



Un dialogue social de qualité

Le 8 juin dernier, c'est avec satisfaction que j'ai signé un protocole d'accord 2015-2018 sur le droit syndical en petite couronne avec les neuf syndicats signataires du précédent protocole. Cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité du dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés. Ce protocole est à mon sens le reflet d'une proposition équilibrée, qui prend en compte les besoins des organisations syndicales mais également les contraintes, notamment budgétaires, du CIG et celles des collectivités.

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



LE CIG APORTE SON EXPERTISE ERGONOMIQUE À LA VILLE D'ALFORTVILLE

Sommaire

- 2-3 • *Grh* / Le CIG apporte son expertise ergonomique à la ville d'Alfortville
- 4 • *En bref* / Brèves, agenda...
- 5 • *Portrait* / Géraldine Arzac, DRH de Courbevois
- 6 - 7 • *Enjeux* / La pierre angulaire du dialogue social en petite couronne
- 8 • *Expertise* / Le bilan social de la petite couronne en bref
- 9 • *Mission* / Service social du travail
- 10 - 11 • *Infographie* / Comité médical : le parcours d'un dossier • *En images* / Des faits marquants...
- 12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires



Cette intervention a pour objectif d'accompagner les transformations en termes d'espace de travail et de gérer le transfert dans un nouvel environnement.

Sihame Hanna Ishac,
directrice du patrimoine
de la ville



Cih

LE CIG APPORTE SON EXPERTISE ERGONOMIQUE À LA VILLE D'ALFORTVILLE

Deux ergonomes du CIG interviennent depuis 2014 sur l'aménagement des nouveaux locaux du Centre Technique Municipal d'Alfortville. Une mission appréciée...

En février prochain, Luc Carvounas, sénateur-maire d'Alfortville (Val de Marne), inaugurerá le tout nouveau Centre Technique Municipal (CTM) dans le sud de la ville.

Ce bâtiment, dont la mairie a fait l'acquisition il y a quelques années, vient d'être totalement réaménagé. Il abritera les 135 agents du CTM, qui vont quitter les anciens locaux situés du nord de la ville.

Pour ce projet de grande ampleur, initié en 2011, la collectivité a sollicité le CIG petite couronne pour réaliser une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage en ergonomie dans le cadre de la convention mixte annuelle. « Cette intervention a pour objec-

tif d'accompagner les transformations en termes d'espace de travail et de gérer le transfert dans un nouvel environnement », explique Sihame Hanna Ishac, directrice du patrimoine de la ville et chef de ce projet dont le coût est estimé à 13 millions d'euros.

La modification de l'environnement de travail des agents (au rez-de-chaussée, les ateliers des régies ; au premier étage, les bureaux et les directions) a nécessité des ajustements organisationnels pour permettre la réalisation du travail dans des conditions préservant la santé et la sécurité des agents. L'une des originalités de ce projet qui voit l'espace du CTM s'agrandir substantiellement (de 4 000 m²



à 6 000 m²) réside notamment dans son approche participative. « *Les agents, c'est-à-dire les principaux intéressés, ont été invités à exprimer leurs envies et leurs aspirations en termes de condition de travail. Nous souhaitons ainsi anticiper et prévenir les risques professionnels tout en améliorant les conditions d'exercice de l'activité* », rappelle Sihame Hanna Ishac.

S'approprier le nouvel espace de travail

Concrètement, en juin 2014, dès la communication des plans par l'architecte sélectionné dans le cadre de l'appel d'offres lancé en 2013, des groupes de travail (par atelier et par service) ont été constitués. Outre les chefs de services et d'atelier ainsi que des agents, ces groupes étaient composés des responsables prévention de la ville, d'un ergonome du CIG missionné sur le projet, ainsi que de l'architecte. Objectif : permettre aux équipes qui travailleront dans les locaux de s'y projeter, tout en enrichissant le projet par leur expérience du travail. « *Les agents ont émis des propositions dont nous avons tenu compte. Cela leur a permis de s'approprier leur nouvel espace, car il n'est jamais simple de quitter un espace dans lequel on a travaillé pendant de nombreuses années* », explique Marie Sartori, conseillère en prévention de la ville. Dans les nouveaux locaux, au rez-de-chaussée, la "rue" de l'ancien immeuble qui abritait le CTM et qui permettait aux différents services techniques de

se rencontrer, a pu être reproduite, quasi à l'identique. « *Elle a été dotée de dispositifs de réduction de pénibilité (pont roulant)* », précise la conseillère en prévention.

Une réflexion en amont

Pour les ergonomes du CIG, la démarche d'intervenir sur plan, en amont de l'aménagement des locaux, représentait une aubaine. « *C'était intellectuellement très intéressant de travailler ainsi. D'habitude, nous intervenons sur l'existant, sur les conditions de travail. Le travail en amont est infiniment moins coûteux pour la collectivité qu'en urgence pour réparer des erreurs commises*, explique Samia Haddag-Ainine, l'une des ergonomes du CIG qui est intervenu sur le projet. *Les plans étaient modifiés du jour au lendemain en fonction des remarques que les agents nous adressaient et que nous transmettions à l'architecte. En quelque sorte, nous simulons la future activité. Sans l'intervention des agents, la mission aurait été bien plus difficile car trop théorique.* »

Pour Pascal Seuron, l'autre ergonome du CIG missionné sur le projet du transfert CTM, cette démarche participative a représenté une véritable opportunité de rencontre entre les agents, futurs utilisateurs des locaux, et les concepteurs. « *Les échanges ont été très riches et ont à la fois permis de consolider le projet et d'alléger l'incertitude qui va souvent de pair avec le changement.* » ●

Un exemple d'optimisation des conditions de travail et du confort du personnel

“

Luc Carvounas, sénateur-maire d'Alfortville



La ville d'Alfortville inaugurera dans quelques mois le nouveau Centre Technique Municipal au sud de la ville. Ce nouvel équipement représentera un nouvel élan dans la réalisation des missions de l'ensemble des agents métiers et encadrants et sera un exemple de la politique menée par la ville dans l'optimisation des conditions du travail et du confort pour son personnel. Le nouveau CTM, outil adapté et résultant de la réflexion menée sur l'organisation des services, offrira un nouvel environnement de travail et sera doté d'équipements assurant le confort et l'évolutivité des conditions de travail. Le nouveau CTM sera un dispositif moderne, qualitatif tant sur l'aspect de l'aménagement que sur l'aspect ergonomique des lieux. Le CTM qui représente un enjeu majeur dans la politique menée en vue d'offrir des lieux de travail adaptés aux besoins et aux évolutions des métiers et des technologies, sera au cœur de

la nouvelle dimension architecturale et urbaine de la ville. Ce nouvel équipement a apporté, dès sa conception, une réponse conséquente en termes de développement durable.

”

LES RENCONTRES DE LA DIRECTION DES CONCOURS

Le 15 septembre prochain, la direction des concours rencontrera comme en novembre 2014 les responsables formation des collectivités affiliées. Ce sera l'occasion de leur présenter le calendrier 2016 des concours et examens professionnels organisés par le CIG et les centres de gestion franciliens. « Au-delà d'une présentation de l'actualité statutaire de ces derniers mois, cette matinée s'affiche comme une nouvelle opportunité

d'échanges avec les collectivités », précise Fabienne Calmon, chef du service opérationnel 1. L'objectif de ces rencontres est de sensibiliser les services formations sur les spécificités des concours et des examens organisés, sur les conditions d'inscription et sur les demandes d'équivalences. Ces dernières, pas toujours bien maîtrisées par les candidats et par les gestionnaires, méritent donc d'être toujours plus largement abordées. ●

2 NOUVEAUX ÉLUS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À la suite des élections départementales de mars 2015, 2 nouveaux représentants ont été désignés par chacun des conseils départementaux de la petite couronne pour siéger au conseil d'administration du CIG. Frédéric Molossi (93) a quant à lui été reconduit dans ses fonctions. Bienvenues à Jeanne BECART (92) en remplacement de Jean-Claude Caron et à Nathalie Dinner (94) en remplacement de Liliane Pierre. ●

LES ATELIERS DU SERVICE BOURSE DE L'EMPLOI

Le service bourse de l'emploi organise régulièrement deux types d'ateliers d'appui à la recherche d'emploi ouverts aux lauréats de concours et aux fonctionnaires en recherche de mobilité : l'atelier « CV et lettre de motivation » et l'atelier « entretien de recrutement ». Le dernier en date a eu lieu jeudi 18 juin pour les lauréats du concours de technicien et technicien principal de 2^e classe. Les ateliers « CV et lettre de motivation » ont pour objectif d'aider les participants à rédiger leurs outils de recherche d'emploi grâce à des apports théoriques et des exercices pratiques, et les ateliers « entretien de recrutement » préparent les candidats à l'entretien d'embauche par des mises en situation.

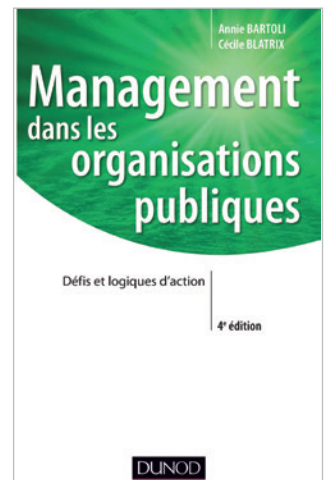
À chaque atelier, les conseillères emploi s'adaptent à la diversité des participants de toute catégorie, issus de filières et cadres d'emplois différents et réalisent du « sur mesure ». Nathalie Le Berre, conseillère emploi, précise « *Les ateliers créent une dynamique positive et remotivent les demandeurs d'emploi parfois en grande difficulté* ». Un suivi individuel est proposé aux participants à l'issue des ateliers. ●

LE MANAGEMENT PUBLIC DÉCRYPTÉ

Les experts et les principaux acteurs de cet univers en conviennent volontiers : l'action publique est de plus en plus complexe et le secteur public connaît des évolutions accélérées et majeures. Cet ouvrage de référence (4^e édition) analyse avec brio et pédagogie les démarches de management les plus appropriées aux spécificités sociales, organisationnelles et culturelles du secteur public.

Les deux auteurs livrent les clés indispensables pour décrypter les débats et les enjeux les plus contemporains du management public tels que : la modernisation de l'action publique, la révision et l'évaluation des politiques publiques, la gouvernance et la démocratie participative, l'évolution des ressources humaines, la transformation des contours et du rôle des collectivités territoriales, les enjeux sociétaux et éthiques. À la fois théorique et pratique, ce livre va, à n'en pas douter, prendre une place à part dans les bibliothèques des responsables et des dirigeants des organisations publiques ainsi que des chercheurs (et des étudiants). ●

« Management dans les Organisations Publiques », Annie Bartoli et Cécile Blatrix, éditions Dunod, 2015.



Mardi 6 octobre 2015

C'est la date de la prochaine journée de la prochaine Journée Santé et Sécurité au Travail qui aura pour thème : « *Le manager territorial, un acteur clé de la santé-sécurité au travail.* » Les inscriptions en ligne ouvriront le 3 septembre 2015. ●

Géraldine Arzac, DRH de Courbevoie

« Privilégier la logique de co-construction avec l'agent. »

DRH de la ville de Courbevoie depuis 5 ans, Géraldine Arzac présente la particularité d'être contractuelle et de posséder une longue expérience du secteur privé.

« **C**e que doivent être les ressources humaines dans une collectivité territoriale ? Un vaste centre de ressources à destination des « clients internes », que sont les élus, la direction générale, les différents services et, bien sûr, les agents », résume Géraldine Arzac, la DRH, depuis 5 ans, de la ville de Courbevoie (Hauts-de-Seine/90 000 habitants) lovée contre le célèbre quartier d'affaires « Paris - La Défense. »

Native d'Arles, cette grande femme brune, titulaire d'un DESS en sociologie du travail (« j'aborde toutes mes problématiques sous l'angle du travail effectif des agents, sur le terrain »), présente un profil atypique pour une DRH territoriale. « Je suis contractuelle et j'ai travaillé 11 ans dans le secteur privé avant ma première expérience territoriale », sourit-elle. En l'occurrence, dans un cabinet de conseil en finances publiques et RH, basé à Montpellier, et dont la clientèle était composée à 100 % de collectivités territoriales.

« Cette connaissance du secteur concurrentiel représente une richesse qui a nourri ma culture RH. »

En 2007, à l'issue d'une mission qu'elle mène pour le compte de la communauté d'agglomération Seine-Essonne, la ville de Corbeil-Essonnes, lui propose le poste de DRH de cette ville populaire du sud de la région parisienne.

Une excellente opportunité

Séduite par le challenge, Géraldine accepte, quitte son sud natal et déménage à Paris où elle habite toujours. « C'était une excellente opportunité, ma première expérience concrète d'encadrement. Ce fut très formateur. » Malgré un contexte budgétaire contraint – nous sommes en pleine époque de la RGPP (révision générale des politiques publiques) au sein des services de l'Etat – la nouvelle DRH met en place une stratégie RH ambitieuse (organisation, formation et développement des agents).

« Les difficultés budgétaires ont généré une authentique solidarité entre les directions et les services et des



BIO EXPRESS

1972

Naissance à Arles

1996

DESS Analyse pluridisciplinaire des situations de travail

1996-2007

Consultante dans un cabinet spécialisé en finances publiques et stratégie RH

2007-2010

DRH de la ville de Corbeil-Essonnes (Essonne)

Depuis mars 2010

DRH de la ville de Courbevoie (Hauts-de-Seine)

échanges féconds pour la collectivité. L'équation était complexe : proposer une qualité de service public identique avec des effectifs en baisse, alors que les besoins sociaux étaient particulièrement importants ».

Trois ans après son arrivée dans l'Essonne, une annonce de poste retient l'attention de Géraldine : DRH de la ville de Courbevoie, une commune marquée par une expansion démographique récente et possédant un nombre d'agents deux fois plus importants qu'à Corbeil. Le challenge la tente. Sa candidature est retenue. Dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint (baisse des dotations de l'Etat et des recettes publiques en raison de la crise), elle élabore, en concertation avec la direction générale, une approche RH dont elle s'efforce, à tout prix, de ne pas la « plaquer » sur le terrain mais de tenir compte de la réalité du terrain, de la situation des agents, de leurs aspirations. « En matière RH, il est important de toujours articuler le macro et le micro et d'écouter les agents, leurs suggestions. Bref, se positionner dans une logique de co-construction. C'est la meilleure façon de les faire adhérer », assure-t-elle.

Des solutions concrètes

Le projet de la Métropole du Grand Paris (transfert de compétences), la réflexion en cours sur la mutualisation des fonctions ressources, autant de dossiers RH passionnants à défendre et à élaborer à Courbevoie.

Si Géraldine se défend de détenir une quelconque vérité sur ce que devrait être une politique RH « idéale », elle estime qu'en toutes circonstances, il faut privilégier la situation de travail afin de faire émerger des solutions concrètes et ne pas se perdre dans des débats ou des réunions interminables.

Le dialogue social ? « Les représentants syndicaux sont très présents dans la collectivité. C'est une bonne chose. Ils sont associés autant que possible, notamment dans le cadre de groupes de travail, aux projets RH de la ville. »

Si elle confie volontiers ne pas savoir si elle effectuera l'intégralité de sa carrière dans l'univers des ressources humaines, elle confesse qu'elle s'y sent comme un poisson dans l'eau. « J'aime la grande variété des sujets à traiter comme, par exemple, passer de la situation concrète de la carrière d'un agent ou d'une difficulté dans son service, à la mise en œuvre d'un vaste projet RH, structurant, pour le compte de la collectivité. » ●

LA PIERRE ANGULAIRE DU DIALOGUE SOCIAL EN PETITE COURONNE

Le CIG est une pierre angulaire de la qualité du dialogue social en petite couronne. Faisant suite aux élections professionnelles de décembre 2014, le président du CIG a signé le 8 juin dernier un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne avec les organisations syndicales représentatives pour 2015-2018.



Jacques Alain Bénisti, président du CIG petite couronne, a signé le 8 juin dernier le protocole d'accord 2015-2018 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne avec 9 organisations syndicales, un accord signé à l'unanimité.

66

Nous avons connu là un véritable processus de négociation, âpre, engagé mais argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher des intérêts divergents », tels sont les termes utilisés par l'une des neuf organisations syndicales au sujet des négociations sur l'exercice du droit syndical en petite couronne.

Ces négociations ont abouti : les membres du conseil d'administration du CIG du 8 juin dernier a approuvé un protocole d'accord 2015-2018 avec 9 organisations syndicales sur l'exercice du droit syndical en petite couronne et en a autorisé la signature par le président Bénisti. Cette signature a eu lieu le même jour, à l'issue du conseil d'administration.

A l'issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014 et pour prendre en compte le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations

syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et sur les moyens matériels mis à disposition des représentants du personnel.

A l'issue de ces réunions, un protocole sur l'exercice du droit syndical a été négocié pour la durée de la mandature 2015-2018, les neuf syndicats (signataires du précédent protocole 2008-2014) - CGT, CFDT, FO, FAFPT, UNSA, CGC, FSU, CFTC et SUD - l'ayant approuvé.

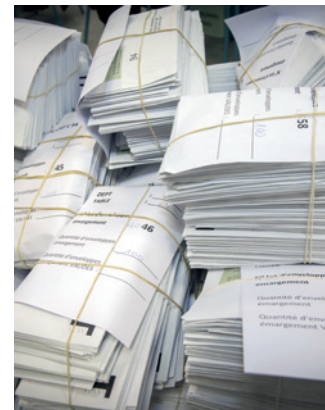
Les principales mesures du protocole portent sur plusieurs points essentiels :

- une prise en compte des nouvelles dispositions réglementaires ;
- une diminution et une stabilisation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 47 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole. Au terme du précédent protocole, un volume de 49 000 heures annuelles était attribué, qui avait connu une progression annuelle de 1 000 heures de 2008 à 2014. Cette indexation a été abandonnée, de même que la possibilité de report d'une année sur

Les élections professionnelles : une 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 placés auprès du centre de gestion a été une réussite. La répartition des sièges 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 représenté 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.



Le protocole d'accord sur le droit syndical en petite couronne fait suite aux élections professionnelles de décembre 2014.

l'autre des heures non utilisées. Cette décision a été motivée par des contraintes budgétaires et le constat du volume d'heures réellement utilisées ;

- des dispositions matérielles préservées, même si des efforts ont été demandés aux organisations syndicales concernant notamment la reprographie, les affranchissements et les mises à disposition de salles, pour tenir compte des contraintes réglementaires et budgétaires du CIG et des avancées de la dématérialisation ;

- un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.

Le président Bénisti a qualifié le résultat de ce protocole de « gagnant-gagnant » : « *Il est en effet le reflet d'une proposition équilibrée, qui prend en compte les besoins de vos organisations syndicales mais également les contraintes, notamment budgétaires, du CIG.* »

Il a également souligné que ce protocole était, comme les précédents,

Cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.



signé par la totalité des 9 organisations syndicales, a insisté sur le fait que « *cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.* » ●

Répartition des sièges

	2008	2014	2008	2014	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	-	-	-	-	-	-

LE BILAN SOCIAL DE LA PETITE COURONNE EN BREF

Quelques données clés extraites du bilan social de la petite couronne (données 2013) qui vient de paraître...

Le bilan social de la petite couronne (données 2013) vient de paraître. Il est notamment accessible depuis le site Internet du CIG, www.cig929394.fr, espace Collectivités, rubrique Actualités. Le CIG analyse en effet, tous les deux ans, les données sociales des collectivités et établissements publics de la petite couronne et en publie la synthèse. Les résultats présentés sont issus des données au 31 décembre 2013 avec un taux de

retour qui s'établit à 84,4 % et portent essentiellement sur les emplois permanents.

Ces résultats sont comparés dans le temps et déclinés pour certains indicateurs par type de collectivité. Le bilan social 2013 inclut également les données sociales des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion.

EN RÉSUMÉ

L'année 2013 enregistre une relative stabilité de l'effectif global, avec une très légère croissance du nombre d'agents territoriaux de 0,36 %. On recense davantage de départs que d'arrivées et le taux de remplacement est en recul de 19 points par rapport à 2011. Le taux d'absentéisme se stabilise à 7,7 % en 2013, malgré l'accroissement du nombre d'accidents de travail déclarés. La formation est en hausse avec près de 65 % d'agents territoriaux partis en formation au cours de l'année.

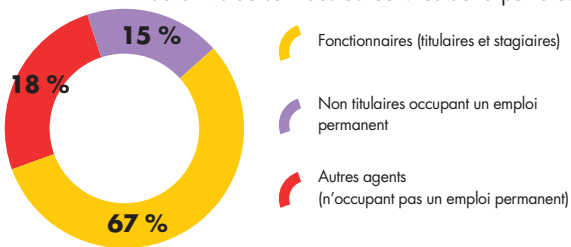
RÉPARTITION DE L'FFECTIF GLOBAL

(au 31 décembre 2013)

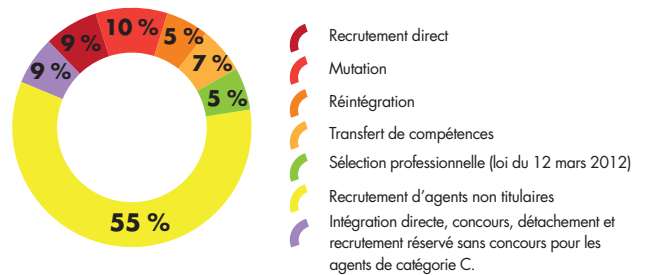
La part des agents sur emploi permanent demeure prédominante à près de 82 % au sein des collectivités de la petite couronne. La répartition

des effectifs en petite couronne est semblable à celle observée en 2011 ; avec une prééminence des fonctionnaires à 67 %, 15 % d'agents non titulaires sur emploi permanent et 18 %

d'agents sur emploi non permanent. Les emplois fonctionnaires, qui représentent 0,33 % de l'effectif global sont majoritairement administratifs (86 %) et masculins (58 %).



MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE

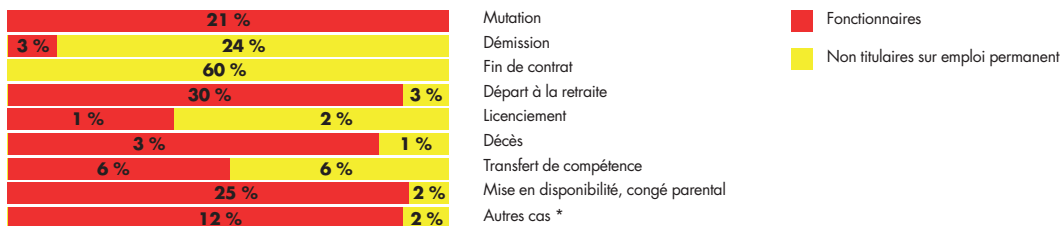


La part des agents non titulaires demeure prépondérante dans les mouvements d'arrivées malgré une diminution de 13 % par rapport à 2011. Les agents fonctionnaires sont recrutés principalement par voie de mutation (10 %), par recrutement direct (9 %) et par transfert de compétence (7 %). La réintégration et la sélection professionnelle (loi du 12 mars 2012) n'enregistrent que 5 % des arrivées pour chacune.

La majorité des agents non titulaires est recrutée sur un poste vacant à hauteur de 62 % et pour remplacer un agent indisponible pour près de 19 %.

RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR STATUT (EN 2013)

La retraite représente le principal motif de départ des fonctionnaires bien qu'elle soit en recul de 3 points.



* Mise à disposition, détachement dans une autre structure, décharge de service pour exercice du mandat syndical, congé formation, décharge d'emploi et de fonction, révocation, abandon de poste...

Une mission assurée par le CIG à titre optionnelle.

SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Une assistante sociale est un expert des questions sociales dans votre collectivité qui intervient à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif. Il s'agit d'une personne ressource dans deux domaines principaux.

Amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents :

- **Vie professionnelle** : information sur la protection sociale, participation au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, information sur la prévention des risques psychosociaux, retraite...
- **Vie familiale** : écoute et information, orientation vers des structures spécialisées...
- **Santé** : aide aux démarches dans les situations de dégradation de l'état de santé (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, demandes de congé de longue maladie, congé de longue durée...), suivi des agents en arrêt maladie, accompagnement psychosocial des agents en situation de reclassement...
- **Budget personnel** : aide à la gestion du budget, prévention de l'endettement.
- **Logement** : aide au maintien dans les lieux et à l'accès au logement. Appui technique dans le cadre de la mise en place d'actions en direction du personnel :
- Conduite d'actions de prévention à caractère social (surendettement, addictions...), mais aussi en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes vulnérables ou handicapées.
- Participation à divers groupes de travail, en apportant les réflexions et expériences d'autres collectivités, en amenant un éclairage sur les dispositifs de son domaine de compétence, en sa qualité d'expert.

NOTRE APPROCHE

Le service intervient en partenariat avec les autres services de la direction de la santé et de l'action sociale du CIG : médecine préventive, ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, handicap... Les assistantes sociales du travail peuvent agir en coordination avec ces derniers, voire avec des services de la direction de l'emploi.

L'assistante sociale du travail peut intervenir à la demande de l'agent, de la collectivité, de la médecine préventive et des divers partenaires. Dans tous les cas, le soutien de l'assistante sociale du travail se fait sur la base du volontariat de l'agent.

L'assistante sociale du travail est force de proposition auprès de la DRH pour la mise en place d'actions collectives, en fonction de l'actualité et des problématiques propres à la collectivité.

L'adhésion à la prestation s'établit par convention. Elle est systématiquement précédée d'un diagnostic pour définir au mieux vos besoins et les conditions d'exercice de l'assistante sociale du travail. Une fois les objectifs et le cadrage de la mission définis, un temps de service est proposé.



VOS AVANTAGES

- ✓ Une aide externe et neutre.
- ✓ Un personnel qualifié maîtrisant l'environnement et le statut de la FPT, au fait de toutes les dispositions grâce à des formations et une veille assurées par le CIG.
- ✓ Des conseils en matière de politique sociale : conditions de travail, politique de prévention (addictions, surendettement...), formation, action sociale...
- ✓ Un temps de prestation adapté à vos besoins.
- ✓ Un accompagnement qui peut être individuel ou collectif.

CONTACT

Service social du travail
aspt@cig929394.fr

Infographie

Comité médical :

Le comité médical est compétent sur les questions d'ordre médical relatives à l'admission aux emplois publics, aux congés de maladie et à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière. Il est composé de deux médecins généralistes, dont l'un préside, et d'un spécialiste compétent pour chaque maladie.

Depuis le 1^{er} décembre 2013, c'est le CIG petite couronne qui assure le secrétariat du comité médical départemental de la Seine-Saint-Denis. Outre l'instruction des dossiers, le secrétariat est chargé d'organiser les séances du comité médical, d'informer l'agent concerné, sa collectivité ainsi que son médecin de prévention.



AGENT



COLLECTIVITÉ

Demande de l'**agent** transmise à la **collectivité**.



SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL

Dossier de saisine transmis au **secrétariat du comité médical** du CIG petite couronne.

Si besoin, l'agent est convoqué auprès d'un médecin agréé.



MÉDECIN AGRÉÉ

Dossier de saisine vérifié et présenté devant le **comité médical**.

L'interview

- 1 - Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour un employeur public? Qui en sont les bénéficiaires ? (Fiches roses)
- 2 - Le handicap qu'est ce que c'est ? Pouvons-nous tous être un jour confrontés au handicap ? (Fiches bleues)
- 3 - Comment la collectivité peut-elle gérer la survenue d'un handicap et/ou des restrictions d'aptitudes d'un agent au cours de sa carrière professionnelle ? (Fiches jaunes)
- 4 - Quelles sont les missions du FIPHP, Fonds pour l'insertion des Personnes handicapées dans la fonction publique ? (Fiches vertes)
- 5 - Quels sont les acteurs traditionnellement sollicités pour une problématique de maintien dans l'emploi ? (Fiches oranges)



En images

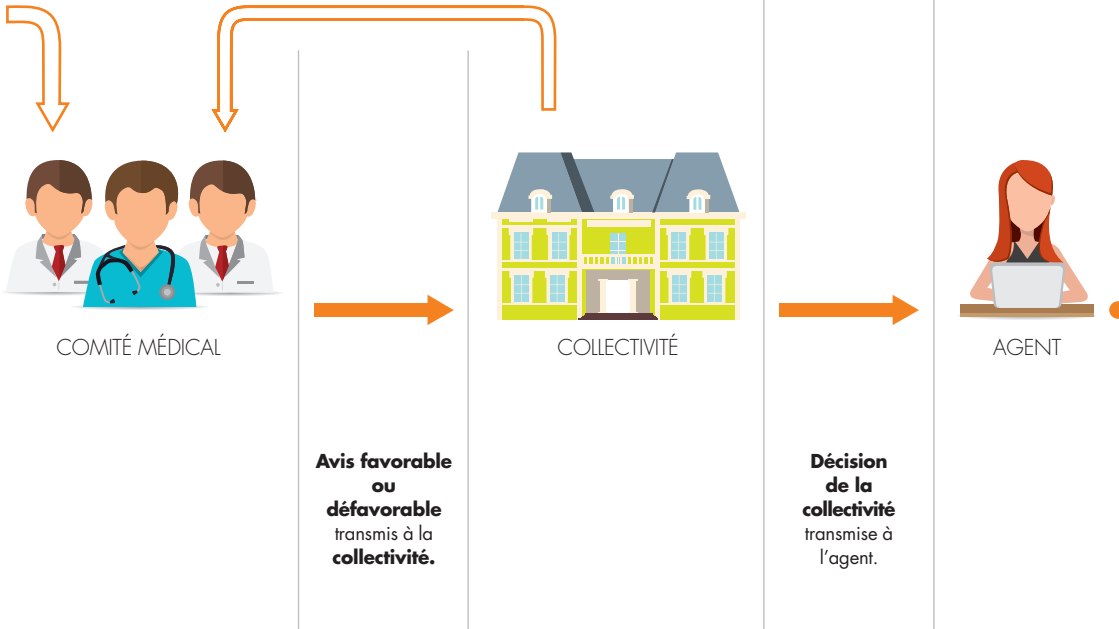


●●● Les 18 et 19 juin dernier, 4 sessions de sensibilisation sur le handicap ont été organisées à destination des agents de la ville de Bagneux par la DRH, avec l'appui du service handicap et de la direction de la communication du CIG petite couronne. Dans ce cadre, des saynètes théâtrales et 4 témoignages vidéo (photos) avaient été produits par le CIG.

le parcours d'un dossier

Expertise transmise au comité médical.

Si l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis du comité médical, elle doit l'en informer.



EN SAVOIR +
Contact
STÉPHANIE KANOR,
 chef du service secrétariat du comité médical
 Tél. : 01 56 96 83 53
 s.kanor@cig929394.fr



●●● Le bilan social vient de paraître. Le CIG analyse tous les deux ans les données sociales des collectivités et établissements publics de la petite couronne et en publie la synthèse. Les résultats présentés sont issus des données au 31 décembre 2013 et portent essentiellement sur les emplois permanents. Ces résultats sont comparés dans le temps et déclinés pour certains indicateurs par type de collectivité. Il est disponible sur le site www.cig929394.fr et le site Extranet Ressources.



●●● Le 19 juin dernier, le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) a organisé une journée sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux (RPS). Cette journée a rencontré un franc succès avec quelque 140 participants et des retours de satisfaction très positifs.



Trois faits marquants en images... Une journée sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux (RPS), des sessions de sensibilisation sur le handicap à destination des agents de la ville de Bagneux, le bilan social données 2013.

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

RÉMUNÉRATION - ABROGATION DE L'INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE

☞ L'indemnité exceptionnelle peut-elle toujours être allouée à certains fonctionnaires en application du décret n°97-215 du 10 mars 1997 ?

Non. Le décret n°2015-492 du 29 avril 2015 a abrogé, à compter du 1^{er} mai 2015, le décret du 10 mars 1997 relatif à l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire. Cette indemnité, qui avait pour objet de compenser pour certains fonctionnaires, nommés avant le 1^{er} janvier 1998, les conséquences négatives sur leur rémunération globale du transfert de cotisations sociales vers la CSG et pouvait, conformément au principe de parité, être versée dans les collectivités locales sous réserve d'une délibération expresse en ce sens, est remplacée par une indemnité dégressive pouvant également être versée après délibération.

Le montant mensuel de l'indemnité dégressive est égal, dans la limite de 415 euros, à un douzième du montant annuel brut total de l'indemnité

exceptionnelle versé à l'agent au titre de l'année 2014. Lorsque l'indice majoré détenu par l'agent est égal ou supérieur à l'indice majoré 400, ce montant est réduit, jusqu'à extinction, lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent. ●

Références :

- Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive.
- Question écrite n°3876 du 30 octobre 1997, J.O. (S), 18 décembre 1997.

SAISINE DU COMITÉ MÉDICAL SUPÉRIEUR – SITUATION DE L'AGENT

☞ En cas de contestation de l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur, un fonctionnaire territorial doit-il être placé « à titre provisoire » dans une position statutaire régulière dans l'attente de cet avis ?

Oui. Conformément à l'article 5 du décret du 30 juillet 1987, le comité médical supérieur a compétence pour donner son avis, à la demande l'autorité territoriale ou du fonctionnaire, sur les cas litigieux qui ont été préalablement examinés en premier ressort par les comités médicaux. Lorsque le comité médical supérieur est saisi, cette saisine fait partie de la procédure qui doit être obligatoirement achevée avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision. Ainsi, l'autorité territoriale ne peut prendre de décision définitive avant que cette instance n'ait à son tour rendu son avis.

Néanmoins, un fonctionnaire devant toujours être placé dans une position statutaire régulière, l'administration peut, dans l'attente, avoir, le cas échéant, à prendre une décision provisoire. La situation de l'agent pourra alors être régularisée rétroactivement après obtention de l'avis du comité médical supérieur. Par exemple, le juge administratif estime ainsi légale la décision d'une autorité territoriale ayant maintenu, alors qu'elle contestait l'avis favorable à la réintégration rendu par le comité médical sur une demande de prolongation d'un congé de longue durée, un fonctionnaire en congé de longue durée dans l'attente de la réunion

dudit comité. La situation dans laquelle l'administration place provisoirement l'agent doit, toutefois, être régulière. Ainsi, s'agissant d'un fonctionnaire dont l'affection n'ouvrirait droit, au regard des dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, qu'à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale d'un an arrivée à son terme, le juge administratif précise, dans un arrêt du 28 novembre 2014, qu'il ne saurait être maintenu en congé de maladie sans traitement. Dans ce cas d'espèce, il doit être placé, par une décision provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office. ●

Références :

- Article 5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Conseil d'Etat, 24 février 2006, Commune de Lapradelle Puilaurens, req. n°266462.
- Conseil d'Etat, 28 novembre 2014, Mme A., req. n°363917.