



## Votre défi est le NOTRe

Le 8 janvier dernier, j'ai réuni les membres du bureau du conseil d'administration du CIG pour leur présenter l'ensemble des éléments d'information sur la mise en place des Établissements Publics Territoriaux et de la Métropole du Grand Paris. J'ai demandé à Sylvie Husson, directrice générale du CIG, et ses équipes de se mobiliser sur tous les aspects de gestion des ressources humaines afin d'accompagner non seulement ces nouvelles entités, mais aussi les 123 communes de la petite couronne qui sont toutes concernées par ces changements importants de transferts de compétences et de personnels.

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



## RUEIL-MALMAISON AMÉLIORE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DES ÉCOLES PRIMAIRES DE LA COMMUNE

### Sommaire

- 2-3 • *Grb* / Rueil-Malmaison améliore les conditions de travail des agents des écoles primaires de la commune
- 4 • *En bref* / Brèves, agenda...
- 5 • *Portrait* / Philippe Decherf, DRH du SIAPP
- 6-8 • *Enjeux* / Rencontre avec Sylvie Husson, nouvelle directrice générale du CIG
- 9 • *Mission* / La prévention et la gestion des contentieux RH
- 10 • *Point de vue* / Service pédagogique du CIG : une exigence permanente
- 11 • *Infographie* / Les grandes étapes d'un concours ou d'un examen professionnel
- 12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires

Julie Boutin (à gauche), responsable du service conditions de travail et relations sociales à la DRH, et Isabelle Leitaó (à droite), chef du service gestion des personnels techniques au sein de la direction de l'Éducation de la ville de Rueil-Malmaison, avaient fait un retour sur cette expérience lors de la Journée Santé et Sécurité au Travail du CIG, le 6 octobre 2015, sur « le manager territorial, un acteur-clé de la santé-sécurité au travail en collectivité ».



Grh



## RUEIL-MALMAISON AMÉLIORE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DES ÉCOLES PRIMAIRES DE LA COMMUNE

**La ville de Rueil-Malmaison a mis en place une démarche ambitieuse d'amélioration des conditions de travail et de formation de ses agents évoluant dans les écoles primaires de la commune.**

“

**G**âce à une démarche de longue haleine, nous sommes parvenus à faire baisser le taux d'absentéisme de 2 % et à remobiliser les agents », se réjouit Isabelle Leitaó, chef du service gestion des personnels techniques au sein de la direction de l'Éducation de la ville de Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine, 2 400 agents, 80 000 habitants).

Petit retour en arrière. Nous sommes à la fin des années 2000. Ce service qui gère aujourd'hui 230 agents dans les 25 écoles primaires de la ville est alors confronté à un absentéisme important et à la nécessité de reclasser de nombreux agents en raison de la pénibilité des conditions de travail.

La direction décide d'entamer une action ciblée sur les ATSEM\* et les agents de service, placés sous l'autorité des gardiens/chefs d'équipe.

Deux axes de travail sont définis, en liaison avec la DRH, notamment avec le service conditions de travail et relations sociales : améliorer les conditions de travail et maintenir dans l'emploi des personnels déclarés « inaptes » par la médecine professionnelle.

« Après un audit minutieux, le service gestion des personnels techniques décide d'utiliser désormais des produits d'entretien respectueux de l'environnement en les substituant à la chimie traditionnelle qui provoquait des asthmes professionnels. Autre décision : renou-

## La méthode de pré-imprégnation

- 98 % de réduction de port de charges
- 97 % de réduction de la consommation d'eau
- 97 % de réduction de la consommation de produits d'entretien

Après



La mop microfibre par son effet mécanique et électrostatique capte 95% de la poussière

2 films présentant la démarche, réalisés en partenariat avec le CIG, avaient été projetés à l'appui de l'intervention de Julie Boutin et d'Isabelle Leitaou.

veler le matériel de nettoyage jugé obsolète. Par ailleurs, la technique ancienne dite des « 2 seaux d'eau », qui demandait 16 litres d'eau, est abrogée. Idem pour l'utilisation de serpillères qui nécessitaient beaucoup d'énergie et de gestes répétitifs, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques. Place à la technique dite de pré-imprégnation (40 centilitres d'eau !) et l'utilisation de matériaux plus performants comme la microfibre.

### Un résultat concluant

« Cette méthode de nettoyage a été validée par la médecine préventive puis en CHSCT », explique Julie Boutin, responsable du service conditions de travail et relations sociales à la DRH. Pour tester ces nouvelles méthodes de nettoyage, 2 écoles pilotes sont choisies. « Le résultat a été concluant. Les agents nous ont confié leur satisfaction. Ils n'avaient plus mal. Auparavant,

selon leurs propres expressions, une bonne journée de travail productive rimait avec mal de dos », souligne Isabelle Leitaou.

Parallèlement à ces démarches d'amélioration des conditions de travail, le service gestion des personnels techniques a développé l'axe de la formation de ses gardiens/chef d'équipe (qui encadrent entre 5 et 15 agents) autour des problématiques de management, de gestion des écrits professionnels et de prévention des risques professionnels.

Objectif : les rendre plus autonomes dans leurs missions d'encadrement et de gestion au quotidien. Par ailleurs les ATSEM et les agents de service ont été formés à la méthode PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).

« Cette formation leur a permis d'entamer une réflexion sur leur environnement professionnel, leur activité et leurs pratiques. Ils ont pu réaliser que même si leurs métiers étaient difficiles, il était possible d'agir pour améliorer leurs conditions de travail », explique Julie Boutin.

À la suite de cette démarche au sein du service gestion des personnels techniques, la municipalité a décidé de développer ces actions de prévention des risques dans d'autres services (piscine, direction petite enfance, sport) dès le début de l'année 2016. Afin de l'aider à mener cette vaste réflexion préventive, la municipalité de Rueil-Malmaison s'appuie sur deux conseillers de prévention en interne ainsi que de l'expertise du CIG à travers une convention mixte. ●

\* Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

## « Le bien-être au travail des agents s'est amélioré »

“

**Carole Ruckert**, adjointe au maire ressources humaines et formation



La mairie de Rueil-Malmaison s'implique dans l'amélioration du bien-être au travail (conditions de travail, pénibilité) de ses agents depuis plusieurs années. Au milieu des années 2000, le service gestion des personnels techniques nous avait signalé un taux important d'absentéisme et de reclassement. Nous nous sommes donc penchés sur cette question avec la DRH. Le service concerné et le service conditions de travail et relations sociales nous ont soumis plusieurs pistes d'amélioration. Nous avons également examiné comment agissaient d'autres collectivités confrontées à ce type de difficultés.

Nous avons donc modifié les méthodes de nettoyage, acheté des matériels récents et résolu les problématiques d'allergie et d'asthme professionnel en achetant des produits bio. Grâce à une

approche transversale (inter-service) et aux avis des agents concernés, nous sommes parvenus à faire baisser l'absentéisme. Le bien-être au travail des agents s'est amélioré. Idem pour la qualité de service délivré à nos concitoyens, c'est-à-dire à leurs enfants. Pour la municipalité, qui nous a confié des moyens budgétaires conséquents pour agir, la valeur ajoutée est incontestable, car un absentéisme plus faible représente un gage de maîtrise de notre masse salariale.

”

## AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

### FÉVRIER 2016

- 1<sup>er</sup>, 8, 15 et 22 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 4, 11, 18 et 25 : Comité médical
- 4 : Épreuves écrites du concours d'éducateur de jeunes enfants
- 5 et 12 : Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance
- 9 : Comité technique
- 15 au 19 : Épreuves orales et facultatives de l'examen avancement de grade moniteur éducateur et intervenant familial principal
- 16 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C
- 17 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B
- 19 : Conseil de discipline de recours

### MARS 2016

- 3, 10, 17, 24 et 31 : Comité médical
- 7, 14 et 21 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 7 : Début des épreuves orales et facultatives du concours d'auxiliaire de puériculture
- 11 et 18 : Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance
- 14 : Conseil d'administration
- 17 : Épreuves écrites du concours d'adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe
- 29 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C
- 30 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B

## LOI NOTRe : LE « BIG-BANG » DES COLLECTIVITÉS

Promulguée en août dernier la loi portant « Nouvelle Organisation Territoriale de la République » fait figure de « Big Bang » dans l'univers territorial : intercommunalités, métropoles, grandes régions, départements à mi-gué des réformes, nouveau développement des communes nouvelles, transfert des compétences en matière de tourisme, d'accueil de gens du voyage, d'eau ou d'assainissement, développement de la mutualisation, nouvelles règles de gouvernance... La liste des nouveautés à intégrer pour les cadres territoriaux et les élus est longue comme un inventaire à la Prévert. Dans un style vif et percutant, Eric Landot, avocat spécialisé en droit des collectivités, se livre dans cet ouvrage à un décryptage juridique, technique et pédagogique de cette ambitieuse nouvelle organisation territoriale. ●

Loi NOTRe : Le Big-Bang des Collectivités – Kit de Survie Juridique et Technique, Eric Landot, Territorial Editions, novembre 2015.



## UNE RÉUNION IMPORTANTE AU CIG SUR LA MGP ET LES EPT

Le 7 janvier dernier, le CIG a réuni l'ensemble des DGS actuels/DRH/ Gestionnaires relevant des 11 Établissements Publics Territoriaux (EPT). Seul manquait à cette rencontre le territoire Plaine Commune. Assistèrent également à cette rencontre des représentants de la Métropole du Grand Paris (MGP). Un échange riche a eu lieu sur les délibérations, actes et décisions que doivent prendre les EPT dans les premières semaines.

La MGP et certains EPT – Paris Ouest La Défense, Paris Terres d'Envol, Boucle Nord de Seine, Est Parisien et Grand Paris Grand Est – avec un effectif inférieur à 350 agents seront affiliés à titre obligatoire. Les autres EPT et la MGP s'affilieront à titre volontaire. Seul le territoire « 11 » (couvrant les anciens territoires des communautés d'agglomération de Plaine Centrale, du Haut Val-de-Marne et du Plateau Briard) ne serait pas affilié au CIG.

Les accès aux applications informatiques du CIG de ces nouvelles entités ont été réglés par la remise d'identifiants et mots de passe afin d'assurer la continuité des activités et du lien entre CIG et EPT.

Le lendemain de cette réunion, le président Bénisti a réuni les membres du bureau du conseil d'administration pour échanger sur ce dossier et partager tous les éléments d'information. ●

(cf. également l'interview de Sylvie Husson en page 6).



## Philippe Decherf, DRH du SIAPP

**DRH du Syndicat Interdépartemental pour l'Assainissement de l'Agglomération Parisienne (SIAPP), Philippe Decherf privilégie l'approche décentralisée de la fonction RH.**

Depuis son bureau, la vue sur le Port de l'Arsenal, entre la place de la Bastille et le Quai de la Râpée, est superbe. « L'eau c'est un peu l'ADN du SIAPP », sourit Philippe Decherf, DRH, depuis 2011, du Syndicat Interdépartemental pour l'Assainissement de l'Agglomération Parisienne (SIAAP) qui transporte et dépollue chaque jour les eaux usées, les eaux pluviales et les eaux industrielles de l'agglomération parisienne.

Arrivé en 2006, en tant que DRH adjoint, dans cette administration de près de 1 800 agents, après une longue expérience au sein de municipalités franciliennes, ce Lillois né dans l'Oise, aime les ressources humaines depuis toujours. « Je les ai d'abord abordées à travers le droit du travail, mais j'ai voulu assez vite y être confronté, de manière opérationnelle, au sein d'organisations. » Après une maîtrise de droit et un DESS d'administration des entreprises décrochés au début des années 1990, Philippe commence sa carrière dans le secteur privé (travail temporaire, BTP...) avant de choisir, « par conviction » d'intégrer la fonction publique territoriale.

### Un séduisant défi

« Au sein des municipalités où j'ai débuté puis approfondi ma carrière territoriale, j'ai exercé les ressources humaines dans des contextes sociaux extrêmement différents. Ce ne fut, certes, pas toujours de tout repos, mais cela a conforté ma certitude de l'importance de la prise en considération de l'homme au travail dans toute organisation ».

Lorsqu'il arrive au SIAAP, à l'époque le défi est séduisant : participer à la construction d'une direction des ressources humaines qui vient de se créer, le SIAPP venant de quitter, trois ans plus tôt, le giron de la mairie de Paris.

« Il s'agissait d'un processus de territorialisation qui se traduisait par la nécessité de faire vivre ensemble deux statuts – harmonisation des pratiques, gestion de la transition des statuts des agents volontaires – tout en



### BIO EXPRESS

1966

**Naissance  
à Compiègne (Oise)**

1992

**DESS Administration  
des Entreprises (IAE Lille)**

1993-1994

**Expérience  
professionnelle dans  
le secteur privé**

1995

**Concours de rédacteur**

1999

**Concours d'attaché**

2004

**DRH de Noisy-le-Sec  
(Seine-Saint-Denis)**

2006

**DRH adjoint du SIAPP**

2011

**DRH du SIAPP**

garantissant le maintien de la spécificité industrielle de notre maison. Il y avait beaucoup de choses à faire, c'était passionnant. »

Aujourd'hui, la fonction RH est décentralisée, 5 RRH (responsables des ressources humaines) présents sur les sites industriels partagent cette fonction de manière opérationnelle.

« La DRH centrale définit les orientations en matière de recrutement, de mobilité, d'évolutions de carrière et de gestion des compétences. De leur côté, les RRH, au plus près des agents, mettent en œuvre cette politique. Certaines formations, par exemple, sont organisées en local, sur le terrain ».

### Le bien-être au travail

Parmi les grands chantiers RH que doit gérer Philippe Decherf figure la gestion des compétences. La DRH a ainsi piloté et réalisé une démarche de GPEEC il y a 4 ans.

« Pas simple, car les métiers très techniques de notre activité sont très spécifiques et peu duplicables dans d'autres collectivités territoriales. Mais nous sommes parvenus à établir une cartographie des emplois qui permet à présent de capitaliser sur ces métiers et anticiper leurs évolutions, favoriser des mobilités internes. Autre chantier stratégique d'avenir pour la fonction RH : le bien-être au travail. « Certains de nos métiers sont très physiques. Compte tenu de notre activité industrielle, nous sommes très actifs au niveau de la prévention et de la prise en compte des risques et de la pénibilité pour nos agents. »

Désireux de poursuivre sa carrière dans les ressources humaines, Philippe Decherf est persuadé, expérience aidant, qu'un DRH, doit, avant tout, se montrer humble dans son approche. « Il doit écouter les agents et la société en constant mouvement, privilégier la dimension humaine et s'inscrire pleinement dans la stratégie de la collectivité et, surtout, ne pas mener une démarche autonome ». ●

# RENCONTRE AVEC SYLVIE HUSSON, NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE DU CIG

**Sylvie Husson assume depuis le 1<sup>er</sup> décembre les fonctions de directrice générale du CIG petite couronne, poste sur lequel elle sera nommée le 1<sup>er</sup> avril prochain. Interview.**



**Vous avez pris vos fonctions dans le contexte de la création de la Métropole du Grand Paris (MGP) et des Établissements Publics Territoriaux (EPT). Comment le CIG a-t-il abordé cette réforme ?**

Cette réforme touchant les 123 communes situées en petite couronne, le CIG s'y est intéressé depuis le début. Dès 2014, le CIG a été associé aux travaux menés par la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris (MGP) sur les questions de GRH.

La première rencontre a eu lieu dans les locaux du CIG le 1<sup>er</sup> juillet 2014 avec le préfet Lucas, directeur de la mission de préfiguration de la MGP et les organisations syndicales présentes en petite couronne afin de les consulter et échanger.

De telles réunions se sont tenues régulièrement en 2015 en présence des partenaires de la ville de Paris en sus de réunions plus techniques pour aborder la situation des personnels transférés.

Les périmètres des onze EPT, créés au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ont été arrêtés tardivement (décrets du 11 décembre 2015), ce qui n'a pas facilité l'action du CIG auprès des structures concernées qui ont besoin de conseils dans le domaine de la GRH, qu'ils soient d'ordre statutaire ou en matière d'emploi, de santé et d'action sociale.

Les transferts de compétences donnent lieu à des mouvements de personnel qui devraient concerner environ 4 000 agents en petite couronne.

- Pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des communes vers la MGP et les EPT, cela devrait se traduire majoritairement par une mise à disposition de services, puis un transfert effectif dès la création des emplois dans les EPT.

- Pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des EPCI existants, il s'agit d'un transfert automatique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 qu'il est conseillé d'acter par une décision individuelle fixant la situation de l'agent (statut, emploi et rémunération) et le nouvel employeur.

**Quel plan d'actions pour accompagner les collectivités et les établissements publics concernés par cette réforme avez-vous mis en œuvre ?**

À la mi-novembre, un état des lieux des EPCI existants et une projection des EPT (localisation, membres, nombre d'agents...) ont été effectués et un groupe de travail pluridisciplinaire a été constitué en interne au CIG. Des actions ont déjà été engagées auprès des établissements concernés. Cela s'est concrétisé par :

- Des rendez-vous personnalisés avec les directions des EPT.
- La parution d'un numéro spécial de la revue Les Informations Administratives et Juridiques.
- Une participation du CIG en novembre, à une réunion organisée par

la mission de préfiguration de la MGP à la préfecture de région en présence des directeurs généraux concernés.

- Deux rencontres de gestionnaires en novembre et décembre sur l'actualité statutaire axée sur la MGP (+ de 200 participants).
- En décembre, le CIG, à la demande de la mission de préfiguration de la MGP, a réfléchi à des supports utiles aux EPT (convention et annexes concernant la mise à disposition de services entre une commune et un EPT) et proposé un modèle de délibération pour s'affilier volontairement au CIG ou informer l'assemblée délibérante en cas d'affiliation obligatoire (- de 350 agents).
- Rencontre le 22 décembre dernier avec la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) afin d'évoquer des questions juridiques ou statutaires dans le cadre de la mise en place de cette réforme.
- Mise en place dès le 4 janvier 2016 des accès aux applications informatiques pour assurer la continuité des relations entre ces nouveaux employeurs et le CIG (Ressources, RDVemploi public, SNAPI-Coll, SNAPI-CAP, etc.).
- Une réunion au CIG, le 7 janvier 2016, des DGS et DRH des territoires et de la MGP pour recenser leurs besoins et y apporter les réponses adaptées.
- Une séance de travail avec les membres du bureau du CIG le 8 janvier 2016 pour échanger et partager des informations entre administration et élus sur ce dossier.

D'autres actions sont d'ores et déjà planifiées ou en cours d'organisation :

- Fin février ou début mars 2016, il est prévu d'organiser une rencontre « Stratégie RH » autour de cette thématique.
- Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2016, les membres du comité de direction du CIG renforceront les contacts avec les nouveaux interlocuteurs des EPT pour recueillir leurs préoccupations afin d'y répondre dans tous les domaines assurés par le CIG à travers ses missions obligatoires ou optionnelles.
- S'agissant des conventions conclues (notamment celles relatives à la santé et l'action sociale), il a été décidé de les poursuivre dans les conditions qui ont été passées (afin d'assurer la continuité de l'activité), puis de les renouveler d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2016 pour tenir compte de l'évolution des périmètres et des effectifs.

### Quelle est votre vision du rôle du CIG dans l'environnement territorial vis-à-vis des collectivités et des établissements publics affiliés ?

Le CIG est un partenaire de proximité dans le domaine du conseil et des prestations en gestion des ressources humaines. Il est dirigé par des élus locaux de la petite couronne issus, soulignons-le, d'une liste unique composée de personnalités de diverses sensibilités politiques – dont l'ambition est d'être à l'écoute des besoins et des attentes des employeurs publics locaux.

Mais la grande force du CIG est sa capacité à offrir des missions dans un contexte évolutif et dans un cadre mutualisé. En effet, la mutualisation permet d'offrir des conseils et des prestations au meilleur coût, dispensés par des experts en GRH dans le secteur public territorial.

Le CIG est un lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de concertation entre les professionnels de la GRH... Il est aussi un véritable relais de l'expression des collectivités et établissements ainsi que des services internes auprès des pouvoirs publics

dans les difficultés rencontrées pour appliquer la législation à la gestion des personnels dans la FPT. À cet égard, l'impact des statistiques ou des remarques transmises par le CIG aux pouvoirs publics (DGCL, CSFPT...) sur des dossiers statutaires complexes est important.

### Quels avantages a une collectivité ou un établissement à être affilié(e) au CIG ?

J'en vois plusieurs.

En plaçant auprès du CIG les commissions administratives paritaires (et les futures commissions consultatives paritaires), les conseils de discipline, la commission de réforme interdépartementale, le comité médical et le comité technique (pour les employeurs ayant - de 50 agents), la collectivité ou l'établissement bénéficie de nombreux avantages :

- une sécurité juridique des décisions après avis des instances,
- une procédure de promotion interne plus avantageuse,
- une objectivité et une sérénité dans la tenue des débats des organismes paritaires,
- une maîtrise de la gestion du personnel garantie à l'autorité territoriale qui n'est pas liée par les avis sur les dossiers présentés aux CAP et CT,
- un allègement du travail administratif et logistique pour l'organisation des séances des organismes paritaires,
- un allègement des coûts de fonctionnement et une co-tisation qui englobe certaines prestations (publications, service retraite...).

Concernant la promotion interne, la mutualisation des recrutements a fait ses preuves et démontre que le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude

(quelle que soit la taille de votre collectivité/établissement) est plus important que celui obtenu hors affiliation.

Le nombre élevé de séances – nettement supérieur aux obligations légales et réglementaires – permet un examen rapide des dossiers : une séance de la CAP par catégorie hiérarchique a lieu mensuellement et au moins 2 séances lorsque la CAP se réunit en formation disciplinaire. Tous les cas de saisine relatifs à la carrière, aux positions, à la mobilité, à la révision de l'entretien professionnel... sont examinés chaque mois afin de tenir compte du rythme de gestion spécifique à chaque collectivité.

En relevant des instances placées auprès du CIG, la sécurité juridique est accrue dans la mesure où tous les dossiers font l'objet d'un examen attentif de la part des secrétariats du CIG qui s'appuient, le cas échéant, sur l'analyse des experts statutaires.

Soulignons aussi qu'un équilibre politique et géographique est recherché dans la composition des représentants des autorités territoriales qui siègent dans les organismes paritaires puisqu'ils sont désignés par



*Les transferts de compétences donnent lieu à des mouvements de personnels qui devraient concerner environ 4 000 agents en petite couronne.*



Suite de la rubrique page 8

les membres du conseil d'administration du CIG. Cela contribue à la sérénité et l'objectivité des débats.

En définitive, l'affiliation au CIG, qui n'interdit nullement de conserver des instances locales de concertation préalable, mais qui permet de déplacer d'éventuels conflits, constitue avant tout, dans un système de fonction publique, une garantie de neutralité qui profite autant à l'élu, exonéré de la suspicion de « clientélisme », qu'à l'agent lui-même.

### L'expertise statutaire constitue-t-elle également un argument qui plaide en faveur de l'affiliation ?

Oui, effectivement, c'est un argument qui plaide en faveur de l'affiliation, car le centre de gestion dispense une expertise statutaire qui est reconnue et appréciée par les employeurs publics et de nombreux partenaires au sein de la FPT.

L'instruction des dossiers présentés aux différentes instances bénéficie d'un contrôle de régularité qui permet d'éclairer les membres et, le cas échéant, d'éviter des contentieux aux employeurs locaux.

En étant affilié au CIG, le service SVP Statut est accessible aux DRH : consultation des experts statutaires par téléphone, ou par écrit. Des rendez-vous de travail peuvent être organisés en vue d'une instruction, au besoin, de dossiers contentieux ou précontentieux...

Les « Rencontres de gestionnaires du personnel » ou journées « stratégie RH » offrent une autre forme d'intervention des experts du CIG qui peuvent répondre à plusieurs objectifs : focus sur les enjeux stratégiques, aide à la compréhension de la réglementation ou encore commentaire sur l'actualité législative ou réglementaire... Des journées consacrées à des travaux pratiques ayant vocation à mettre en œuvre la réglementation et à constituer des dossiers soumis aux instances sont également proposées. Vous êtes aussi destinataire des publications juridiques statutaires éditées par la Documentation française dont le CIG est l'auteur : « Les informations administratives et juridiques », le Répertoire des Carrières, et les ouvrages.

Le service de la documentation du CIG est également accessible pour la recherche de textes et la consultation sur place du fonds documentaire, de la bibliothèque administrative et des revues et périodiques auxquels le CIG est abonné.

Enfin, vous bénéficiez des prestations dans le cadre du partenariat entre le CIG et la CNRACL pour la retraite. Le CIG réceptionne et vérifie les dossiers qui lui sont adressés – affiliation, validation de services, retraite... – avant transmission à la CNRACL. Il informe et conseille sur ces questions. Il assure des formations auprès des gestionnaires sur la réglementation relative aux procédures de la CNRACL et sur la

constitution des dossiers. Dans ce cadre, il peut être présent localement auprès des DRH à l'occasion de l'organisation de forums ou salons dédiés à la préparation à la retraite.

### L'organisation mutualisée de concours et d'examens professionnels constitue également une bonne raison pour être affilié ?

Oui, l'ensemble des concours internes, externes et de 3<sup>e</sup> voie, ainsi que les examens professionnels organisés par le CIG sont ouverts. Rappelons en effet qu'en cas de recrutement d'un lauréat de concours par une collectivité ou un établissement public non affilié ou non conventionné avec le centre de gestion organisateur, celle-ci ou celui-ci doit s'acquitter du « coût du lauréat », qui correspond à une participation aux frais d'organisation.

### Voyez-vous d'autres raisons d'être affilié ?

Le renforcement de la mise en réseaux professionnels qui permet de fédérer les savoirs et les savoir-faire professionnels au niveau de la petite couronne, voire au niveau national pour les concours.

Le CIG a créé ou renforcé des réseaux de professionnels sous diverses formes : rencontres, groupes de travail, observatoire... Il en existe déjà une vingtaine.

Le CIG est aussi la pierre angulaire de la qualité du dialogue social en petite couronne.

Le président du CIG a signé en juin dernier un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne avec les neuf organisations syndicales représentatives pour la

durée du mandat, ce qui constitue un gage de qualité d'un dialogue social serein et constructif. ●

*La grande force du CIG est sa capacité à offrir des missions dans un contexte évolutif et dans un cadre mutualisé.*



Une mission assurée par le CIG à titre optionnelle.

## LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES CONTENTIEUX RH

Vous accompagner dans la prévention et la gestion des contentieux relevant des ressources humaines.

### VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Le CIG peut vous apporter :

- Conseil et assistance dans la gestion des situations précontentieuses (recours gracieux, recours devant les instances quasi juridictionnelles : saisine du défenseur des droits, CADA, etc.),
- Conseil et assistance dans la gestion des situations contentieuses (recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.),
- Une sécurité juridique dans les domaines où votre responsabilité est susceptible d'être engagée,
- Les compétences et les moyens nécessaires à la recherche de solutions adaptées et efficaces, préservant au mieux vos intérêts.

### NOTRE APPROCHE

Une dimension pluridisciplinaire reposant sur les autres domaines de compétences du CIG (emploi, santé et action sociale)

Pour la prévention des contentieux :

- Une démarche préventive permettant d'appréhender au mieux les situations à forts risques contentieux et/ou susceptibles d'engager votre responsabilité,
- Des solutions durables contribuant au bon fonctionnement de votre organisation.

Pour la gestion des précontentieux et des contentieux :

- La définition d'une stratégie précontentieuse et/ou contentieuse,
- Un accompagnement dans la prise de décisions et dans l'élaboration d'écritures : propositions, conseils et validation.

Les collectivités et établissements publics sont confrontés à des problématiques de GRH auxquelles il faut apporter des solutions préventives, pluridisciplinaires et durables. Nombreux sont les domaines où la responsabilité pénale, mais aussi administrative de l'employeur est susceptible d'être engagée en matière de santé et de sécurité au travail.

### NOS ENGAGEMENTS

- Établir un diagnostic de la situation précontentieuse et/ou contentieuse de votre collectivité.
- Vous assister dans la rédaction des écritures et dans la gestion des procédures précontentieuses et contentieuses.
- Réaliser des plans d'action, des guides de procédure et des études juridiques adaptés à vos besoins spécifiques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (protection fonctionnelle, prévention des RPS, utilisation des nouvelles technologies, etc.).
- Répondre à vos demandes dans les délais.



### 👍 VOS AVANTAGES

- ✓ Une équipe de juristes expérimentés et dédiés
- ✓ Des conseils juridiques opérationnels et stratégiques
- ✓ Un regard extérieur et l'instauration d'une relation de confiance
- ✓ Une tarification adaptée et attractive

### CONTACT

Tél. : 01 56 96 87 54

Fax : 01 56 96 82 84

[cjc@cig929394.fr](mailto:cjc@cig929394.fr)

## SERVICE PÉDAGOGIQUE DU CIG : UNE EXIGENCE PERMANENTE

**Le service pédagogique du CIG, assisté des compétences d'élus, d'experts et de professionnels des collectivités, conçoit des sujets de concours et d'examens en adéquation avec les réalités professionnelles.**



**Muriel Casalaspro**, chef du service pédagogique du CIG petite couronne

**P**ermettre aux employeurs publics de recruter des fonctionnaires compétents, aux agents d'évoluer dans leur carrière professionnelle en faisant reconnaître leurs expériences et compétences, tels sont les objectifs des concours et examens organisés par les centres de gestion pour les 8 filières et 52 cadres d'emplois que compte la fonction publique territoriale.

Le CIG petite couronne a fait le choix, en particulier depuis le transfert de l'organisation de la majorité des concours et examens du CNFPT vers les centres de gestion en 2010, de se doter d'un service pédagogique renforcé au sein de la direction des concours.

La mission principale de ces 10 agents est d'élaborer et de préparer les sujets des épreuves écrites et orales. Avec en moyenne une centaine de propositions de sujets d'épreuves écrites (accompagnés de barèmes et d'indications de correction) produits en interne par les cadres pédagogiques spécialisés ou avec l'aide d'experts, une quarantaine de livrets d'entretien pour guider les examinateurs des épreuves orales ou pratiques, le service pédagogique contribue activement à déterminer les attentes envers les candidats.

### Une égalité de traitement

Ces attentes se définissent notamment dans le cadre d'une cellule pédagogique nationale qui permet un travail en réseau des centres de gestion et la production de cadrages d'épreuves et de sujets nationaux pour la plupart des concours et examens. C'est une garantie supplémentaire pour assurer l'égalité de traitement entre les candidats, notre obsession permanente.

Pour concevoir des sujets pertinents, le service pédagogique s'entoure des compétences et de l'expérience d'élus, d'experts ainsi que de professionnels des collectivités. Il gère ainsi le recrutement de ces acteurs extérieurs et les accompagne dans leurs missions à toutes les étapes d'un concours ou d'un examen.

Qu'ils soient concepteurs de sujets, membres du jury d'un concours ou d'un examen nommés par arrêté, correcteurs de copies ou examinateurs lors des épreuves orales, sportives ou pratiques, les intervenants extérieurs permettent d'assurer, pour chaque grade concerné, l'adéquation des épreuves et des attentes aux réalités professionnelles quotidiennes, ainsi qu'aux compétences nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre les politiques publiques locales.

Retrouver tous les documents nécessaires sur le site [cig929394.fr](http://cig929394.fr), rubrique concours

### En adéquation avec les réalités professionnelles

Au final et face à la refonte de certains cadres d'emplois et à l'émergence d'épreuves plus professionnelles comme les épreuves de rapports assortis de propositions opérationnelles par exemple, le service pédagogique se donne les moyens d'adapter les sujets qu'il propose aux réalités des missions sur le terrain grâce à une veille permanente et à des groupes de travail avec des experts de terrain.

Il contribue également largement à produire et diffuser les informations nécessaires aux candidats pour assurer leur préparation : notes de cadrage des épreuves, rapport des présidents de jurys, production des annales corrigées... autant d'outils précieux pour connaître les attentes et réussir. ●

*Une commission pédagogique examine les candidatures reçues et sollicite de nouveaux intervenants selon les besoins et le calendrier des concours et examens organisés par le CIG petite couronne.*

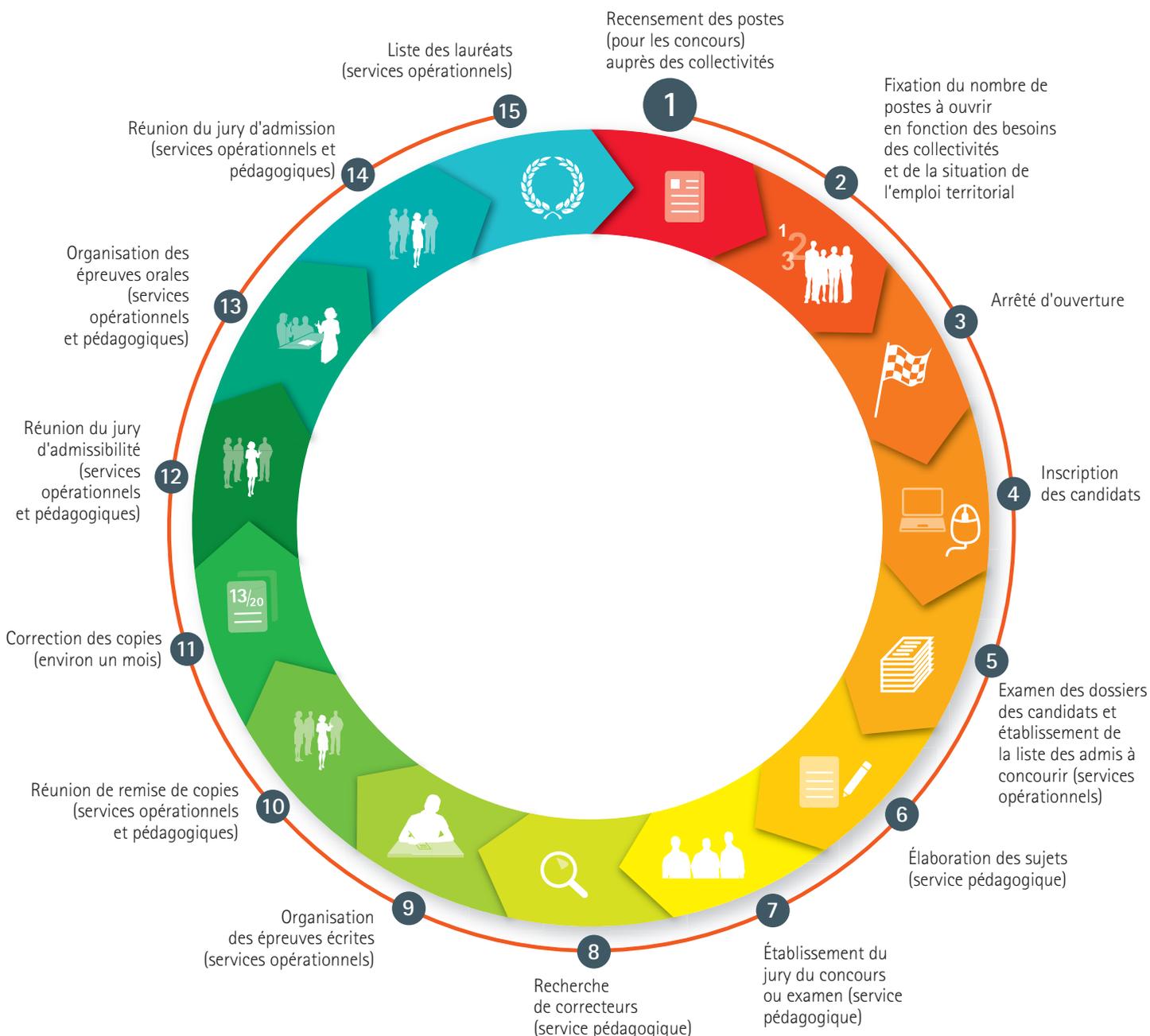
*Élus, experts et professionnels territoriaux peuvent adresser au service pédagogique une lettre de motivation accompagnée d'un CV.*

*Contact : Muriel Casalaspro,  
[m.casalaspro@cig929394.fr](mailto:m.casalaspro@cig929394.fr)*

*Attention, l'organisation de nombreux concours et examens est mutualisée entre les 3 centres de gestion franciliens : CIG petite couronne, CIG grande couronne, CDG de la Seine et Marne. Il faut donc être attentif au lieu d'inscription.*

## Les grandes étapes d'un concours ou d'un examen professionnel

Le CIG petite couronne organise plus de 20 à 30 concours chaque année, seul ou avec d'autres centres de gestion dans le cadre d'une mutualisation inter régionale, par exemple l'interrégion Ile-de-France Centre. L'élaboration des sujets commence environ 8 mois avant la date des épreuves. Pour les concours de catégories A et B, les sujets sont pour la plupart élaborés dans le cadre d'une cellule pédagogique nationale placée auprès de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Les dates sont alors les mêmes sur le territoire national et les sujets identiques pour favoriser l'égalité de traitement des candidats. Un calendrier national des concours et examens est établi pour une période de 3 ans.



## Les réponses à deux questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

### NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE – FONCTIONS PARTICULIÈRES EXERCÉES DANS UNE ZONE À CARACTÈRE SENSIBLE

☞ Les fonctionnaires qui percevaient au 31 décembre 2014 la NBI au titre de l'exercice de fonctions particulières dans les « zones urbaines sensibles » (ZUS) peuvent-ils continuer à en percevoir le montant malgré l'institution des nouveaux « quartiers prioritaires de la politique de la ville » ?

**OUI, sous certaines conditions.** La loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a institué une nouvelle géographie prioritaire de la ville ne reposant plus sur la notion de « zones urbaines sensibles » (ZUS), mais sur celle des « quartiers prioritaires de la politique de la ville », dont la liste a été fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, par les décrets n°2014-1750 et 2014-1751 du 30 décembre 2014. Le décret du 30 octobre 2015 a modifié, en conséquence, les conditions d'octroi de la NBI afin de permettre aux fonctionnaires exerçant les fonctions éligibles à titre principal dans ces nouveaux quartiers prioritaires ou dans les services et équipements situés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers de percevoir la NBI avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Un dispositif transitoire est prévu pour les agents qui percevaient la NBI « ZUS » et qui, du fait de l'institution des quartiers prioritaires, ne peuvent plus en bénéficier. Ils conservent, tant qu'ils exercent les

fonctions qui y donnaient droit, cet avantage dans les conditions de dégressivité suivantes :

- jusqu'au 31 décembre 2017 : maintien de l'intégralité de la NBI perçue au 1<sup>er</sup> janvier 2015,
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 : perception des deux tiers du montant antérieur,
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 : perception d'un tiers du montant antérieur. ●

#### Références :

- Décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.
- Décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

### TRANSFERT DE PERSONNEL À UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI) – FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE MALADIE POUR ACCIDENT DE SERVICE

☞ Dans le cadre d'un transfert de compétences d'une commune à un EPCI, un fonctionnaire en congé de maladie pour accident de service affecté dans un service transféré doit-il être transféré à l'EPCI ?

**Oui.** Conformément à l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), le transfert de compétences d'une commune à un EPCI « entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre ». Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service transféré sont transférés de plein droit dans l'EPCI et relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Un arrêt du Conseil d'État du 10 octobre 2014 précise qu'un agent affecté dans un service ou une partie de service communal dont les compétences sont transférées à un EPCI, et qui se trouve placé en congé de maladie à la date du transfert, doit être considéré, pour l'application de ces dispositions du CGCT, comme exerçant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service transféré. L'interruption de son activité du fait de son congé de maladie ne peut donc faire obstacle au transfert à l'établissement de coopération intercommunale. Le transfert de compétences emportant de plein droit substitution de la structure intercommunale à la collectivité d'origine pour la gestion des

personnels affectés dans les services transférés, il revient à l'établissement public d'accueil de prendre en charge le versement du traitement de l'agent et, le cas échéant, d'assurer son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive. S'agissant d'un congé pour accident de service, et par transposition de la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2011 relative aux conséquences financières d'une rechute consécutive à un accident de service survenu alors que l'agent a changé d'employeur, une réponse ministérielle du 22 juillet 2014 précise que l'EPCI d'accueil serait toutefois fondé à obtenir, par une action récursoire, le remboursement des sommes concernées. ●

#### Références :

- Article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales.
- Conseil d'État, 28 novembre 2011, Commune de Roissy-en-Brie, req. n°336635.
- Conseil d'État, 10 octobre 2014, Commune de Creil, req. n° 369533.
- Question écrite n°49125 du 11 février 2014, J.O. (A.N.) du 22 juillet 2014.