

# BILAN D'ACTIVITÉ 2013

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

RECRUTEMENT, EMPLOI  
ET CONCOURS

SANTÉ, SÉCURITÉ  
ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

EXPERTISE STATUTAIRE  
SECRETARIAT  
DES ORGANISMES PARITAIRES



# BILAN D'ACTIVITÉ 2013

3

Editorial du président.

4

Les faits marquants  
de l'année 2013.

8

RECRUTEMENT, EMPLOI  
ET CONCOURS

14

SANTÉ, SÉCURITÉ  
ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

16

EXPERTISE STATUTAIRE

20

SECRETARIAT  
DES ORGANISMES PARITAIRES

23

Le développement  
durable

24

Annexes

# le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territo-



riales et des établissements publics affiliés au CIG petite couronne, titulaires d'un mandat local. Elu en son sein, le président impulse l'action du conseil d'administration, qui définit les orientations et le fonctionnement du CIG. Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, a été réélu en 2008 à l'unanimité.

RETROUVEZ LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN CONSULTANT L'ANNEXE PAGE 25.

# les affiliations

Au 31 décembre 2013, le nombre de collectivités et établissements affiliés est de 380, dont la moitié à titre volontaire (191 obligatoirement et 189 volontairement). En 2013, l'établissement public de coopération interdépartementale DEBITEX (Conseils généraux de la Seine-Saint-Denis et du Val d'Oise) dont la mission est de développer une infrastructure de télécommunication très haut-débit de nouvelle génération, et le syndicat mixte ouvert d'études et de projets de l'association des collectivités territoriales de l'est parisien (ACTEP) qui regroupe 14 communes et le Conseil général du Val-de-Marne se sont affiliés à titre volontaire. La régie autonome personnalisée « Théâtre des Bergeries » et LOGIAL OPH se sont

affiliés quant à eux à titre obligatoire. A noter la dissolution du syndicat intercommunal de gestion du cinéma Le Trianon (février 2013), des caisses des écoles de Santeny et de Fresnes (février 2013), ainsi que de IDF HABITAT Champigny-sur-Marne (février 2013).

**380** collectivités  
et établissements sont  
affiliés au CIG petite  
couronne, dont la  
moitié à titre volontaire.

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
		Volontaire		Volontaire		Volontaire		Volontaire	
Commune	9	25	12	28	20	26	-	-	120
CCAS	7	19	6	30	16	21	-	-	99
CDE	2	8	-	10	5	5	-	-	30
EPCI	18	1	21	3	31	1	-	8	83
OPH	16	1	12	1	15	-	-	-	45
Conseil Général	-	1	-	1	-	1	-	-	3
Total	52	55	51	73	87	54	0	8	380

# éditorial du président



Le CIG accompagne les collectivités et les établissements publics de la petite couronne au plus près de leurs interrogations et de leurs besoins, en prenant en compte la diversité et les attentes propres à chacun. »

## Trois événements majeurs

Que retenir de l'année 2013 concernant les activités du CIG dans le domaine de la gestion des ressources humaines ?

Une conférence annuelle de l'emploi et de la GRH sur l'anticipation et la gestion des parcours professionnels, une nouvelle mission optionnelle sur le bilan social personnalisé, une protection sociale complémentaire pour les agents, une 10<sup>e</sup> journée santé et sécurité au travail sur les pathologies chroniques, le succès des publications statutaires du CIG...

Il serait trop long d'égrèner toutes les initiatives et les prestations assurées par le CIG, qui s'est efforcé, à chaque fois, d'accompagner les collectivités et les établissements publics de la petite couronne au plus près de leurs interrogations et de leurs besoins, en prenant en compte la diversité et les attentes propres à chacun.

J'insisterai néanmoins sur trois événements majeurs qui ont marqué l'année 2013.

Le premier : le transfert au CIG du secrétariat du comité médical pour les collectivités et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Ce transfert, prévu par la loi du 12 mars 2012, est devenu effectif au 1<sup>er</sup> décembre 2013. Pour les collectivités et établissements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne, ce transfert aura lieu à une date ultérieure, qui dépend de la parution d'un décret reconnaissant le caractère interdépartemental de cette instance. A terme, quelque 10 000 dossiers devraient être traités chaque année, soit 12 000 à 15 000 passages devant le comité médical, un dossier pouvant être soumis plusieurs fois. L'enjeu est d'assurer un service de qualité pour les employeurs publics et les agents concernés, dans des délais rapides tout en garantissant la sécurité juridique.

Le 2<sup>e</sup> événement à retenir est l'organisation des commissions de sélections professionnelles par le CIG. Issues de la loi du 12 mars 2012 qui a instauré un mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, elles se sont poursuivies à un rythme soutenu de juin à décembre 2013. Les collectivités et établissements de la petite couronne ont largement fait confiance au CIG : 77,5 % de ceux ayant mis en œuvre le dispositif dès 2013 l'ont sollicité pour les organiser.

Le 3<sup>e</sup> événement qui démontre, s'il le fallait encore, notre expertise dans le domaine de l'organisation des concours, est l'organisation du concours de rédacteur territorial (concours interne, concours externe et « troisième concours ») pour l'ensemble de l'Ile-de-France. 11 808 inscrits, 7 690 présents, 38 responsables de salles, 200 surveillants, 256 correcteurs, un jury de 39 personnes... C'est le plus gros concours que le CIG a organisé jusqu'à ce jour.

Le président,

**Jacques Alain Bénisti**  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne



# les faits marquants

## Conférence annuelle de l'emploi et de la GRH

La conférence annuelle du 28 novembre sur l'anticipation et la gestion des parcours profession-

nels, organisée par le CIG, a reçu un écho très favorable auprès des collectivités et établissements de la petite couronne, avec quelque 140 représentants des collectivités de la petite couronne (DGS, DGA, DRH, etc.) présents. Les conseils généraux des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne, les



## Le CIG cultive un réel savoir-faire dans le domaine de la prévention des cancers professionnels

La 2<sup>e</sup> édition mise à jour du 1<sup>er</sup> volet de la plaquette « Cancers professionnels et collectivités territoriales, 1 – Identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir » a été publiée par le CIG en juin 2013. Cet outil pratique permet de mieux appréhender ces risques sous la forme d'apports réglementaires et d'une identification des expositions professionnelles potentielles au risque cancérogène en fonction des situations de travail observées en collectivité territoriale.

Par ailleurs, le 2<sup>e</sup> volet, paru fin 2013, aborde un thème particulièrement intéressant pour les collectivités territoriales : la prévention du risque amiante. Ce document a été conçu comme un outil d'information pratique qui permet aux professionnels des collectivités concernées par les questions de santé au travail de suivre une démarche de prévention rigoureuse et opérationnelle.



## Un concours de rédacteur territorial de tous les records

Le CIG a organisé le concours de rédacteur territorial (concours interne, concours externe et « troisième concours ») pour l'ensemble de l'Ile-de-France, le 25 septembre 2013, dans le cadre de la région Ile-de-France, qui regroupe 3 centres de gestion et qui couvre 7 départements (hors Paris).

C'est le plus gros concours en termes d'effectifs – 11 808 inscrits, 7 690 présents – qu'il a organisé jusqu'à aujourd'hui. Les épreuves se sont déroulées au CIG, à Pantin, et au Parc des Expositions de la Porte de Versailles, à Paris, toute la journée.

Le record de l'année dernière du concours d'attaché territorial qui avait comptabilisé 10 500 inscrits et 6 642 présents est battu.



viles de Bagneux, de Chennévères-sur-Marne, d'Ivry-sur-Seine, de La Courneuve et la communauté d'agglomération de Plaine commune ont accepté d'intervenir lors de cette séance pour confronter leurs pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en témoignant au sein de leur collectivité. La conférence a également fait état d'une observation des pratiques sur les parcours professionnels réalisée en 2012 par le CIG et a permis de présenter la nouvelle mission d'accompagnement à la méthodologie de la gestion des parcours professionnels pour les collectivités et établissements de la petite couronne qui souhaitent s'engager dans sa mise en œuvre.



## Nouvelle mission optionnelle : le bilan social personnalisé

Le CIG a lancé début 2013 une nouvelle mission optionnelle : le bilan social personnalisé. Destinée aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne qui souhaitent donner du sens à leurs données sociales internes et réaliser des comparaisons, cette nouvelle expertise propose deux prestations, au choix. La 1<sup>re</sup> : la réalisation d'un bilan social issu des indicateurs du rapport sur l'état de la collectivité (REC). La 2<sup>e</sup> prestation va plus loin et répond aux spécificités de la collectivité puisqu'il s'agit d'élaborer un bilan social sur mesure.

Contact : [etudes@cig929394.fr](mailto:etudes@cig929394.fr)



## Comités médicaux : un 1<sup>er</sup> transfert en Seine-Saint-Denis

Le transfert du secrétariat du comité médical des préfectures (Direction départementale de la cohésion sociale) aux centres de gestion prévu par la loi du 12 mars 2012 est devenu effectif en petite couronne au 1<sup>er</sup> décembre 2013 pour les collectivités et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Ce transfert aura lieu à une date ultérieure pour les collectivités et établissements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne.

A terme, quelque 10 000 dossiers devraient être traités chaque année, soit 12 000 à 15 000 passages devant le comité médical, un dossier pouvant être soumis plusieurs fois.

Le CIG est dans l'attente d'un décret permettant la mise en place d'une instance interdépartementale, à l'instar de ce qui existe pour la commission de réforme. L'interdépartementalité est une condition *sine qua non* au bon fonctionnement des comités médicaux transférés au CIG. La pénurie de médecins agréés, notamment de spécialistes, plaide en faveur d'une instance interdépartementale au sein de laquelle les dossiers des agents pourront être examinés par un même médecin, indépendamment de son lieu d'exercice. Or les textes actuels ne le permettent pas, ce qui expose les agents et les employeurs publics au risque qu'aucun spécialiste ne puisse ou n'accepte de siéger à l'un ou l'autre des comités médicaux départementaux.

Pour mémoire, le comité médical est compétent et obligatoirement consulté 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 et d'un spécialiste compétent pour chaque maladie donnant lieu à des congés de longue maladie ou de longue durée. Le comité donne des avis aux autorités territoriales mais seules ces dernières ont pouvoir de décision.

L'organisation de ce concours a nécessité notamment la mobilisation de 38 responsables de salles, 200 surveillants, 256 correcteurs et un jury de 39 personnes. Ce dernier a été présidé par Mathieu Lhériteau, directeur général des services de la ville d'Asnières-sur-Seine. 1 200 postes étaient ouverts sur la totalité des concours.

Toutes les régions ou inter-régions organisaient ce concours le même jour et aux mêmes horaires, avec des sujets nationaux. Ces sujets ont été élaborés au sein d'une cellule pédagogique nationale, dont le CIG petite couronne est partie prenante, au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Bénéficiaire de sujets nationaux garantit un égal traitement des candidats et des économies budgétaires.



# les faits marquants

## Sélections professionnelles

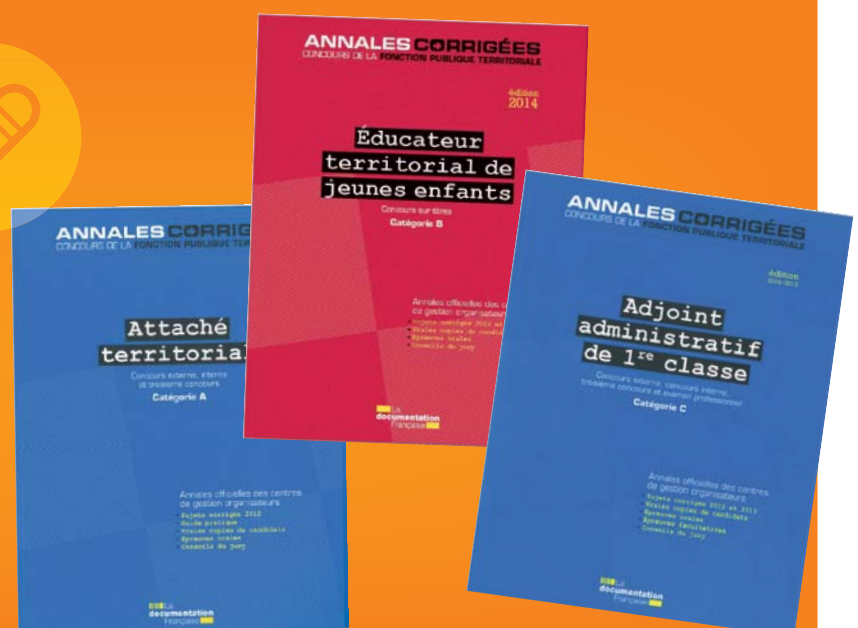
Les commissions de sélections professionnelles, issues de la loi du 12 mars 2012 qui a instauré un mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, se sont poursuivies à un rythme soutenu de juin à décembre 2013. Les collectivités et établissements de la petite couronne ont largement fait confiance au CIG puisque 77,5 % des collectivités ayant mis en œuvre le dispositif dès 2013 l'ont sollicité pour les organiser. On notera

un pourcentage de réussite plus important pour les CEP organisées au sein des collectivités avec 89 % des candidats auditionnés déclarés aptes, contre 72,45 % au CIG. Concernant les cadres d'emplois, les sélections ont davantage profité aux cadres supérieurs puisque, sur les 1 525 candidats, 41,60 % visaient des cadres d'emplois de catégorie A. Seulement 176 commissions ont concerné des candidats postulant sur des cadres d'emplois de catégorie C (soit 11,5 %), et essentiellement sur les grades de la filière médico-sociale.



## La collection des Annales corrigées des concours évolue

12 nouveaux titres de la collection des Annales corrigées des concours ont été édités en 2013. La Documentation française en a vendu 13 885 exemplaires. Forte de son succès, la collection fait peau neuve. Le CIG et son éditeur l'ont adaptée aux attentes des lecteurs. Une nouvelle maquette, de la couleur, la réorganisation des rubriques, des explications sur le déroulement des concours et examens et des conseils de préparation rendent les ouvrages plus pédagogiques et encore plus près des préoccupations des candidats.





## Une protection sociale complémentaire pour les agents territoriaux

En 2013, 116 collectivités et établissements publics ont proposé à leurs agents une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif par le biais des 2 conventions de participation négociées par le CIG, l'une pour la prévoyance (Intériale), l'autre pour la santé (Harmonie Mutuelle).

## Les publications du CIG et BIP remportent toujours un grand succès

Si BIP, la banque d'information sur le personnel des collectivités territoriales, est très appréciée en petite couronne, il en est de même dans le reste de la France avec plus de 1 000 abonnés: la plupart des grandes villes et des établissements intercommunaux, des conseils régionaux et généraux, des centres de gestion, le CNFPT, la DGCL, les préfetures et sous-préfetures,

la Cour des comptes, les Chambres régionales des comptes, la DGFIP, les Trésoreries... Pour chaque abonné, BIP est consultée par plusieurs personnes. Ainsi, ce sont plusieurs milliers d'utilisateurs qui s'y connectent chaque jour. *Le répertoire des carrières territoriales* (avec ses 3 400 abonnés aux mises à jour du volume 1) et la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques* (750 abonnés) sont également des outils indispensables pour les gestionnaires de ressources humaines. La Documentation française, éditeur des publications du CIG, contribue à leur promotion.



## Une 10<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail sur les pathologies chroniques

« Concilier pathologies chroniques et travail: quelles réalités dans les collectivités territoriales? » a été le thème de la 10<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail organisé par le CIG le 1<sup>er</sup> octobre 2013 dans ses locaux. Insertion et maintien dans l'emploi, contraintes socio-professionnelles, efficacité de l'organisation: les enjeux de cette thématique sont multiples et complexes. Ils touchent tant à la santé au travail et à la gestion des ressources humaines qu'aux relations sociales au sein des collectivités territoriales et des établissements publics. La journée s'est articulée autour de contributions d'experts en ergonomie, en médecine préventive, en psychiatrie, en sociologie du travail ou en législation, et de retours d'expérience de collectivités qui ont permis d'alimenter les échanges entre les quelque 200 personnes présentes.



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

En 2013, le CIG a continué à gérer la bourse de l'emploi pour faciliter la procédure de recrutement, promu l'emploi public, accompagné activement le retour à l'emploi des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, et collecté, traité et diffusé des données sur l'emploi en petite couronne. Certaines collectivités ont également profité, à leur demande, de missions optionnelles sur mesure dans le domaine de la GRH.



Spécialiste en conseil et prestations en matière de GRH, le CIG propose toute une palette de missions optionnelles dans ce domaine. En matière de conseil en GPEEC et développement des RH, il propose une prestation de cotation des postes au service d'un régime indemnitaire équitable et transparent. En 2013, deux missions de grande ampleur, incluant des animations en mode projet, ont été menées à bien. Les prestations effectuées pour une collectivité de quelque 1 400 agents et une autre de 170 agents consistaient à déterminer les fonctions, les critères de classement des postes, une cote pour chaque poste et chaque fonction ainsi que la modélisation de l'outil de cotation. Mettre en perspective le poids des différents postes afin de rendre plus adaptée, compréhensible et lisible l'attribution du régime indemnitaire a été l'objectif atteint pour ces deux missions.

### ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Autre mission optionnelle : l'entretien professionnel. Le CIG propose un pilotage sur-mesure de l'accompagnement au changement en mode projet pour faciliter l'appropriation du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle par les différents contributeurs. Trois collectivités ont sollicité cette expertise : deux d'environ 1 400 agents, l'une d'environ 3 300 agents. Les problématiques traitées : l'harmonisation des pratiques managériales des évaluateurs et la construction d'outils adaptés. S'agissant du conseil en organisation, le CIG a conduit en 2013 l'étude organisationnelle interne d'une direction, avec élaboration de questionnaires et conduite d'entretiens (individuels avec tous les agents de la direction et collectifs avec les autres directions métiers). La mission dite « remplacement » a poursuivi son activité avec dynamisme avec en 2013, 66 collectivités adhérentes (conventions valables 3 ans) et 48 missions assurées (9 en catégorie A, 5 en B, 34 en C). De plus, 57 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 4 017 jours de travail. Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 35 agents non titulaires. Parmi les agents remplaçants, 13 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission : 2 de catégorie A, 2 de B, et 9 de C. Les missions relèvent essentiellement de la filière administrative et portent sur les métiers des secteurs accueil et secrétariat, assistantat de direction, gestion comptable et financière, ressources humaines, affaires juridiques et marchés publics, communication, archives. Les collectivités de la petite couronne peuvent également bénéficier d'une





« La 5<sup>e</sup> conférence annuelle de l'emploi et des ressources humaines en petite couronne (28 novembre 2013) portait sur le thème « anticiper et gérer les parcours professionnels ; un nouveau défi pour les employeurs territoriaux ».

mission d'aide au recrutement. Deux prestations ont été réalisées en 2013 pour des postes de cadres dirigeants, incluant la participation aux entretiens réalisés par le maire.

Une mission de conseil en orientation professionnelle est aussi proposée. 31 agents ont ainsi été accompagnés cette année (26 agents de catégorie C, 4 de catégorie B et 1 de catégorie A). 18 accompagnements concernaient des problématiques de reclassement ou d'agents reconnus travailleurs handicapés.

Dans le cadre de la mission bilan social personnalisé, le CIG en a réalisé un pour le compte d'une commune de Seine-Saint-Denis. Au-delà de la valorisation des indicateurs RH issus du Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC), ce bilan intègre des éléments de comparaison dans le temps et avec les communes de petite couronne de même strate. Cet outil de pilotage trouve son utilité dans l'animation du dialogue social interne.

**FACILITER LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT**

En 2013, 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. 575 candidatures présélectionnées par les conseillères emploi du CIG ont été proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 66 entretiens et 15 recrutements. 5 288 offres d'emploi ont été publiées sur RDVemploipublic.fr. La majorité d'entre elles ont concerné la filière administrative (38 %) et plus particulièrement les attachés et les rédacteurs ; la filière technique (26 %), avec une majorité de profils de techniciens ; la filière médico-sociale (18 %).

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (14 % ; éducateurs de jeunes enfants, assistants d'accueil petite enfance, animateurs de loisirs...). Vient ensuite les familles de métiers social, ressources humaines, affaires générales et santé.

Toujours via RDVemploipublic.fr, 4 492 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV. La majorité de ces demandes (61 %) concerne la filière administrative, dont 1 195 adjoints administratifs, 893 attachés et 656 rédacteurs. La filière technique représente 20 % des demandes avec 396 adjoints techniques, 259 techniciens et 190 ingénieurs. La famille de métiers la plus demandée est celle des « affaires générales » et plus particulièrement le métier d'« agent de gestion administrative ». 22 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 9 % agents publics non titulaires et 69 % issus du secteur privé ou demandeurs d'emploi.

Obligatoires, 32 605 déclarations de créations ou de vacances d'emploi ont fait l'objet d'une publicité en 2013.

**PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC**

En matière de promotion de l'emploi public, le CIG a été très actif en participant notamment à des salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne (voir liste sur [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)) 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> « Paris des métiers de la petite enfance », à Paris, qui a remporté un vif succès avec

5 288

C'est le nombre d'offres d'emploi publiées sur RDVemploipublic.fr en 2013.

2 000 visiteurs, ainsi qu'au forum de l'emploi pour le personnel civil du ministère de la Défense et au forum emploi du Pôle Défense Mobilité de Paris. Enfin, il a présenté la FPT aux étudiants de l'école de puéricultrices du Boulevard Brune à Paris, et à des enseignants en recherche de mobilité.

 RETROUVEZ LA LISTE COMPLÈTE EN CONSULTANT L'ANNEXE PAGE 26.

## ACCOMPAGNER ACTIVEMENT LE RETOUR A L'EMPLOI

Parmi les missions obligatoires du CIG figure la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).

A fin 2013, 28 agents de catégorie A étaient pris en charge, dont 8 sont issus du transfert du CNFPT en 2010 (14 à l'origine) et 1 pris en charge depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Deux agents sont sortis du dispositif en 2013 : l'un a été réintégré dans sa collectivité sur décision du Tribunal Administratif, l'autre, accompagné dès la période de surnombre, a retrouvé un poste après quelques mois de prise en charge.

L'action de prévention menée par le CIG a permis la résolution de deux situations de surnombre, soit par la réintégration de l'agent au sein de sa collectivité, soit par une mobilité, après un accompagnement actif aux outils de recherche d'emploi.

L'accompagnement des agents pris en charge s'effectue à la fois par des rencontres au CIG mais aussi de manière continue par voie électronique ou entretiens téléphoniques.

Ainsi, 468 offres d'emploi ciblées ont été transmises et un mailing présentant les profils des FMPE a été effectué auprès de 453 collectivités. Un partenariat a été initié avec le ministère de la Culture concernant la situation des 15 professeurs d'enseignement artistique spécialisés en arts plastiques pris en charge, débouchant notamment sur des missions pour 3 d'entre eux.

En 2013, l'appui du CIG a permis à 9 agents d'effectuer au moins une mission dans l'année, leur permettant de rester dans la dynamique d'emploi.

21 actions de formation ont été engagées, permettant le maintien ou l'acquisition de compétences.

S'agissant des agents de catégorie C, cinq étaient encore pris en charge en 2013.

2013 a été marquée par l'entrée en surnombre de 5 agents après la délégation de leur équipement au secteur privé. Ces cinq agents sont suivis individuellement et en concertation avec leur collectivité d'origine afin de trouver toutes les solutions alternatives à leur prise en charge.

Le CIG accompagne également les fonctionnaires non réintégré après une disponibilité ou un reclassement. 16 dossiers ont été adressés par les collectivités en 2013. Le travail entrepris (entretien, aide à la rédaction de CV, outils de recherche d'emploi) permet d'aider à un règlement plus rapide des situations individuelles, en concertation avec l'employeur.

## COLLECTER, TRAITER ET DIFFUSER DES DONNÉES SUR L'EMPLOI

En 2013, le CIG a collecté et traité un certain nombre de données sur l'emploi en vue de leur diffusion sous forme de synthèses à forte valeur ajoutée. Ces publications sont accessibles notamment sur son site Internet.

Ainsi, il a publié en mars le bilan social, synthèse sur les données relatives aux collectivités de la petite couronne, établi à partir des données recueillies des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre 2011.



Avec un taux de retour global de 83 %, le bilan social permet d'appréhender les principales tendances des données sociales territoriales : effectifs, recrutements, absentéisme, formation, prévention, hygiène, santé et sécurité... Ces données agrégées et analysées autorisent une comparaison dans le temps et par type de collectivité.

Un travail important de mise à jour de l'Observatoire RH /Emploi en ligne sur le site Internet a été conduit, notamment à l'issue de la collecte des REC 2011, clôturée définitivement en décembre 2012. Dans ce cadre, l'ensemble des représentations cartographiques (rubrique Panorama) ont été réactualisées. Le CIG a également réalisé le baromètre des offres d'emploi en petite couronne pour les deux semestres de l'année 2012.

Dans le cadre de la démarche dite « observer pour agir » et en complément du bilan social, la 3<sup>e</sup> campagne de collecte « Indicateurs RH » a permis au CIG de poursuivre sa mission d'observation et d'accompagnement en matière d'évaluation de la GRH. Formalisés sous forme de fiches profil individuelles, les indicateurs déclinés par type d'établissement, permettent aux collectivités répondantes de disposer d'éléments de comparaison pertinents et fiables. Cette année, l'outil a été enrichi par de nouveaux indicateurs, notamment ceux relatifs à l'organisation des DRH, le budget, et les effectifs sur emploi fonctionnel.

Dans la collection des Diagnostics de l'emploi territorial, une plaquette sur l'Observation des pratiques « Dynamique compétences :

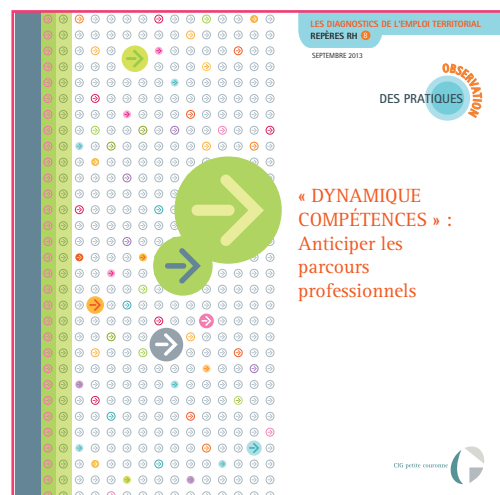
# 83 %

C'est le taux de retour global des données pour établir le bilan social de la petite couronne. Ce taux élevé permet d'appréhender les principales tendances des données sociales territoriales : effectifs, recrutements, absentéisme, formation, prévention, hygiène, santé et sécurité...





Le CIG a participé au 1<sup>er</sup> « Paris des métiers de la petite enfance », à Paris, lequel a remporté un vif succès avec 2 000 visiteurs.



Dans la collection des Diagnostics de l'emploi territorial, une plaquette sur l'Observation des pratiques « Dynamique compétences : anticiper les parcours professionnels » est parue. Elle restitue des stratégies de gestion de carrière et les moyens mis en place par des collectivités pour mieux anticiper les besoins en compétences. Elle fait part également des accompagnements et des outils déployés pour axer les actions vers une professionnalisation des agents.

anticiper les parcours professionnels » est parue. Cette observation des pratiques restitue des stratégies de gestion de carrière et les moyens mis en place par des collectivités pour mieux anticiper les besoins en compétences. Elle fait part également des accompagnements et des outils déployés pour axer les actions vers une professionnalisation des agents. Une synthèse de la 5<sup>e</sup> conférence annuelle de l'emploi et des ressources humaines en petite couronne a également été publiée. Cette conférence (28 novembre) portait sur le thème « anticiper et gérer les parcours professionnels ; un nouveau défi pour les employeurs territoriaux ». Près de 140 représentants de collectivités de la petite couronne (DGS, DGA, DRH, gestionnaires et responsables RH) y ont assisté. Une table ronde a été consacrée à l'échange des pratiques sur l'anticipation des parcours professionnels, avec la participation de 3 communes, un conseil général et une communauté d'agglomération.

## A RETENIR

- Une palette de missions optionnelles réalisées : 2 missions en matière de cotation des postes au service d'un régime indemnitaire équitable et transparent ; 3 concernant l'entretien professionnel ; 1 mission de conseil en organisation, 48 missions de remplacement ; 2 d'aide au recrutement ; 31 dans le domaine du conseil en orientation professionnelle ; 1 dans le cadre de la mission bilan social personnalisé.
- 5 288 offres d'emploi publiées sur [RDVemploipublic.fr](http://RDVemploipublic.fr)
- 575 candidatures présélectionnées par les conseillères emploi du CIG proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 66 entretiens et 15 recrutements.
- La participation à de nombreux salons et forums de l'emploi.
- La publication du bilan social, synthèse sur les données relatives aux collectivités de la petite couronne,

établi à partir des données recueillies des rapports sur l'état des collectivités au 31 décembre 2011.

- La mise à jour de l'Observatoire RH/Emploi en ligne sur le site Internet du CIG.
- Une plaquette sur l'Observation des pratiques « Dynamique compétences : anticiper les parcours professionnels ».
- La 3<sup>e</sup> campagne de collecte « Indicateurs RH », avec de nouveaux indicateurs, notamment portant sur l'organisation des DRH, le budget, et les effectifs sur emploi fonctionnel.
- La 5<sup>e</sup> conférence annuelle de l'emploi et des ressources humaines en petite couronne sur le thème « anticiper et gérer les parcours professionnels ; un nouveau défi pour les employeurs territoriaux ».



## L'organisation de concours et d'examens et de commissions de sélection professionnelle

En 2013, plus de 27 000 candidats se sont inscrits aux concours et examens organisés par le CIG. La mise en place réussie des commissions de sélection professionnelle est également à mettre au crédit du CIG.

En 2013, le CIG a organisé au total 11 concours et 5 examens professionnels. L'année 2013 se distingue du précédent exercice par l'augmentation de 6,5 % du nombre de candidats inscrits (27 117 en 2013, 25 344 en 2012) aux concours et examens professionnels pour un nombre d'opérations équivalente. C'est notamment le concours de rédacteur territorial qui fait la différence. Organisé pour l'Île-de-France par le CIG petite couronne, le nombre d'inscrits a dépassé celui d'attaché territorial – session 2012, déjà important.

Il s'agit du 1<sup>er</sup> organisé dans le cadre du décret du 1<sup>er</sup> août 2012 fixant de nouvelles modalités d'organisation des concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux, à la suite de la création du nouveau cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (décret du 30 juillet 2012). Le CIG a participé activement, auprès du CIG de la grande couronne et du centre de gestion du Loiret (45) aux travaux d'élaboration des sujets dans le cadre de la cellule pédagogique nationale.



1 200 postes étaient ouverts selon la répartition suivante : 480 en interne, 480 en externe et 240 postes en troisième voie. 12 005 dossiers d'inscription ont été instruits et 11 808 candidats ont été admis à concourir.

Pour les épreuves écrites, qui se sont déroulées le 25 septembre 2013, la capacité d'accueil du CIG petite couronne étant limitée, plus de 8 000 candidats ont été convoqués au hall 4 du parc des expositions de la Porte de Versailles, loué et aménagé pour les circonstances. 238 agents étaient mobilisés pour assurer la surveillance des épreuves.

Le CIG s'est également démarqué en 2013 par l'organisation des concours de professeur d'enseignement artistique, spécialité formation musicale et spécialité violon. En effet, ce concours, organisé seulement tous les quatre ans, a nécessité la collaboration de 20 centres de gestion qui se sont répartis les 31 spécialités dans les deux voies de concours, dans un cadre national. Les opérations se sont déroulées sur plusieurs mois, au CIG pour les épreuves d'entretien et d'étude de dossiers et au conservatoire Jean Wiener de Bobigny pour les épreuves pédagogiques.

### L'ORGANISATION DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'année 2013 a également vu la mise en œuvre effective des commissions de sélection professionnelle (CEP) prévues par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. En partenariat avec les collectivités et établissements publics chargés de procéder au recensement des agents non-titulaires remplissant les conditions puis d'élaborer un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, le CIG petite couronne a organisé en 2013 l'audition de 1 562 candidats pour le compte de 112 collectivités ou établissements qui ont prioritairement sollicité le CIG pour les organiser dans ses locaux, avec deux représentants du centre interdépartemental de gestion et un seul représentant de la collectivité.

Le pourcentage de réussite est plus important pour les CEP organisées au sein des collectivités avec 87,2 % des candidats auditionnés déclarés aptes, contre 72,57 % au CIG. Ces chiffres permettent malgré tout de confirmer que ces entretiens ont joué leur rôle en matière d'évaluation des aptitudes et des connaissances attendues dans les cadres d'emplois.



« Les épreuves écrites du concours de rédacteur territorial au Parc des Expositions de la Porte de Versailles à Paris.

### UNE ACTUALITÉ JURIDIQUE RELATIVE À L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS IMPORTANTE

L'actualité juridique concernant les concours et examens de l'année 2013 est marquée par la parution du décret du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT. Les dispositions précisent certains aspects liés à la notation et à la définition des seuils, et notamment : l'introduction d'une note éliminatoire (05/20) pour les épreuves obligatoires d'admissibilité et d'admission ; le principe de subdivision du jury lors des épreuves orales en trois collèges égaux ; un seuil d'admission des candidats aux examens et aux concours qui ne peut être inférieur à 10 sur 20.

Le décret du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, pose, quant à lui, clairement l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et les comités de sélection. La proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. La Loi Sauvadet prévoit cependant que des dispositions dérogatoires à la proportion minimale, qui consisteront en une baisse du pourcentage requis, pourront être fixées par certains statuts particuliers, lesquels seront modifiés par un décret en Conseil d'Etat.

### A RETENIR

- 11 concours et 5 examens professionnels organisés en 2013.
- 27 117 candidats inscrits.
- Les épreuves écrites : 44 épreuves écrites différentes ; 11 jours ; 19 870 candidats présents dont 129 candidats ayant bénéficié d'aménagements particuliers du fait de leur Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Les épreuves orales/pratiques : 117 jours ; 6 535 candidats présents ; 596 trinômes/jour ; 111 binômes/jour.
- 599 correcteurs et 711 examinateurs dont 450 membres de jury
- 14 président(e)s de jury
-  RETROUVEZ LA LISTE DES PRÉSIDENTS DE JURYS EN CONSULTANT L'ANNEXE PAGE 26.
- Sélections professionnelles : 1 562 candidats reçus au CIG pour le compte de 112 collectivités ou établissements publics.
- Décret du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT : les dispositions précisent certains aspects liés à la notation et à la définition des seuils.
- Décret du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires : obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et les comités de sélection.

# UN ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Le transfert du secrétariat du comité médical de la Seine-Saint-Denis au CIG, le renouvellement du contrat-cadre d'assurance des risques statutaires, une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif figurent parmi les faits marquants de 2013 en matière d'accompagnement des collectivités dans leur politique de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Dans le domaine de l'ergonomie et de l'ingénierie de la prévention des risques professionnels, 2013 a connu une activité soutenue, en fort développement. 148 collectivités et établissements publics (contre 140 en 2012), représentant un total de 80 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail. A noter : 3 grandes collectivités non affiliées au CIG ont passé convention pour bénéficier des services du CIG et 2 collectivités ont adhéré à la nouvelle mission de mise à disposition de conseiller de prévention (ex ACMO).

Les collectivités ont également fait appel à l'expertise des ergonomes et sociologues du CIG dans le cadre de projets de conception et d'aménagement des lieux de travail, mais aussi pour des démarches de prévention de l'absence au travail et de l'usure professionnelle, en particulier pour les métiers sensibles.

Par ailleurs, une rencontre de la prévention sur le thème « Les risques professionnels des agents d'entretien » a réuni 160 participants.

Dans le domaine de la médecine préventive, le CIG a poursuivi son activité auprès d'un effectif stabilisé d'agents depuis 2012 (18 000 agents). Le CIG a inauguré son activité de consultations et d'entretiens infirmiers au cabinet médical nouvellement installé dans ses locaux. Cette nouvelle pratique permet à plusieurs collectivités de Seine-Saint-Denis de bénéficier de la prestation de médecine préventive.

*Un aperçu de l'une des affiches à visée opérationnelle réalisées par le CIG à l'occasion de la Journée Santé et Sécurité au Travail sur les pathologies chroniques et le travail.*



Le besoin d'accompagnement et de conseil pour le maintien dans l'emploi, aussi bien au niveau individuel que collectif, est de plus en plus marqué. La demande de visites médicales de surveillance médicale particulière, notamment celles à la demande de la collectivité, de l'agent, du médecin de prévention, ainsi que de visites médicales de reprise après arrêt de travail, se renforce nettement. L'évolution de l'organisation et des conditions de travail et le vieillissement sensible de la population suivie concourent à augmenter ce besoin de surveillance médicale renforcée.

En 2013, le 2<sup>e</sup> volet de la plaquette sur la prévention des cancers professionnels – très opérationnel – est paru. Son thème : « Elaborer une démarche de prévention du risque amiante ».

Par ailleurs, le service de médecine préventive du CIG a perpétué en 2013 les réunions de son club d'adhérents avec notamment, une rencontre sur le thème des avis d'aptitude avec réserve.

## **PATHOLOGIES CHRONIQUES ET TRAVAIL**

Incités par la prévalence notable des pathologies chroniques, le CIG a organisé une Journée Santé et Sécurité au Travail consacrée à la conciliation des pathologies chroniques avec le travail dans le contexte propre aux collectivités territoriales. Les enjeux : faire prendre conscience que l'environnement de travail peut devenir une situation handicapante pour les agents présentant un état de santé déficient, et que l'aménagement du poste de travail concourt à réduire cette situation de handicap.

Le CIG intervient également dans le domaine du handicap, financé par le FIPHFP. En 2013, 13 collectivités ont été accompagnées dans leur démarche de mise en place ou d'amélioration de procédures de gestion des situations de handicap ou d'inaptitude de leurs agents. 7 études ergonomiques ont été réalisées pour adapter les postes d'agents. 4 sessions de sensibilisation au handicap ont été organisées pour les encadrants et les agents d'une commune. Le CIG a également proposé des sessions d'information sur le recrutement de travailleurs handicapés, en collabo-

**1<sup>er</sup> décembre 2013**



**C'est la date du transfert du secrétariat du comité médical de la Seine-Saint-Denis au CIG petite couronne.**

# Pathologies chroniques évolutives



ration avec les CAP Emploi, ainsi que sur le handicap psychique. Il a aussi participé à des salons rassemblant employeurs et personnes en situation de handicap, afin d'informer ces dernières sur les différentes possibilités d'accéder à la FPT.

Le service des assistants sociaux et des psychologues du travail a été sollicité par deux nouvelles collectivités, ce qui porte à 34 le nombre de collectivités bénéficiant de cette prestation. Des actions collectives ont été réalisées par des assistantes sociales pour le compte de plusieurs collectivités : budget et consommation ; sensibilisation sur le handicap ; addictions. Une nouvelle prestation, conseiller en économie sociale et familiale, a démarré à titre expérimental avec un conseil général, en octobre 2013. Cette année également, le pôle psychologie du travail a poursuivi son accompagnement en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux. Deux collectivités de plus en ont bénéficié.

## UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En 2013, 116 collectivités ont proposé à leurs agents une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif par le biais des 2 conventions de participation négociées par le CIG, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé. 49 collectivités et établissements publics ont opté pour le risque prévoyance, 10 pour le risque Santé, 57 pour les deux. Sur le volet santé, 4 500 contrats individuels ont été signés pour un potentiel d'environ 31 000 agents. Sur le volet prévoyance, on compte plus de 11 000 adhésions pour un potentiel de 54 000 agents.

Concernant l'assurance pour les risques statutaires, le CIG a renouvelé cette année le contrat. 138 collectivités et établissements ont adhéré, dont 84 de moins de 50 agents, au contrat groupe (SOFCAP/CNP) sur les 182 ayant donné mandat au CIG pour la mise en concurrence.

L'activité de la commission de réforme interdépartementale (CRI) – dont le CIG assure le secrétariat –, a examiné 2 854 dossiers au cours de 82 commissions (dont 24 pour les collectivités non affiliées). Le secrétariat de la CRI a reçu 3 164 dossiers. Il a organisé, en février 2013, une formation à destination des membres de la commission.

Le transfert du secrétariat du comité médical des préfectures aux centres de gestion prévu par la loi du 12 mars 2012 est devenu effectif en petite couronne au 1<sup>er</sup> décembre 2013 pour les collectivités de la Seine-Saint-Denis. L'activité du secrétariat a toutefois commencé dès le 1<sup>er</sup> novembre 2013. 1 131 courriers ont été reçus, dont 1 021 nouvelles saisines, 88 pièces complémentaires et 22 courriers divers à traiter. 569 dossiers ont été pris en charge par les gestionnaires, dont 150 passés en séance sur le mois de décembre.

## A RETENIR



- **148 collectivités et établissements publics** (80 000 agents) ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

- **Une nouvelle mission : la mise à disposition de conseiller de prévention (ex ACMO)**

- **Le CIG a inauguré son activité de consultations et d'entretiens infirmiers au cabinet médical** nouvellement installé dans ses locaux à Pantin.

- **La demande de visites médicales de surveillance médicale particulière ainsi que de visites médicales de reprise après arrêt de travail se renforce très nettement.**

- **Le 2<sup>e</sup> volet – très opérationnel – de la plaquette sur la prévention des cancers professionnels est parue. Son thème : « Elaborer une démarche de prévention du risque amiante ».**

- **Une Journée Santé et Sécurité au Travail consacrée à la conciliation des pathologies chroniques et au maintien dans l'emploi.**

- **Le service des assistants sociaux et des psychologues du travail a été sollicité par deux nouvelles collectivités, ce qui porte à 34 le nombre de collectivités bénéficiant de cette prestation.**

- **13 collectivités ont été accompagnées dans leur démarche de mise en place ou d'amélioration de procédures de gestion des situations de handicap ou d'inaptitude de leurs agents.**

- **116 collectivités et établissements publics ont proposé à leurs agents une protection sociale complémentaire par le biais des 2 conventions de participation négociées par le CIG, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé.**

- **Le transfert du secrétariat du comité médical de la Seine-Saint-Denis, au 1<sup>er</sup> décembre 2013.**



## Une aide significative à l'application personnalisée des règles statutaires

2013 a vu se confirmer l'intérêt pour la mission optionnelle relative à la prévention et à la gestion des contentieux. Une activité soutenue de SVP Statut, dans sa mission d'assistance juridique statutaire, et du service retraite, dans son rôle de partenariat avec la CNRACL, doit être aussi soulignée. 2013 a également vu la mise en place d'une prestation optionnelle de conseil et d'expertise statutaire, complémentaire et distincte des interventions assurées au titre de la mission obligatoire.



Une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions a été diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

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

**Le répertoire des carrières territoriales** : 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. En 2013, 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.

Le volume 3, en particulier, a été modifié en profondeur suite aux nombreuses restructurations et réformes de statuts particuliers dans la filière médico-sociale.

**La revue *Les informations administratives et juridiques*** : la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques* (IAJ) se divise en deux parties, l'une dite « commentée », qui comprend des articles de fond et des commentaires de l'actualité statutaire, l'autre dite « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

L'actualité statutaire a donné lieu à plusieurs dossiers liés aux évolutions de statuts particuliers de cadres d'emplois (filiale médico-sociale, administrateurs).

La revue a également présenté en 2013 bon nombre de dossiers de fond, parmi lesquels :

- La durée du stage dans la FPT,
- Le droit de retrait,
- Les comités médicaux,
- Les collaborateurs des élus locaux,
- Le reclassement pour inaptitude physique,
- Le congé de maladie ordinaire,
- Les IHTS.

**BIP, une base de données juridiques** : accessibles sur Internet, les rubriques de la banque de données sur le personnel sont mises à jour en permanence.





## « 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 qui lui sont affiliés.

La rubrique Journal d'actualité statutaire met à disposition des collectivités les références des documents sélectionnés par l'étude régulière d'environ 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaires...) et par une veille régulière sur de nombreux sites web institutionnels.

Sa mise à jour est quotidienne afin d'assurer une diffusion de l'information juridique et statutaire aux utilisateurs dans les délais les plus brefs. Plus de 1 400 références, enrichies des résumés des documents étudiés, ont été diffusées en 2013.

Fin 2013, la banque de données compte environ :

- 700 fiches BIP (rubriques « fiches pratiques » et « valeurs, indices et taux »), chacune d'entre elles ayant vocation à donner un panorama juridique complet sur un thème statutaire,
- 11 000 sources juridiques (rubrique Textes) applicables à la gestion des agents territoriaux.

Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base :

- de la lecture quotidienne du Journal officiel, pour la prise en compte de l'actualité législative et réglementaire
- d'une veille juridique au quotidien sur la jurisprudence

En matière de jurisprudence, plusieurs objectifs ont été mis en oeuvre en 2013 :

- nouveau mode de résumé, afin de mettre davantage en avant l'apport essentiel de l'arrêt,
- accélération du traitement et de la diffusion dans BIP,
- développement de la veille quotidienne,
- sélectivité accrue afin de se recentrer sur les arrêts présentant une valeur ajoutée pour les utilisateurs.

VOIR TABLEAUX RÉCAPITULATIFS SUR BIP EN CONSULTANT L'ANNEXE PAGE 26.

### UNE MISSION ACTIVE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONTENTIEUX

Le CIG propose 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 2013, trois nouvelles collectivités se sont rapprochées du CIG, l'un d'elle ayant depuis adhéré à cette mission et l'autre étant actuellement en cours d'adhésion. Le CIG a réalisé diverses analyses précontentieuses auprès de plusieurs collectivités adhérentes, portant notamment sur des questions liées au régime indemnitaire, à la discipline ou au fonctionnement d'instances paritaires. Le CIG a également conduit une mission contentieuse (analyse de la situation et rédaction des documents destinés au tribunal administratif), qui a abouti à une décision confortant les arguments développés par le service et validant la décision prise par la collectivité.

Enfin, le CIG s'est engagé sur la voie de la dématérialisation de ses procédures contentieuses afin de simplifier et de sécuriser ses échanges avec les juridictions administratives. La transmission des requêtes, des mémoires et de tous les actes de procédure se fera progressivement par l'intermédiaire de la plateforme « Télérecours », mise à disposition par l'Etat.

### UN ACCÈS AU FONDS DOCUMENTAIRE DU CIG

Le CIG dispose d'un fonds documentaire de dossiers thématiques dans le domaine du droit applicable à la gestion des agents publics territoriaux et d'une bibliothèque de 4 000 ouvrages environ. Ces fonds spécialisés sont accessibles, sur demande, en consultation libre sur place.

### L'EXPERTISE STATUTAIRE-SVP STATUT

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 qui lui sont 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 2013, l'individualisation de cet accompagnement dans l'application de la réglementation statutaire s'est poursuivie avec la progression du nombre des rendez-vous de travail et des réponses écrites.

Il est à noter une forte sollicitation et réactivité du service face à l'actualité statutaire, notamment la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 avec la parution du décret d'application du 22 novembre 2012. L'adaptation aux différents besoins des collectivités a été développée : séances d'études de cas pratiques sur la gestion du fonctionnaire stagiaire, réunions d'information pour les agents d'une collectivité, interventions ponctuelles à la demande de DRH sur la gestion de situations individuelles complexes, soutien accru en matière de rédaction des actes (contrats de recrutement d'agents non titulaires, arrêté de fin de fonctions sur emploi fonctionnel, délibération portant régime indemnitaire, etc.).

Il convient également de remarquer la mise en place d'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.

Enfin, le CIG a continué la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de *La Gazette des Communes*, publiée une fois par mois (36 questions/réponses statutaires).

- En 2013, le nombre de réponses téléphoniques apportées aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel qui constituent l'activité principale du service reste élevé (9 452) même si l'on constate par rapport à 2012 un nombre moindre de questions portant sur le détachement, les congés de maladie et le recrutement de non titulaires.

Plus de la moitié des questions traitées relèvent de 7 thèmes principaux : l'indisponibilité physique, les agents non titulaires, la rémunération, les positions administratives, le recrutement, les stagiaires, les modalités de classement. A noter également une augmentation des questions relatives à la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 (672), à l'organisation du temps de travail, à la situation des personnels lors de la reprise de l'activité d'une association et à l'intercommunalité. Le nombre de questions liées aux congés de maladie est, par ailleurs, toujours aussi significatif (1 211, soit environ 12 % du nombre total des réponses statutaires).

- L'année 2013 aura été marquée par un plus grand nombre de rendez-vous de travail personnalisés avec les collectivités (21) qui permettent d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes. Pour environ un tiers d'entre eux, ces ren-

dez-vous ont porté sur la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012. A la demande de collectivités, le service a également participé à une réunion d'information statutaire sur les dispositions de la loi du 12 mars 2012 organisée pour les agents d'un établissement public et est intervenu en accompagnement d'une direction des ressources humaines sur la gestion de situations individuelles complexes et l'aide à la rédaction d'actes.

- Les correspondances (courriers, fax et courriels) sont nombreuses (387). Parmi ces correspondances, il faut remarquer une grande diversité de thèmes et une similitude avec ceux posés par téléphone. Ceux qui reviennent le plus, portent, en effet, sur la rémunération, le recrutement, l'indisponibilité physique et les agents non titulaires. Le nombre de correspondances ayant donné lieu à une réponse écrite est en augmentation.

## LES RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

Le CIG a organisé 15 séances d'information portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités. 1130 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements relevant de la petite couronne s'y sont inscrits. Ont été ainsi présentées :

- La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire,
- Actualité statutaire – Promotion interne,
- La gestion du fonctionnaire territorial stagiaire,

Cette présentation générale a été suivie de 4 séances de cas pratiques regroupant 93 gestionnaires du personnel au cours du second semestre 2013. 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.

- Les élections professionnelles 2014 :

Les quatre demi-journées proposées en octobre-novembre ont marqué le point de départ de 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. Ces séances ont porté sur la 1<sup>re</sup> étape relative au recensement des effectifs, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, informations devant être communiquées aux organisations syndicales et permettant de déterminer la composition de ces instances.

## LA RETRAITE

### • Mission d'information-formation

En 2013, les interventions du CIG au titre de la mission d'information-formation auprès des collectivités se sont accrues : le service retraite de l'établissement a répondu à toutes les demandes exprimées et dans les délais souhaités par les collectivités.

De plus, la mise en place par la CNRACL d'une nouvelle procédure dématérialisée « le Compte Individuel Retraite » (CIR), début mars 2013, a donné lieu de façon réactive à l'organisation par le CIG de 3 réunions de présentation de ce nouveau service dématérialisé aux gestionnaires de personnel des collectivités afin de les informer et de les accompagner à son utilisation.

Cette mission s'est également concrétisée par :

- des réunions d'information proposées aux collectivités affiliées : 10 séances consacrées au dossier de retraite dématérialisé, à la validation des services de non titulaire ;
- des interventions en intra, à la demande de collectivités et établissements, pour les gestionnaires de personnel : 10 jours de formation sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures pour 5 collectivités ;

## SVP Statut

9 452

réponses téléphoniques

21

rendez-vous  
de travail personnalisés  
avec les collectivités

387

correspondances  
(courriers, fax et courriels)



- la participation à 3 réunions d'information organisées par un conseil général, sur la présentation des principales dispositions de la retraite CN-RACL, dans le cadre d'une session « Préparation à la retraite » destinée aux agents proches d'un départ en retraite ;
- la participation à 2 réunions d'information organisées par les DRH, pour les agents de la collectivité ;
- une intervention à la demande du CNFPT (2 jours de formation sur le régime de retraite CNRACL).

S'ajoutent à ces réunions :

- des études de dossiers : 258 demandes 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 traitées dans le cadre de consultations téléphoniques.
- des renseignements téléphoniques : 1 853 appels téléphoniques traités par le service. De nombreuses questions liées plus précisément à la mise en place du CIR ont été posées, en particulier celles relatives aux déclarations individuelles, ainsi que sur la nouvelle version des dossiers de pré-liquidation et liquidation de pensions relative notamment au dispositif carrières longues.

- **Mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL.**

Ont été traités, avant leur envoi à la Caisse de retraite, 3 141 dossiers relatifs aux procédures dématérialisés (pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité, droit à l'information : RIS et EIG) et « papier » (validations de services de non titulaires et régularisations, rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC). Il est à noter une augmentation d'environ 40 % par rapport à 2012 tenant pour l'essentiel aux dossiers de validation de services dont le nombre a doublé.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 1 691 demandes complémentaires essentiellement téléphoniques auprès des collectivités et établissements concernés (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...).

La nouvelle version des dossiers dématérialisés de pré-liquidation et liquidation de pensions mise en œuvre par la CNRACL, à compter du 27 septembre 2013, a permis, concernant plus particulièrement les départs anticipés pour carrières longues, une vérification plus précise des données servant au calcul de la pension.

## A RETENIR



- **3 collectivités se sont rapprochées du CIG** concernant la mission de prévention et de gestion des contentieux et deux d'entre elles ont depuis adhéré à cette mission en 2013.
- **Le volume 3 du Répertoire des carrières territoriales** (filière médico-sociale), en particulier, a été modifié en profondeur suite aux nombreuses restructurations et réformes de statuts particuliers dans la filière médico-sociale.
- **Un accroissement de l'individualisation du conseil dans l'application de la réglementation statutaire.**
- **Une forte sollicitation et réactivité du CIG face à l'actualité statutaire**, notamment la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 et son décret d'application du 22 novembre 2012.
- **L'adaptation aux différents besoins des collectivités a été développée** : séances d'études de cas pratiques sur la gestion du fonctionnaire stagiaire, réunions d'information pour les agents d'une collectivité, interventions ponctuelles à la demande de DRH sur la gestion de situations individuelles complexes.
- **Un soutien accru en matière de rédaction des actes.**
- **La mise en place d'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.
- **La mise en place par la CNRACL d'une nouvelle procédure dématérialisée** : « le Compte Individuel Retraite » et un accompagnement des gestionnaires du personnel par le CIG avec 3 réunions de présentation de ce nouveau service dématérialisé.
- **Un accroissement des interventions au titre de la mission d'information-formation auprès des collectivités concernant la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.**

## LE SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES



### Une activité soutenue et l'intégration des effets de nombreuses modifications statutaires

101 854 avis ont été rendus par les commissions administratives paritaires, 248 par le comité technique paritaire, 80 par le conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance, 21 par le conseil de discipline de recours et 530 fonctionnaires ont été inscrits sur des listes d'aptitude promotion interne.

#### LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

101 854 avis ont été rendus en 2013 au cours des 30 séances programmées pour les CAP de catégories A, B et C.

La répartition des saisines reste similaire aux années précédentes. Les plus importantes quantitativement concernent la CAP de catégorie C (plus de 75 %) et portent sur les dossiers de notation (58 490) et d'avancements d'échelon (27 840) et de grade (8 429).

Les dossiers relatifs à la disponibilité (2 545), et à la mobilité (détachements et intégrations (2 298) demeurent également en nombre élevé, sachant que ceux de détachement et d'intégration directe nécessitent, en particulier en catégories A et B, une instruction plus longue et complexe.



La légère diminution du nombre total de dossiers par rapport à 2012 (108 378) apparaît résulter d'une baisse des communications des notations (- 8 563) déjà constatée en 2012. Cela s'explique sans doute pour l'essentiel par la mise en œuvre progressive par les collectivités de l'entretien professionnel, sachant qu'environ 70 collectivités et 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.

Cette activité d'instruction des dossiers soumis à l'avis des CAP s'accompagne d'un rôle de conseil et d'assistance auprès des gestionnaires de personnel qui, outre les réponses téléphoniques et écrites (292 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 disponibilité (4 sessions, 51 participants) ;
- Une circulaire sur la notation et le compte rendu de l'entretien professionnel ;
- En partenariat avec SVP statut, la participation aux rencontres de gestionnaires de personnel, en avril, sur le thème de la gestion du fonctionnaire stagiaire, puis la préparation et l'animation de 4 séances 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.

2013 a aussi été marquée par un certain nombre de modifications réglementaires, dont le secrétariat des organismes paritaires a dû gérer les conséquences dans l'instruction des dossiers et la mise à jour de l'application SNAPI-CAP :

- La poursuite de la modification statutaire des cadres d'emplois de catégorie B avec les médico-sociaux (au 1<sup>er</sup> avril, techniciens paramédicaux, au 13 juin, éducateurs de jeunes enfants, assistants sociaux éducatifs, moniteurs, éducateurs et intervenants familiaux) et la modification du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs) ;
- La suppression de l'échelon spécial de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C et la création d'un 8<sup>e</sup> échelon, à compter du 7 juillet 2013 ;
- La modification du cadre d'emplois des administrateurs à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013 avec la création d'un troisième grade à accès fonctionnel (GRAF), administrateur général, et d'un échelon spécial dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> grades.



« En 2013, 101 854 avis ont été rendus par les commissions administratives paritaires placées auprès du CIG.

### LA PROMOTION INTERNE

Concernant la promotion interne, trois faits notables sont à mettre en exergue :

- L'établissement par le président du CIG, pour la dernière fois, de la liste d'aptitude dressée au titre de la promotion interne « au choix » pour l'accès au grade d'administrateur territorial puisqu'avec la modification du statut particulier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le CNFPT est compétent pour dresser la liste d'aptitude établie « après examen professionnel » au titre de la promotion interne.

Cette session a donc été avancée à septembre (au lieu de novembre 2013) pour prendre en compte notamment les délais de publication au Journal Officiel, la liste d'aptitude établie par le président du CIG devant paraître impérativement avant le 31 décembre 2013.

- L'adoption par les membres de la CAP de la catégorie B de critères de choix adaptés pour l'accès au grade de rédacteur qui s'effectue désormais par la seule voie de la promotion interne au choix. Objectifs : prendre en compte notamment la situation des lauréats des examens professionnels relevant de l'ancien dispositif, qui peuvent accéder à cette voie et rendre communs et plus lisibles certains critères au regard des deux populations de promovables (lauréats des examens professionnels « ancien dispositif » et fonctionnaires titulaires du dernier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs).

- Les conséquences de l'application du dispositif, mis en place à partir de juillet 2008, relatif à l'accomplissement de la formation statutaire obligatoire, et plus particulièrement la formation de professionnalisation qui conditionne désormais l'inscription des fonctionnaires sur une des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. On soulignera que lors de l'instruction des dossiers de promotion interne, de nombreuses autorités territoriales ont fait part des difficultés rencontrées dans le suivi de ces formations pour les fonctionnaires concernés.

Outre ces faits marquants, on retiendra qu'au cours de l'année 2013, 5 sessions ont été consacrées à l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude établies, après avis des CAP compétentes, par le président du CIG, au titre de la promotion interne au choix ou après examen professionnel.

Sur l'ensemble de ces sessions qui ont concerné l'accès à 12 cadres d'emplois, parmi les 1 535 dossiers examinés (tous cadres d'emplois confondus), 530 fonctionnaires ont pu figurer sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne par le président du CIG (à titre indicatif, en 2012, 729 fonctionnaires avaient pu être inscrits sur les listes d'aptitude parmi les 1 373 proposés).

Cette diminution du nombre de fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude est liée à l'examen en 2013 de l'accès par promotion interne à des cadres d'emplois (administrateurs, attachés et rédacteurs) pour lesquels on constate un nombre très élevé de fonctionnaires proposés par les autorités territoriales alors même que le nombre de postes pouvant être ouverts, en application des quotas, reste limité.

L'instruction de ces dossiers a nécessité de nombreuses demandes de pièces complémentaires, par fax ou courriel, aux gestionnaires DRH (1 929, soit plus du double par rapport à 2012) et des échanges téléphoniques également en nombre (1 275 appels reçus et 517 émis, pouvant s'expliquer pour une part par de nombreuses interrogations des gestionnaires sur le dispositif relatif à la formation statutaire obligatoire).

De plus, 58 courriers ont été adressés en réponse à des collectivités et établissements sur des questions relatives à la procédure « promotion interne » mais aussi en réponse à des fonctionnaires qui sollicitent le centre de gestion sur leur situation individuelle.

Trois journées d'information ont été organisées à l'attention des gestionnaires du personnel des collectivités et établissements affiliés (41 inscrits) au cours desquelles ont été rappelées les principales dispositions relatives à la promotion interne et les conditions d'utilisation de l'application SNAPI-CAP pour cette procédure, sur la base de cas pratiques.

### LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

77 collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents et le CIG lui-même relèvent du comité technique paritaire placé auprès du CIG. Il est consulté pour avis, préalablement aux décisions prises par les autorités territoriales, en application de dispositions législatives et ré-

lementaires, principalement sur des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il l'est aussi sur d'autres mesures portant notamment sur le plan de formation, le rapport sur d'état de la collectivité ou de l'établissement, la fixation du ratio pour l'avancement de grade, le régime indemnitaire, les critères de l'entretien professionnel, la protection sociale complémentaire, les questions hygiène et sécurité, etc. Les douze représentants qui composent cette instance ont eu à examiner en 2013, lors de 5 séances, 248 dossiers. Si le nombre le plus élevé de dossiers concerne les suppressions d'emplois (équivalent à celui de 2012), on signalera parmi les saisines du CTP, cette année, celles relatives à l'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire issu de la loi du 12 mars 2012 (15) et celles sur la protection sociale complémentaire (10).

## LES CONSEILS DE DISCIPLINE

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

En 2013, au cours des 20 séances organisées, avec en moyenne 6 affaires inscrites à l'ordre du jour, le conseil a examiné 80 dossiers. La diminution constatée par rapport à 2012 est liée pour l'essentiel à un fort nombre de défauts de quorum (22 affaires reportées sur ce motif) auxquels se sont ajoutés d'autres reports ou annulations (5 reports à la demande de l'agent, 2 à la demande de la collectivité et 3 affaires retirées par la collectivité). Ces divers reports et retraits de dossiers représentent plus de 5 séances complètes d'une journée.

Sur les 80 avis émis, 78 concernent des fonctionnaires titulaires : 2 relèvent de sanctions du 1<sup>er</sup> groupe, 17 du 2<sup>e</sup> groupe, 34 du 3<sup>e</sup> groupe et 13 du 4<sup>e</sup> groupe et, dans 5 cas, il n'y avait pas lieu à sanction.

Par ailleurs, pour 2 fonctionnaires stagiaires, le Conseil a rendu un avis favorable à une exclusion temporaire de fonctions de 3 jours et une exclusion définitive du service.

20 % de ces avis concernent des fonctionnaires de sexe féminin et 80 % des fonctionnaires de sexe masculin.

Concernant le nombre des saisines en 2013, le secrétariat a reçu 127 dossiers, en légère progression au regard des saisines 2012 (119), le CIG observant pour la première fois une augmentation du nombre de saisines dans la période précédant les élections municipales.

Parmi ces 127 saisines, le nombre de fonctionnaires suspendus de leurs fonctions (52) est en forte hausse (26 agents en 2012, 33 en 2011 et 35 en 2010). Le nombre d'agents stagiaires déférés reste faible : 5 en 2013, contre 6 en 2012.

40 dossiers proviennent de collectivités ou établissements du département des Hauts-de-Seine, 57 de Seine-Saint-Denis, 30 du Val-de-Marne. Le nombre important de dossiers reçus en 2013 et de dossiers dont l'examen a dû être reporté par défaut de quorum conduit à prendre en compte d'ores et déjà, pour les séances du 1<sup>er</sup> semestre 2014, 43 dossiers en instance (29 en 2012).

## A RETENIR

- La poursuite de la modification statutaire de la catégorie B pour les cadres d'emplois médico-sociaux.
- La suppression de l'échelon spécial de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C et la création d'un 8<sup>e</sup> échelon, à compter du 7 juillet 2013 ;
- La modification du cadre d'emplois des administrateurs à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013 avec la création d'un troisième grade à accès fonctionnel (GRAF), administrateur général, et d'un échelon spécial dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> grades.
- L'établissement par le président du CIG, pour la dernière fois, de la liste d'aptitude dressée au titre de la promotion interne « au choix » pour l'accès au grade d'administrateur territorial ;
- L'adoption par les membres de la CAP de la catégorie B de critères de choix adaptés pour l'accès au grade de rédacteur par la voie de la promotion interne.
- 248 avis rendus par le comité technique paritaire.
- 21 avis rendus par le conseil de discipline de recours.

# 80

C'est le nombre d'avis émis par le conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance placé auprès du CIG, en 2013.

### Le conseil de discipline de recours

Dix séances ont été organisées en 2013. Le conseil a rendu 21 avis, dont 2 sursis à statuer. Sur les 19 avis émis par le conseil de discipline de recours, 1 relève de sanctions du 1<sup>er</sup> groupe, 1 de sanctions du 2<sup>e</sup> groupe, 6 de sanctions du 3<sup>e</sup> groupe, 7 de sanctions du 4<sup>e</sup> groupe et 1 exclusion définitive du service pour un stagiaire. Parmi les avis rendus, 10 étaient moins sévères que la mesure contestée (52 %), 9 confirmaient la mesure (48 %).

Le secrétariat a reçu 21 dossiers (33 % concernent des fonctionnaires de sexe féminin et 67 % des fonctionnaires de sexe masculin). Ces dossiers se répartissent comme suit : 12 fonctionnaires de collectivités affiliées au CIG petite couronne, 7 fonctionnaires de collectivités de la grande couronne, 2 de collectivités de Seine-et-Marne.

Enfin, le CIG a organisé, pour les référents « discipline » de la petite couronne, 3 rencontres pour rappeler la procédure disciplinaire autour de cas pratiques, auxquelles se sont inscrits 67 gestionnaires et responsables de ressources humaines.

 POUR EN SAVOIR PLUS, RETROUVEZ LES ANNEXES EN CONSULTANT LES PAGES 27 À 36.

# Le développement durable

Poursuite de la dématérialisation, contribution à l'expertise sur la gouvernance et sensibilisation aux enjeux de la mobilité durable, constituent les 3 axes de la politique de développement durable du CIG petite couronne pour 2013.



## LA CONTRIBUTION DU CIG À UN OUVRAGE SUR LA GOUVERNANCE

Le CIG a participé à la réalisation d'un guide de gouvernance du Club Développement Durable des Établissements publics et Entreprises publiques, intitulé « Mise en œuvre des principes, visions et valeurs de la responsabilité sociétale des organismes publics » (Mars 2013) accessible à l'adresse ci-dessous sur le site internet du ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie. Ce guide a été conçu pour favoriser le partage de bonnes pratiques visant à accompagner l'enrichissement de la gouvernance de l'organisme en réponse aux enjeux du développement durable. Il a vocation à être mis à disposition de l'ensemble des parties prenantes concernées.

[www.developpement-durable.gouv.fr/Mise-en-oeuvre-des-principes.html](http://www.developpement-durable.gouv.fr/Mise-en-oeuvre-des-principes.html)

## LA POURSUITE DU PROCESSUS DE DÉMATÉRIALISATION

En 2013, le CIG a notamment amplifié ses efforts en matière de dématérialisation.

- en dématérialisant le circuit des factures avec la Trésorerie et en mettant en place la signature électronique, afin d'anticiper le passage au protocole d'échange PESv2,
- en choisissant d'adhérer immédiatement à la possibilité offerte par le CNFPT de dématérialiser les inscriptions aux différentes actions de formation grâce à la PIEL (Plateforme d'Inscription En Ligne),
- en mettant en œuvre la dématérialisation des envois de convocations et dossiers aux élus du conseil d'administration volontaires.

## UNE SENSIBILISATION DES AGENTS AUX ENJEUX DE LA MOBILITÉ DURABLE

Afin de favoriser la mobilité durable, une réflexion pour un Plan de déplacement des agents a été engagée, en partenariat avec le CNFPT, et se poursuivra au travers d'actions de sensibilisation en 2014. Dans ce cadre, une conférence sur les mutations des transports avec les nombreux changements et travaux qui impactent déjà ou impacteront le site de Pantin (le tramway T3, le TZen, l'extension du RER E notamment) a été organisée en partenariat avec Paris Métropole, la ville de Pantin et le syndicat des transports d'Ile-de-France en avril 2013, à destination des agents du CIG et du CNFPT dans le cadre de leur partenariat.





# annexes

**BILAN  
D'ACTIVITÉ  
2013**

CIG petite couronne





## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au CIG petite couronne, titulaires d'un mandat local. Elu en son sein, le président impulse l'action du conseil d'administration, qui définit les orientations et le fonctionnement du centre.

Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, a été réélu en 2008 à l'unanimité.

### Composition au 31 décembre 2013

#### Bureau

##### Président

- Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne

##### Vice-Présidents

- Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brevannes (1<sup>er</sup> vice-président)
- Varravaddha ONG, conseiller municipal délégué de Bondy (2<sup>e</sup> vice-président)
- Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (3<sup>e</sup> vice-président)
- François XAVIER-ROBILLARD, adjoint au maire de Livry-Gargan (4<sup>e</sup> vice-président)
- André VEYSSIERE, maire de Dugny (5<sup>e</sup> vice-président)
- Serge DELRIEU, conseiller municipal délégué des Pavillons-sous-Bois (6<sup>e</sup> vice-président), délégué régional du CNFPT première couronne

##### Délégués

- Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégation de fonctions : systèmes d'information)
- Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (délégation de fonctions : emploi)
- Jean-Paul LÉVY, adjoint au maire de Villemomble (délégation de fonctions : transferts de compétences CNFPT-CIG et formation des élus)

##### Collège des maires

*A noter : Les fonctions indiquées entre parenthèses sont celles assumées par les élus au sein du CIG / le \* indique les suppléants(es)*

- Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne (président)
- Philippe LAURENT\*, maire de Sceaux, président du CSFPT
- Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brévannes (vice-président)
- Max STAAT\*, adjoint au maire d'Arcueil
- Varravaddha ONG, conseiller municipal de Bondy (vice-président)
- Ali ZAHY\*, adjoint au maire de Bondy
- Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (vice-président)
- Daniel DESBIENDRAS\*, adjoint au maire de Villetaneuse
- René DESSERT, adjoint au maire de Noisearu
- Jean-Pierre THELLIER\*, adjoint au maire de Fresnes
- André VEYSSIERE, maire de Dugny (vice-président)
- Odette MATYNIA\*, adjointe au maire de Dugny
- Serge DELRIEU, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois (vice-président)
- Paul MORTÈS\*, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois
- Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégué)

- Jean-Pierre SCHOSTECK\*, député-maire de Châtillon
  - Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (déléguée)
  - Elsa BARDEAUX\*, adjointe au maire de Villeneuve-Saint-Georges
  - François-Xavier ROBILLARD, adjoint au maire de Livry-Gargan
  - Madeleine LEMAIRE\*, adjointe au maire de Livry-Gargan
  - Jean-Paul LEVY, adjoint au maire de Villemomble (délégué)
  - Patrice CALMEJANE\*, maire de Villemomble
  - Yves PERRÉE, adjoint au maire de La Garenne-Colombes
  - Claudine LABROUSSE\*, adjointe au maire de La Garenne-Colombes
  - Ghislaine QUILIN, adjointe au maire de Nanterre
  - Annie MATHEY\*, adjointe au maire de Pierrefitte
  - Philippe PALLIER, adjoint au maire de Fresnes
  - Hervé BOURDIN\*, adjoint au maire de Fresnes
  - Jean-François SIMON, adjoint au maire de Montfermeil
  - Catherine CARRARA\*, conseillère municipale de Montfermeil
  - Jeanne BECART, adjointe au maire de Garches
  - Jacques GAUTIER\*, sénateur-maire de Garches
  - Jean-Luc DESTREM, conseiller municipal de Bagnole
  - Roger GUÉRIN\*, conseiller municipal de Saint-Ouen
  - Philippe KALTENBACH, sénateur-maire de Clamart
  - Philippe LUTAUD\*, adjoint au maire de Clamart
  - Alain JOSSE, maire de Marolles-en-Brie
  - Elisabeth LE BEHEREC\*, adjointe au maire de Marolles-en-Brie
  - Dominique JOSSIC, adjointe au maire de Thiais, conseillère régionale
  - Olivier BOMPARD\*, conseiller municipal de Thiais
  - Brigitte TERRADE, adjointe au maire de Champigny-sur-Marne
  - Jean-Claude KENNEDY\*, 1<sup>er</sup> adjoint au maire de Vitry-sur-Seine
  - Thibault VITRY, adjoint au maire de Saint-Maurice
  - Jean-Luc CAEDDU, conseiller municipal délégué de Maisons-Alfort
  - Chantal PARC\*, conseillère municipale de Maisons-Alfort
  - Nicole COSSIER, adjointe au maire de Courbevoie
  - Christiane DIDELOT\*, conseillère municipale de Courbevoie
- ##### Collège des présidents d'établissements publics locaux
- Anthony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, président de l'OPH de Drancy
  - Bernadette VANDENABELLE\*, adjointe au maire de Drancy, membre du CA de l'OPH de Drancy
  - Isabelle PICHOT, conseillère municipale d'Ablon-sur-Seine, déléguée du comité syndical du syndicat intercommunal d'exploitation et de valorisation des déchets (SIEVD)
- ##### Représentant du conseil général des Hauts-de-Seine
- Jean-Claude CARON, vice-président du conseil général
  - Isabelle CAULLERY\*, conseillère générale
- ##### Représentant du conseil général de la Seine-Saint-Denis
- Frédéric MOLOSSI, conseiller général
- ##### Azzedine TAIBI\*, vice-président du conseil général
- ##### Représentant du conseil général du Val-de-Marne
- Liliane PIERRE, vice-présidente du conseil général
  - Simonne ABRAHAM-THISSE\*, conseillère générale déléguée

## Supplément de la page 10

### PROMOTION DE L'EMPLOI PUBLIC

En 2013, le service bourse de l'emploi du CIG a participé à des salons de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne :

- Rencontres de l'emploi et de la formation sur l'évolution des métiers de l'assistantat et du secrétariat, organisées par la communauté d'agglomération Sud-de-Seine,
- Rencontres pour l'emploi de Plaine Commune à l'Île-Saint-Denis,
- Journée pour l'emploi organisée par la Ville de Chennevières en partenariat avec la Ville d'Ormesson,
- Salon des métiers et des emplois de Neuilly-sur-Marne,

## Supplément de la page 13

### CONCOURS : LES PRÉSIDENTS DE JURY

- **Yves GRUSON**, directeur de conservatoire à Bobigny  
Président des Concours de Professeur d'enseignement artistique dans les disciplines formation musicale et Violon
- **Karine MULLET**, ingénieur principal à Nogent-sur-Marne  
Présidente du Concours et de l'examen professionnel d'Agent de maîtrise
- **René STEVENIN**, directeur général adjoint à Livry-Gargan  
Président de l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal
- **Richard LOPEZ**, directeur de la Santé à Saint-Denis  
Président du concours de Médecin territorial
- **Rozenn MERRIEN**, directrice générale adjointe à Jouy-le-Moutier (95)  
Présidente des concours d'adjoint d'animation et d'animateur territorial
- **Pierre COILBAULT**, maire de l'Hay-les-Roses  
Président de l'examen professionnel d'Attaché principal
- **Anne BOUCHE**, directrice de l'eau et de l'assainissement à Saint-Maur  
Présidente de l'examen professionnel de technicien principal 2<sup>ème</sup> classe
- **Thierry MOLARD**, responsable de groupement de crèches au Conseil général de Seine-Saint-Denis - Président du concours d'auxiliaire de puériculture

- Forum de l'emploi public de la Seine-Saint-Denis organisé par le Conseil Général de Seine-Saint-Denis,
- Carrefour de l'emploi, au Pavillon Baltard, organisé par les villes du Perreux-sur-Marne, de Chennevières-sur-Marne, Nogent-sur-Marne, Bry-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Maisons-Alfort, Saint-Mandé, Saint-Maur-des-Fossés, Charenton-le-Pont et Saint-Maurice,
- Salon de l'Emploi, de la Formation et des Métiers de Villepinte,
- Forum de l'Emploi Sud-de-Seine organisé par la communauté d'agglomération Sud-de-Seine.

- **Sylvie GONZALEZ**, directrice de musée à Saint-Denis  
Présidente du concours d'attaché territorial de conservation du patrimoine
- **Alain BELHOUT**, directeur de police à Charenton  
Président de l'examen de chef de service de police municipale,
- **Mathieu LHERITEAU**, directeur général des services de la ville d'Asnières-sur-Seine  
Président du concours de Rédacteur territorial
- **Jean-François LEMMET**, administrateur territorial honoraire  
Président du concours d'assistant territorial socio-éducatif
- **Zineb SIMON**, adjointe au maire de Fontenay-aux-Roses  
Présidente du concours d'assistant territorial spécialisé en école maternelle
- **Jasmine TILLAM**, attaché territorial de conservation du patrimoine à La Celle-Saint-Cloud  
Présidente du concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine

## Supplément de la page 17

### BIP

Journal d'actualité statutaire de BIP : 1 400 références diffusées en 2013

Chroniques de jurisprudence	140
Jurisprudences	290
Documents parlementaires	36
Articles de presse	700
Questions écrites (Assemblée nationale et Sénat)	51
Textes (Lois, décrets, arrêtés, circulaires, avis...)	395
Livres	58

A noter : L'ensemble de ces notices, classées par type de documents, est intégré mensuellement dans la partie « Actualité documentaire » de la revue mensuelle les Informations administratives et juridiques (IAJ).

Un recueil semestriel des références produites, organisé selon un classement thématique, constitue également un supplément à cette revue.

Mises à jour de la base textes en 2013

	Insertions	Retraits	Mises à jour
Codes (articles)	44	63	209
Lois	7	2	28
Ordonnances			1
Décrets	33	4	78
Arrêtés	22	15	46
Circulaires	19	11	2
Conseil d'Etat	67	9	
Cours administratives d'appel	133	16	
Tribunaux administratifs	12	3	
Réponses ministérielles	48	24	
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>147</b>	<b>364</b>
	<b>896</b>		

## DOSSIERS DE RETRAITE

Répartition des dossiers de retraite traités	2013	2012
Procédures dématérialisées :		
- Droit à l'information : RIS et EIG	956	581
- Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité	811	723
Validations et Régularisations de services	1 222	662
Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	152	222
<b>Total</b>	<b>3 141</b>	<b>2 188</b>

## LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Récapitulatif 2013 des procédures (autres que la promotion interne)	A	B	C	Total
- Notation 2011	26	64	416	506
- Notation 2012	5 564	8 142	44 784	58 490
- Révision notation et CREP 2012	3	11	38	52
- Révision notation 2011	1	2	6	9
- Avancement de grade 2013	702	747	6 980	8429
- Avancement de grade 2012	6	3	11	20
- Avancement à l'échelon spécial	8	0	262	270
- Avancement d'échelon 2013 (minimum et intermédiaire)	2 725	3 280	21 835	27840
- Avancement d'échelon 2012 (minimum et intermédiaire)	44	80	254	378
- Avancement d'échelon antérieur à 2012	6	7	52	65
- Disponibilité	171	428	1946	2 545
- Détachement	661	441	684	1 786
- Refus de titularisation	4	11	197	212
- Mise à disposition	35	43	174	252
- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	0	2	2	4
- Reclassement pour inaptitude physique et changement d'affectation dans un autre emploi du grade	0	12	168	180
- Reclassement après un refus d'agrément (police municipale)	0	0	1	1
- Renouvellement ou non du contrat d'un handicapé	1	1	1	3
- Mutation et changement d'affectation	10	6	32	48
- Intégration à la suite d'un détachement	39	69	140	248
- Intégration dans un cadre d'emplois cat. A (emplois spécifiques)	1	0	0	1
- Intégration directe	35	47	168	250
- Refus de travail à temps partiel	1	1	2	4
- Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité et licenciement après 3 refus d'affectation)	1	3	4	8
- Situation de fonctionnaires après suppression d'emploi (maintien en surnombre)	1	4	1	6
- Tirage au sort	2	3	6	11
- Refus de formation	0	2	4	6
- Information sur un détachement de La Poste	0	1	1	2
- Intégration suite détachement de La Poste	1	2	1	4
- Détachement du Ministère de la Défense	2	1	1	4
- Intégration suite détachement du Ministère de la Défense	0	2	2	4
- Communication d'un refus de congé pour formation syndicale	0	0	1	1
- Désignation (décharge d'activité syndicale)	0	0	1	1
- Informations aux membres de la CAP	15	76	123	214
<b>Total</b>	<b>10 065</b>	<b>13 491</b>	<b>78 298</b>	<b>101 854</b>

## Composition des commissions administratives paritaires

### CAP de catégorie A

Président : Serge DELRIEU ou Catherine DESPRES

#### Représentants des collectivités et établissements

Titulaires	Suppléants
- BENISTI Jacques Alain Président	- DELRIEU Serge Conseiller municipal délégué des PAVILLONS-SOUS-BOIS
- DESPRES Catherine Maire-Adjointe de CHOISY-LE-ROI	- GIRARD Alain Maire-Adjoint d'ORLY
- CALSAT Marie-Jeanne Maire-Adjointe de ROMAINVILLE	- LUTAUD Philippe Maire-Adjoint de CLAMART
- MATYNIA Odette Maire-Adjointe de DUGNY	- MANGIN Anthony Maire-Adjoint de DRANCY
- MAZZUCCO Colette Maire-Adjointe de NEUILLY-SUR-MARNE	- AURIAULT Jean-Marc Maire-Adjoint de BOIS-COLOMBES
- OHEIX Jean-Louis Maire-Adjoint de SCEAUX	- BITTON-COHEN Chantal Maire-Adjointe d'ASNIERES-SUR-SEINE
- COSSIER Nicole Maire-Adjointe de COURBEVOIE	- GAILLARD Patrick Maire-Adjoint du PLESSIS-TREVEISE
- BLANCHET Stéphane Maire-Adjoint de SEVRAN	- QUILIN Ghislaine Maire-Adjointe de NANTERRE

#### Représentants du personnel

Titulaires			Suppléants		
- BENISTI Eric Commune de VILLEJUIF	G6	CGT	- MARTIN Corinne Département du VAL-DE-MARNE	G6	CGT
- CAVARD Michel Commune de GENNEVILLIERS	G6	CGT	- IRAGNES-COLIN Viviane CA Sud de Seine	G6	CGT
- LEONARD Véronique OPH de MONTREUIL	G5	CGT	- PIETRI Catherine Commune de VILLEPINTE	G5	CGT
- GRECO Jean-Claude OPH de MALAKOFF	G5	CGT	- MILLOT Serge Commune de VILLEJUIF	G5	CGT
- MOUGIN Daniel Commune de SEVRAN	G6	CFDT	- PORCEDDU José Commune de COLOMBES	G6	CFDT
- LECOMTE Daniel CA ARC-DE-SEINE	G5	CFDT	- PERPEY Patrice Commune de NOISY-LE-GRAND	G5	CFDT
- KERANGOAREC Jean-Yves Département de la SEINE-SAINT-DENIS	G5	FSU	- GRENOUILLET Bernard Commune de MONTREUIL	G5	FSU
- FABRE Brigitte Département du VAL-DE-MARNE	G5	CGC/SNDGCT	- ABDALLAH Valérie Département du VAL-DE-MARNE	G5	CGC/SNDGCT

## CAP de catégorie B

Président : Varravaddha ONG ou Patrick JAEHRLING

### Représentants des collectivités et établissements

Titulaires	Suppléants
- BENISTI Jacques Alain Président	- ONG Varravaddha Conseiller municipal délégué de BONDY
- JAEHRLING Patrick Maire-Adjoint de CHATILLON	- MATYNIA Odette Maire-Adjointe de DUGNY
- SEGAL-SAUREL Didier Conseiller municipal délégué de PANTIN	- GIRARD Alain Maire-Adjoint d'ORLY
- DESPRES Catherine Maire-Adjointe de CHOISY-LE-ROI	- MANGIN Anthony Maire-Adjoint de DRANCY
- MAZZUCCO Colette Maire-Adjointe de NEUILLY-SUR-MARNE	- TROTET Chantal Conseillère municipale des PAVILLONS-SOUS-BOIS
- BLANCHET Stéphane Maire-Adjoint de SEVRAN	- LUTAUD Philippe Maire-Adjoint de CLAMART
- COSSIER Nicole Maire-Adjointe de COURBEVOIE	- AURIAULT Jean-Marc Maire-Adjoint de BOIS-COLOMBES
- CALSAT Marie-Jeanne Maire-Adjointe de ROMAINVILLE	- DESTREM Jean-Luc Conseiller municipal de BAGNOLET

### Représentants du personnel

Titulaires			Suppléants		
- BONASIA Raffaella Département de la SEINE-SAINT-DENIS	G4	CGT	- MICHAUD Pascale Commune de CHAMPIGNY-SUR-MARNE	G4	CGT
- MARCOS Pierre Commune de SAINT-DENIS	G4	CGT	- DESSALES Daniel Département du VAL-DE-MARNE	G4	CGT
- BEVIERRE Marie-Claude Département de la SEINE-SAINT-DENIS	G4	CGT	- CHESA Muriel Commune de COLOMBES	G4	CGT
- SANS Martine Commune de CHAMPIGNY-SUR-MARNE	G3	CGT	- AOURANE Ahmed Commune de LEVALLOIS-PERRET	G3	CGT
- DESVERGNES Florence Commune de L'HAY-LES-ROSES	G3	CGT	- GOSSELIN Nathalie Commune de PIERREFITTE	G3	CGT
- SCARFOGLIERO Philippe Commune de NOISY-LE-SEC	G4	CFDT	- BANNAIS Richard Commune de GENNEVILLIERS	G4	CFDT
- HAIDER Mehdi C.A. GRAND PARIS SEINE OUEST	G3	CFDT	- BOUMGHAR Mimia Commune de NOISY-LE-SEC	G3	CFDT
- BOURGOIN Didier Département de la SEINE-SAINT-DENIS	G4	FSU	- BARTHES Michel Commune de BOISSY-SAINT-LEGER	G4	FSU

## CAP de catégorie C

Président : Serge GRANATIERI ou Nicole COSSIER

### Représentants des collectivités et établissements

Titulaires	Suppléants
- BENISTI Jacques Alain Président	- GRANATIERI Serge Maire-Adjoint de LIMEIL-BREVANNES
- DESTREM Jean-Luc Conseiller municipal de BAGNOLET	- WILLEM Béatrice Maire-Adjointe de RUNGIS
- GOHIN Michèle Maire-Adjointe de VILLIERS-SUR-MARNE	- MANGIN Anthony Maire-Adjoint de DRANCY
- MATYNIA Odette Maire-Adjointe de DUGNY	- DIDELOT Christiane Conseillère municipale à COURBEVOIE
- LEVY Jean-Paul Maire-Adjoint de VILLEMOMBLE	- TROTET Chantal Conseillère municipale des PAVILLONS-SOUS-BOIS
- COSSIER Nicole Maire-Adjointe de COURBEVOIE	- LUTAUD Philippe Maire-Adjoint de CLAMART
- AURIAULT Jean-Marc Maire-Adjoint de BOIS-COLOMBES	- GAILLARD Patrick Maire-Adjoint du PLESSIS-TREVISE
- CALSAT Marie-Jeanne Maire-Adjointe de ROMAINVILLE	- OHEIX Jean-Louis Maire-Adjoint de SCEAUX
- MAZZUCCO Colette Maire-Adjointe de NEUILLY-SUR-MARNE	- PIERRE Liliane Vice-Présidente du Département du VAL-DE-MARNE
- DESPRES Catherine Maire-Adjointe de CHOISY-LE-ROI	- CADERON Isabelle Maire-Adjointe de STAINS

### Représentants du personnel

Titulaires			Suppléants		
- SINGEOT COMBE Serge Commune d'EPINAY-SUR-SEINE	G2	CGT	- ZOUGGARI Lhassane Département du VAL-DE-MARNE	G2	CGT
- LEJEUNE Christian Commune de LA GARENNE-COLOMBES	G1	CGT	- DAIX Virginie Commune d'EPINAY-SUR-SEINE	G1	CGT
- VINCHENT Denis Commune de BOBIGNY	G1	CGT	- SOW Ibrahima Département du VAL-DE-MARNE	G1	CGT
- VATTEMENT Arnaud CA de VAL-DE-BIEVRE	G1	CGT	- BEDNARIK Pascal OPH de MALAKOFF	G1	CGT
- VALETUDIE Chimène Commune d'ANTONY	G1	CGT	- KHELIFI Nathalie Commune de SEVRAN	G1	CGT
- TRONINA Lidia OPH Départemental des HAUTS-DE-SEINE	G1	CGT	- PIERA Barthélémy Commune de VILLENEUVE-LE-ROI	G1	CGT
- HAURE Serge Commune de COURBEVOIE	G2	CFDT	- DECRETON Richard Commune de NANTERRE	G2	CFDT
- PEREZ Richard Commune de SAINT-OUEN	G1	CFDT	- LE GALL-RUYTER Marie-Madeleine Commune de CLAMART	G1	CFDT
- LACOTTE Jocelyne Commune de SAINT-DENIS	G1	FO	- SUAU Monique Commune de VINCENNES	G2	FO
- ALOE Constant Commune de VINCENNES	G1	FO	- MASSE Fabienne Commune d'AULNAY-SOUS-BOIS	G1	FO

## LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Procédures	Séance du 5 février 2013	Séance du 9 avril 2013	Séance du 4 juin 2013	Séance du 19 septembre 2013	Séance du 12 novembre 2013	Nombre de dossiers
- Astreintes	2		1	3		6
- Action sociale		1				1
- Compte épargne-temps		1		1		2
- Contrat apprentissage				1		1
- Convention FIPHFP		2				2
- Délégation de service public					1	1
- Déclaration annuelle accident de service					3	3
- Désignation correspondant CADA / CNIL		2				2
- Dispositif d'accès à l'emploi titulaire - loi du 12 mars 2012 (rapport et programme pluriannuel)	9	3	1	2		15
- Elections comité technique (composition)		1				1
- Fixation du ratio pour l'avancement de grade		1	1		3	5
- Fixation du ratio pour l'échelon spécial				1		1
- Informations aux membres	1			2		3
- Liste des postes à responsabilité (formation obligatoire)	1					1
- Logement de fonctions	1		1			2
- Mode de gestion des administrations	1	1	4	2	1	9
- Organigramme et profil de postes				1		1
- Organisation du temps de travail et des services	2	2	4	2	1	11
- Plan de formation			1			1
- Protection sociale complémentaire	2	3		3	2	10
- Régime indemnitaire	1	1	1			3
- Règlement intérieur		1		1		2
- Règlement temps de travail et congés		2	1			3
- Remboursement frais de déplacement	1					1
- Suppression d'emplois	22	26	18	67	24	157
- Transfert de compétences à un EPCI	1	2		1		4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>35</b>	<b>248</b>

## Composition du CTP

Président : Jean-François SIMON

### Représentants des collectivités et établissements

Titulaires	Suppléants
- SIMON Jean-François Membre du Conseil d'Administration de la Communauté d'Agglomération de CLICHY-MONTFERMEIL	- BLANCHET Stéphane Membre du comité syndical du SEAPFA
- LEONTE Laurence Attaché exerçant au Syndicat Intercommunal d'Informatique de Bobigny, La Courneuve, Le Blanc-Mesnil et Tremblay-en-France	- HENRY Gaël Secrétaire général de Marnes-la-Coquette
- DRENO Bernard Ingénieur au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne	- GORGEOT Anne-Sophie Attaché exerçant au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne
- EAUCLERE Sandrine Rédacteur exerçant au Syndicat Intercommunal à Vocation Unique de Restauration Collective entre Blanc-Mesnil et Pantin (SIVURESC)	- BENABDALLAH Adeline Directrice du SIPLARC
- CALSAT Marie-Jeanne Membre du comité syndical du CIAS Bagnolet/Romainville	- SCHOSTECK Jean-Pierre Président de l'OPH de CHATILLON
- THABUIT Ghislaine Directrice du Syndicat Intercommunal du cimetière de Bondy/Le Pré-Saint-Gervais	- PELIGAT Catherine Directrice du syndicat Intercommunal du cimetière de Clamart

### Représentants du personnel

Titulaires	Suppléants
- VALOT Jean-Pierre Représentant CGT	- GOINARD Bruno Représentant CGT
- CHELAGHA Hayachi Représentant CGT	- DUCROT Nicole Représentant CGT
- PAVE Marc Représentant CGT	
- GALAZKA Marie-Anne Représentant CFDT	- SIROTTEAU Catherine Représentant CFDT
- GUELUY Pierre-Marie Représentant FSU	- FEDON Pascal Représentant FSU
- MOUSSA Nadia Représentant FSU	- ESPINASSE Frédéric Représentant FSU



## LA PROMOTION INTERNE

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>						
- Administrateurs	au choix	1 pour 3	783	115	16	16
- Attachés (pour certains fonctionnaires relevant de la catégorie B)	au choix	1 pour 3	7533	323	160	160
- Attachés (pour certains fonctionnaires relevant de la catégorie A)	au choix	1 pour 2	115	27	164	27
- Ingénieurs	au choix	1 pour 3	383	55	105	55
	après examen professionnel		9	9		9
- Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	après examen professionnel	1 pour 3	2	1	1	1
- Conservateurs du patrimoine	au choix	1 pour 3	67	13	1	1
- Conservateurs de bibliothèques	au choix	1 pour 3	75	22	2	2
- Attachés de conservation	au choix	1 pour 3	316	8	5	5
- Bibliothécaires	au choix	1 pour 3	316	58	10	10
- Conseillers des activités physiques et sportives	au choix	1 pour 3	214	51	2	2
<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	2321	780	210	210 (dont 126 lauréats « ancien dispositif »)
- Chefs de service de police municipale	accès au 1 <sup>er</sup> grade	1 pour 3	207	43	3	3
<b>Catégorie C</b>						
- Agents de maîtrise	après examen professionnel	1 pour 2	83	30	225	29
<b>Total</b>			<b>12 424</b>	<b>1 535</b>		<b>530</b>

(\*) CNR : dossiers proposés pour lesquels les Conditions réglementaires sont Non Remplies

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

### Nature des avis émis

- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	<b>33</b>
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	<b>17</b>
- Révocation	<b>12</b>
- Pas lieu à sanction	<b>5</b>
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	<b>2</b>
- Sursis à statuer	<b>2</b>
- Favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	<b>2</b>
-Défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	<b>2</b>
- Exclusion définitive du service	<b>1</b>
- Mise à la retraite d'office	<b>1</b>
- Rétrogradation	<b>1</b>
- Blâme	<b>1</b>
- Aucune des propositions soumises au conseil par le président n'a recueilli l'accord de la majorité des membres présents	<b>1</b>

### Nature des fautes essentielles reprochées aux fonctionnaires déférés \*

- Comportement provocateur, agressif, irrespectueux ou violent	36
- Refus, négligences ou mauvaises exécutions des tâches	22
- Récupération et revente de biens appartenant à la commune	8
- Aucune faute retenue	8
- Absences injustifiées	7
- Vol de biens appartenant à la commune	5
- Propos et gestes à connotations sexuelles envers des collègues	5
- Utilisation des locaux communaux sans autorisation	4
- Comportement inadmissible envers un collégien en stage	4
- Abus de pouvoir sur personnes vulnérables	3
- Cumul d'activités	2
- Abus de sa position hiérarchique pour entretenir un système de favoritisme et détourner à son profit les moyens du service public	1
- Utilisation d'un véhicule de service sans autorisation	1
- Utilisation d'un véhicule de service sans autorisation ayant entraîné un accident	1
- Usurpation des numéros de la carte bancaire d'une collègue pour des achats sur internet	1
- Insultes racistes envers des collègues	1
- Jet de pierre sur un animal domestique l'ayant mortellement blessé	1
- Conduite en état d'ébriété	1
- Maltraitance à l'encontre d'une personne âgée	1
- Etablissement d'un faux acte d'état civil	1
- Détournement de fonds	1
- Trafic d'influence passif	1
- Agression sexuelle sur mineur de moins de quinze ans	1

\* sur les 80 fonctionnaires déférés dont le dossier a été inscrit et examiné lors d'une séance en 2013.

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

### Répartition par cadre d'emplois territorial des fonctionnaires déférés et répartition par catégorie et par sexe \*

Cadre d'emplois		Catégorie	Sexe		Total
			M	F	
- Technique	- Adjoints technique	C	45	4	49
	- Agents de maîtrise	C	2	0	2
	- Technicien	B	1	0	1
	- Ingénieur	A	0	1	1
- Administrative	- Adjoints administratif	C	6	4	10
	- Attachés	A	4	2	6
- Animation	- Adjoints d'animation	C	6	2	8
- Médico-sociale	- Agents sociaux	C	0	2	2
	- Auxiliaire de puériculture	C	0	1	1
<b>Total général</b>			<b>64</b>	<b>16</b>	<b>80</b>

\* sur les 80 fonctionnaires déférés dont le dossier a été inscrit et examiné lors d'une séance en 2013.

### Tous cadres d'emplois confondus :

- Catégorie A	7
- Catégorie B	1
- Catégorie C	72

## Nombre de saisines et avis du conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance

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

## Composition du Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance

Les membres de cette instance sont les mêmes que ceux des CAP. 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

Premier semestre 2013 :

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

Second semestre 2013 :

- Jean-Philippe MAZAUD, Président titulaire, Premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel

## LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

### Nature des avis émis

- Révocation	7
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	6
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	1
- Pas lieu à sanction	3
- Sursis à statuer	2
- Exclusion définitive du service	1
- Avertissement	1

Sur les 19 avis émis par le Conseil de discipline de recours, 1 relève de sanctions du 1<sup>er</sup> groupe, 1 de sanctions du 2<sup>e</sup> groupe, 6 de sanctions du 3<sup>e</sup> groupe, 7 de sanctions du 4<sup>e</sup> groupe et 1 exclusion définitive du service pour un stagiaire.

Parmi les avis rendus, 10 étaient moins sévères que la mesure contestée (52 %), 9 confirmaient la mesure (48 %).

### Nature des fautes ou de l'insuffisance professionnelle reprochées aux fonctionnaires (principale faute par agent)

- Comportement violent et altercations	5
- Détournement et utilisation des biens communaux	3
- Extorsion de fonds	3
- Falsification de documents	2
- Détournements de fonds publics	2
- Condamnation pénale	2
- Mauvais comportement et attouchements	2
- Mauvaise exécution des tâches	1
- Piratage informatique	1

### Répartition par cadre d'emplois des fonctionnaires ayant formé un recours

Cadre d'emplois		Catégorie	Sexe		Total
			M	F	
- Technique	- Ingénieur	A	1	0	1
	- Adjoint technique	C	10	0	10
- Administratif	- Adjoint administratif	C	1	2	3
- Animation	- Adjoint d'animation	C	4	1	5
- Médico-sociale	- Agent spécialisé des écoles maternelles	C	0	1	1
- Sapeurs-pompiers professionnels	- Sapeurs-pompiers professionnels	C	1	0	1
<b>Total général</b>			<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

### Tous cadres d'emplois confondus :

- Catégorie A	1
- Catégorie C	20

## Composition du conseil de discipline de recours

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

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

### Représentants des collectivités désignés par tirage au sort :

- Claudine THOMAS, conseiller régional d'Ile-de-France
- Faten HIDRI\*, conseiller régional d'Ile-de-France
- Frédéric MOLOSSI, conseiller général de Seine-Saint-Denis
- Robert DAVIOT\*, conseiller général du Val d'Oise
- Jean SARKOZY, conseiller général des Hauts-de-Seine
- Pierre-Jean GRAVELLE, conseiller général du Val-de-Marne
- Jean CUVILLIER, conseiller municipal du Perreux-sur-Marne
- Jean-Jacques DELAVEAU\*, adjoint au maire d'Athis-Mons
- Brigitte TERRADE, adjointe au maire de Champigny-sur-Marne
- Céline MASSENGO\*, adjointe au maire de Villepinte
- Joseph DELPIC, adjoint au maire de Saint-Michel-sur-Orge
- Jacques DERRE\*, adjoint au maire de Combs-la-Ville
- Gérard URLACHER, maire de Perigny-Sur-Yerres
- Jacqueline MAIGRET\*, maire de Marines
- Corinne GORLIER, maire d'Ablon-sur-Seine
- Nicole ZOE\*, maire de Noisieu
- François MOUTOT, maire de Thoiry
- André VEYSSIERE\*, maire de Dugny

### Représentants du personnel 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	- Clotilde LE CORNEC
	- Philippe PEYSSON*
	- Sylviane BATAILLE
	- Patrick SARDA*
	- Jocelyne KULPA-BETTENCOURT
	- Jean-François VERDAGUER*
	- Dominique GRESSIER
	- Alain AUBIGNY*
	- Bruno LEGAL*
	- Guy GONSSE
	- Martine OUBRON*
	- Fabrice BAUDEQUIN
	- Martine ANDRE-KAMINSKI*
	- Nathalie BARBEAU
	- Albin MALTOT*
	- Jean-Denis GERARDIN
	- Moussa OUAZIZ*
	- Séphora FONCLAUD
	- Francis JOLIVET*
	- Jacques LEPAN
	- Pascal MARESCO*
	- Stéphane TACQ
	- Valérie JOUREAU*

Organisations syndicales	Représentants du personnel
CFDT	- José PORCEDDU
	- Nicolas GARNIER*
	- Jean-Marc PACOR
	- Jean-Pierre PIGNARD
	- Marie-Annick DENIEL*
	- Hélène KRETSCHMAR
	- Christian FEVRIER*
	- Antoine STOCKMAN
	- Josiane RENET*
	- Philippe LEVASSEUR
	- Sylvain MARCHAND*
	- Francis MONNIER
- Alban MEZARI*	
FA-FPT	- Alain ICHKANIAN
	- Bruno FERNANDEZ*
CFTC	- Marc DE HERDT*
	- Jacques VANNET
	- Monique RAPOPORT
	- David MESERAY
	- Claude BURGART*
	- Mylène ERKOL
	- Pascal BRUN
	- Alain DAVOULT*
UNSA	- Henri TOULOUZE
	- Xavier ARAGAU*
	- Corinne LESIEUX
	- Jean-François LAGROST*
	- Patrick ROUZIER
	- Louis BOUMESBAH*

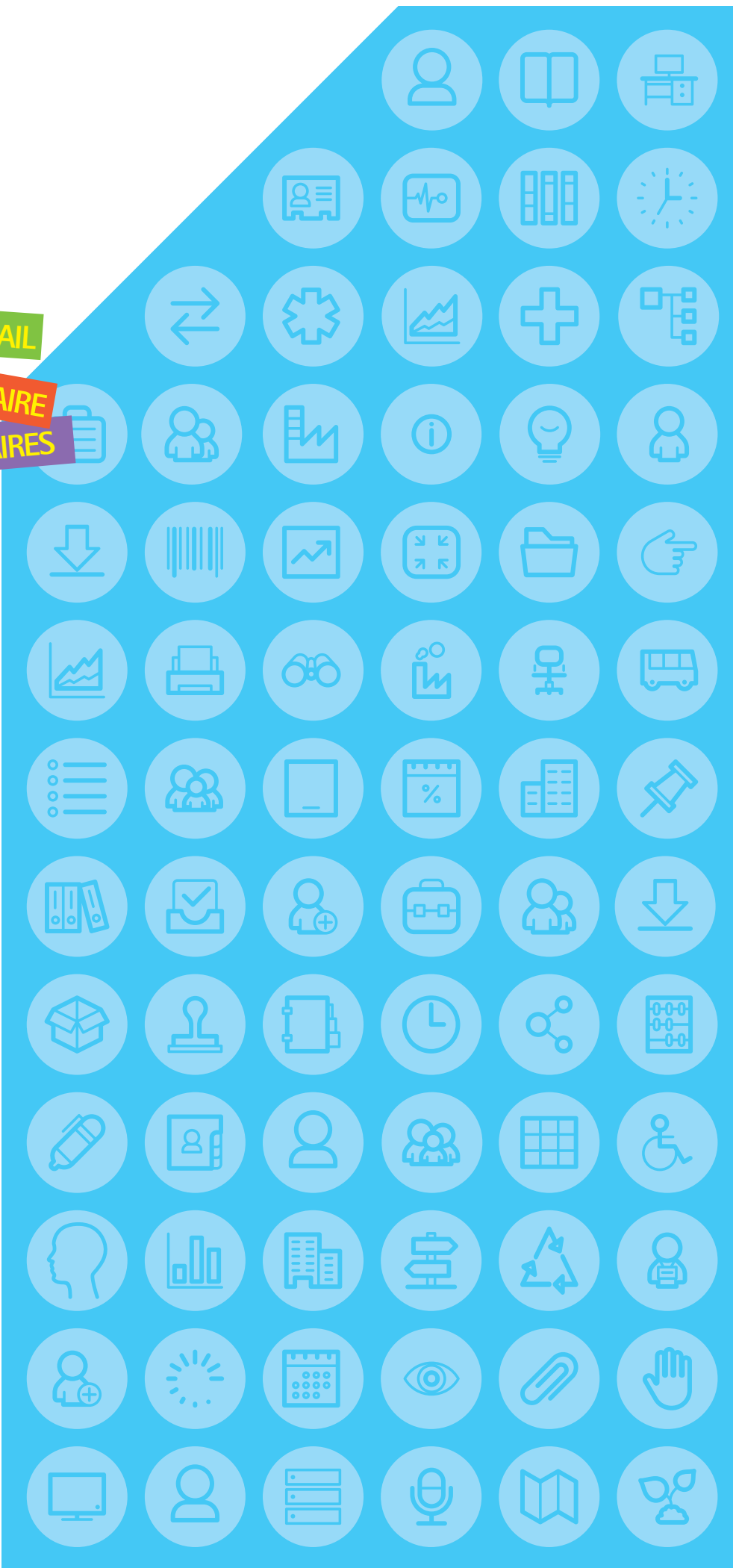
\* Suppléant(e)s

**RECRUTEMENT, EMPLOI  
ET CONCOURS**

**SANTÉ, SÉCURITÉ  
ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

**EXPERTISE STATUTAIRE**

**SECRETARIAT  
DES ORGANISMES PARITAIRES**



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL  
DE GESTION DE LA PETITE COURONNE**

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