

..... **Elus et élus** des collectivités et
établissements publics de la petite couronne

INSTANCES CONSULTATIVES : **être acteur du dialogue social**

Au centre
interdépartemental
de gestion de
la petite couronne



cig
Petite
Couronne

Expertise et proximité
pour les grands défis RH,
aujourd'hui et demain



Le CIG petite couronne

**Établissement public intervenant dans le domaine
de la gestion des ressources humaines,**

le CIG petite couronne assure notamment le secrétariat
des instances paritaires placées auprès de lui
pour les collectivités et les établissements
publics qui lui sont affiliés. Les membres de ces organismes
paritaires se réunissent dans ses locaux et rendent
des avis en toute indépendance.

Être candidat ou candidate pour siéger au sein du collège « employeurs »

En tant qu' élu local ou élue locale, vous pouvez être candidat ou candidate pour siéger au sein du collège « employeurs » des instances consultatives placées auprès du CIG petite couronne :

- **Les commissions administratives paritaires (CAP),**
- **La commission consultative paritaire (CCP),**
- **Le comité social territorial (CST) et sa formation spécialisée (FS),**
- **Le conseil médical interdépartemental en formation plénière (CMFP).**

Préalablement à des décisions importantes concernant la vie professionnelle de leurs agents, les autorités territoriales sont tenues de recueillir l'avis de l'instance compétente. Parallèlement, les agents ont aussi le droit de saisir les instances concernant certaines décisions de l'autorité territoriale à leur rencontre. L'avis rendu ne s'impose pas aux autorités territoriales. Il contribue toutefois à éclairer et sécuriser la prise de décision des employeurs.

Ces différents organismes sont dits « paritaires » car siègent en leur sein des représentants et des représentantes du personnel et des employeurs affiliés qui rendent des avis importants sur la carrière et les conditions de travail des agents territoriaux. S'agissant du CMFP, des médecins siègent également.

Les employeurs sont représentés par des élus locaux issus des 3 départements de la petite couronne et de sensibilité politique différente. Il n'est pas nécessaire d'avoir une délégation en matière de ressources humaines pour siéger au sein du collège « employeurs », la diversité des profils peut contribuer à la qualité des échanges. Les membres du collège « employeurs » sont désignés par le conseil d'administration du CIG. Leur mandat cesse en même temps que leur mandat électif prend fin, en principe 6 ans.

La présidence des instances est assurée par un élu local ou une élue locale qui représente le Président du CIG, à l'exception du CMFP (médecin-président) et des conseils de discipline (magistrat).

Les agents sont représentés, quant à eux, par des représentants élus ou représentantes élues pour 4 ans à partir des listes présentées par des organisations syndicales lors des élections professionnelles.

Pour le CMFP, les représentants du personnel sont désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la CAP compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné.

À QUOI SERVENT LES INSTANCES CONSULTATIVES PLACÉES AUPRÈS DU CIG ?

→ **Les commissions administratives paritaires (CAP)** examinent les questions individuelles relatives aux fonctionnaires territoriaux.



Les CAP sont saisies préalablement à certaines décisions que prennent les employeurs locaux. Elles se réunissent chaque mois (sauf juillet-août), pour

chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires : A, B et C.

Elles peuvent également être saisies à l'initiative de l'agent à la suite d'une décision défavorable de l'autorité territoriale (par exemple : un refus par l'autorité territoriale de télétravail).

→ **La commission consultative paritaire (CCP)** examine les questions individuelles relatives aux agents contractuels de droit public.

Depuis le renouvellement des instances paritaires, en décembre 2022, la CCP est unique et commune aux 3 catégories. Elle examine donc les dossiers des agents contractuels sans distinction de catégorie.

Elle est saisie par l'autorité territoriale préalablement à certaines décisions que prennent les employeurs locaux. Elle se réunit chaque mois (sauf juillet-août).

Elle peut également être saisie à l'initiative de l'agent à la suite d'une décision défavorable de l'autorité territoriale (par exemple : un refus par l'autorité territoriale de temps partiel).



➤ **Les conseils de discipline (CD)**
examinent les demandes de sanction
à l'encontre des fonctionnaires et
des agents contractuels de droit public.

L'employeur qui propose une sanction* doit recueillir l'avis du CD préalablement à sa décision. La CAP compétente ou la CCP se constitue alors en formation disciplinaire, sous la présidence d'un magistrat administratif et, si elles le souhaitent, en présence des parties et éventuellement de leurs conseils.



➤ **Le comité social territorial (CST),
fusion du comité technique et
du comité d'hygiène, de sécurité et
des conditions de travail (CT-CHSCT),
examine les questions collectives pour
les fonctionnaires et les agents
contractuels.**

Le CST des collectivités et établissements publics de la petite couronne dont l'effectif est inférieur à 50 agents est placé auprès du CIG. Il rend des avis sur les questions d'intérêt collectif : organisation et fonctionnement des services, formation, etc. Une formation spécialisée est créée au sein du CST et examine les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.



➤ **Le conseil médical**
examine les questions individuelles liées
à la santé des agents.



Créé le 1^{er} février 2022, le conseil médical interdépartemental est une instance placée auprès du CIG, issue de la fusion de la commission de réforme et du comité médical. Le conseil médical peut se réunir :

- en formation restreinte (des médecins titulaires et des médecins suppléants choisis parmi les médecins agréés, sans participation obligatoire d'un médecin spécialiste) pour les cas examinés précédemment par le comité médical : maladies non professionnelles, reclassement et contestations ;
- en formation plénière (membres de la formation restreinte, ainsi que des élus et des représentants du personnel) pour les questions qui relevaient auparavant de la commission de réforme : invalidité, accidents de service, de trajet et maladies professionnelles.

* Autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours.



REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU COLLÈGE « EMPLOYEURS » : UNE FONCTION VALORISANTE

En devenant représentant ou représentante du collège « employeurs » d'une instance consultative placée auprès du CIG, vous assumez une fonction qui :

- Vous permet d'être le relais des employeurs territoriaux et de porter leur point de vue.
- Vous donne des éléments de comparaison sur l'organisation, le fonctionnement et les pratiques des administrations, des villes et des établissements publics de la petite couronne.
- Vous associe pleinement à la motivation des avis rendus.
- Vous apporte de réelles connaissances dans la gestion des ressources humaines, quel que soit votre mandat (avec ou sans délégation).
- Vous permet de tisser des liens les autres membres du collège employeurs, et aussi avec les représentants et représentantes du personnel.
- Vous permet d'accélérer votre prise de délégation « ressources humaines » si vos attributions relèvent de ce domaine.
- Vous permet de comprendre le rôle et l'investissement des partenaires sociaux et d'enrichir vos compétences en matière de dialogue social.
- Vous aide à mieux appréhender le statut de la fonction publique et l'environnement territorial.

TÉMOIGNAGE



Anne RAJCHMAN

**Représentante du collègue
« employeurs » au sein de la CCP.**

Adjointe au maire
de la ville d'Arcueil,
chargée du revenu minimum
garanti, aux droits des femmes,
à l'égalité des genres.

” *Siéger dans ces instances
est un enrichissement.*

« *Cette fonction me permet de partager avec
d'autres élus, de connaître les pratiques des autres villes
et d'avoir un regard nouveau dans le traitement des dossiers
au sein de la ville où je suis élue.*

*Cette fonction me donne également la possibilité
de dialoguer, au travers des dossiers présentés,
avec des représentants syndicaux,
sans être uniquement dans une relation de négociation
ou de conflit comme cela peut se passer dans les rencontres
au sein de ma ville. C'est une autre approche du dialogue
social.*

*Si j'avais une chose à dire à un ou une collègue élu/élue
pour l'inciter à siéger au sein des instances paritaires placées
auprès du CIG, je lui dirais, certes Pantin c'est peut-être loin
mais siéger dans ces instances est un enrichissement pour
nos fonctions municipales et cela permet de prendre du recul. »*

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU COLLÈGE « EMPLOYEURS » : UNE FONCTION EXIGEANTE QUI VOUS ENGAGE

Devenir représentant/représentante du collège « employeurs » d'une instance consultative placée auprès du CIG petite couronne demande une disponibilité sur toute la durée du mandat.

Des fréquences variables selon les instances

La présence de tout le collège n'est pas requise à chaque séance. Toutefois, une séance ne peut se tenir que si le quorum est rempli.

CAP en formation ordinaire	• 1 séance par mois pour chaque catégorie (A, B et C)
CCP en formation ordinaire	• 1 séance par mois
Conseils de discipline	• 1 séance par semaine pour les CAP des catégories A, B et C • 1 séance par mois pour la CCP
CST	• Une séance tous les 2 mois environ
CMFP	• Une séance par semaine

À NOTER !

À l'exception du CMFP, il n'y a pas de séance en juillet et août. Les séances se déroulent sur une demi-journée. Seuls les conseils de discipline se tiennent sur une journée. Lorsque les affaires sont examinées sur toute une journée, un repas est prévu par le CIG pour les membres qui siègent.

Un lieu unique : le CIG, à Pantin

Situé sur les bords du canal de l'Ourcq, le CIG petite couronne est au cœur du renouveau urbain de la ville, implanté entre les Magasins Généraux, siège du groupe de communication BETC, qui dominent la place de la Pointe, et de la délégation Île-de-France du CNFPT. Le quartier, baptisé Newport, accueille de nombreux commerces, restaurants et services.

Pour vous accueillir dans les meilleures conditions, le CIG dispose d'un parking. Le site est également très bien desservi par les transports en commun (cf. plan en 4^e de couverture).

Pour les membres ayant voix délibérative, les frais de déplacement sont remboursés sur la base de la réglementation en vigueur.

TÉMOIGNAGE



Françoise KERN

Présidente des CAP,
adjointe au maire de Pantin.

” La CAP doit être un lieu d’échanges afin que chaque décision prise le soit de façon équitable et objective.

« Les CAP jouent un rôle essentiel dans le parcours professionnel d’un agent. Sa saisine est obligatoire concernant les décisions individuelles, notamment défavorables, ce qui constitue une garantie pour l’agent et qui éclaire l’employeur sur la décision définitive qu’il prendra. Cette absence de saisine pourrait constituer un vice de procédure si la juridiction administrative était saisie.

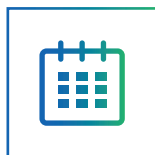
Mon rôle, en tant que présidente de la CAP, est de veiller au bon déroulement des débats, de les animer, de faire en sorte que chacun puisse s’exprimer, qu’il soit représentant des employeurs ou représentant du personnel. La CAP doit être un lieu d’échanges afin que chaque décision prise le soit de façon équitable et objective.

Justement, le dialogue entre les deux collèges est constructif. On pourrait penser que chacun adopte une position de principe. Mais en fait, les échanges peuvent parfois déboucher sur la prise de décisions convergentes. On se rend compte au fil de la discussion que notre position peut évoluer, entre le dossier communiqué et les échanges que nous avons.

Les débats se déroulent dans un contexte favorable puisque le CIG s’assure, avant que les dossiers passent devant les CAP, de la sécurité juridique des saisines et des procédures et organise l’ensemble des séances, en envoyant les convocations, en analysant les dossiers, en les adressant aux membres des CAP, en rédigeant les procès-verbaux, etc. »

COMMENT SE DÉROULE UNE SÉANCE ?

AVANT LA SÉANCE



Un calendrier, une convocation
et des documents nécessaires
à l'examen des dossiers

Un calendrier prévisionnel annuel est remis à chaque membre des organismes paritaires afin que vous puissiez planifier votre présence au CIG. Quelques semaines avant la tenue d'une séance, une convocation vous est adressée, par courriel, avec l'ordre du jour. Vous sont ensuite transmis, par courriel, les documents nécessaires à l'examen des dossiers pour la séance à venir, sachant que le nombre d'affaires par séance varie selon l'instance.

Concernant le CMI, la planification des séances et de vos présences est semestrielle. 15 jours avant chaque séance, une convocation et un ordre du jour détaillé sont adressés aux membres dont la présence est prévue.

PENDANT LA SÉANCE



Le quorum, la parité,
les débats et les avis rendus

La présence des membres le jour de la séance est une condition indispensable, tant pour assurer la parité et rendre des avis équilibrés, que pour respecter les conditions de quorum.

→ QUORUM



Lorsque le quorum n'a pas été atteint, une nouvelle convocation est envoyée aux membres de la commission concernée. L'instance siège alors valablement sans condition de quorum.

PARITÉ



Les conseils de discipline pour les fonctionnaires (CAP en formation disciplinaire) et pour les contractuels (CCP en formation disciplinaire) sont soumis à une obligation de parité numérique : le nombre de représentants des élus et celui du personnel doit être égal du début jusqu'à la fin de la séance, au besoin en réduisant la représentation la plus nombreuse.

À NOTER !

- Pour que le CMFP puisse délibérer valablement, il faut :
- qu'au moins quatre de ses membres ayant voix délibérative soient présents,
 - dont au moins deux médecins et un représentant du personnel.



DÉBATS ET AVIS RENDUS



Lors des séances, chaque dossier est examiné. Les débats ont lieu sous l'autorité du président ou de la présidente de l'instance. Les membres émettent des avis et des propositions. Tout membre présent ayant voix délibérative est amené à voter l'avis ou la proposition formulé à l'issue du débat. Le résultat des votes est inscrit sur le procès-verbal de la séance, sans indication nominative. Le procès-verbal du conseil de discipline est rédigé par affaire et mentionne l'avis rendu par les membres. Les membres sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

À NOTER !

Les conseils de discipline (CD) sont présidés par un magistrat ou une magistrate désigné/désignée par le président du tribunal administratif de Montreuil.

Le président du CD est responsable du déroulement de la séance. L'employeur (l'autorité territoriale ou son ou ses représentants ou représentantes et l'agent sont invités à se présenter devant l'instance. Comme l'autorité territoriale, l'agent peut prendre la parole, convier des témoins et être assisté du défenseur de son choix : avocat, représentant syndical, collègue...

Le président ou la présidente présente les parties, le rapport de l'autorité territoriale et leurs éventuelles observations. Les dossiers donnent lieu à un débat contradictoire entre les deux parties. Le délibéré correspond à la phase durant laquelle les membres du conseil se concertent afin d'aboutir à un avis. Le conseil de discipline délibère à huis clos, hors de la présence de l'agent territorial déféré, de son ou de ses conseils, des représentants ou représentantes de l'employeur et des témoins. Les avis sont rendus à la majorité des membres présents.

Concernant le conseil médical interdépartemental

Les fonctionnaires concernés peuvent prendre connaissance de leur dossier, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant ou d'une représentante, présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. Ils peuvent se faire entendre par le CMFP et y être assistés par un conseiller ou un médecin de leur choix.

APRÈS LA SÉANCE



La transmission des avis rendus

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est adressé, par le secrétariat de l'instance, aux membres, à l'autorité territoriale concernée et à l'agent lorsque celui-ci est à l'origine de la saisine. Pour le conseil de discipline et pour le CMFP, il est notifié à l'autorité territoriale et à l'agent.

Les avis rendus par le CST et sa formation spécialisée sont transmis à l'autorité territoriale qui doit les porter à la connaissance des agents en fonction.

L'avis des instances paritaires est consultatif. L'autorité territoriale est libre de le suivre ou non. Toutefois, elle est dans l'obligation de le recueillir pour que sa décision soit légale.

Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition des CAP, de la CCP ou du CMFP, elle informe l'instance concernée de ses motifs.

Pour les conseils de discipline, l'autorité territoriale communique sa décision au secrétariat de l'instance, même si elle a suivi l'avis ou renonce à la sanction.

Quant au CST, l'autorité territoriale l'informe de toutes les suites données aux avis.



TÉMOIGNAGE



Anthony MANGIN

**Représentant du collège « employeurs »
au sein des CAP.**

1^{er} adjoint au maire de la ville de Drancy,
chargé de la culture, des finances
et de la politique de la ville.

” Favoriser le lien avec le terrain
et le dialogue social avec
les représentants du personnel.

« *P*remier adjoint au maire de Drancy, mes diverses
délégations et les échanges avec les représentants du
personnel m'apportent une vision concrète de l'administration
d'une ville et me donnent le sentiment d'être utile.

*Elu à Drancy depuis mars 2001, j'ai eu la chance de m'investir
tout de suite au CIG. Participant au fil du temps à de plus
en plus d'instances et d'activités, y compris les concours,
j'ai pris la mesure des multiples dimensions de la fonction
publique territoriale.*

*La participation aux CAP, y compris en configuration
disciplinaire, élargit et enrichit ma façon d'appréhender
les problématiques liées à la gestion des ressources humaines
dans les collectivités. Militant du parcours professionnel
et de la formation, porteurs de sens pour l'agent et de qualité
professionnelle pour l'employeur, je suis également attentif
aux facteurs de mobilité et d'intégration, moins identifiés
et pourtant fondamentaux pour le bien-être au travail,
la réussite et la performance du service public. Les CAP
donnent la possibilité d'aborder toutes ces questions à la fois
de manière globale et individuellement et font ressortir
des tendances. J'apprécie également la confiance établie
avec les équipes du CIG et les collègues élus.*

*Si j'avais quelque chose à dire pour convaincre des collègues
élus/élues de venir siéger dans un organisme paritaire placé
auprès du CIG, je leur dirais, outre ce que je viens d'évoquer,
qu'ils seront utiles à la fonction publique territoriale et qu'ils
apprendront autant qu'ils aideront à tordre le cou aux préjugés.
Ils favoriseront le lien avec le terrain et le dialogue social
avec les représentants du personnel. »*



UNE ORGANISATION POUR VOUS ACCOMPAGNER

Le rôle des secrétariats : accompagner les membres des instances et garantir une sécurité juridique des avis rendus

Les secrétariats des instances paritaires placées auprès du CIG regroupent des experts statutaires et des gestionnaires qui vérifient les pièces, rédigent des documents de synthèse, contrôlent la régularité des propositions et communiquent les avis aux employeurs et/ou aux agents concernés... Les secrétariats sont également chargés d'organiser et de veiller au bon déroulement des séances.

Lorsque vous devenez membre du collège « employeurs » d'une instance paritaire, les services concernés vous accueillent et vous donnent toutes les informations utiles à l'exercice de vos fonctions.

VOS CONTACTS AU CIG

Secrétariat des CAP-CCP-CST

Tél. 01 56 96 82 61 (CAP-CCP) ou 81-79 (CST)
cap@cig929394.fr ou ccp@cig929394.fr ou cst@cig929394.fr.

Secrétariat des conseils de discipline

Tél. 01 56 96 87 88 ou 82 60
discipline@cig929394.fr

Secrétariat du CMFP

Tél. 01 56 96 83 00 – Fax : 01 56 96 81 16
conseilmedical-pleniere@cig.929394.fr

Retrouvez toutes les informations utiles sur le site du CIG :
www.cig929394.fr à la rubrique « gestion des ressources humaines / organismes placés auprès du CIG »



Le service documentation du CIG permet un accès libre et gratuit à son fonds documentaire. Il met à disposition des collectivités et établissements publics affiliés, une information traitée et répertoriée et peut, sur demande, vous accompagner dans vos recherches documentaires.

Des supports d'information pour approfondir vos connaissances sur le statut de la fonction publique territoriale



Outre l'accompagnement de l'administration du CIG, les membres des instances paritaires peuvent accéder à plusieurs supports d'information et d'analyse élaborés par le CIG. Vous pouvez, par exemple, consulter sur le site internet du CIG :

- La banque de données BIP (Banque d'Information sur le Personnel) qui contient toutes les informations utiles à la gestion du personnel,
- Les IAJ (Informations Administratives et Juridiques), revue qui propose chaque mois un commentaire de l'actualité relative au statut de la fonction publique territoriale, des dossiers thématiques ainsi que de nombreuses références documentaires.

La salle de documentation du CIG vous est également accessible.

La dématérialisation des procédures pour simplifier et fiabiliser les saisines

Dans une volonté de modernisation et d'amélioration continue du service rendu à ses affiliés, l'établissement a engagé une démarche de dématérialisation des différentes étapes des processus des instances paritaires et de la promotion interne placées auprès du CIG.

Ce programme se décline en plusieurs projets qui seront mis en œuvre progressivement.

Début 2023, les collectivités et établissements publics affiliés pourront se connecter à NET-CAP pour gérer de manière dématérialisée leurs dossiers de saisine des CAP en formation ordinaire.

Les séances se tiendront au CIG avec des supports dématérialisés pour faciliter l'activité des membres.

Fin 2023/début 2024, NET-PI permettra de gérer la procédure de promotion interne (dates prévisionnelles).

Par la suite, cette démarche pourra être déclinée pour répondre aux besoins des instances telles que la commission consultative paritaire (CCP), les conseils de discipline (CD), le comité social territorial (CST) rattaché au CIG pour les affiliés employant moins de 50 agents et enfin, le conseil médical.

TÉMOIGNAGE



Catherine DESPRÈS

Présidente de la CCP et du CST.

Conseillère municipale
de Choisy-le-Roi

” Une véritable écoute
et un intérêt partagé.

« **Q**ue ce soit au sein de la Commission consultative
paritaire ou du Comité social territorial, en tant que présidente,
j’ai un rôle de modératrice.

*Systématiquement, je donne la parole aussi bien
aux représentants du personnel qu’aux représentants
des employeurs.*

*Les débats sont de bonne tenue car il y a un respect mutuel
entre les membres des deux collèges. Il existe une véritable
écoute et un intérêt partagé pour faire avancer les choses,
en tenant compte à la fois de l’intérêt de l’agent mais aussi
de l’employeur.*

*Le fait que la CCP et le CST soient placés auprès du CIG
favorise, je pense, cette qualité de dialogue car cela permet
une mise à distance, dans un lieu neutre. L’avis rendu l’est
après un débat constructif et serein.*

*De plus, l’expertise du CIG permet une analyse des dossiers
en amont et offre une sécurité juridique.*

*Je suis très investie et satisfaite d’assumer ces fonctions
car je suis profondément convaincue que nous faisons
œuvre utile, les avis rendus permettant d’éclairer les autorités
territoriales avant leurs prises de décisions finales. »*

TÉMOIGNAGE



Patrick de la MARQUE

**Représentant du collège « employeurs »
au sein des CAP.**

Adjoint au maire de la ville de Meudon,
chargé de l'hygiène, la sécurité,
la prévention des risques,
la sécurité routière, l'occupation
du domaine public, la sécurité
incendie, l'accessibilité des bâtiments
publics et privés, les marchés publics,
les transports.

” Avoir une meilleure
connaissance
des règles statutaires.

« **D**epuis juin 2019, je suis membre du conseil
d'administration du CIG et membre de la CAP
et du conseil de discipline de la catégorie C.
La meilleure connaissance des règles statutaires
des fonctionnaires territoriaux en matière de carrière
et de discipline que cette fonction m'apporte
est appréciable.

*Siéger en CAP, que ce soit dans sa formation ordinaire
ou dans sa formation disciplinaire, me permet,
au travers la diversité des dossiers présentés,
d'avoir une vue d'ensemble de la gestion des carrières
des agents par les employeurs de la petite couronne
qui ont placé leurs CAP auprès du CIG.*

*J'apprécie également la réflexion que nous menons
autour des conséquences de la loi de transformation
de la fonction publique du 6 août 2019 qui modifie
le rôle du CIG et des employeurs. »*

LE DIALOGUE SOCIAL

AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES VU PAR DEUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

TÉMOIGNAGE



Michèle COTTIN

**Représentante du personnel à la CAP
et au conseil médical (formation plénière).**

Syndicat CFDT.

Auxiliaire de puériculture de classe supérieure
au sein de la commune de Chaville.

” Lorsque nous avons
des points de vue différents,
nous dialoguons cordialement.

« J' avais auparavant travaillé dans le secteur privé.
Je suis représentante du personnel élue CAP pour la CFDT.
Lorsque je siège en CMFP, en conseil de discipline ou bien
en CAP, je ne traite pas un dossier, mais je me préoccupe
de la situation d'un agent, voire d'un service où travaillent
des agents.

Lors de nos échanges avec les représentants des
employeurs, je ne veux pas perdre de vue l'aspect humain
de chaque situation. Lorsque nous avons des points
de vue différents, nous dialoguons cordialement.
Il nous arrive même d'avoir un avis commun.
Pour moi, la sanction n'a de valeur que si elle est
pédagogique mais certainement pas punitive.
Au terme des débats, le vote arbitrera entre les différents
points de vue et dira si j'ai su convaincre. »

TÉMOIGNAGE



Serge ROBINEAU

**Représentant du personnel
à la CAP.**

Syndicat CGT.

Attaché au sein de la commune
de Noisy-le-Sec.

” Des divergences existent avec les représentants des employeurs, mais les échanges sont possibles et constituent une richesse et un apport pour tous.

« *E*n tant que représentant du personnel pour la CGT, je défends l'ensemble des agents de la petite couronne dont les dossiers sont examinés en CAP, que ce soit en formation ordinaire ou en formation disciplinaire.

Bien sûr, des divergences existent avec les représentants des employeurs, mais les échanges sont possibles et constituent une richesse et un apport pour tous. L'objectif est de trouver un terrain d'entente dans l'intérêt général. L'intérêt des agents, c'est aussi l'intérêt des élus et de la population. Rendre un service public de qualité pour tous devrait être notre souci commun.

Au regard des missions et des fonctions qu'assure le CIG petite couronne, je suis particulièrement attaché à cet établissement public interdépartemental. À la CGT, nous sommes pour la gestion collective, pour l'égalité de traitement et pour un employeur collectif. »

Comment venir ?

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

