie. De plus, l'évolution de l'organisation et des conditions de travail ainsi que le vieillissement sensible de la population suivie concourent également à augmenter ce besoin de surveillance médicale particulière.

L'évolution des avis d'aptitude aux consultations médicales semble refléter également la tendance d'une certaine dégradation de l'état de santé de la population suivie. En effet, les consultations médicales se concluent davantage

avec des avis d'aptitude au poste avec des demandes d'aménagement temporaire ou transitoire, soit 15 % des avis rendus en 2014.

Les actions sur le milieu du travail des professionnels du service sont déterminées en concertation avec la collectivité et les acteurs de la prévention des risques professionnels. Les médecins et l'infirmière du service participent régulièrement à des commissions médico-sociales animées par les directions des ressources humaines des collectivités pour évoquer dans le strict respect du secret médical des situations d'agents. Ces échanges visent à expliciter les demandes d'adaptation des postes de travail formulées par le médecin de prévention et favoriser le maintien dans l'emploi, à anticiper les reprises de travail d'agents en arrêt prolongé afin d'optimiser les conditions et la pérennité de la reprise de travail. Les professionnel(le)s du service se sont engagé(e)s en 2014 dans plus de 450 actions sur le milieu professionnel aux côtés des collectivités tant sur des actions individuelles d'observation de poste de travail, que collective comme des sessions de sensibilisation thématiques, des enquêtes après accidents de service, des participations aux visites d'inspection, des participations aux projets pluridisciplinaires d'évaluation des risques, etc. Dans la continuité de l'action de sensibilisation menée en 2013 sur le thème des pathologies chroniques et du maintien dans l'emploi, des médecins de prévention du service ont participé au Congrès national de médecine du travail de Lille en juin 2014 et présenté une communication sous le format d'un poster consacré aux pathologies chroniques évolutives.

### Une expertise sur la prévention des cancers professionnels

Le service de médecine préventive a publié la plaquette « Cancers professionnels et collectivités territoriales : Elaborer une démarche de prévention du risque amiante ». La plaquette sur le thème de la prévention des cancers professionnels : « Cancers professionnels et collectivités territoriales : Identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir » a été révisée et rééditée en janvier 2014.

Ces deux documents sont disponibles sur le site Extranet du CIG. Le service a participé au colloque de l'INRS « Veille, vigilance, surveillance, alerte – Agir en prévention des cancers professionnels » et a présenté un poster présentant la plaquette de sensibilisation aux risques cancérigènes potentiels en collectivités territoriales.

Le service de médecine préventive participe régulièrement aux travaux de la commission handicap organisée par le service handicap. Des médecins de prévention du CIG interviennent dans le dispositif d'études ergonomiques de poste de travail proposées aux collectivités en interaction avec les ergonomes et les médecins de prévention des collectivités accompagnées. Dans le cadre des coopérations avec différents partenaires, le service a participé au colloque organisé par la Fédération des aveugles de France (FAF), au siège du FIPHFP, sur le thème de l'accès à la formation et l'emploi des personnes déficientes visuelles avec une communication sur l'insertion et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap visuel. Le service a également organisé et animé la réunion du réseau de médecins de prévention de la petite couronne sur le thème du handicap psychique avec le concours d'un expert en santé mentale.

## **ASSURER LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE**

En 2014, 2 583 dossiers ont été examinés par la commission de réforme interdépartementale au cours de 76 commissions (dont 22 pour les collectivités et établissements non affiliés au CIG). Le secrétariat de la CRI a reçu 3 098 dossiers (258 en moyenne par mois).

Le secrétariat de la CRI a organisé, au 1<sup>er</sup> semestre 2014, 7 « ateliers de la CRI » sur le thème de l'accident de service et de trajet, qui ont réunis 118 participants (68 collectivités et établissements). Le secrétariat de la CRI a également organisé en septembre 2014 une formation à destination des représentants des collectivités nouvellement désignés à la suite des élections municipales.

Enfin, en 2014, en moyenne par séance, entre 5 et 6 agents sont venus consulter leur dossier (soit 9 % des dossiers). Le nombre moyen d'agents se présentant en séance reste entre 3 et 4.

### DOSSIERS PAR TYPE DE SAISINE EN 2014

	NOMBRE DE DOSSIERS	%
Accident de service	743	29
Accident de trajet	238	9
Maladie professionnelle	723	28
Temps partiel thérapeutique	207	8
Retraite pour invalidité	280	11
Allocation temporaire d'invalidité	320	12
Divers	72	3
<b>TOTAUX</b>	<b>2 583</b>	<b>100</b>

## **RECRUTER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Dans le cadre de sa convention pluriannuelle signée avec le FIPHFP visant le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le CIG a accompagné 12 collectivités pour les aider à élaborer une stratégie et une procédure globale en matière de reclassement professionnel et de maintien dans l'emploi. Concrètement, 7 états des lieux ont été menés, plusieurs propositions d'accompagnement formulées et 2 sessions de sensibilisation effectuées. Ainsi, ces sessions, consacrées au reclassement professionnel pour inaptitude physique, ont été conduites auprès de gestionnaires RH de deux collectivités, dont une a été réalisée conjointement avec les responsables de la commission de réforme et du comité médical. Une plaquette d'informations pratiques sur le maintien dans l'emploi regroupant l'aménagement de poste, le changement d'affectation et le reclassement professionnel a également été conçue et diffusée auprès des collectivités de la petite couronne.

Concernant les accompagnements individuels permettant le maintien dans l'emploi des agents des collectivités, le CIG a effectué 18 études ergonomiques, dont 5 ont été demandées pour des agents en situation de handicap ou de déficience visuels qui ont nécessité l'intervention de structures spécialisées. De plus, le service handicap a été régulièrement sollicité sur des demandes d'accompagnements spécifiques d'agents en situation de reclassement nécessitant l'appui d'organismes spécialisés. A cet effet, le CIG a pu apporter un soutien aux collectivités en recherchant des prestataires adaptés aux situations évoquées et en les mettant en relation.

Dans la continuité des accompagnements individuels, le CIG a également initié fin 2014 avec le Centre de Rééducation Professionnelle Jean-Pierre Timbaud à Montreuil un projet commun visant à étudier la transposition du concept de reconversion professionnelle des salariés reclassés du secteur privé aux agents de la fonction publique territoriale. Ce projet se poursuivra sur l'année 2015.

Lors de la journée Santé et Sécurité au Travail le 4 novembre 2014 réunissant 100 personnes, deux ateliers « Mettre en œuvre un reclassement professionnel dans un contexte contraint » se sont déroulés.

Afin de répondre à une demande croissante des collectivités autour du handicap psychique, le CIG a initié un cycle d'informations sur ce thème. Ainsi, une première session à destination des médecins de prévention des collectivités a démarré en décembre 2014 au cours de laquelle une vingtaine de médecins ont été sensibilisés. Ce cycle se poursuivra sur l'année 2015 à destination des équipes RH des collectivités.

Enfin, le CIG a continué d'assurer au quotidien une permanence téléphonique auprès des acteurs des ressources humaines des collectivités de la petite couronne.

Sur l'année 2014, le CIG a répondu à une quarantaine de questions autour des aides financières du FIPHFP, des problématiques de reclassement, d'adaptations de poste, d'handicap psychique...

## **UN SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL TRÈS ACTIF**

Depuis la prise en charge par le CIG du secrétariat du comité médical du département de la Seine-Saint-Denis fin 2013, celui-ci a reçu 9 462 courriers, dont 5 337 saisines et 2 401 rapports médicaux réalisés par les médecins agréés sollicités par le secrétariat du comité médical départemental.

Afin d'améliorer la prise en charge des dossiers les plus urgents, une gestion des nouvelles saisines adressées au secrétariat du comité médical à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014, a été mise en place les répartissant en 4 catégories :

- les octrois (congrés de longue maladie, de longue durée et les congrés de maladie ordinaire de plus de 6 mois consécutifs),
- les réintégrations,
- les prolongations de temps partiel thérapeutique (TPT),
- les autres cas de saisines (prolongation de congrés, questions d'aptitude/inaptitude, reclassement...).

En avril 2014, en concertation avec les médecins membres du comité médical, le nombre de séances a été augmenté. Grâce à cet ajustement, il a été possible de passer plus de saisines que le secrétariat n'en recevait et de diminuer ainsi le stock de saisines en attente.

Au total, c'est 4 543 saisines qui ont été examinées par le CMD au cours de 27 séances entre le 1<sup>er</sup> décembre 2013 et le 31 décembre 2014, ce qui représente en moyenne 168 dossiers par séance.

Les motifs de saisine sont diversifiés. 27 % des saisines concernent des demandes d'octrois de congrés longue maladie, congrés longue durée, congrés grave maladie et la justification des arrêts au-delà de 6 mois de congrés maladie ordinaire consécutifs. Les réintégrations et les prolongations de temps partiels thérapeutiques représentent 14 % des saisines. 42 % relèvent de demandes diverses : prolongation de congé, demande de reclassement, d'aménagement de poste, d'aptitude ou d'inaptitude... Enfin 3 % des saisines reçues des employeurs sont relatives à des demandes de congé d'office ou des questions sur l'aptitude/inaptitude.

Il est intéressant de noter que même si le nombre de

Les assistants sociaux du CIG ont assuré en 2014 près de 5 700 rendez-vous en faveur de plus de 13 000 agents de 33 collectivités et établissements publics de la petite couronne.



saisines concernant des femmes reste très largement supérieur aux saisines concernant des hommes, 3 198 saisines contre 1 195, les tranches d'âges évoluent cependant selon une courbe identique, avec pour tranches d'âges les plus touchées les 45-65 ans. Les avis du CMD sont très majoritairement favorables (84 % contre 19 % défavorables). Les sursis ou l'impossibilité à statuer représentent 6 % (par exemple pour une carence consécutive à la convocation de l'agent auprès d'un médecin agréé). Le comité médical départemental en a transmis 20 recours au comité médical supérieur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013. Le comité médical supérieur est une instance d'appel classique, saisie par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire. Il peut être consulté sur les cas dans lesquels l'avis donné en premier ressort par le comité médical compétent est contesté. Le comité médical supérieur se prononce uniquement sur la base des pièces figurant au dossier tel qu'il lui est soumis au jour où il l'examine. Là aussi, les gestionnaires du secrétariat du comité médical départemental travaillent en étroite collaboration avec les collectivités.

# 117

*C'est le nombre d'agents qui ont bénéficié d'un conseil ou d'un accompagnement budgétaire de la nouvelle mission conseil économique, social et familial.*



## UN RENOUVELLEMENT DE L'OFFRE DU PASS PETITE COURONNE

En septembre 2014, la commission d'appel d'offres du CIG a retenu Pluralys (ex FNASS) comme nouveau prestataire du contrat-cadre d'action sociale. Ce renouvellement a pour objet de rendre cette offre plus attractive pour les collectivités, avec un cahier des charges sensiblement modifié en ce qui concerne le périmètre de l'offre (cf. faits marquants, page 9).

## UNE JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL RENOUVELÉE

La 11<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail portait cette année sur « Adapter le travail aux différents âges de la vie : quels leviers pour préserver la santé des agents dans les collectivités ? ». Cette manifestation a rencontré un grand succès, avec plus de 170 participants (DRH, conseillers de prévention, médecins du travail, assistants sociaux du travail, psychologues...) de collectivités et établissements de la petite couronne. (cf. Faits marquants, page 9).

## À RETENIR

- 5 700 rendez-vous en faveur de plus de 13 000 agents de la petite couronne assurés par les assistants sociaux du travail répartis sur 33 collectivités.
- Plus de 150 collectivités et établissements publics, représentant un total de 80 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail.
- 8 300 consultations et entretiens infirmiers ont été assurés par les professionnels du service médecine préventive du CIG.
- 2 583 dossiers ont été examinés par la commission de réforme interdépartementale dont le CIG assure le secrétariat.
- 12 collectivités accompagnées dans le cadre de la convention pluriannuelle CIG-FIPHP
- 2 sessions de sensibilisation sur le handicap auprès d'équipes RH et 1 session de sensibilisation auprès des médecins (organisée en appui au service médecine préventive)
- 18 études ergonomiques menées sur le handicap dont 3 liées à une déficience visuelle
- 2 ateliers sur le reclassement dans le cadre de la JSST
- Création d'une plaquette sur le maintien dans l'emploi à destination des collectivités
- 2 583 dossiers ont été examinés par la commission de réforme interdépartementale depuis la prise en charge par le CIG du secrétariat du comité médical du département de la Seine-Saint-Denis fin 2013, celui-ci a reçu 9 462 courriers, dont 5 337 saisines, 2 401 rapports médicaux réalisés par les médecins agréés sollicités par le secrétariat du comité médical départemental et 1 724 autres courriers (compléments de saisine, demande d'information ou de pièces, saisines pour le comité médical supérieur...).



# L'expertise

# statutaire



UNE AIDE SIGNIFICATIVE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES

En 2014, l'intérêt des collectivités pour la mission optionnelle relative à la prévention et à la gestion des contentieux s'est renforcé. La parution d'un ouvrage « grand public » sur le statut, d'un autre sur les emplois fonctionnels de direction et d'un barème des éléments de rémunération est également à souligner. Le travail d'accompagnement des collectivités à la suite de la parution de la loi portant sur l'avenir du système de retraite puis de décrets d'application, l'évolution des outils concernant les procédures dématérialisées relatives à la retraite, ainsi que la mise en place d'un nouveau service « suivi des demandes des validations de services » constituent également des faits marquants.

**E**n 2014, une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions a été diffusée aux collectivités et aux établissements publics, sous différentes formes :

- une revue mensuelle, au format papier et électronique,
- des ouvrages divers,
- la banque d'information sur le personnel BIP, en ligne.

Ces différents supports ont permis de proposer des points sur certaines thématiques mais aussi de présenter et d'analyser les évolutions survenues durant l'année : réforme des retraites, revalorisation des carrières en catégorie C, loi métropoles, élections professionnelles...

## ACCOMPAGNER LE RENOUVELLEMENT DES DIRECTIONS GÉNÉRALES

Afin d'accompagner les collectivités à l'occasion des renouvellements des directions générales liés aux élections municipales de 2014, l'ouvrage « Les emplois fonctionnels de direction », paru une première fois en 2008, a fait l'objet d'une réédition. Doté d'un nouveau format et d'une nouvelle maquette, il s'insère dans la collection des guides pratiques de gestion et présente le cadre statutaire applicable à ces emplois : nature des emplois, régime juridique, conditions de recrutement, situation des agents, fin des fonctions, la prise en charge, le congé spécial. Toujours dans le cadre de l'accompagnement des collecti-

tivités dans la gestion des emplois fonctionnels de direction, le CIG a présenté le cadre juridique applicable à la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel lors de la Rencontre baptisée « Stratégie RH – les rencontres des DRH ».

## LE STATUT PRÉSENTÉ À UN PUBLIC NON EXPERT

Un nouvel ouvrage portant sur la thématique générale du statut de la fonction publique territoriale a été réalisé. Il s'agit d'une innovation dans la mesure où cette nouvelle production s'adresse à un public plus large que celui des professionnels de la GRH et du statut, lectorat habituel des publications du CIG. L'objectif est de proposer à un public non expert (notamment les candidats aux concours et les agents territoriaux de tous niveaux) une présentation pédagogique des grands principes régissant le statut de la FPT : organisation, conditions d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, temps de travail, congés, mobilité...

Publié dans la collection « Découverte de la vie publique » de la Documentation Française, l'ouvrage bénéficie d'un format « Poche » et d'un prix attractif.



Le CIG, dans le cadre de l'activité de l'expertise statutaire-SVP Statut, apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et les établissements affiliés.

données sur le personnel sont mises à jour en permanence.

Fin 2014, la banque de données compte :

- près de 700 fiches BIP (rubriques « fiches pratiques » et « valeurs, indices et taux »),
  - plus de 10 000 sources juridiques (rubrique « textes »).
- Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente et réactive, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base :
- de la prise en compte quotidienne du Journal officiel pour l'actualité législative et réglementaire,
  - d'une veille juridique au quotidien, notamment sur la jurisprudence.

L'ensemble des règles statutaires en vigueur sont ainsi présentées de manière pédagogique aux utilisateurs : Les fiches permettent d'accéder à la norme juridique « source », et les textes sont enrichis de la valeur ajoutée apportée par le CIG (date d'entrée en vigueur, mention des textes modificatifs et des textes d'application, notes d'information).

La rubrique « Journal d'actualité statutaire » met à disposition des collectivités, les références et résumés de documents sélectionnés et traités par les documentalistes du CIG. Ces informations sont issues de près de 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaires) et complétées par une veille régulière sur de nombreux sites Web institutionnels.

La mise à jour quotidienne du Journal d'actualité statutaire permet aux collectivités d'accéder à un ensemble d'informations concernant, plus particulièrement les questions liées au statut mais balayant également l'actualité territoriale, et ce, dans les délais les plus rapides. Ainsi, en 2014, plus de 1 100 références, enrichies des résumés des documents signalés, ont été diffusées.

### UN ACCÈS AU FONDS DOCUMENTAIRE DU CIG

Le service documentation et archives du CIG est accessible à un public autorisé, sur rendez-vous, pour une libre consultation sur place. Il dispose d'un fonds documentaire constitué de dossiers thématiques dans le domaine du droit applicable à la gestion des agents publics territoriaux, de dossiers de presse sur l'actualité et l'environnement des collectivités territoriales et d'une bibliothèque de près de 5 000 ouvrages.

### LE CONSEIL JURIDIQUE ET CONTENTIEUX

Depuis 2011, le CIG assure une mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en ressources humaines pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent.

En 2014, deux nouvelles collectivités et établissements ont adhéré à cette prestation.

Le CIG a notamment réalisé au cours de l'année diverses analyses précontentieuses auprès de plusieurs collectivités adhérentes ainsi que deux missions contentieuses consistant en l'analyse de la situation et la rédaction des écritures adressées au tribunal administratif.

Il a également conduit une étude portant sur la com-

### LES RÈGLES DE RECRUTEMENT ET DE CARRIÈRE

Le répertoire des carrières territoriales est constitué de trois classeurs présentant les règles de recrutement et de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux ainsi qu'aux emplois fonctionnels de direction :

- volume 1 : filières administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels
- volume 2 : filières culturelle, sportive et animation
- volume 3 : filière médico-sociale

En 2014, une mise à jour de chacun des trois volumes a été réalisée pour tenir compte de l'évolution des règles applicables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

### UNE REVUE JURIDIQUE DE RÉFÉRENCE

La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques » comprend :

- une partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire,
- une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

Des dossiers de fond ont été publiés en 2014 sur des sujets majeurs, et notamment :

- l'indisponibilité physique et les congés (le contrôle médical, le congé de maternité),
- la discipline (les recours disciplinaires),
- les positions (deux dossiers sur le détachement),
- le recrutement (l'accès des militaires à la FPT).

Le numéro de mars a présenté un outil pratique destiné aux gestionnaires du personnel, le « barème des rémunérations ». Celui-ci indique, indice par indice, le montant des éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence).

La partie documentaire est une sélection de notices, classées par type de documents. Par ailleurs, un recueil semestriel des références documentaires, organisé selon un plan de classement thématique, est publié.

### LA BANQUE D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL BIP EN LIGNE

Accessible sur Internet, les rubriques de la banque de



Un nouvel ouvrage sur le statut de la FPT destiné à un public non expert a été réalisé par le CIG (éditions La Documentation Française).

10065

réponses  
téléphoniques

16

rendez-vous  
de travail  
personnalisés  
avec les  
collectivités

447

correspondances  
(courriers, fax et  
courriels)

munication intégrale du dossier individuel d'un agent à son avocat.

### **L'EXPERTISE STATUTAIRE PAR TÉLÉPHONE, PAR CORRESPONDANCE OU SUR RENDEZ-VOUS**

Le CIG, dans le cadre de l'activité de l'expertise statutaire-SVP Statut, apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et les établissements affiliés. Objectif : les aider dans l'application de la réglementation statutaire, tout en tenant compte des spécificités de chaque collectivité ou établissement, en fonction de la strate démographique, des effectifs et des personnels gérés. En 2014, l'individualisation de cet accompagnement dans l'application de la réglementation statutaire s'est poursuivie avec un nombre de rendez-vous de travail élevé et une progression du nombre des réponses écrites.

Il est à noter une forte sollicitation et réactivité du service face à l'actualité statutaire, notamment la réforme des carrières et des échelonnements indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C et la préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014. L'aide apportée aux collectivités, à ce titre, a été particulièrement soutenue.

Il convient également de relever que depuis 2013, une prestation optionnelle de conseil et d'expertise statutaire, correspondant à un niveau complémentaire et distinct des interventions assurées au titre de la mission obligatoire d'assistance juridique statutaire est proposée.

Enfin, s'est poursuivie la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de La Gazette des Communes, publiée une fois par mois (36 questions/réponses statutaires).

#### **Les réponses statutaires en chiffres**

En 2014, le nombre de réponses téléphoniques apportées (10 065) aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel, qui constituent l'activité principale du service, a connu une progression importante, liée essentiellement aux questions traitées dans le cadre de la préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 (921).

Plus de la moitié des questions relèvent de 7 thèmes principaux, identiques à ceux de 2013 : l'indisponibilité physique, les agents non titulaires, les positions administratives, la rémunération, le recrutement, les stagiaires, les modalités de classement. A noter également une augmentation des questions liées aux emplois fonctionnels, à la mutation, à la cessation de fonctions, à la formation, au droit syndical et à l'hygiène et à la sécurité. Le nombre de questions liées aux congés de maladie reste toujours aussi significatif (1158, soit environ 11% du nombre total des réponses statutaires).

Le nombre de rendez-vous de travail personnalisés avec les collectivités qui permettent d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes reste élevé. Ces rendez-vous ont porté, en particulier, sur la rédaction de certains actes, tels qu'un projet de règlement intérieur relatif au temps de travail, une délibération relative au régime indemnitaire ou un protocole d'accord consécutif à la création d'un nouvel établissement public de coopération intercommunale et

à la mise en œuvre des transferts de personnel. Ils ont permis également d'apporter une aide aux collectivités dans la gestion de certaines situations individuelles particulières : refus de titularisation à l'issue d'une prolongation de stage, demande de réintégration d'un fonctionnaire en cours de détachement, sanction disciplinaire, ou d'approfondir des thématiques statutaires : temps de travail des animateurs dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires ou droit syndical.

L'année 2014 aura été marquée par un nombre élevé (447) de correspondances (courriers, fax et courriels), liées en particulier à la préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014. Pour autant, ces correspondances ont continué de porter sur une grande diversité de thèmes, tels que le recrutement, la rémunération, le classement applicable à la nomination, les positions administratives (dont détachement et disponibilité), la gestion des agents non titulaires, la protection fonctionnelle, les transferts de compétences, l'accès aux documents administratifs et les cumuls d'activités.

Le nombre de correspondances ayant donné lieu à une réponse écrite est en augmentation.

### **LES RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL**

Dans le prolongement de la présentation générale et des séances de cas pratiques proposées en 2013, une séance de cas pratiques supplémentaire regroupant 24 gestionnaires a été organisée sur : « La gestion du fonctionnaire territorial stagiaire ». Le but : illustrer, en particulier, l'incidence des congés sur la fin du stage et les modalités de constitution des dossiers lors de la saisine pour avis des commissions administratives paritaires.

Le CIG a organisé, en outre, 16 séances d'information portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités, 9 séances ayant été consacrées à la préparation des élections des représentants du personnel aux instances consultatives placées auprès du CIG, les commissions administratives paritaires pour les collectivités et établissements affiliés et le comité technique pour ceux employant moins de 50 agents. 1 120 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements et représentants syndicaux relevant de la petite couronne s'y sont inscrits.

Ont ainsi été présentés les thèmes suivants :

- Actualité statutaire - La réforme des carrières et des échelonnements indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C.
- Actualité statutaire - Réforme des cadres d'emplois des médecins territoriaux et des puéricultrices territoriales.
- Le rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2013.

S'agissant des élections professionnelles, après la présentation, en 2013, de la 1<sup>re</sup> étape du processus électoral relative au recensement des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'accompagnement dans le cadre des rencontres de gestionnaires de personnel s'est poursuivi tout au long des différentes étapes à assurer selon les instances



## À RETENIR

- La diffusion, dans les IAJ de mars 2014, du « barème des éléments de rémunérations », outil pédagogique et pratique élaboré par le CIG à destination des gestionnaires du personnel.
- La parution d'un ouvrage « grand public » sur le statut de la FPT.
- L'accompagnement sur la thématique des emplois fonctionnels de direction (un nouvel ouvrage et la participation à la rencontre consacrée à la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel).
- L'accès à un fonds documentaire spécialisé dans la GRH des agents territoriaux.
- Parution de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 portant sur l'avenir du système de retraite puis de décrets d'application.
- Evolution des outils concernant les procédures dématérialisées dans l'espace personnalisé de chaque collectivité : mise en place de nouveaux services « Simulation de calcul » et « Demande d'avis préalable CNRACL » qui se substituent aux outils de préliquidation, de l'automatisation de l'attribution des bonifications, d'une nouvelle zone de saisie concernant les coordonnées de communication du destinataire courrier.
- Mise en place d'un nouveau service : « Suivi des demandes des validations de services » dont l'objectif, au sein de chaque collectivité, est de mettre à disposition la liste des demandes de validation en cours des agents, d'informer l'état d'avancement du traitement et de signaler les urgences.
- Elections CNRACL 2014 : renouvellement des membres du conseil d'administration.

concernées. Des journées ou demi-journées ont ainsi été consacrées à :

- L'élection des représentants du personnel au comité technique pour les collectivités et établissements ayant au moins 50 agents.
- L'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires et au comité technique placés au CIG : 2<sup>e</sup> étape – Les listes électorales.
- La 3<sup>e</sup> étape des élections des représentants du personnel : les actions à mener jusqu'au 4 décembre 2014.

### LA RETRAITE

Dès le début de l'année 2014, en raison d'une diminution des effectifs présents, le service retraite a dû définir des priorités (traitement des dossiers urgents et des liquidations de retraite, réalisation des seules demandes de formations exprimées par les collectivités et déjà planifiées dans l'activité du service) tout en assurant le maintien d'une assistance fiable auprès des collectivités et en étant réactif pour accompagner la mise en place des nouvelles dispositions relatives à la réforme des retraites 2014.

#### Une mission d'information et de formation, sous diverses formes :

- réunions d'information et de formation proposées par le CIG : 2 réunions de formation d'une journée sur « Le dossier de retraite dématérialisé » et « La validation des services de non titulaire » ; 3 réunions d'information d'une demi-journée sur « La réforme des retraites » suite à la parution de la loi du 20 janvier 2014 et « Point d'actualités CNRACL ».

- interventions à la demande de collectivités : 10 jours de formation pour des gestionnaires de personnel sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures pour 11 collectivités ; Participation à 4 réunions d'information, d'une demi-journée organisées par un conseil général, sur la présentation des principales dispositions de la retraite CNRACL, dans le cadre d'une session « Préparation à la retraite » destinée aux agents ; Participation à 2 conférences sur la présentation du droit à l'information et du régime de retraite CNRACL, lors d'un forum destiné aux agents et organisé par un conseil général ; Participation à 3 réunions d'information organisées par 2 collectivités, dans le cadre d'actions d'information destinées aux agents proches d'un départ en retraite.

- interventions à la demande du CNFPT : 2 sessions de formation (4 jours au total) sur le régime de retraite CNRACL.

#### S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques, en nette augmentation :

- 892 demandes (258 en 2013), traitées dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL.

- 3 133 appels téléphoniques traités par le service (1 853 en 2013).

De nombreuses questions liées plus précisément à la

réforme des retraites 2014 ont été posées, en particulier sur les modifications concernant les départs anticipés (carrière longue).

#### Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

Le nombre de dossiers vérifiés, en légère diminution par rapport à 2013 reste néanmoins élevé (2 859). Cette diminution concerne plus particulièrement le nombre de dossiers de validations de services sachant que 2013 avait été marqué par un nombre de dossiers exceptionnellement élevé (1 222) résultant de la régularisation d'un « stock » antérieur.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 1 228 demandes complémentaires essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...).

DOSSIERS TRAITÉS	2014	2013
Procédures dématérialisées :		
• Droit à l'information : RIS et EIG	1 384	956
• Pensions de retraite, de réversion ou d'invalidité	919	811
Validations et régularisations de services	409	1 222
Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	147	152
	<b>2 859</b>	<b>3 141</b>



# Le secrétariat des organismes paritaires

UNE ANNÉE MARQUÉE PAR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'organisation des élections des représentants du personnel des commissions administratives paritaires (CAP) et du comité technique placés auprès du CIG petite couronne a été l'événement majeur de l'année 2014 pour les organismes paritaires. L'activité habituelle est toutefois restée soutenue avec 91 769 avis rendus par les CAP, 169 par le comité technique paritaire, 91 par le conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance, 20 par le conseil de discipline de recours. On révélera également que davantage de fonctionnaires ont pu figurer sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne par le président du CIG (1 006 contre 530 en 2013).

**L**e CIG a pris en compte en 2014 dans son activité les évolutions législatives et réglementaires et s'est adapté à leurs effets sur les procédures de saisine des CAP pour avis et sur l'application SNAPI-CAP. Il faut noter :

- La modification de la carrière des fonctionnaires territoriaux de catégories C et B, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2014, qui s'est appliqué à 58 grades.
- Les modifications concernant deux cadres d'emplois de catégorie A : les médecins (modification indiciaire et création d'un échelon spécial dans les deux grades d'avancement) et les puéricultrices (création d'un nouveau cadre d'emplois comprenant 3 grades et maintien de celui relevant du décret de 1992, en voie d'extinction).
- Avec la poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) se substituant aux notations, le constat d'une progression de saisines plus complexes dans leur contenu concernant des demandes de révision de comptes rendus.

Le CIG a également dû s'adapter dans son fonctionnement afin de prendre en compte :

- La modification de la composition des CAP et du CTP concernant les membres représentant les collectivités

territoriales et les établissements publics affiliés, à la suite des élections municipales de mars 2014 et au renouvellement consécutif du conseil d'administration du CIG, début juillet.

- L'organisation des élections des représentants du personnel aux instances consultatives placées auprès du CIG pour les collectivités et établissements affiliés qui a été prise en charge par l'Unité Promotion interne, au 2<sup>e</sup> semestre 2014, sous l'intitulé « secrétariat des élections professionnelles ».

## **DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES RÉACTIVES (CAP)**

En 2014, 27 CAP au total (9 par catégorie) ont été organisées au lieu des 30 habituelles. En effet, les séances des 3 catégories A, B et C de décembre ont dû être reportées tout début janvier 2015, en raison des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Avec 91 769 avis rendus au 30 novembre 2014 (102 355 avis en décembre 2013), on constate une baisse de 10 586 dossiers (- 10,34 %).

La diminution du nombre total des dossiers par rapport à



L'organisation par le CIG petite couronne des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires de catégories A, B, C ainsi qu'au Comité technique placé auprès du centre de gestion a été une réussite.

## LA PROMOTION INTERNE EN CHIFFRES

**1 594**

*demandes de pièces complémentaires*

**1 089**

*appels reçus*

**477**

*appels émis.*

**50**

*courriers traités*

2013 concerne pour l'essentiel les dossiers d'avancement de grade (- 1 828), d'avancement d'échelons spéciaux (- 259) et la communication des notations (- 8 047). S'agissant de la notation, une baisse avait déjà été constatée en 2013, liée pour partie vraisemblablement à la mise en œuvre progressive par les collectivités de l'entretien professionnel à titre expérimental, sachant qu'environ une centaine de collectivités et d'établissements affiliés ont pour l'instant fait le choix de cette expérimentation et que la transmission aux CAP de comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) est associée seulement à certaines procédures.

La répartition des saisines reste similaire aux années précédentes. Les plus importantes quantitativement concernent la CAP de catégorie C (près de 74 %). L'activité d'instruction des dossiers soumis à l'avis des CAP s'accompagne d'un rôle de conseil et d'assistance auprès des gestionnaires du personnel qui, outre les réponses téléphoniques et écrites (280 courriers traités) s'est aussi traduit par :

- des formations proposées aux gestionnaires de personnel afin de présenter l'application SNAPI-CAP et les procédures dématérialisées de notation, d'avancements et de disponibilités (2 sessions, 22 participants) ;
- en partenariat avec SVP Statut, l'animation d'une séance de cas pratiques portant plus particulièrement sur la constitution du dossier de saisine de la CAP en cas de prorogation de stage ou de licenciement en cours ou au terme du stage (24 participants).

### LA PROMOTION INTERNE

Concernant la promotion interne, il faut retenir pour 2014 :

- Un contexte de travail particulier lié aux différentes échéances qui s'imposent au CIG, puisque l'équipe a été également mobilisée depuis juin 2014 pour l'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 (les 6 agents de l'unité PI plus 2 agents recrutés pour renforcer l'équipe).
- Une session supplémentaire de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux (358 dossiers) qui devait être soumise à la CAP du 26 novembre 2014 et qui a dû être reportée en janvier 2015.
- La condition d'accomplissement des formations de professionnalisation obligatoires prévues par chaque statut particulier, à laquelle est désormais subordonnée l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne, qui complexifie

l'instruction des dossiers.

En 2014, 4 sessions ont été consacrées à l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne au choix ou après examen professionnel.

Sur l'ensemble des sessions, parmi les 2 256 dossiers examinés (tous cadres d'emplois confondus), 1 006 fonctionnaires ont pu figurer sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne par le président du CIG (en 2013, 530 fonctionnaires avaient pu être inscrits sur les listes d'aptitude parmi les 1 535 dossiers proposés).

On constate donc une instruction accrue de dossiers examinés au titre de l'année 2014 pour une période relativement courte (un peu plus de 6 mois) en comparaison aux dossiers de 2013 (année complète).

S'agissant des relations avec les DRH des collectivités et établissements publics affiliés, pour l'année 2014, l'activité de l'Unité PI s'est également traduite par des échanges en lien avec l'instruction des dossiers de promotion interne :

- 1 089 appels reçus (dont 47 de fonctionnaires employés par les collectivités ou établissements publics).
- 477 appels émis.
- 1 594 demandes de pièces complémentaires (fax/courriel).
- 50 courriers traités (dont 8 à destination de fonctionnaires employés par les collectivités ou établissements publics).

### LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Le comité technique paritaire placé auprès du CIG est consulté pour avis par les 79 collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents et le CIG lui-même, principalement sur des questions relatives



à l'organisation et au fonctionnement des services et en application de dispositions législatives et réglementaires, sur un certain nombre de questions : plan de formation, régime indemnitaire, critères de l'entretien professionnel, protection sociale complémentaire, questions hygiène et sécurité, rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (élaboré tous les 2 ans), fixation du ratio pour l'avancement de grade, etc.

Les douze représentants qui composent cette instance ont eu à examiner en 2014, 169 dossiers (245 en 2013). On signalera parmi les saisines du CTP cette année, celle relative au rapport sur l'état des collectivités établi au 31 décembre 2013.

### **LES CONSEILS DE DISCIPLINE**

Les élections municipales et professionnelles ont marqué l'année 2014. Elles ont entraîné un renouvellement des membres représentant les communes au conseil de discipline et au conseil de discipline de recours et l'absence de séances du conseil de discipline en décembre 2014.

L'année a été aussi fortement marquée pour le conseil de discipline par un grand nombre de reports notamment pour des défauts de quorum et des retraits ce qui représente, en nombre, l'équivalent de cinq séances d'une journée, soit 20 % des séances de l'année et s'est traduit par un allongement des délais entre la saisine et l'examen des affaires.

En revanche, aucune affaire programmée en conseil de discipline de recours n'a subi de défaut de quorum.

### **LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1<sup>RE</sup> INSTANCE**

24 séances ont été organisées parmi lesquelles 4 séances d'une demi-journée après les séances de la CAP pour pallier les nombreux défauts de quorum et l'absence de séances en décembre du fait des élections professionnelles.

En 2014, le nombre de saisines est resté élevé, malgré la tenue des élections municipales.

Le secrétariat a reçu 121 dossiers. 29 % des dossiers concernent des fonctionnaires de sexe féminin et 71 % de sexe masculin.

Parmi ces 121 saisines, le nombre d'agents suspendus de leurs fonctions est de 27 (22 %) et le nombre d'agents stagiaires déferés reste faible : 3 (2,5 %).

49 dossiers proviennent de collectivités ou établissements des Hauts-de-Seine, 41 de Seine-Saint-Denis, 29 du Val-de-Marne et 2 de syndicats publics établis à Paris.

Le conseil a examiné 91 dossiers, sur 131 inscrits à l'ordre du jour des séances, dont 66 dossiers reçus en 2013 et 65 dossiers reçus en 2014. Ainsi, 40 dossiers n'ont pu être examinés en raison d'un nombre élevé de défauts de quorum, de reports et de retraits : 27 affaires ont été reportées en raison d'un défaut de quorum ; 5 à la demande de la collectivité ; une à la demande de l'agent ; 7 ont été retirées par la collectivité alors qu'elles étaient programmées.

# 121

*C'est le nombre de saisines traitées par le conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance placé auprès du CIG en 2014.*



Restent en instance fin 2014, 43 dossiers reçus en 2014 prêts à être examinés.

### 91 avis émis

Sur les 91 avis émis, 88 concernent des fonctionnaires titulaires : 8 relèvent de sanctions du 1<sup>er</sup> groupe (9 %), 18 de sanctions du 2<sup>e</sup> groupe (20 %), 34 de sanctions du 3<sup>e</sup> groupe (37 %) et 16 de sanctions du 4<sup>e</sup> groupe (17 %). Dans 7 cas, il n'y avait pas lieu à sanction (6 %) et pour 2 dossiers, aucune des propositions soumises au conseil par le président n'a recueilli l'accord de la majorité des membres présents (3 %).

De plus, le Conseil a rendu un avis favorable à 3 exclusions définitives du service de fonctionnaires stagiaires, un avis favorable et un avis défavorable à un licenciement pour insuffisance professionnelle. Il y a également eu un sursis à statuer.

Le secrétariat a reçu à ce jour 37 décisions prises par les autorités territoriales à la suite des 91 avis rendus par le conseil de discipline.

Parmi les 26 avis conformes (29 % des avis rendus), 15, soit plus de la moitié, correspondaient à des

Les commissions administratives paritaires ont rendu au total 91 769 avis en 2014.

## À RETENIR

- Organisation des élections des représentants du personnel aux instances consultatives placées auprès du CIG pour les collectivités et établissements affiliés (cf. faits marquants).
- Davantage de fonctionnaires proposés par les autorités territoriales sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne par le Président du CIG (1006 contre 530 en 2013).
- Activité soutenue des secrétariats des organismes paritaires et des conseils de discipline.
- 91 769 avis rendus par les CAP et 169 par le CTP.
- 91 avis rendus par le conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance et 20 par le conseil de discipline de recours.
- Composition et fonctionnement des instances consultatives adaptés au contexte des élections municipales et professionnelles.
- Réactivité dans la prise en compte des modifications statutaires dont celles des carrières, catégories B et C, au 1<sup>er</sup> février 2014 et du nouveau cadre d'emplois des puéricultrices.



sanctions du 4<sup>e</sup> groupe ou à une exclusion définitive du service d'un stagiaire.

Enfin, le service a organisé pour les référents « discipline » de la petite couronne trois rencontres pour rappeler la procédure disciplinaire autour d'un cas pratique auxquelles ont participé 39 gestionnaires.



Le conseil de discipline de recours placé auprès du CIG est présidé par un magistrat. En 2014, ce conseil a rendu 20 avis, ces derniers s'imposant à l'autorité territoriale, qui ne peut pas prononcer de sanction plus sévère.

### LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

Sur les 11 séances prévues au calendrier 2014, 8 ont été organisées.

Le secrétariat a reçu 22 recours (23 % concernent des fonctionnaires de sexe féminin et 77 % de sexe masculin), dont 9 (40 %) formés par des fonctionnaires relevant de collectivités affiliées au CIG petite couronne, 6 par des fonctionnaires de collectivités de la grande couronne, 6 par des fonctionnaires de collectivités de Seine-et-Marne, 1 par un fonctionnaire du Conseil régional d'Ile-de-France situé à Paris.

Parmi ces recours, un a été retiré par l'agent avant son inscription à l'ordre du jour d'une séance et quatre ont été rejetés, car ils ne remplissaient pas les conditions de recevabilité.

Ont été inscrits à l'ordre du jour 21 dossiers (dont 7 reçus

en 2013). Aucune affaire en 2014 n'a subi de défaut de quorum, et une affaire a été retirée par l'agent alors qu'elle était déjà programmée à l'ordre du jour d'une séance. Le Conseil a rendu 20 avis.

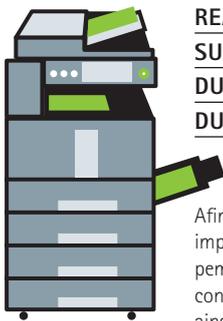
A la fin de l'année 2014, 3 dossiers restaient en instance, lesquels seront programmés en 2015.

Sur les 20 avis émis par le conseil de discipline de recours : 8 de sanctions du 3<sup>e</sup> groupe (40 %), 9 de sanctions du 4<sup>e</sup> groupe (45 %), pas de sanction pour un des fonctionnaires et une exclusion définitive du service pour un stagiaire ; un avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle.

Parmi les avis rendus, 12 confirmaient la mesure (60 %) et 8 étaient moins sévères que la mesure contestée (40 %). Parmi les 12 mesures confirmées, 10 correspondaient à des sanctions du 4<sup>e</sup> groupe ou à une exclusion définitive du service d'un stagiaire.

# Le développement durable

Poursuite de la sensibilisation des agents, adoption de pratiques éco-responsables en matière d'impression, amplification de la démarche de dématérialisation engagée, tels sont les chantiers dans lesquels le CIG s'est engagé en termes de développement durable pour 2014.



## REALISATION D'UN AUDIT SUR L'OPTIMISATION DU PARC D'IMPRESSION DU CIG

Afin de prendre en compte les impératifs de coûts, de développement durable, de sécurité et de confidentialité des impressions, ainsi que de confort (proximité des équipements, ergonomie et accessibilité) des utilisateurs, le CIG a fait réaliser un audit de son parc d'impression, composé de 17 copieurs en location, 44 imprimantes dont 6 couleurs et de 3 télécopieurs.

Il ressort de cet audit :

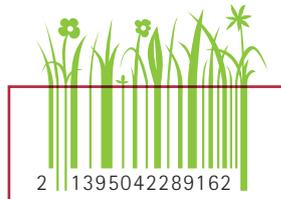
- un ratio d'utilisateurs par matériel actuel de 4.84, l'objectif affiché étant d'aboutir à 6 à 10 utilisateurs par matériel.
- un futur parc uniquement en location, et composé uniquement de copieurs multifonctions.
- la mise en place d'un système sécurisé d'impression par badge.
- l'intérêt de doter le CIG d'un logiciel de gestion des impressions.
- la nécessité de mettre en place une charte d'impression
- un accompagnement renforcé de la formation pour l'utilisation des nouveaux matériels, axée sur les aspects éco-bureautique et responsable.

Des économies évaluées à plus de 20 000 €/an sont attendues à l'occasion du prochain marché qui prendra effet en juillet 2015.



## TABLETTES A L'OCCASION DU RENOUELEMENT DES INSTANCES

A l'occasion de l'installation du nouveau Conseil d'administration en juillet dernier, l'ensemble des élus a été doté de tablettes leur permettant de recevoir les documents associés à la séance, via la solution dématérialisée et sécurisée « FAST ELUS » de CDC FAST.



## AMPLIFICATION DE LA DEMARCHE DE DEMATERIALISATION

Face au nombre croissant de dossiers d'inscriptions aux concours, et notamment les records d'inscriptions de 2013 au concours de rédacteur (11 808), un enregistrement manuel de chaque dossier, avec des pics journaliers pouvant atteindre 1 500 dossiers, devenait difficilement réalisable. Une solution dématérialisée d'enregistrement par douchette scanner, avec lecture d'un code à barre intégré dans les dossiers d'inscription, a donc été mise en place.

Pour les élections professionnelles du 4 décembre 2014, la lecture optique des bulletins de vote à l'occasion des opérations de dépouillement a concerné près de 27 000 bulletins.

## SENSIBILISATION DES AGENTS

« **Consommer autrement : nutrition et développement durable** » une conférence qui a réuni des agents du CIG et du CNFPT dans le cadre d'un partenariat, pendant la semaine nationale du développement durable, afin de les sensibiliser aux bienfaits d'une alimentation durable, dans le respect de la planète.



# *Les* **ANNEXES**



*Le service  
du secrétariat  
des organismes  
paritaires*

## L'unité CAP/CTP



STATISTIQUES 2014 CAP - CUMUL ANNUEL	A	B	C	TOTAL
Notation 2012	3	7	25	35
Notation 2013	5183	7203	38057	50443
Révision de note 2012 / CREP 2012	5	0	7	12
Révision du CREP et notation 2013	9	6	27	42
Avancement de grade 2014	686	885	5030	6601
Avancement de grade 2013	0	0	0	0
Avancement d'échelon SPECIAL 2014	11	0	0	11
Avancement d'échelon 2014 et intermédiaire	3054	4262	20454	27770
Avancement d'échelon 2013 et intermédiaire	64	117	286	467
Avancement d'échelon 2012 et intermédiaire	4	5	28	37
Avancement d'échelon 2011 et intermédiaire	1	0	7	8
Avancement d'échelon 2010 et intermédiaire	0	0	0	0
Promotion interne (Fonctionnaires inscrits sur Liste d'Aptitude)	3	302	372	677
Disponibilité	190	404	2044	2638
Détachement	792	408	587	1787
Refus de titularisation	12	6	184	202
Mise à disposition	40	32	158	230
Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	2	2	6	10
Changement d'affectation dans un autre emploi de son grade pour inaptitude physique	0	1	9	10
Reclassement pour inaptitude physique et aménagement de poste	1	10	127	138
Reclassement d'agents de police à la suite d'un refus d'agrément	0	0	0	0
Renouvellement contrat travailleur handicapé	0	0	0	0
Mutation et changement d'affectation	9	7	21	37
Intégration à la suite d'un détachement	42	39	90	171
Intégration dans un CE cat A (emplois spécifiques)	0	0	0	0
Intégration directe	38	48	172	258
Titularisation d'agents cat C (PACTES)	0	0	1	1
Refus de travail à temps partiel	0	0	0	0
Licenciement en cours de stage pour suppression d'emplois	0	0	0	0
Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité RE)	0	0	0	0
Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité CP) et licenciement après 3 refus d'affectation	0	0	2	2
Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité de droit)	0	0	0	0
Situation de fonctionnaire ayant demandé sa réintégration après détachement : maintien en surnombre	0	0	0	0
Situation d'un fonctionnaire après suppression d'emploi : maintien en surnombre	2	0	0	2
Transfert de compétences de communes à un EPCI	0	2	8	10
Position hors cadres	0	0	0	0
Tirage au sort	0	0	0	0
Refus de formation	0	0	5	5
Reclassement triennal / auxiliaires de puériculture	0	0	0	0
auxiliaires de soins	0	0	0	0
ATSEM	0	0	0	0
adjoints techniques	0	0	0	0
adjoints techniques d'établissement d'enseignement	0	0	0	0
Refus de démission d'un fonctionnaire par l'Autorité Territoriale	0	0	0	0
Projet de liste d'aptitude portant titularisation d'agents non titulaires	0	0	0	0
Information sur un détachement de La Poste	0	1	0	1
Intégration suite détachement de La Poste	0	1	0	1
Information sur détachement du Ministère de la Défense	1	2	5	8
Intégration suite détachement du Ministère de la Défense	1	1	1	3
Communication d'un rejet de congé pour formation syndicale	0	0	2	2
Désignation d'un délégué syndical (décharge de fonctions)	0	2	0	2
Informations aux membres	18	16	114	148
<b>TOTAL</b>	<b>10171</b>	<b>13769</b>	<b>67829</b>	<b>91769</b>

*L'unité*  
*Promotion interne*

**La promotion  
interne par  
catégorie et par  
cadre d'emplois  
en 2014**



Cadres d'emplois par catégorie	Voie d'accès	Quota	Promouvables	Fonctionnaires proposés « CNR » inclus (*)	Postes ouverts	Fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude
<b>CATÉGORIE A</b>						
Attachés (pour certains fonctionnaires relevant de la catégorie B)	au choix	1 pour 3	7 682	358	177	177
Conseillers socio-éducatifs	au choix	1 pour 3	1 666	54	3	3
<b>CATÉGORIE B</b>						
Rédacteurs	au choix accès au 1 <sup>er</sup> grade (y compris les lauréats de l'examen professionnel « ancien dispositif »)	1 pour 3	2 266	708 (dont 439 lauréats « ancien dispositif »)	209	209 (dont 189 lauréats « ancien dispositif »)
Techniciens	accès au 1 <sup>er</sup> grade au choix	1 pour 3	6821	585	92	77
Techniciens	accès au 2 <sup>ème</sup> grade après examen professionnel		22	15		15
Educateurs des APS	accès au 1 <sup>er</sup> grade après examen professionnel	1 pour 3	1	1	54	1
<b>CATÉGORIE C</b>						
Agents de maîtrise	au choix	-	5 893	461	-	450
Agents de maîtrise	après examen professionnel	1 pour 2	184	74	182	74
<b>Totaux</b>			<b>24 535</b>	<b>2 256</b>		<b>1 006</b>

# *Le service du Secrétariat des Conseils de discipline*



## Le Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance

### NATURE DES PRINCIPALES FAUTES OU DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS \*

Il faut noter que la classification est faite en fonction du motif principal de déféré, sachant que le plus souvent les agents sont déférés pour plusieurs motifs.

Comportement ou propos irrespectueux, provocateurs, agressifs ou violents	20
Refus d'obéissance, négligences et mauvaise exécution des tâches	16
Absences injustifiées et retards	9
Vol de biens communaux	6
Détournement de fonds	6
Condammations pénales pour des faits commis en dehors du service	5
Non respect des règles d'hygiène et de sécurité	5
Création et utilisation de faux documents administratifs	4
Détournement des moyens du service	4
Cumul d'activités	4
Introduction ou consommation d'alcool sur le lieu de travail	2
Conduite d'un véhicule de service sans permis de conduire	2
Abus d'autorité	2
Insuffisance professionnelle	2
Condammations pénales pour des faits commis pendant l'exercice des fonctions	1
Diffamation	1
Falsification d'un arrêt de travail	1
Comportement déplacé	1

## NATURE DES AVIS ÉMIS

Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	34
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	18
Révocation	13
Pas lieu à sanction	7
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	7
Mise à la retraite d'office	3
Exclusion définitive du service	3
Avertissement	1
Sursis à statuer	1
Aucune des propositions soumises au conseil par le président n'a recueilli l'accord de la majorité des membres présents	2
Favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1
Défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1

## RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL DES FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE \*

FILIÈRE	CADRE D'EMPLOIS	CATÉGORIE	SEXE		TOTAL
			M	F	
Technique	Adjoint technique	C	36	13	49
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	C	1		1
	Agent de maîtrise	C	1		1
	Technicien	B	1		1
Administrative	Ingénieur	A	1		1
	Adjoint administratif	C	1	14	15
	Rédacteur	B		4	4
Animation	Attaché	A	1	1	2
	Adjoint d'animation	C	3	1	4
Médico-sociale	Animateur	B		1	1
	Agent social	C	1		1
	Auxiliaire de puériculture	C		2	2
Sportive	Puéricultrice	A		1	1
	Educateur des APS	B	1		1
Culturelle	Adjoint du patrimoine	C		1	1
	Police municipale	Gardien	C	2	2
Autre	Brigadier	C	3		3
	Gardien environnement	C	1		1
Total général			53	38	91

\* sur les 91 fonctionnaires déferés dont le dossier a été inscrit et examiné lors d'une séance en 2014.

**RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL DES FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS  
ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE \* (SUITE)**

Toutes filières confondues :	- catégorie A	4
	- catégorie B	7
	- catégorie C	80 (88%)

SAISINE ET AVIS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de séances	17	15	20	18	21	20	20	24
Nombre de dossiers examinés	87	87	95	85	97	116	80	91
Avis moins sévère que la proposition de l'autorité territoriale	44	44	64	62	55	75	44	57
Avis conforme à la proposition de l'autorité territoriale	42	42	28	21	36	38	31	26
Avis plus sévère que la proposition de l'autorité territoriale	0	0	3	3	1	3	2	5
Sursis à statuer	1	1	1	0	3	0	2	1
Aucune des propositions soumises au CD n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents				1	3	0	1	2

**LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS**

NATURE DES AVIS ÉMIS	
- révocation	8
- exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	8
- mise à la retraite d'office	1
- pas lieu à sanction	1
- exclusion définitive du service	1
- avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1

NATURE DES FAUTES OU DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES (principale faute par agent)	
Condamnation pénale pour des faits commis en dehors du service	5
Négligences, mauvaise exécution des tâches	3
Agression verbale, désobéissance	3
Détournement de fonds	3
Vols de nourriture	1
Non respect et dégradation de biens communaux	1
Création et utilisation de faux documents	1
Détention d'arme sur son lieu de travail	1
Utilisation abusive d'une carte d'essence communale	1
Insuffisance professionnelle	1

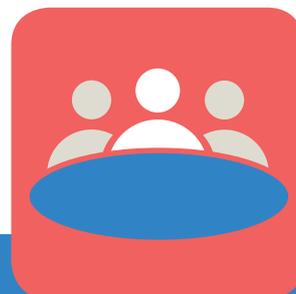
RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES AYANT FORMÉ UN RECOURS					
Filière	Cadres d'emplois	Catégorie	Sexe		Total
			M	F	
Technique	Technicien	B		1	1
	Adjoint technique	C	10	1	11
Administratif	Attaché	A		1	1
	Rédacteur	B		2	2
	Adjoint administratif	C		1	1
Animation	Adjoint d'animation	C	1		1
Médico-sociale	Puéricultrice	A		1	1
Sportive	Educateur des APS	B	1		1
Police	Brigadier	C	1		1
Total général			13	7	20

Toutes filières confondues		
	- catégorie A	2
	- catégorie B	4
	- catégorie C	14 (70%)



# La composition des instances

## CAP et CTP



### COMPOSITION DU CONSEIL DE DISCIPLINE DE PREMIÈRE INSTANCE

Les membres de cette instance sont les mêmes que ceux des CAP, élus lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Cependant, le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le président du Tribunal administratif de MONTREUIL compétent dans le ressort territorial du centre.

#### Présidence

Année 2014 :

Mme JASMIN-SVERDLIN, Présidente titulaire, Premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel  
Mme BREMEAU-MANESME, Présidente suppléante, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel  
M. MARMIER, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel

### COMPOSITION DU CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS (2014)

Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le Président du Tribunal administratif de MONTREUIL compétent dans le ressort territorial du centre.

#### Présidence

##### Premier semestre 2014 :

Michel HOFFMANN, Président titulaire, Président de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel  
Edgard BENSAMOUN, Président suppléant, Premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel

##### Deuxième semestre 2014 :

Paul-Louis ALBERTINI, Président titulaire, Président de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel  
Edgard BENSAMOUN, Président suppléant, Premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel

#### Représentants des collectivités (dernière composition de mars 2014) désignés par tirage au sort :

Claudine THOMAS, CR, Ile-de-France  
Faten HIDRI\*, CR, Ile-de-France  
Frédéric MOLOSSI, CG, DPT 93  
Robert DAVIOT\*, CG, DPT 95  
Alexandre JOLY, CG, DPT 78  
Pierre-Jean GRAVELLE, CG, DPT 94  
Nathalie RENAULT, MA, Courbevoie  
Sylvia GUILLAUME\*, CM, Chelles  
Michel OUDINET, MA, Villiers-sur-Marne

Marc DRANÉ\*, CM, Bobigny  
Joseph DELPIC, MA, Saint-Michel-sur-Orge  
Gaëlle BOUGEROL\*, MA, Yerres  
Gérard URLACHER, Maire, Périgny-Sur-Yerres  
Jacqueline MAIGRET\*, Maire, Marines  
Gérard COSME, Maire, Le Pré-Saint-Gervais  
Bernard GROUCHKO\*, Maire, Le Vésinet  
François MOUTOT, Maire, Thoiry  
André VEYSSIERE\*, Maire, Dugny



\* Suppléant(e)s

MA = maire-adjoint(e)  
CM = conseiller(e) municipal(e)  
CG = conseiller(e) général(e)  
ADM = administrateur/trice  
SI = syndicat intercommunal  
DPT = département

Représentants du personnel (dernière composition) désignés par les organisations syndicales siégeant au CSFPT :

Organisations syndicales	Représentants du personnel
CGT	Jérôme LEBLIC
	Hervé ZAMMIT
	Myriam LE HYARIC
	Eric MOUTON*
	Nadine BINOIS
FO	Dominique GIRARDEAU*
	Sylviane BATAILLE
	Bruno BURGUND
	Yasmina BELLAHCENE*
	Chantal TAUPENAS
	Fabrice BAUDEQUIN
	Bruno LEGAL*
	Françoise ALOE
	Fabrice BAUDEQUIN
	Daniel MAURIAC*
	Alain TURGIS
	Eric MATHIOT*
	Laurent BARTHEL
	Moussa OUAZIZ*
	Francis JOLIVET*
	François ANDRÉ
	Mustapha ZIATA*
Stéphane TACQ	
Karima LECHLECH*	
CFDT	José PORCEDDU
	Nicolas GARNIER*
	Jean-Marc PACOR
	Marie-Annick DENIEL*
	Hélène KRETSCHMAR
	Christian FEVRIER*
	Antoine STOCKMAN
	Philippe LEVASSEUR
	Sylvain MARCHAND*
Alban MEZARI*	
FA-FPT	Alain ICHKANIAN
	Bruno FERNANDEZ*
CFTC	Marc DE HERDT*
	Jacques VANNET
	David MESERAY
	Claude BURGART*
	Mylène ERKOL
Alain DAVOULT*	
UNSA	Corinne LESIEUX
	Jean-François LAGROST*
	Patrick ROUZIER
	Louis BOUMESBAH*

\* Suppléant(e)s



157, avenue Jean Lolive  
93698 Pantin Cedex  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)  
Tél. : 01 56 96 80 80  
Fax : 01 56 96 80 81

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA PETITE COURONNE