



Bilan d'activité

2022

SOMMAIRE

p 3

ÉDITO

p 4

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION COMPOSÉ D'ÉLUS ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE

p 5

100 % D'AFFILIÉS

p 6

ACCOMPAGNEMENT DES POLITIQUES RH

p 12

MISE À DISPOSITION DE RESSOURCES ET D'EXPERTS RH

p 33

SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

p 41

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

p 43

DÉVELOPPEMENT DURABLE

p 45

UNE STRATÉGIE FINANCIÈRE TOURNÉE VERS LES AFFILIÉS

ÉDITO

POUR SUIVRE LA MODERNISATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET LE BON USAGE DES RESSOURCES

Comme vous pourrez le constater à la lecture de ce document qui retrace les principales initiatives et innovations développées par le CIG Petite Couronne au bénéfice de ses affiliés au cours de l'année 2022, la dynamique de modernisation de l'établissement se poursuit. L'année 2022 a notamment vu l'arrivée d'une nouvelle DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, ce qui a permis de compléter l'équipe du directeur général, formée de cinq professionnels particulièrement expérimentés dans le cœur de métier du CIG : la gestion des ressources humaines.

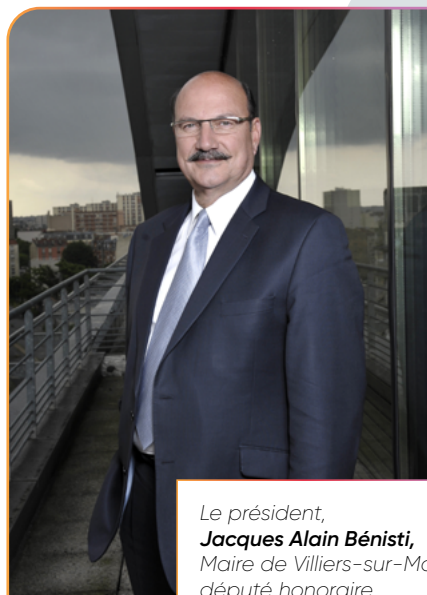
Cette direction générale mène sous mon impulsion la démarche de transformation de l'établissement baptisée « Proximité II », qui vise notamment à accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels et poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources.

C'est dans ce contexte que j'ai notamment demandé l'évolution de notre identité visuelle. Une démarche participative de « management de la marque » a été développée tout au long de l'année 2022. De ces travaux sont nés notamment une signature de marque – « Expertise et proximité pour les grands défis RH, aujourd'hui et demain » – et un logo.

De même, le dispositif Convergences qui modernise et sécurise la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG a été déployé en 2022. Cette action de sécurisation apparaît fondamentale dans un environnement où les cyberattaques, y compris contre les structures publiques, se multiplient.

Enfin, je terminerai en mettant en exergue un évènement important pour la qualité du dialogue social, je veux bien sûr parler de l'organisation des élections professionnelles. La préparation par le CIG de ces élections pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs CAP, leur CCP et leur CST a été l'activité phare du CIG en 2022 par son ampleur – près de 120 000 électeurs – et les ressources déployées.

Bien fidèlement à vous.



*Le président,
Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne,
député honoraire*

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION COMPOSÉ D'ÉLUS ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE



Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (tous les 6 ans) dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président.

Le président du CIG est Jacques Alain BÉNISTI, maire de Villiers-sur-Marne, président délégué du conseil départemental du Val-de-Marne, député honoraire.

Vice-Présidents

- Philippe LAURENT, maire de Sceaux, 1^{er} vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris
- Françoise KERN, adjointe au maire de Pantin, 2^e vice-présidente, déléguée aux CAP
- Catherine DESPRES, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente, déléguée aux CCP
- Anthony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, délégué aux concours et à l'emploi
- Philippe LAUNAY, adjoint au maire de Levallois-Perret, 5^e vice-président, délégué aux finances et à la commande publique
- Fernand BERSON, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses, 6^e vice-président, délégué à la suppléance en cas d'empêchement de Mesdames Kern et Desprès

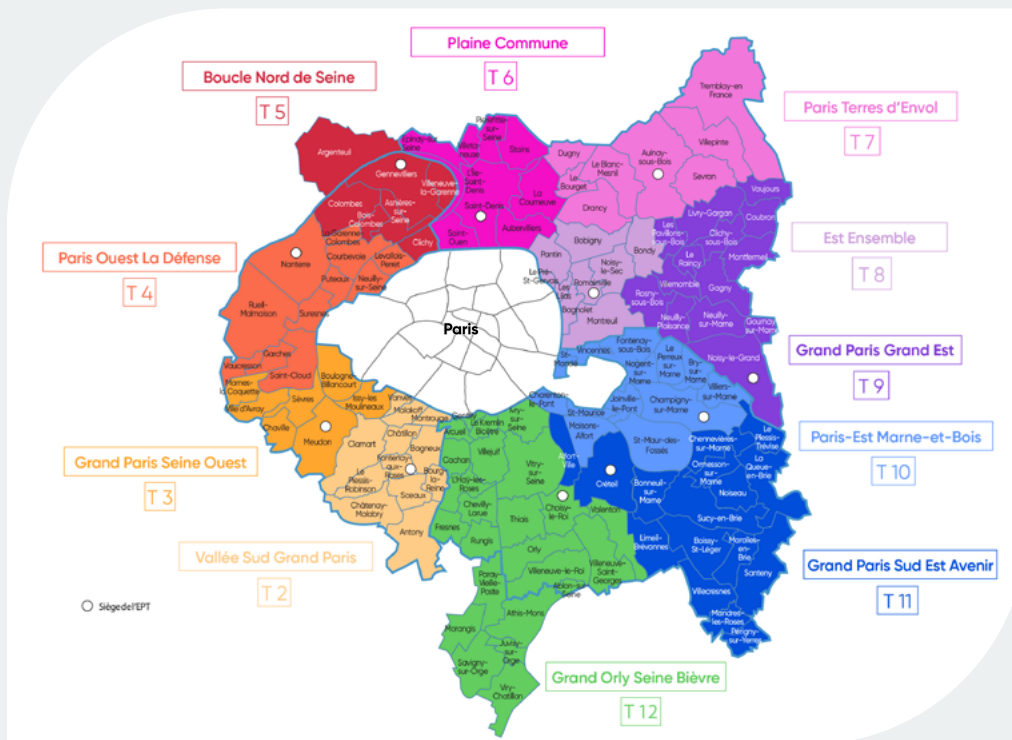
Autres membres du bureau

- Marie CHAVANON, maire de Fresnes
- Jean-Luc CAEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort
- Sabrina ASSAYAG, adjointe au maire des Pavillons-sous-Bois
- Christine CERRIGONE, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
- Belcaïde BEDREDDINE, adjoint au maire de Montreuil
- Bernard FOISY, conseiller municipal du Plessis-Robinson

Toute la composition du conseil d'administration sur :

www.cig929394.fr

> Rubrique CIG Petite Couronne



100 % D’AFFILIÉS

Au 31 décembre 2022, le nombre de collectivités et d’établissements publics affiliés au CIG s’élève à 334, dont 143 obligatoirement et 191 volontairement, soit 42,81 % à titre obligatoire et 57,19 % à titre volontaire. En 2022, des établissements publics ont été dissous ou n’emploient plus de fonctionnaires. Il s’agit de la caisse des écoles de Neuilly-sur-Marne (personnel transféré au CCAS) ; l’OPH de Montrouge (absorbé par la SEM Seine Ouest Habitat et Patrimoine. Le personnel a été transféré à la commune de Montrouge puis à la SEM) ; les OPH de Vitry et de Villejuif (fusion avec OPALY qui porte désormais le nom de VALDEVY HABITAT) ; la caisse des écoles de Rosny-sous-Bois (personnel transféré au CCAS) ; les OPH de Courbevoie et de Levallois-Perret (absorbés par l’OPH de Puteaux dont la dénomination devient OPH Rives de Seine Habitat) ; le syndicat mixte ouvert du Forum métropolitain du Grand Paris (dissous).

// Affiliations

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	9	27	12	28	20	27	0	0	123
CCAS	5	21	8	28	16	24	0	0	102
CDE	2	6	0	7	0	5	0	0	20
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	7	0	12	1	19	1	0	6	46
Autres établissements	3	0	3	0	3	0	1	1	11
OPH	4	0	11	0	2	0	0	0	17
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Total	32	57	48	67	61	60	2	7	334

ACCOMPAGNEMENT

DES POLITIQUES RH

En 2022, le CIG a accompagné de manière très active les employeurs publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH, aussi bien dans le domaine de l'emploi territorial que de la santé et de l'action sociale.

Attractivité de la FPT : une rencontre emploi-RH très suivie

Le thème de l'attractivité de la fonction publique territoriale était au cœur de la rencontre Emploi-RH proposée le 19 mai 2022 par le CIG Petite Couronne. Conçue sous la forme d'une émission et diffusée en direct sur le site Internet du CIG, cette rencontre a permis d'évoquer différentes questions : quels sont les enjeux et quels défis à relever pour une fonction publique territoriale attractive ? Comment la promouvoir, avec quels acteurs ? Comment attirer des candidats vers les missions de service public local ? Quelles adaptations et innovations cette dynamique suggère-t-elle dans les pratiques des ressources humaines ? L'ouverture de l'évènement s'est faite avec les interventions de Xavier Bastard, directeur général du CIG Petite Couronne, et de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, maire de Sceaux et co-auteur d'un rapport sur l'attractivité de la FPT remis à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en janvier 2022.

La 1^{re} table-ronde, « Faut-il changer l'image de la FPT ? Partager des constats pour agir » a réuni Mathilde Icard, directrice générale du centre de gestion du Nord et présidente de l'association des DRH de grandes collectivités, Marie Mennella, secrétaire nationale de la CFDT, Vincent Kerbiquet, DGAS de la Ville de Nogent-sur-Marne, et Diana Devy, directrice déléguée aux RH et à l'emploi territorial du CIG Petite Couronne.

Durant la 2^e table-ronde, « De quels leviers disposent les employeurs territoriaux pour améliorer leur attractivité ? Pistes d'action et perspectives », sont intervenus à nouveau Vincent Kerbiquet et Diana Devy, mais aussi Anne-Sophie Lecointe, DRH de l'EPT Plaine Commune, et Sonia Loukil, DRH de la Ville de Puteaux.

Près de 200 internautes ont assisté à cette émission, dont l'enregistrement est visionnable en intégralité sur le site Internet du CIG.

Pour visionner ou revoir l'émission « RERH » du 25 mai 2022 sur l'attractivité de la FPT :

www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh



Égalité Femmes-Hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues !

Fin 2022, le CIG, en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert auquel il a adhéré le 1^{er} janvier 2021, a élaboré un outil à destination des collectivités et de leurs agents. Composé d'un livret et de 9 affiches, il vise à déconstruire les idées reçues encore répandues sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les collectivités, en s'appuyant sur les chiffres-clés des inégalités, les mécanismes sexistes à l'œuvre, le cadre légal ainsi que les leviers d'actions des collectivités. À l'issue d'un webinaire programmé début 2023, cet outil est mis gratuitement à disposition des collectivités : en ligne sur le site du CIG pour le livret, et sur demande via une convention pour la mise à disposition du format exposition.

En parallèle, le CIG continue de proposer des ateliers d'échanges de pratiques en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert. Cette année, 4 ont pu être organisés sur l'égalité professionnelle dans le dialogue social, la capitalisation des bonnes pratiques, le fond en faveur de l'égalité de la DGAFP ou encore le diagnostic des inégalités.

Pour consulter le livret :

www.cig929394.fr/grh/emploi/nouvel-outil-pour-deconstruire-idees-recues

Une réponse au besoin en profils de gestionnaires carrière-paie

Les collectivités rencontrent des difficultés croissantes à pourvoir leurs postes vacants de gestionnaire carrière-paie, comme en attestent les 500 offres diffusées sur le site emploi territorial en 2021 en petite couronne. Parmi les causes de ces difficultés se trouve le fait qu'il n'existe aucune formation spécifiquement adaptée à la fonction publique.

Pour répondre à cette situation, le CIG propose une expérience de formation courte (11 jours), via les sessions découverte métier développées par le service accompagnement des parcours et intérim de la direction de l'emploi territorial.

En 2022, le CIG a proposé trois sessions « découverte du métier de gestionnaire carrière paie » dans ses locaux à Pantin. Les candidats ont ensuite été positionnés dans les collectivités via la mission d'intérim territorial du CIG. Depuis 2017, 27 candidats ont pu bénéficier du dispositif et devenir agents de collectivités.

Pour en savoir plus sur la mission d'intérim territorial du CIG Petite Couronne :

www.cig929394.fr/grh/emploi/interim-territorial



Une mission remplacement qui se transforme en mission intérim

En 2022, l'ancienne mission remplacement change de nom et devient la mission intérim territorial. Avec 65 conventions-cadre en cours, dont 14 signées au cours de l'année 2022, la mission intérim voit s'accroître la diversification des collectivités utilisatrices de la prestation. Ainsi, 70 candidats ont été proposés et 46 missions assurées, dont plusieurs, ont fait l'objet de prolongations, ce qui représente

7 653 jours de mission sur l'année. En moyenne, une quarantaine d'agents étaient en poste chaque mois.

En diversifiant les profils proposés aux collectivités, la mission intérim alimente un vivier qui a permis à 28 agents remplaçants d'être recrutés par des collectivités sur des postes vacants depuis parfois de longs mois.

Conseil en orientation professionnelle : un outil multiservices pour les agents et ceux qui les accompagnent

Avec 38 entretiens en face à face et 11 restitutions des échanges en collectivités, le conseil en orientation professionnelle s'est affirmé comme un outil efficace dans l'accompagnement individuel des agents, quel que soit le motif de la demande : bilan à mi-carrière, orientation, usure professionnelle, réorganisation d'un service, période de préparation au reclassement, etc. Plus de 182 heures de rédaction ont permis de mettre à la disposition

de chacun des agents concernés et de leurs collectivités un document comprenant leur parcours, leur portefeuille de compétences, l'étude de différents postes, les préconisations en termes de formation et d'environnement de travail favorable.

21 collectivités ont en 2022 une convention-cadre leur permettant de faire appel au dispositif.

Un accompagnement renforcé des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) qui permet de nombreux retours à l'emploi

Au cours de l'année, les conseillères ont procédé à l'envoi de 399 annonces ciblées, permis 3 missions en collectivité et mené plus de 66 entretiens individuels. Grâce à leurs actions, combinées aux nouvelles conditions de prise

en charge issues de la loi de transformation de la fonction publique, 16 agents sont sortis du dispositif de prise en charge par le CIG de la petite couronne.

Une explosion du volume d'offres d'emploi diffusées sur le site emploi territorial en 2022

Alors que l'année 2021 était celle de la reprise des publications avec un volume de 11 805 offres, l'année 2022 marque un vrai tournant puisque le nombre d'offres atteint le volume de 18 667. Si la filière administrative reste en tête des publications d'offres d'emploi sur le site emploi territorial en 2022 (+ 37,2 %), ce sont les offres publiées en filières animation (+ 121,4 %) et technique (+ 73,8 %) dont le volume a le plus progressé sur un an.

La part des offres d'emplois publiées en catégorie C est devenue la plus importante en 2022 avec 40,5 % du total (et un différentiel de +5,9 % par rapport à 2021), la plaçant devant la catégorie A à 34,4 % (- 4,4 %) et la catégorie B à 25,1 % (-1,6 %). Le volume total d'offres catégorisées en C a, lui, presque doublé sur un an (+ 86 %).

Parmi les cadres d'emplois les plus représentés, ce sont ceux d'adjoint technique territorial (+ 117,4 %) et d'adjoint d'animation (+ 95,5 %) dont le volume d'offres a le plus progressé sur un an.

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée reste celle de l'éducation, de l'animation et de la jeunesse. Viennent ensuite les familles de métiers relatives à la citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative, celle relative à l'architecture, bâtiment et logistique, et enfin celles de la culture et de l'inclusion sociale.

Le nombre des DVE, quant à lui, reste relativement stable, atteignant un total de 54 455 déclarations en 2022, représentant 3,3 % d'augmentation par rapport à 2021.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/barometre_des_offres_pc_-2022.pdf

Un volume de candidats inscrits sur emploi-territorial en reprise

En 2022, 1614 demandeurs ont indiqué rechercher un poste en priorité en petite couronne. La progression de la part de profils en catégorie A se confirme, passant de 23 % en 2019, puis 34 % en 2020, et atteint 38 % en 2022. 53 % des demandeurs sont sans emploi ou issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent 30 % d'entre eux, 10 % sont des agents publics contractuels et 2 % sont lauréats inscrits sur liste d'aptitude. On observe une progression notable de la part des fonctionnaires, qui ne représentaient que 17 % des demandeurs en 2020 et 23 % en 2021.

Un retour significatif sur le Rapport social unique

79 %
des collectivités

C'est le taux de retour global du nouveau Rapport social unique sur l'état des collectivités (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2020. Cela représente 275 collectivités et établissements publics sur les 350 que compte la petite couronne. Ces données sont présentées de manière synthétique dans le bilan social consultable en ligne.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/barometre_des_offres_pc_-2022.pdf





Une enquête recrutement pour mieux connaître les secteurs en tension en petite couronne

Afin de pouvoir disposer d'une analyse propre à notre territoire face aux fortes tensions sur le marché du travail, le CIG Petite Couronne a réalisé une enquête sur les pratiques et les difficultés de recrutement. L'enquête s'est articulée en deux volets durant l'été 2022. Le premier a consisté en un questionnaire auquel 59 collectivités ont répondu, représentant près de 40 % des effectifs de petite couronne. Le second a permis de rencontrer 15 collectivités, de toute taille et type, et d'aborder, dans le cadre d'un entretien avec le DRH ou le responsable recrutement, l'organisation de l'activité recrutement, les processus et outils utilisés, et enfin les difficultés de recrutement par champs ou métiers. Une enquête identique menée en 2019 permet d'évaluer les évolutions sur la période.

Dans l'analyse de ce contexte général, les collectivités évoquent un ensemble de facteurs, tels que le dynamisme du marché du travail qui exacerbe la concurrence entre employeurs, un nombre de départs en retraite en lien avec une moyenne d'âge élevée des agents, une culture de la mobilité en développement, ou encore une baisse de l'attractivité de la région parisienne. En outre, le désintérêt pour le statut de fonctionnaire, ajouté à des formations initiales non adaptées aux spécificités publiques, alourdissant encore les difficultés.

Ces difficultés sont particulièrement marquées dans les domaines de la petite enfance, des ressources humaines, du secteur technique et du numérique. Neuf métiers ont été identifiés par les collectivités répondantes, pour lesquels une analyse spécifique est déclinée dans l'étude du CIG, en mettant en lumière les freins et leviers de recrutement : auxiliaire de puériculture, animateur enfance-jeunesse, policier municipal, assistant de gestion des ressources humaines, médecin, chargé de support et services des systèmes d'information, assistant de gestion financière, budgétaire et comptable, jardinier et assistant social.

Du côté des solutions possibles, les acteurs RH territoriaux évoquent d'abord la rémunération, le recours à l'apprentissage, le cadre statutaire et l'attractivité de la collectivité. Ils mettent ensuite en avant les aspects relatifs à l'aménagement horaire, le télétravail, la formation, la qualité du management ou encore la convivialité. Des facteurs liés à l'image du territoire et aux projets d'envergure interviennent également dans les critères pour attirer des candidats.

Le document synthétisant l'intégralité de cette enquête est consultable sur le site Internet du CIG Petite Couronne :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_recrutement.pdf

Contrats cadre



I Protection sociale complémentaire

// Convention Prévoyance

Deux employeurs ont rejoint la convention en 2022 portant le nombre de collectivités et établissements adhérents à 135. La convention garantit le maintien de salaire à 21 589 agents.

Quatre employeurs ont proposé en 2022 l'extension optionnelle « Prise en charge supplémentaire du régime indemnitaire en CLM et CLD ».

Pour rappel, cette option, lorsqu'elle est souscrite par l'employeur, assure aux agents concernés le versement de 95 % de leur régime indemnitaire pendant la période à plein traitement (95 % au titre de la nouvelle option) et 95 % de leur régime indemnitaire pendant la période à demi-traitement (45 % au titre des garanties de la convention de base + 50 % au titre de la nouvelle option).

Grâce aux garanties négociées par le CIG et au nombre de collectivités adhérentes, le contrat a pu connaître une stabilité des cotisations pour la 3^e année consécutive malgré un contexte de fortes tensions sur l'absentéisme notamment.

// Convention Santé

Un employeur a rejoint la convention en 2022.

11 589 agents adhèrent à la convention santé en 2022 (+ 4,60 % par rapport à 2021) portant l'ensemble des bénéficiaires (adhérents et ayants droit à 23 374 + 4,94 % par rapport à 2021). L'âge moyen des adultes adhérents en 2022 est de 47,2 ans.

I Assurance des risques statutaires

Le dispositif porté par le CIG est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Issu d'un marché alloti, lancé sous la forme d'un accord-cadre multi-attributaires à marchés subséquents, il se traduit par 4 contrats cadre souscrits avec 4 titulaires (groupement assureur/courtier).

151 collectivités et établissements de la petite couronne ont adhéré aux dispositifs pilotés par le CIG, dont 70 de plus de 50 agents.



MISE À DISPOSITION

DE RESSOURCES ET D'EXPERTS RH

En 2022, les affiliés ont bénéficié de la mise à disposition des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des ressources humaines.

Le conseil et l'expertise statutaire

I L'expertise statutaire individualisée

En 2022, 4 600 demandes ont été traitées : 2 684 appels et 1 916 courriels.

La direction du conseil et de l'expertise statutaires a également été amenée à répondre par courrier à 3 sollicitations au cours de l'année. Deux cents collectivités et établissements ont fait appel à la direction, dont 121 communes, 57 établissements publics, 1 conseil départemental et 22 centres de gestion.

Parmi les thématiques statutaires abordées, 5 l'ont été davantage par les juristes lors des différentes sollicitations (par ordre décroissant) : l'indisponibilité physique ; les contractuels ; les congés et les autorisations d'absence ; les positions.

I Le conseil statutaire collectif

// Rencontres statutaires

En 2022, compte tenu du contexte sanitaire, 1 rencontre statutaire a été organisée au CIG (84 inscrits, 43 collectivités et établissements présents) sur le thème des positions (cadre de l'activité, mise à disposition et détachement). À cette occasion, les affiliés se sont vus mettre à disposition des infographies reprenant les procédures attachées à ces thématiques.

// Webinaires

Neuf webinaires ont été proposés aux affiliés sur des thèmes d'actualité notamment :

- le chômage (2 sessions) : 213 inscrits, 87 collectivités et établissements ;
- le temps partiel thérapeutique : 315 inscrits, 90 collectivités et établissements ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle : 160 inscrits ; 53 collectivités et établissements ;
- l'actualité statutaire des 1^{er} et 2^d semestres (3 sessions) : 872 inscrits ; 90 collectivités et établissements ;
- le cadre général de la déontologie des fonctionnaires : 163 inscrits, 55 collectivités et établissements.

// Ateliers

Un atelier en présentiel sur deux jours avec une vingtaine de participants a été proposé sur l'actualité jurisprudentielle de l'année 2021 (26 inscrits, 17 collectivités et établissements présents).

// Foires aux questions

Nouveau format proposé en 2022, les foires aux questions consistent en une réponse à une quinzaine de questions sur une thématique identifiée comme problématique pour les collectivités via les questions posées au service SVP statut.

// Les podcasts Minute Statut

Autre format nouvellement proposé en 2022, les podcasts « Minute Statut » se déclinent sous trois formats alternativement chaque mois : Le Zoom, faisant un focus sur une thématique, d'une durée de 5 minutes ; l'actu, reprenant l'actualité statutaire « brûlante », d'une durée de 5 minutes ; le Hors-série, abordant de manière transversale avec plusieurs interlocuteurs une thématique pour une durée de 20 minutes.

L'objectif visé est de proposer un format alternatif aux collectivités d'information statutaire, disponible à tout moment et s'adaptant aux nouveaux modes d'apprentissages et d'information.

10 podcasts ont été réalisés en 2022 avec plus de 2 423 vues : le format Zoom : en janvier – les congés annuels ; avril – le recrutement des agents contractuels de droit public ; septembre – le détachement ; décembre – la NBI. Le format Actu : en février, mai et octobre.

Le format Hors-série : en mars – la période de préparation au reclassement, en présence d'intervenants de la direction de l'emploi territorial ; juin – l'égalité professionnelle, en présence d'intervenants de la direction de l'emploi territorial et de deux intervenantes extérieures au CIG (représentante du Centre Hubertine Auclert, directrice des ressources humaines de la ville de Meudon) ; novembre – la médiation préalable obligatoire, en présence de la médiatrice du CIG Petite Couronne, de la médiatrice du CIG Grande Couronne et de la référente médiation au sein du tribunal administratif de Cergy-Pontoise.



// Infographies et tableaux récapitulatifs

Cinq infographies et tableaux ont été réalisés au cours de l'année 2022, soit par la direction elle-même, soit en lien avec des partenaires extérieurs au CIG, afin d'accompagner différemment et visuellement les collectivités et établissements publics affiliés.

- Tableau récapitulatif des nouvelles dispositions en matière de temps partiel thérapeutique ;
- Procédure de détachement d'un fonctionnaire de la FPT ;
- Procédure de mise à disposition ;
- Les règles de cumul d'activités des agents publics ;
- La laïcité.

// Projets transversaux

- Avec la direction des organismes paritaires et de la promotion interne : 1 journée sur l'actualité jurisprudentielle en matière disciplinaire s'est tenue ainsi que deux ateliers pratiques sur les avancements de grade ;
- Avec la direction de l'emploi territorial : la mission temps de travail s'est poursuivie, le projet GPEEC également et 1 webinaire a eu lieu sur le RSU ;
- Avec la direction de la santé et de l'action sociale : 1 webinaire sur la PPR s'est tenu en lien avec le service CIME ainsi qu'1 webinaire avec le service EIPRP sur le CST ;
- Avec la mission Elecpro : 2 rencontres statutaires, 3 webinaris, 3 FAQ, 1 vademecum et un suivi continu des demandes liées aux élections professionnelles.

I La convention sur mesure

Trois collectivités ont été accompagnées par le biais de la convention en 2022, et la direction est intervenue 10,5 jours : EPT Plaine commune : 3,5 jours ; EPT Grand Paris Sud Est Avenir : 5 jours (poursuite en 2023 avec 14,5 jours prévus) ; Cachan : 2 jours (poursuite en 2023 avec 1 jour). La convention sur mesure, datant de 2017, a également été révisée, tant dans son contenu que ses tarifs à la suite d'un travail réalisé avec le contrôleur de gestion avec pour appui la comptabilité analytique. La nouvelle convention, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2022, propose désormais en annexe

un catalogue de sujets statutaires sur lesquels la direction peut être amenée à intervenir, avec en indicateur la durée prévisionnelle et les agents pouvant être concernés par ces interventions. Cette liste reste néanmoins que suggestive, tout autre sujet pouvant être abordé après concertation avec la direction.

Nouveaux tarifs 2022 :

- pour une prestation standard :
1 300 euros/jour ; 650 euros/demi-journée ;
- pour une prestation accrue :
1 950 euros/jour ; 975 euros/demi-journée.

I La veille et la relation avec les partenaires

La direction poursuit la construction d'une relation efficace et de confiance avec les différents partenaires institutionnels, avec deux partenaires principaux : la DGCL et l'ANDCDG.

En 2022, 9 demandes ont été adressées à la DGCL sur des thématiques variées :

- la révision du cadre statutaire de la catégorie C ;
- le CST ;
- les experts de haut niveau et directeurs de projet ;
- la réforme de la filière médico-sociale ;

- le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants ;
 - les règles en matière de grève ;
 - la réforme des services de médecine de prévention dans la FPT ;
 - le décret sur le reclassement/ la PPR ;
 - la réforme sur le temps partiel thérapeutique.
- Également, la direction a participé à la commission Statut organisée par l'ANDCDG le 14 mars 2022. Cela a été l'occasion pour la direction de présenter la veille statutaire et de participer en tant que membre moteur au groupe de travail sur le même sujet.

I Un accompagnement renforcé des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) qui permet de nombreux retours à l'emploi

Au cours de l'année, les conseillères ont procédé à l'envoi de 399 annonces ciblées, permis 3 missions en collectivité et mené plus de 66 entretiens individuels. Grâce à leurs actions, combinées aux nouvelles conditions de prise

en charge issues de la loi de transformation de la fonction publique, 16 agents sont sortis du dispositif de prise en charge par le CIG de la petite couronne.



Les ouvrages statutaires et la banque d'information sur le personnel BIP

L'activité éditoriale en matière de publications statutaires

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 ;
- la banque d'information sur le personnel BIP, en ligne ;
- des mises à jour des trois volumes du Répertoire des carrières territoriales.

Ces différents supports ont notamment permis de présenter les évolutions récentes importantes survenues durant l'année liées notamment à la parution de la partie législative du code général de la fonction publique, à la mise en œuvre de la réforme des conseils médicaux et de la médecine préventive, au renforcement de la protection des lanceurs d'alerte ainsi qu'à la revalorisation des carrières et des rémunérations des fonctionnaires, en particulier ceux relevant de la filière médico-sociale.

La revue « Les Informations administratives et juridiques »

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

- une partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire ;
- une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois ;
- un supplément annuel présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'État de l'année écoulée.

En 2022, la revue a ainsi notamment proposé :

• Des dossiers d'actualité :

- la revalorisation des carrières et des rémunérations des fonctionnaires de catégorie C ;
- la revalorisation de la filière médico-sociale au 1^{er} janvier 2022 ;
- l'engagement de servir dans la police municipale ;
- les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet ;
- le référent laïcité dans la FPT ;
- le code général de la fonction publique ;
- les conseils médicaux dans la FPT ;
- la revalorisation des cadres d'emplois territoriaux de la filière médico-sociale ;
- la réforme de la médecine préventive ;
- le plan « santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 » ;
- les évolutions réglementaires du reclassement pour inaptitude physique ;
- la pérennisation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT ;
- le renforcement de la protection du lanceur d'alerte et les nouvelles procédures d'alerte éthique ;
- la nouvelle organisation des carrières en catégorie B au 1^{er} septembre 2022 ;
- l'actualisation des dispositions relatives aux agents contractuels territoriaux ;
- la formation et l'accompagnement personnalisé des agents en vue de favoriser leur évolution professionnelle.



• **Des dossiers experts :**

- les recours du préfet contre les actes en matière de personnel ;
- le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap ;
- le cumul d'activités des agents publics ;
- les réseaux sociaux et les obligations déontologiques ;
- le licenciement des agents contractuels territoriaux.

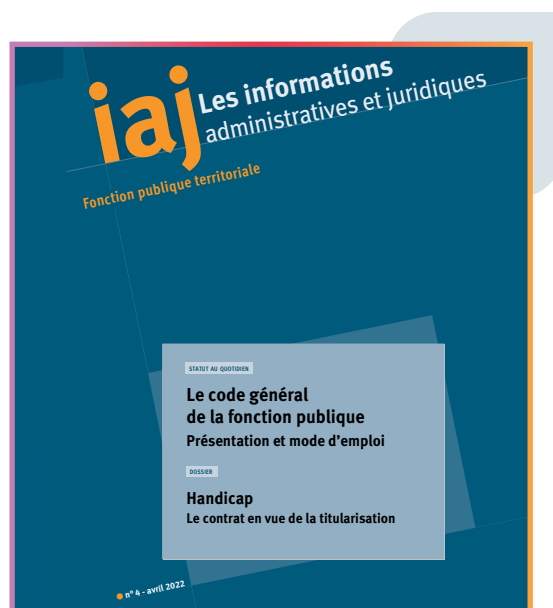
• **un dossier pratique pour les gestionnaires de paie :**

- le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2022.

• **une présentation des décisions de jurisprudence relatives à la FPT, intervenues notamment sur les thèmes suivants :**

- les obligations de l'administration en matière de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles ;
- les conséquences du non-respect du délai de préavis lors du licenciement d'un agent contractuel ;
- les conditions de maintien du régime indemnitaire de l'agent en congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) ou de grave maladie ;
- la portée juridique de l'avis du médecin du travail ;

- les conditions de modification et de dénonciation des accords collectifs ;
- la conformité à la Constitution de la réforme du temps de travail dans la FPT ;
- les droits du télétravailleur pour l'octroi des titres-restaurant et le choix du lieu du télétravail ;
- l'inéligibilité au comité social territorial des agents en CLM, CLD et congé de grave maladie.



■ La Banque d'information sur le personnel BIP

À signaler en 2022 : des évolutions ont été développées pour intégrer dans BIP les dispositions législatives du nouveau code de la fonction publique entrant en vigueur le 1^{er} mars 2022. Afin de faciliter les recherches des utilisateurs, a été créée une nouvelle fiche (COGEFP) décrivant les grands principes et le mode d'emploi du code général de la fonction publique. Ont également été insérées au sein de chaque article du CGFP, les anciennes références législatives correspondant aux dispositions codifiées.

Par ailleurs, sur le plan éditorial, une alimentation régulière de la page d'accueil par les juristes (le focus) a permis aux utilisateurs de prendre connaissance rapidement des derniers textes et fiches publiés.

À signaler également la création ou la mise à jour de fiches en lien avec l'actualité résultant d'une part de la parution des dispositions législatives du code général de la fonction publique et, d'autre part, des actualités portant, pour l'essentiel, sur les sujets suivants :

• **Fiches BIP créées ou mises à jour en 2022**

SUJET	RÉFÉRENCE DES FICHES
L'organisation des carrières et les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C de la FPT	CATEGORIEC, CAAGMA, AVAGMA, CADPOL, AVAPOL, SERADJ, CATEGORIEC, ECH235, ECH612, ECH701
La réforme des cadres d'emplois de la filière médico-sociale et notamment des cadres d'emplois d'auxiliaires de puériculture et d'aides-soignants	Notamment CAAUPU, REAUPU, AVAUPU, STAUPU, CADEMP, CADCAC, CADCAB),
L'engagement de servir des policiers municipaux	STAPOL, STACHE, STADIR
La création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics	EMPEXP
Le référent laïcité dans la fonction publique	REFLAI
Les incidences statutaires de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration	COLCAB, CADCHA, CADPOL, CADCHE, DIRPOL, GARELE
Les conseils médicaux dans la fonction publique territoriale	Notamment CONMAL, COMAOR, COLOMA, COLODU, COMESU, PREINV, MADROB, CONOCO, CONSTA, NTICO3, REPSE, COINGU, TEMTHE, RECINA, DISELE, CARAST, CONMAT, DISPON, RETINV, CONANN)
La procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux	MEPROB
Le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	RECINA, CAPGEN, MEDPRE, CHANEM
Les services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale	MEDPRE
La modification des dispositions relatives aux sapeurs-pompiers	Notamment LIESAP, LIESTA, LIEAVA, LIEREC, SAPSTA, SAPCAP, SAPAVA, SAPREC, SERREC, SERAVA, SERSTA, SERADJ)
La majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation	CATEGORIEB, CATEGORIEC, REM, TRAITE, EVOIND, RENOCO, CESSAMI, NTIREM, PACFPT
Les incidences statutaires de la loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants	ASSMAT, AGRASM, REASMA, CONASM, CEFASM, CADPSY, CASAFE
La formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle	FORGEN, FORFAC, NTIGEN, CONASM, PARHAN
Les incidences statutaires de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat	RETINV, CADERG
Le dispositif réglementaire relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement	PARTIC2022
Les nouvelles procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte	ALEETH, REFDEO, MISCEN
Le transfert au Centre national et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale de l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels	MISCEN, MICENA, RECCOD, STACOD, SAPREC, CONCOU, RECISP, RECCOL, RECSSP, LIEREC, RECMPS
Le versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale	TITABO

I Le répertoire des carrières territoriales (RCT)

Comme chaque année, des mises à jour de des trois volumes ont été réalisées pour tenir compte notamment des revalorisations indiciaires :

- au 1^{er} juin 2022 pour le volume 1 :
filières administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels de direction,
- au 1^{er} juillet 2022 pour le volume 2 :
filières culturelle, sportive et animation,
- au 15 octobre 2022 pour le volume 3 :
filière médico-sociale.

À signaler : En complément de l'abonnement papier, les abonnés disposent également, pour chaque volume du RCT, d'un complément numérique constitué des pages présentant sous forme schématique les règles régissant l'accès et la carrière dans chaque cadre d'emplois. Ces nouveaux compléments numériques sont mis à jour en fonction de l'actualité statutaire afin que les abonnés disposent en temps réel des modifications affectant les schémas des pages « *carrière et rémunération* » des différents cadres d'emplois.

I L'activité de diffusion et promotion des publications

Une mission supervise la bonne diffusion des publications statutaires du CIG et en assure la promotion et la valorisation, directement pour la banque d'information BIP, et, jusqu'au 31 décembre 2022, en collaboration avec la Direction de l'information légale et administrative (DILA), éditeur jusqu'alors des autres publications. L'année 2022 a été marquée, en ce qui concerne la revue mensuelle « informations administratives et juridiques (IAJ) » ainsi que le « Répertoire des carrières territoriales (RCT) » par la transition vers la reprise en gestion directe à partir du 1^{er} janvier 2023 des activités d'édition, de commercialisation, de diffusion et de promotion. Trois marchés distincts ont été attribués (impression, routage et solution logicielle de gestion d'abonnements).

Ces évolutions s'inscrivent dans la perspective de mieux répondre aux orientations stratégiques de l'établissement, en lien avec la définition de la marque employeur et la refonte du site Internet à partir de 2023. Une gestion intégrée du fichier des abonnés aux différentes publications favorisera son exploitation, notamment dans le cadre du projet « proximité ». La reprise en gestion directe représente une occasion de retravailler le lien avec les affiliés du CIG et de mieux les sensibiliser aux usages possibles de la Banque de données BIP et aux outils et ressources mis à leur disposition à travers le RCT, son complément numérique ou les IAJ. Plusieurs projets de facilitation d'accès aux ressources et d'accompagnement seront

progressivement déployés pour élargir le recours aux services et contenus disponibles.

Enfin, pour renforcer la diffusion auprès des publics non-affiliés, une boutique en ligne accessible à partir du site Internet www.cig929394.fr sera disponible dès 2023.

La refonte de la stratégie de promotion de l'ensemble des publications consistera, après stabilisation des nouvelles modalités de gestion, à viser des publics de collectivités ou d'établissements publics plus ciblés ou d'autres publics plus spécifiques (cabinets d'avocats spécialisés, universités, mutuelles...). La mission a par ailleurs pu accompagner avec succès en 2022 les utilisateurs aux nouvelles modalités d'accès sécurisées à la banque de données via le dispositif d'authentification avec accès unique « Convergences ». On dénombrait 20 045 comptes utilisateurs uniques en décembre 2022. Fin 2022, l'édition papier des annales corrigées a cessé au profit d'une future mise à disposition gratuite en ligne des contenus, à l'instar de ce que pratiquent de plus en plus d'autres centres de gestion. Les ventes des derniers ouvrages utiles pour les sessions de concours et examens à venir se poursuivront sur les années à venir avec la DILA. À partir de 2024, les concours et examens organisés par le CIG de la petite couronne donneront lieu à une publication en ligne accessible gratuitement sur le site Internet du CIG : sujets de concours et examens, indications de corrections...

I La prévention et de gestion des contentieux

Dans le cadre de la mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux liés aux ressources humaines, le CIG assure, par l'intermédiaire de son service conseil juridique et du contentieux, différentes prestations pour les collectivités et établissements de la petite couronne qui le souhaitent, à savoir :

- le traitement de leurs dossiers contentieux (conseil et assistance dans le cadre de recours devant les instances juridictionnelles) ;
- le traitement de leurs dossiers précontentieux (conseil et assistance dans la gestion des situations précontentieuses) ;
- du conseil en matière de prévention des risques contentieux dans les domaines où la responsabilité administrative et/ou pénale de l'employeur peut être engagée, en particulier dans les domaines de la santé au travail.

En 2022, le CIG a accompagné un seul de ses adhérents dans la gestion d'une problématique ayant trait aux ressources humaines. Le service assure aussi une mission de conseil interne auprès des directions du centre en appui de leurs interventions auprès des collectivités. L'année 2022 a conduit à un nombre important de saisines (234) et plus précisément à 380 questions liées notamment au fonctionnement des nouvelles instances médicales, aux concours, aux élections professionnelles et par voie de conséquence au fonctionnement des instances du CIG ou encore aux conditions de mise en place d'activités physiques et sportives au CIG. Le service a aussi activement participé à différents travaux de réflexion, telle que la GPEEC, les élections professionnelles. L'année 2022 a également été l'occasion de sensibiliser les agents et services du CIG sur l'entrée en vigueur du nouveau code général de la fonction publique et de les accompagner dans sa mise en œuvre. Il a également proposé un document ayant trait aux nouvelles mesures de publicité des actes administratifs des collectivités territoriales, spécifiquement pour les actes du CIG, ayant donné lieu par la suite à diverses réunions.

Une présentation au sein de la commission santé et sécurité de l'ANDCDG a été faite concernant les nouvelles instances médicales. Il est également intervenu en support d'un certain nombre de services ou de directions dans le cadre d'évènements organisés à destination des collectivités, telles que les matinées RH à l'initiative de la direction de l'emploi territorial portant sur la thématique des déclarations de vacances d'emploi ou encore des divers ateliers proposés à l'issue de ces matinées. Il a apporté aussi un appui à la mission transverse « temps de travail – 1 607 heures », conduite par la direction de l'emploi territorial et destinée à accompagner les collectivités qui le souhaitent dans la mise en œuvre des 1 607 heures, dont notamment une offre « sur-mesure » pour un département de la petite couronne (réalisation de diagnostics de leur organisation de travail de trois services, temps d'échange autour des horaires variables, des cycles annualisés, etc.). Par ailleurs, le service a traité, au cours de l'année 2022, cinq contentieux portant sur l'organisation de concours. De nombreux contentieux sont en attente de jugements au sein des juridictions de première instance.

Enfin, la personne chargée de l'accès aux documents administratifs du CIG a traité une saisine de la CADA portant sur la « non-communication » par le CIG de documents sollicités par un tiers.



I L'activité de la documentation et des archives

Pour mener à bien ses multiples missions, le CIG dispose d'un **centre de documentation** relatif à la fonction publique territoriale proposant :

- **Un fonds documentaire** riche en ressources diverses : textes, jurisprudences, chroniques de jurisprudence, documents parlementaires, rapports officiels, articles de revues... (plus de 40 000 références documentaires). Les domaines suivants sont couverts : gestion statutaire, concours et filières, gestion administrative, droit, fonction publique, santé et sécurité au travail et, plus largement, tous les thèmes intéressant les collectivités territoriales ;
- **Un portail documentaire** actualisé, consultable sur place, donnant accès à l'ensemble des analyses et synthèses réalisées par les documentalistes (bibliographies, dossiers documentaires numériques) ;
- **Une salle de consultation** entièrement réaménagée, ouverte à tout public autorisé, sur rendez-vous, accueillant une bibliothèque de plus de 2 000 ouvrages et un espace

de consultation d'une centaine de revues ainsi que des espaces de travail ;

- **Une équipe disponible** effectuant des recherches documentaires sur demande.

En 2022, le service de la documentation et des archives a notamment effectué des recherches documentaires pour l'extérieur suite à la consultation du Journal documentaire Au fil de la doc sur BIP (45 recherches contre 35 en 2021). Il a également réalisé des bibliographies diffusées aux collectivités territoriales, notamment dans le cadre des Rencontres de gestionnaires, des Rencontres Emploi-RH, de la Journée Santé et Sécurité au Travail (JSTT) et des Rencontres de la prévention.



CONTACT

Fabienne Caurant,
cheffe du service documentation et archives
f.caurant@cig929394.fr

Les missions de médiation

Après le bilan positif de l'expérimentation menée depuis avril 2018, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les compétences assurées par le CIG Petite Couronne par convention.

Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 fixe désormais la liste des décisions individuelles contre lesquelles tout recours doit être précédé, à peine d'irrecevabilité, d'une tentative de médiation. Les collectivités et établissements publics territoriaux de la petite couronne qui souhaitent bénéficier du dispositif doivent délibérer et signer avec le CIG une convention d'adhésion.

Au-delà du périmètre de la MPO, loi du 22 décembre 2021 a ouvert également la possibilité au CIG d'assurer, dans le champ du statut de la fonction publique territoriale, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. Ces missions nécessitent également pour les collectivités

intéressées d'avoir conventionné avec le centre de gestion. Seules les MPO engagées avant le 31 décembre 2021 restent régies par le décret n°2018-101 du 16 février 2018.

Ainsi, le CIG propose, depuis le 14 juin 2022, deux nouvelles conventions de médiation : une convention d'adhésion à la mission de MPO et une convention d'adhésion aux missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties.



Des plaquettes d'information présentant les modalités et avantages de ces différentes missions ont été élaborées et transmises, courant septembre 2022, à toutes les collectivités et établissements de la petite couronne accompagnées des modèles de délibérations et des conventions. Un film promotionnel a été également réalisé et mis en ligne sur le site Internet du CIG ainsi qu'un podcast sur la MPO, enregistré avec la participation du tribunal administratif de Cergy-Pontoise. Des rendez-vous ont été en outre organisés avec tribunal administratif de Montreuil sur la prise en charge par le centre de gestion de médiations à l'initiative du juge.

CONVENTIONS D'ADHÉSION À LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO) 2022					
	PARIS	HAUTS-DE-SEINE	SEINE-SAINT-DENIS	VAL-DE-MARNE	TOTAL
Nombre de collectivités et établissements	3	7	10	20	40 (dont 10 nouveaux adhérents)
Nombre d'agents	335	2 887	9 083	6 999	19 304

CONVENTIONS D'ADHÉSION À LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE ADMINISTRATIF OU DES PARTIES 2022					
	PARIS	HAUTS-DE-SEINE	SEINE-SAINT-DENIS	VAL-DE-MARNE	TOTAL
Nombre de collectivités et établissements	1	4	9	10	24
Nombre d'agents	105	2 065	5 051	4 594	11 815

De 2019 à 2022, le total des saisines reçues par la médiatrice s'élève à 260.

Saisines recevables	Médiations déposées avant requête contentieuse	Requêtes transmises par les tribunaux administratifs	
77	49	16 dans le cadre de la procédure MPO	12 à l'initiative du juge administratif

Nombre d'agents	Département 92	Département 93	Département 94
72	4	9	13

Plus d'une cinquantaine de médiations ont porté sur un litige relatif à la rémunération. Les autres ont concerné des litiges relatifs au non renouvellement de contrats, harcèlement moral, refus de formation, mesures défavorables à l'égard de travailleurs handicapés, placement en disponibilité d'office, refus de réintégration à l'issue d'une disponibilité, placement en congés de maladie à demi-traitement, refus d'octroi de la protection fonctionnelle, suspension de fonctions et fin de détachement sur emploi fonctionnel. 57 médiations se sont terminées à l'issue du processus après une ou plusieurs réunions de médiation : dans 42 cas, avec un accord des parties mettant fin au contentieux ; dans 15 cas, sans accord des parties.

Pour 15 autres demandes recevables, la MPO s'est achevée sans mise en œuvre effective du processus de médiation :

- soit parce que les agents ont fait directement savoir à la médiatrice qu'ils abandonnaient leur saisine après avoir obtenu depuis celle-ci une réponse favorable ou des explications satisfaisantes de leur employeur ou pour d'autres raisons personnelles ;
- soit parce que la collectivité n'a pas fait part de son consentement à la médiation (dossier disciplinaire/licenciement en cours/autres contentieux avec l'agent).

• Bilan récapitulatif des médiations enregistrées, instruites et terminées sur les 4 dernières années (Période 2019-2022)

Demandes de médiation	Saisines recevables	Médiations mises en œuvre après consentement des deux parties	Médiations terminées à l'issue du processus (au 31 décembre 2022)	Pas d'accord	Accord des parties mettant fin au contentieux
260	77	62	57	15	42

74 %

C'est le taux de réussite des médiations terminées à l'issue du processus.

La mission référent déontologue et laïcité

Trouvant son origine dans la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le référent déontologue du CIG a poursuivi, en 2022, sa mission de conseil auprès des agents comme des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Ce sont donc deux dimensions distinctes que recouvre ce rôle de conseil :

- auprès des agents d'abord, afin de leur prodiguer tout conseil utile au respect de leurs obligations déontologiques ;
- auprès des autorités hiérarchiques de ces derniers lorsqu'elles font état d'un doute sérieux à l'occasion du contrôle déontologique qui leur incombe dans certaines situations (création ou reprise d'entreprise, départ vers le secteur privé, contrôle préalable à la nomination).

// Conseil déontologique aux agents

Assez logiquement au regard de son rôle historiquement tourné vers les agents, ce sont les saisines émanant de ces derniers qui auront été les plus nombreuses en cette année 2022 puisqu'elles auront été près d'une centaine. Toutes les catégories d'agents sont représentées dans l'origine de ces saisines, bien que celles émanant d'agents de catégorie A soient les plus nombreuses. De la même manière, les différentes filières sont représentées, bien que les agents auteurs de saisine appartiennent en majeure partie aux filières technique et administrative.

Les saisines recensées pour l'année 2022 portaient, pour plus de la moitié d'entre elles

(54 sur les 99 annuelles), sur trois thèmes spécifiques :

- la possibilité de créer ou reprendre une entreprise et/ou la marche à suivre pour ce faire (19) ;
- les demandes d'information ou d'accompagnement pour envisager une mobilité vers le secteur privé (18) ;
- le conseil concernant le cumul d'activités, notamment pour s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts en vue d'exercer une activité accessoire (17).

Plus occasionnellement, le référent déontologue a été sollicité à 11 reprises par des agents concernant l'application de leurs droits et obligations en tant qu'agents publics, dont 8 portaient spécifiquement sur leur devoir d'obéissance hiérarchique.

Par ailleurs, il convient de noter que les agents restent attentifs à la prévention de situations de conflit d'intérêts lors de la passation de marchés publics puisque 8 saisines ont porté sur ce sujet.

Le reste des thématiques abordées l'aura été de manière plus négligeable, le référent déontologue ayant pu être sollicité de manière ponctuelle sur des questions liées à la souffrance au travail, au régime de la disponibilité pour différents motifs ou simplement à des demandes d'information sur son rôle. À noter tout de même que 10 saisines lui ont été adressées alors qu'elles excédaient son champ de compétence (principalement des questions d'ordre statutaire liées à leur carrière, mais aussi des saisines émanant d'agents n'appartenant pas au ressort territorial du CIG).

// Conseil déontologique aux autorités hiérarchiques ou territoriales

Au-delà de ce rôle de conseil aux agents, le référent déontologue a aussi été régulièrement sollicité par les autorités territoriales (73 saisines sur l'année 2022). Presque la moitié de ces saisines concerne une demande d'avis sur le cumul d'activités (30 demandes), bien que ces demandes excèdent légèrement le champ de compétence du référent déontologue (cf. plus haut concernant le rôle du référent déontologue vis-à-vis des autorités territoriales). Du reste, l'objet principal des saisines faisait suite à un doute sérieux quant à la possibilité d'autoriser des agents à créer ou reprendre une entreprise (15 saisines) ou consistait en des demandes de conseils liés à des conflits d'intérêts relevés auprès de leurs agents (13 saisines). Le reste des motifs de saisine de l'année 2022 reste plus sporadique concernant, par exemple, des demandes d'avis lors du contrôle préalable à la nomination de certains agents exercé par l'autorité territoriale (3 saisines) ou du départ d'agents vers le secteur privé (2 saisines) ou, simplement, des demandes d'information. À noter également l'accompagnement ponctuel plus spécifique de certains établissements publics dans la mise en place d'outils comme, l'aide à la rédaction de chartes déontologiques.

Au demeurant, il semble intéressant de relever que les agents ont semblé privilégier la voie téléphonique pour effectuer leurs saisines, celles-ci représentant près de 60 % des modes de saisine (60 saisines téléphoniques contre 39 saisines par la boîte mail fonctionnelle). À l'inverse et assez logiquement, les demandes émanant des autorités hiérarchiques/territoriales, plus formelles au regard des motifs de saisine prévus par les textes, ont été, en grande majorité, formulées par écrit (47 saisines réceptionnées par la boîte mail fonctionnelle contre 26 effectuées directement par téléphone).

// Le rôle de référent laïcité

Enfin et conformément au décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 pris en application de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, le référent déontologue a été nommé par le président du CIG, à compter du mois d'avril, référent laïcité. 47 saisines ont ainsi été recensées au cours de l'année 2022 et consistaient, quasiment exclusivement, en des demandes d'informations sur le rôle et les modalités d'intervention de ce « nouveau » référent. Seulement 4 saisines ont porté sur la dispense de conseils en matière de laïcité, chacune relative au port de signes religieux ostentatoires par des agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Des prises de contact ont également pu être initiées avec certaines collectivités en vue de sensibilisations futures.

En fin d'année, 5 saisines ont également eu pour objet la prise de renseignements concernant l'organisation de la journée de la laïcité du 9 décembre 2022, pour laquelle le référent laïcité a, en lien avec la direction de la communication, mis en ligne une vidéo didactique réalisée pour l'occasion et rappelant, dans les grandes lignes, ce que recouvre le principe de laïcité.

LIBERTÉ ÉGALITÉ NEUTRALITÉ

Question de principe !

LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ
DU CIG VOUS CONSEILLE

Conseils aux employeurs et agents territoriaux de la petite couronne, sensibilisation et diffusion de l'information relative au principe de laïcité.

Avia donnée à titre personnel et confidentiel aux agents de la petite couronne
01 56 86 83 05
ref.laicite@cig920394.fr

CIG petite couronne

L'expertise en matière de procédures retraite

Dans le cadre de la convention de partenariat avec la Caisse des dépôts, le CIG continue d'assurer, pour les collectivités et établissements affiliés ainsi que pour leurs agents :

- Une mission de contrôle, de conseil et d'assistance sur les dossiers tant en format papier qu'en dématérialisé.
 - Une mission d'information pour le compte de ces fonds, portant sur la réglementation et les procédures :
 - Sous forme d'ateliers auprès des gestionnaires et des responsables de la fonction retraite ;
 - Sous forme de séances d'actualités, pour toutenouveautéréglementaireouprocédurale;
 - Sous forme de séances d'information à destination des actifs proches de la retraite.
- L'accompagnement personnalisé à la retraite consiste en un entretien effectué avec des actifs proches de la retraite, le sollicitant. Par ailleurs le service retraite a mis en œuvre

2 conventions de prestation facultative de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite durant l'année.

Enfin, le service a organisé un premier forum à destination des actifs de plus de 57 ans de la Seine-Saint-Denis.

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

La mission de contrôle des dossiers de retraite instruits par les collectivités et établissements affiliés, est la mission principale du service. Il est à noter qu'en 2022, cette activité a représenté une part moins importante de notre activité globale dans la mesure où le service a élargi le panel de missions et de services proposés. Dans le tableau ci-dessous n'apparaissent que les procédures faisant l'objet d'une indemnisation de la part de la Caisse des dépôts.

Dossiers traités	2020	2021	2022
Procédures dématérialisées			
Droit à l'information : RIS et EIG => QCIR	570	685	160
Pensions de retraite et demandes d'avis préalable	1 627	2 038	2 054
Procédures « papiers »			
Validations / Régularisations de services	53	42	25
Demandes de rétablissements au régime général et à l'IRCANTEC	68	74	57
Total	2 318	2 839	2 296

// Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective, sous différentes formes

• Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à l'initiative du CIG :

Au cours de l'année 2022, le service retraite du CIG a organisé de nombreuses sessions à destination des gestionnaires RH afin

de compenser les annulations de 2020 et 2021, du fait de la crise sanitaire.

14 journées d'atelier au CIG ont été organisées au cours desquelles ont été accueillis 215 agents.

• **Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à la demande de collectivités :**

Le service retraite est intervenu auprès des gestionnaires et responsables RH de 11 collectivités et établissements affiliés (contre 6 en 2021), ce qui représente 7 jours. Les thèmes : la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures. 72 agents ont été formés. Il a également animé 3 réunions d'information, d'une demi-journée, dans le cadre d'une information générale destinée aux agents proches d'un départ en retraite, soit 98 agents.

• **Séances d'actualités, pour toute nouveauté réglementaire ou procédurale**

Deux séances d'actualités réunissant au total 208 participants ont été organisées par le service au cours de l'année. Elles ont toutes les deux été organisées sous la forme de webinaire.

// **Une mission d'accompagnement personnalisé à la retraite**

Au cours de l'année 2022, le service retraite a effectué 68 entretiens retraite avec des actifs à moins de 5 ans de l'âge légal de départ (29 en 2021).

S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques :

- 1 078 simulations (1 371 en 2021) contrôlées faisant l'objet d'une restitution téléphonique ou par voie de mail tant sur la saisie des dossiers que sur l'économie générale de ceux-ci.
- 1 100 appels téléphoniques portant sur la réglementation traités par le service (917 en 2021) : questions variées concernant tous les dispositifs en matière de retraite CNRACL ou RAFFP.

// **Conventions facultatives de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite**

Au cours de l'année 2022, le service retraite a poursuivi la mise en œuvre deux conventions de prestations facultatives de réalisation d'actes de gestion de retraite avec deux collectivités du territoire, en difficulté momentanée, sur le traitement de leurs dossiers, du fait d'un fort renouvellement de leurs gestionnaires RH ainsi que d'une forte augmentation des demandes de départ à la retraite. Pour l'une, l'accompagnement a duré la moitié de l'année 2022 et pour l'autre l'année entière. Cela a représenté 65 jours d'intervention sur l'année. Le service retraite utilise par ailleurs les dispositions de la convention de partenariat avec la Caisse des dépôts pour former les équipes, les accompagner dans leur montée en compétence et faire des entretiens retraite pour les agents concernés. 102 dossiers ont ainsi été saisis sur le site de la CNRACL, par les membres du service retraite pour le compte des 2 collectivités.

Le forum « Objectif retraite »

Un forum « Objectif Retraite » à destination des actifs de plus de 57 ans des collectivités et établissements affiliés de la Seine-Saint-Denis a été organisé par le service retraite du CIG le 30 juin 2022. Les visiteurs ont pu avoir accès à de nombreuses informations parmi les 5 thèmes suivants : connaître mes droits ; prendre soin de ma santé ; veiller à mon bien-être ; découvrir des loisirs ; rester actif sans travailler. À cela se sont ajoutées des conférences de courte durée (30 à 45 minutes) par les caisses de retraite, notamment. 548 personnes ont été accueillies. Cela représente 5 % des potentiels visiteurs. Cet évènement a eu beaucoup de succès et il est prévu d'organiser en 2023 un forum pour les agents des Hauts-de-Seine et un autre pour les agents du Val-de-Marne.



I L'activité du service d'assistance RH aux collectivités en fort accroissement

Avec la création en avril 2022 d'une nouvelle prestation, le CIG propose une nouvelle mission facultative de gestion des allocations chômage pour le compte des collectivités. Il s'agit d'intervenir pour le calcul des allocations de retour à l'emploi, via un logiciel métier spécifique et de procéder au traitement des dossiers pour le compte des collectivités signataires de la convention prestation calcul des Allocations de Retour à l'Emploi. Par ailleurs, cette montée en puissance du service

s'illustre aussi par l'intégration à l'automne d'un nouvel établissement au titre de la convention assistance GRH. La multiplicité des experts affectés à cette mission, permet de proposer aux collectivités une gestion intégrée des dossiers, allant de l'établissement de la paie, à la gestion administrative des agents et élus locaux, sous tous ses aspects (recrutement jusqu'à la cessation de fonctions, gestion de carrière, saisine des instances, etc.).

I Le conseil, l'insertion et le maintien dans l'emploi

// Accompagnement des politiques RH sur le maintien dans l'emploi

Le CIG a assuré des actions de sensibilisation sur le handicap auprès d'agents lors d'un forum santé au travail de la ville de Sceaux en mai 2022 ainsi que dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) auprès de la ville de Nogent-sur-Marne, en novembre 2022.

Le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi (CIME) a ainsi proposé des modalités variées d'intervention sur les questions du handicap au travail, du reclassement professionnel pour inaptitude physique et du maintien dans l'emploi, notamment sous la forme d'actions de sensibilisation sur le terrain : information générale, ateliers ludiques et

accessibles de manière autonome, jeux autour du handicap...

Le CIG a également effectué des actions de sensibilisation sur le maintien dans l'emploi auprès de 80 encadrants de la ville de Saint-Cloud. Tout en rappelant les bons réflexes managériaux en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel, cette session a permis de conforter les savoirs fondamentaux sur la santé au travail et le maintien dans l'emploi. Cette rencontre a articulé temps de conférence, animations interactives (sous forme de quiz), ateliers de réflexion et d'échanges autour de cas pratiques. Une compagnie théâtrale a ouvert la journée.

// Accompagnement des employeurs sur la période de préparation au reclassement (PPR)

Un nouveau modèle type de convention PPR

Afin de tenir compte de plusieurs modifications réglementaires, à la suite de la parution du décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 modifiant le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, un nouveau modèle type de convention PPR a été adopté par le CIG Petite Couronne. Plusieurs actions de communication ont été menées pour informer les collectivités de ce nouveau modèle : un courrier adressé à l'ensemble des collectivités de la petite couronne et un webinaire réalisé en septembre 2022 coanimé avec la direction de l'emploi territorial et la direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES). Au total, 196 personnes se sont inscrites à ce webinaire. Et une foire aux questions réalisée en parte-

nariat avec la DCES a été diffusée sur le site du CIG Petite Couronne. Lors de la formalisation de la convention PPR tripartite (agent, employeur et président du CIG) des prestations du CIG peuvent être mobilisées : présentation des métiers de la fonction publique territoriale, atelier CV et lettres de motivation, atelier entretiens de recrutement, conseil en orientation professionnelle, accompagnement individualisé adapté. En 2022, le service CIME a coanimé avec la direction de l'emploi territorial 10 ateliers métiers de la fonction publique territoriale. Ce sont donc environ 80 agents bénéficiaires de la PPR qui ont pu être sensibilisés à la découverte des métiers de la FPT.

Depuis que le dispositif PPR est entré en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2022, le service CIME a enregistré 191 conventions, dont 79 signées en 2022.

Réalisation d'une plaquette sur la mise en œuvre de la PPR avec le CIG Petite Couronne

Fin 2022, le CIG a mis à disposition des employeurs sur son site web, une plaquette de 4 pages rappelant les contours du dispositif PPR et les grandes étapes-clés de sa mise en œuvre avec le CIG Petite Couronne.

Les ateliers sur la mise en œuvre opérationnelle du dispositif de la PPR

Pour aller plus loin sur la mise en œuvre opérationnelle de la PPR, le service CIME propose et coanime avec les directions du conseil et de l'expertise statutaires et de l'emploi territorial, des ateliers consacrés aux référentes et référents en charge de la gestion de ce dispositif. La 1^{re} session a eu lieu le 12 décembre 2022 et d'autres seront programmées tout au long de l'année 2023.

Le CIG souhaite ainsi accompagner les collectivités territoriales sur la structuration de leur procédure interne liée à la PPR. Pendant toute une journée, les participants réfléchissent et dialoguent sur la mise en place de la PPR, avec des temps de travail aussi bien individuels que collaboratifs.



■ L'assistance sociale du travail

Le CIG Petite Couronne via l'équipe des assistants sociaux du travail (AST) est intervenu sous la forme d'une mise à disposition au sein de 48 collectivités en 2022 et auprès de 7 collectivités sous la forme d'interventions dites ponctuelles.

En 2022, un poste de conseillère technique a été créé afin d'accompagner au mieux les AST dans leurs pratiques professionnelles et dans la mise en place d'actions collectives à destination des agents des collectivités. Par ailleurs, un groupe d'analyse de pratique a été mis en place en interne avec l'aide d'un intervenant extérieur. Lors des temps de regroupement au CIG, les AST ont développé plusieurs projets :

- élaboration de fiches métiers permettant de capitaliser et partager ressources et connaissances sur des problématiques d'accompagnement social comme la protection santé, le logement, le maintien dans l'emploi... ;
- refonte du rapport d'activité présenté à chaque collectivité avec l'ajout d'une partie concernant un accompagnement type ;
- participation à la préparation d'évènements comme la Journée Santé et Sécurité au Travail du CIG.

2022 a également été l'année du renouvellement du contrat Pass petite couronne avec Plurélya, qui permet de proposer une offre d'action sociale et de loisirs pour les agents des collectivités de la petite couronne adhérentes.

I Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels

// Les missions d'inspection et de conseil en collectivités

En 2022, 179 collectivités et établissements publics ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

2 collectivités ont aussi bénéficié de la mission spécifique de mise à disposition d'un conseiller de prévention (28 jours).

53 jours supplémentaires ont été comman-

dés par 4 collectivités pour les accompagner dans des démarches de conseil en prévention des risques professionnels.

Ces missions ont été assurées par 15 ingénieurs de prévention et ergonomes assistés par une assistante administrative. Cette équipe a été complétée par la présence d'une apprentie en alternance jusqu'à fin septembre 2022.

• Typologie des collectivités adhérentes

Type établissement	Nombre
CCAS	44
CDE	3
Commune	92
Département	1
Syndicats/ EPCI	27
OPH	3
EPT	9

• Récapitulatif des interventions au titre de la mission d'inspection

Type d'intervention	Nombre d'intervention en 2022
Visites d'inspection	89
Inspections d'activité	30
Contrôles réglementaires	5
Contre visite	9
État des lieux	7
Réunion de CHSCT	177
Instruction DGI	2
Avis Réglementaire	30
Restitution des visites d'inspection	41

• Récapitulatif des sites les plus visités au titre de la mission d'inspection

Type d'intervention	Nombre d'intervention en 2022
Bibliothèque	4
Centre technique municipal et garage	10
Chantier (voirie / propreté/ espaces verts)	10
Crèche	7
École et centre de loisirs	12
Hôtel de ville	7
Établissement sportif dont Piscine	12
CCAS/ Résidence personnes âgées/ aide à domicile	8

Sept audits réglementaires ont été réalisés. Ces interventions d'envergure sont organisées au démarrage d'une nouvelle convention ou pour les collectivités désirant faire le point de leur système de management de la santé et sécurité du travail. Cet audit passe au crible les processus structurants en matière de prévention des risques professionnels. Il fait état des points de vigilance sur lesquels la collectivité doit travailler. Ce dispositif permet alors d'élaborer les lignes directrices en matière de prévention des risques.

Cinq contrôles réglementaires ont été conduits en 2022. Ces contrôles réglementaires consistent en un bilan d'ensemble centré sur la gestion d'un risque spécifique. Ils ont porté sur les thèmes suivants : gestion de la sécurité incendie, gestion du risque chimique, amiante, le risque routier et les formations obligatoires en santé et sécurité au travail.

Deux interventions d'accompagnement relatives à un Danger Grave et Imminent au sens de l'article 5-2 du décret 85 603 ont été menées en 2022.

La participation de l'ACFI aux séances de CHSCT permet à la collectivité de bénéficier des conseils et de l'avis d'une tierce personne experte en prévention des risques professionnels. À ce titre, en 2022, le service a participé à 177 séances de CHSCT des collectivités adhérentes.

// Les prestations complémentaires

Les Jeudis de la prévention

Au cours de l'année 2022, le CIG Petite Couronne et le service EIPRP ont continué à proposer les Jeudis de la prévention. Ces rencontres sont destinées aux préventeurs et agents des collectivités adhérentes au service EIPRP. Animées et coordonnées par les ingénieurs du service EIPRP, 7 rencontres réparties sur toute l'année, sous la forme de webinaires et dans les locaux du CIG ont permis d'aborder les thèmes suivants :

- L'intégration du risque biologique dans le document unique ;
- La gestion des accidents et des maladies professionnelles dans le cadre du CITIS ;
- Le réseau des assistants de prévention, un moyen pour dynamiser les registres ;
- Les formations en santé sécurité au travail : stratégie de déploiement et évolutions réglementaires ;
- L'évaluation des actions de prévention : Pourquoi et comment évaluer ses démarches et ses actions de prévention ? ;
- Comité Social Territorial et formation spécialisée : comment prendre en compte les questions en santé sécurité au travail ? ;
- Risque chimique : Un stockage sûr des produits chimiques : quelles en sont les règles ?

L'animation de ces événements en format webinaire permet de toucher un public plus nombreux. Ces sessions ont réuni 450 agents des collectivités adhérentes aux missions du service EIPRP (soit une progression de 100 personnes par rapport à 2021 avec une moyenne de 64 participants par séance). 2 Jeudis de la prévention se sont tenus dans les locaux du CIG, un moindre succès a été rencontré puisque les 2 événements totalisent 24 participants.



La rencontre de la prévention de 2022 intitulée « l'école de la prévention » a eu lieu le 20 octobre 2022 et a réuni 73 participants. Cette 23^e édition a renoué avec son format d'origine en accueillant les professionnels des ressources humaines et acteurs de la prévention des collectivités au centre de gestion.

Le sujet de cette rencontre a porté sur les risques dans les écoles primaires avec un programme élaboré autour du bâtiment comme lieu commun d'activités de différents professionnels qui partagent des risques professionnels propres à leur métier, mais aussi des risques liés à cette cohabitation.

Dans la continuité des éditions précédentes, ont participé à l'animation de cette journée des partenaires externes parmi lesquels figuraient cette année le ministère de l'Éducation nationale, les Académies de Créteil et de Versailles, le Fond National de Prévention, la CRAMIF et des collectivités territoriales venues partager leurs expériences : Gennevilliers, Le Pré-Saint-Gervais, Nogent-Sur-Marne, Val Courbevoie et Vincennes.

Les travaux en réseaux de collectivités

En 2022, les experts* du CIG Petite Couronne, en collaboration avec l'ANACT, ont initié un cycle consacré à la prévention de l'usure professionnelle en restauration collective.

Une enquête sectorielle auprès des services de restauration collective de la petite couronne a permis de recueillir des données quantitatives et qualitatives et d'acquérir une meilleure connaissance de l'activité de ce secteur. 10 collectivités ont participé à cette 1^{re} étape du projet.

Fort de cette 1^{re} étape, un cycle a démarré avec l'objectif de capitaliser ces connaissances, construire des indicateurs de pénibilité afin de déployer ensemble des démarches de prévention des risques professionnels répondant aux enjeux actuels et à venir du secteur de la restauration collective.

En plus d'un apport en termes de contenu, ce cycle pluridisciplinaire prend la forme d'ateliers, et permet des échanges de pratiques, l'élaboration d'une réflexion collective sur les points de vigilance et les ressources nécessaires à la préparation d'une démarche de prévention de l'usure professionnelle.

Ce cycle apprenant a bénéficié aux agents de restauration collective, des ressources humaines et de prévention de 7 collectivités.

** Les experts des services ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, de médecine préventive et études-emplois*

Une année de restitution de la démarche relative à l'amiante

Un groupe de travail en réseau sur le sujet des risques liés à l'amiante a regroupé durant 6 séances les services en charge de ces questions (Direction Bâtiment, Voirie, Préventeurs et Ressources Humaines).

Ce groupe, co-animé avec la CRAMIF, a fait appel à des intervenants internes au CIG, mais aussi externes tels que l'OPPBTP ou encore des collectivités territoriales de la petite couronne, du nord et de l'ouest de la France.

Les différents aspects de gestion et de maîtrise du risque d'exposition à l'amiante ont été abordés collectivement tant du point de vue réglementaire que pratique. Des temps de travail individuels avec les collectivités ont permis alors de construire le plan d'actions propre à chaque collectivité pour gérer ce risque.

Un retour d'expérience de cette démarche a été présenté dans un premier temps lors d'un colloque national « Amiante : du repérage aux solutions pratiques d'interventions » organisé par la CRAMIF le 4 octobre 2022. Dans un second temps, il l'a été au salon international de la prévention et de la maîtrise des risques du 17 novembre 2022.

I L'assistance sociale du travail

Le CIG Petite Couronne via l'équipe des assistants sociaux du travail (AST) est intervenu sous la forme d'une mise à disposition au sein de 48 collectivités en 2022 et auprès de 7 collectivités sous la forme d'interventions dites ponctuelles.

En 2022, un poste de conseillère technique a été créé afin d'accompagner au mieux les AST dans leurs pratiques professionnelles et dans la mise en place d'actions collectives à destination des agents des collectivités. Par ailleurs, un groupe d'analyse de pratique a été mis en place en interne avec l'aide d'un intervenant extérieur. Lors des temps de regroupement au CIG, les AST ont développé plusieurs projets :

- élaboration de fiches métiers permettant de capitaliser et partager ressources et connaissances sur des problématiques d'accompagnement social comme la protection santé, le logement, le maintien dans l'emploi... ;
- refonte du rapport d'activité présenté à chaque collectivité avec l'ajout d'une partie concernant un accompagnement type ;
- participation à la préparation d'événements comme la Journée Santé et Sécurité au Travail du CIG.

2022 a également été l'année du renouvellement du contrat Pass petite couronne avec Plurélya, qui permet de proposer une offre d'action sociale et de loisirs pour les agents des collectivités de la petite couronne adhérentes.

I La médecine préventive

L'activité du service de médecine préventive a continué de s'adapter aux suites de la pandémie de Covid-19 au moins jusqu'à l'été 2022. Les professionnels ont maintenu les mesures d'accueil spécifiques au risque lié à l'infection en particulier au cabinet médical avec un espacement des consultations pour permettre un protocole de nettoyage renforcé, une aération systématique des locaux tout en portant le masque de protection respiratoire. Une activité de consultation plus « ordinaire » a pu être reprise à partir de l'été. La plupart des consultations ont eu lieu en présentiel, la téléconsultation étant réservée à des situations bien particulières à partir de mars 2022. Les suivis médicaux individuels ont également été influencés par la pandémie avec tout l'enjeu de la reprise d'activité des agents en situation de vulnérabilité vis-à-vis de l'infection : interrogations sur les modalités d'une reprise d'activité sur site, modalités éventuelles d'aménagement de poste au regard du contexte sanitaire.

Les visites périodiques ont repris peu à peu, mais restent minoritaires par rapport aux visites médicales occasionnelles.

Les professionnels du service sont intervenus auprès d'une trentaine de collectivités et établissements publics en 2022. La population d'agents prise en charge se caractérise par une nette prédominance féminine et un âge moyen supérieur à 46 ans, avec près de 40 % de l'effectif âgé de plus de 50 ans. Ces caractéristiques démographiques associées aux caractéristiques des activités professionnelles des agents engendrent un taux élevé de surveillance médicale particulière.



Les médecins du service ont constaté un retard dans la mise en place des bilans de santé préventifs et dans les suivis médicaux des agents. De ce fait, mais aussi en conséquence des dépistages systématiques réalisés en consultation, ils ont orienté de nombreux agents vers le soin en particulier dans les spécialités de cardiologie, ophtalmologie et ORL. Comme en 2021, les médecins et infirmières du service ont observé une altération de la santé mentale des agents des collectivités, avec une augmentation nette de la fréquence des pathologies psychologiques et une recrudescence des manifestations anxio-dépressives. Les orientations vers les psychologues du travail sont en hausse comme celles vers le soin psychologique.

Sur le volet des maladies professionnelles, les constats sont identiques aux autres années et ce sont toujours les troubles musculosquelettiques qui sont les premières maladies professionnelles déclarées.

Dans le cadre de la convention d'adhésion, le service de médecine préventive a mené une action de sensibilisation aux premiers secours des assistants travaillant auprès des médecins et infirmières en collectivité.

Il a poursuivi le développement de ses outils bureautiques en offrant à plusieurs collectivités adhérentes la possibilité d'utiliser une plateforme de convocations pour la planification des consultations et visites d'information et de prévention.

À la faveur de la révision du décret 85-603, le service de médecine préventive modifie progressivement ses pratiques pour la mise en œuvre de la pluridisciplinarité, des visites d'information et de prévention, pour la préparation des protocoles de délégation de tâches. Une réflexion a été engagée pour la formalisation de la fiche de risques professionnels qui pourra apporter une base complémentaire pour l'évaluation des risques à l'échelle d'une unité de travail.

Comme les années antérieures, les professionnels du service se sont engagés dans des travaux transversaux en contribuant au co-pilotage du cycle de prévention de l'usure professionnelle en restauration collective avec le service ergonomie et prévention des risques professionnels, en intervenant dans les rencontres professionnelles comme les Jueudis de la prévention, la Rencontre de la prévention consacrée aux risques professionnels dans les écoles et à la 19^e Journée santé et sécurité au travail.

Enfin, le CIG poursuit son engagement à recruter et former des collaborateurs en santé au travail. Cette année, trois professionnelles du service ont réussi un parcours de formation universitaire avec l'obtention du DIU Pratiques de santé au travail pour les collaborateurs médecins par un médecin collaborateur, l'obtention d'un Master 2 en santé et sécurité au travail pour une infirmière de santé au travail et l'obtention d'une licence professionnelle QHSSTE pour la coordinatrice administrative du service. Le service a également accueilli en stage 2 étudiants et supervisé la rédaction de leurs mémoires de licence professionnelle QHSSTE et de Master 2 en santé et sécurité au travail.

SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET PROMOTION

DU DIALOGUE SOCIAL

En 2022, le CIG a assuré le secrétariat des organismes consultatifs et a contribué à la qualité du dialogue social. L'année a notamment été marquée par l'organisation et le déroulement des élections professionnelles.

Les instances paritaires placées auprès du CIG : CAP-CCP-CT

I Les commissions administratives paritaires (CAP) en formation ordinaire

Vingt-quatre séances ont été organisées pour les 3 catégories A (5 séances), B (11 séances) et C (8 séances). Au total, 99 saisines (dont 21 « infos membres1 ») ont été examinées. La volumétrie constatée en 2022 est en baisse par rapport à 2021 où les CAP avaient examiné 135 affaires.

On constate 7 défauts de quorum :

4 en C2 (le quorum à 14) ;

3 en B4 (quorum à 10 et baisse d'intérêt des représentants du personnel pour de petites séances).

Concernant l'origine des saisines, on note 62 à l'initiative de l'autorité territoriale (soit 59 %), dont 21 infos membres*, et 43 à l'initiative de l'agent (41 %). Les motifs de saisines les plus souvent utilisés sont :

- À l'initiative de l'autorité territoriale : le refus de titularisation au terme du stage et le licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ;
 - À l'initiative de l'agent : la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP).
- Par ailleurs, compte tenu de la forte demande des DRH, le service secrétariat des CAP et la direction du conseil et de l'expertise statutaires ont poursuivi l'organisation d'ateliers sur les avancements de grade afin d'accompagner les affiliés dans la gestion de leurs demandes, bien que cette compétence ne relève plus des CAP (dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) les 20 mai et 14 octobre 2022.

* Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle informe dans un délai d'un mois la CAP des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.



	Nombre de participants aux ateliers	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
20 mai 2022	19	8	8	3
14 octobre 2022	19	9	7	3

I Les commissions consultatives paritaires (CCP) en formation ordinaire

Quatorze séances ont été organisées en 2022 pour les 3 catégories A (4 séances), B (5 séances) et C (5 séances) et 24 affaires (dont une « info membre ») ont été examinées. La volumétrie constatée en 2022 est légèrement en baisse par rapport à 2021 (27). Concernant l'origine des saisines, 20 proviennent de l'autorité territoriale (83 %) et 4 d'agents (17 %).

Les motifs de saisines les plus souvent utilisés sont :

- À l'initiative de l'autorité territoriale : le licenciement pour inaptitude physique totale et définitive, le licenciement pour insuffisance professionnelle, le licenciement dans l'intérêt du service ;
- À l'initiative de l'agent : la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP). S'agissant de l'accompagnement des affiliés et des agents, plusieurs documents ont été actualisés et mis à disposition sur le site Internet : des formulaires de saisines à l'initiative de l'autorité territoriale ou de l'agent ; un tableau identifiant tous les cas de saisine à l'initiative intégrant la liste des types de contrats concernés.

** Lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis ou à la proposition émise par la CCP, elle informe dans un délai d'un mois la CCP compétente des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.*

I Le comité technique/CHSCT

// Séances – saisines

8 séances ont été organisées* et 134 affaires ont été examinées dont 11 pour le CHSCT.

Sur 49 collectivités et établissements publics ayant effectivement leur CT placé auprès du CIG en 2022, 24 n'ont pas saisi le comité technique, soit 49 %.

Selon le recueil des effectifs au 1^{er} janvier 2022 (chiffres déclarés dans le cadre des élections professionnelles), relèvent du comité technique placé auprès du CIG de la petite couronne : 46 collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents ; et le CIG Petite Couronne. Soit un effectif total d'environ 976 agents (CIG inclus).

Par ailleurs, la gestion du CT nécessite un accompagnement spécifique de nos collectivités et établissements employant moins de 50 agents qui ne disposent pas toujours dans leurs structures de ressources suffisantes. Son champ d'intervention très large, complexe et évolutif requiert une expertise à la fois pour l'instruction des saisines, notamment les plus complexes, et pour faire vivre un partenariat transversal avec les directions du CIG susceptibles d'intervenir auprès de ces affiliés (conseil et expertise statutaires, emploi, santé et action sociale...). Fort de ce constat, il a été créé un poste de juriste-gestionnaire en charge des affiliés ayant leur CT placé auprès du CIG. Interlocuteur privilégié de ces affiliés, la juriste-gestionnaire est également chargée d'animer le réseau, de relayer les événements du CIG, la communication, de les informer des évolutions réglementaires, de mettre en place un conseil propre à chacun selon sa structure et ses contraintes en associant les personnes ressources du CIG.

**dont 2 en mixte visioconférence/présentiel et 1 reprogrammée à la suite d'un avis défavorable des représentants du personnel (saisine donnant lieu à délibération).*

Au 1^{er} janvier 2023, 46 affiliés relèveront effectivement du comité social territorial (CST) placé auprès du CIG : 45 collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents (moins 2, plus 1) et le CIG Petite Couronne

I Les conseils de discipline des fonctionnaires (CAP) et des contractuels de droit public (CCP)

// CAP en formation disciplinaire

Le service a réceptionné en 2022, 92 saisines. On constate une baisse des saisines par rapport à 2021 (110 saisines). 31 séances des conseils de discipline pour les fonctionnaires territoriaux ont été organisées. Sur les 125 affaires programmées : 89 avis ont été rendus (3 en catégorie A, 11 en B et 75 en C) ; 21 affaires ont fait l'objet d'un défaut de quorum ; 5 ont été reportées à la demande de l'agent ; 7 affaires ont été retirées par les collectivités ; 3 affaires ont fait l'objet d'un sursis (sursis art11 – art13).

On note que les défauts de quorum persistent : leur nombre est légèrement plus élevé qu'en 2021 (21 en 2022 contre 18 en 2021). Ils représentent l'équivalent de 4 séances et 23,5 % des affaires programmées.

On remarque également une augmentation importante des affaires retirées avant leur programmation. 17 affaires ont été retirées avant même d'être programmées en 2022 contre 3 durant toute l'année 2021. Cette augmentation est en partie due au retrait de saisines anciennes auxquelles les collectivités ne souhaitaient plus donner suite.

// CCP en formation disciplinaire

La volumétrie des saisines reçues en 2022 supérieure à 2021 (27). 9 séances des conseils de discipline ont été organisées et 20 affaires ont été programmées : 12 avis ont été rendus (A1 -B4-C7) - 4 sont moins sévères que la sanction demandée (33 %), 8 sont conformes à la sanction demandée (67 %) - ; 4 affaires ont fait l'objet d'un défaut de quorum ; 4 affaires programmées ont été retirées. Il y a eu également 5 affaires encore non programmées qui ont été retirées. Les affaires en CCP sont retirées le plus souvent du fait de la démission de l'agent ou de la fin de son contrat.

Par ailleurs, depuis 2021, la journée d'information sur la procédure disciplinaire a été remplacée par un atelier composé de 3 modules dont les thèmes sont les suivants : la recherche de l'existence d'une faute ; l'élaboration du dossier disciplinaire et le respect des droits de la défense ; l'avis du conseil de discipline et la prise de décision. Deux ateliers ont été organisés : les 27, 28 et 29 juin, en visioconférence sur trois demi-journées ; les 22 et 29 novembre, en présentiel sur deux journées.

// Accompagnement des membres des instances

Le bilan des instances sur le dernier mandat a été présenté aux membres :

Le 17 mars 2022, une présentation a été faite aux membres du CT-CHSCT : photographie des collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents ; bilan du fonctionnement de l'instance 2019-2021 ; point sur l'accompagnement des affiliés en 2021 ; présentation d'une grille de lecture de RIFSEEP pour faciliter le travail des membres.

Le 16 novembre 2022, 14 membres des CCP ont assisté à la présentation du bilan 2019-2022 : 7 représentants du collège employeurs et 7 représentants du personnel ont assisté à cette présentation du bilan 2019-2022.

Les 22 et 23 novembre 2022, 12 membres des CAP ont assisté à la présentation du bilan 2019-2022 : 7 représentants du personnel et 5 du collège employeurs.



I L'impact sur les instances paritaires des élections professionnelles du 8 décembre 2022

Le total des effectifs déclarés au 1^{er} janvier 2022 dans le cadre des élections professionnelles sur l'ensemble du territoire de la petite couronne s'élève à 120 627 agents :

- CAP : 87 087 fonctionnaires ;
- CCP : 32 564 contractuels ;
- CST : 976 agents territoriaux, incluant le CIG Petite Couronne.

Les évolutions réglementaires et les effectifs déclarés ont un impact sur le fonctionnement des instances et sur le nombre de représentants de la CCP et du CST, après le renouvellement des instances.

// Commissions administratives paritaires (CAP)

Les groupes hiérarchiques (A6, A5, B4, B3, C2 et C1) disparaissent, seules les catégories hiérarchiques A, B et C subsistent.

Les effectifs déclarés au 1^{er} janvier 2022 n'entraînent pas de changement dans la répartition des sièges des représentants du personnel :

- CAP A : 8 sièges de titulaires et 8 suppléants (12 062 fonctionnaires déclarés) ;

- CAP B : 8 sièges de titulaires et 8 suppléants (12 548 fonctionnaires déclarés) ;
- CAP C : 10 sièges de titulaires et 10 suppléants (62 477 fonctionnaires déclarés).

Le collège employeurs est composé d'un nombre égal de sièges pour chacune des 3 catégories. Le nombre de membres est le même que le précédent mandat 2019-2022.

// Commission consultative paritaire (CCP)

Une commission unique et commune aux 3 catégories, A, B et C sera mise en place après le renouvellement des instances. En conséquence, l'instance examinera l'ensemble des dossiers des agents contractuels sans distinction de catégorie. Au regard des effectifs déclarés au 1^{er} janvier 2022, le nombre de sièges de chacun des 2 collèges est de 16 (8 titulaires et 8 suppléants). La mise en place de la CCP unique entraîne le départ de représentants du collège employeurs. On compte pour le collège employeurs 16 membres (8 titulaires et 8 suppléants) dans chacune des 3 catégories : 25 élus siègent au sein des CCP dont certains dans les 3 catégories. Les élus siégeant en catégories A et B sont les mêmes. Ainsi, 9 membres du collège employeurs seront donc amenés à quitter l'instance.

À partir de janvier 2023 :

2023	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Collège employeurs 2023 (à partir de janvier 2023 : 8 hommes et 8 femmes)	4 suppléants	1 suppléante	1 titulaire	1 titulaire 1 suppléante	3 titulaires	3 titulaires 2 suppléantes

// Création du comité social territorial (CST) et sa formation spécialisée

Par fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le total des effectifs déclarés au 1^{er} janvier 2022 dans le cadre des élections professionnelles étant de moins de 1 000 agents, la répartition des sièges des représentants du personnel est modifiée : 6 sièges de titulaires au lieu de 8 et autant pour le collège employeurs.

Ce changement entraînera le départ de 4 représentants du collège employeurs.

Dans sa séance du 10 mars 2022, le CT placé auprès du CIG a émis un avis favorable à l'unanimité sur la création et la composition du comité social territorial (CST) et de sa formation spécialisée : fixation du nombre de représentants du personnel ; décision du maintien du paritarisme numérique et du recueil de l'avis des représentants des collectivités et établissements publics.

I Modalités de fonctionnement entre le CST de service du CIG et le CST

En mars 2022, le CIG a créé par délibérations :

- le comité social territorial et sa formation spécialisée pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents et pour le CIG lui-même ;
- un comité social territorial de service et sa formation spécialisée de service (en se fondant sur les articles L. 251-6 et L. 251-10 du CGFP) qui examiner les affaires propres au CIG.

Le CST de service créé pour l'ensemble des services du CIG, compte tenu de la nature de ses missions dédiées « à l'accompagnement RH des collectivités et établissements affiliés dont les équipes assurent également le secrétariat du CT placé auprès du CIG » et également de l'importance de ses effectifs est compétent pour toutes les questions intéressant ses services.

Les ouvrages statutaires et la banque d'information sur le personnel BIP

I Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI)

Les LDG-PI pour la petite couronne ont été arrêtées par le président du CIG le 15 décembre 2020 après un cycle de concertation de 2 mois auprès des comités techniques locaux des 178 collectivités et établissements publics affiliés (collectivités et établissements de plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/CDE) ayant confié la promotion interne au CIG, et ayant permis de dégager près de 80 % d'avis favorables. Deux d'entre elles ont fait l'objet d'une révision partielle après avis du CT placé auprès du CIG dans sa séance du 18 novembre 2021 et d'une consultation de deux mois auprès des CT locaux. Ces nouvelles dispositions se sont appliquées aux cadres d'emplois examinés lors des sessions de PI de 2022.

Voir la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

// Les sessions de promotion interne

4 sessions de promotion interne ont été programmées en 2022 (29 mars, 28 juin, 18 octobre et 29 novembre) pour un accès à 9 grades :

- chef de service de police municipale (accès 1^{er} grade) ;
- technicien (au choix) ;
- technicien principal de 2^e classe (examen professionnel) ;
- bibliothécaire (au choix) ;
- directeur d'établissement d'enseignement artistique³
- rédacteur (au choix) ;
- rédacteur principal de 2^e classe (examen professionnel) ;
- ingénieur (au choix et après examen professionnel) ;
- conseiller des activités physiques et sportives (au choix).

Concernant la promotion interne des directeurs d'établissement d'enseignement artistique prévue à la session du 28 juin 2022, les éléments déclaratifs des affiliés recueillis par la promotion interne n'a pas permis de dégager au moins une possibilité d'inscription sur la liste d'aptitude.



• **Le nombre de fonctionnaires concernés par les sessions de PI en 2022**

Promouvables déclarées par les autorités territoriales	14 684		
Instruits	1 093		
		Hommes	Femmes
Proposés par les autorités territoriales	1 349	616	733
Inscrits sur les listes d'aptitude	330	156	174

Parmi les 1 349 dossiers de fonctionnaires proposés, 256 fonctionnaires ne remplissaient pas les conditions réglementaires : 237 n'avaient pas accompli les obligations liées à la formation obligatoire (FSO et FCO) ; 19 ne remplissaient pas les conditions liées aux services effectifs.

Par ailleurs, un atelier sur la procédure de promotion interne a été organisé le 8 novembre 2022 avec 19 participants.

Un accompagnement spécifique portant sur la présentation des LDG-PI a été proposé en visioconférence à une collectivité affiliée (Levallois-Perret) et à la ville de Chatenay-Malabry, dont l'affiliation prendra effet au 1^{er} janvier 2023.

// **La dématérialisation des organismes paritaires et de la promotion interne**

Au cours du 1^{er} semestre 2022, les différentes phases des projets de gestion dématérialisée des saisines de la CAP ordinaire (NET-CAP), la promotion interne (NET-PI) ainsi que le projet NET-RA (référentiel agents), se sont poursuivies. La phase de spécification concernant NET-PI a été finalisée. Celle concernant l'archivage a été engagée et finalisée courant novembre 2022 pour la mise en service de NET-CAP (paramétrage des délais de conservation et d'archivage). La phase de recette a mobilisé les équipes sur NET-CAP et NET-RA sur l'année 2022 et des réunions sur ces 2 volets se sont tenues avec la déléguée à la protection des données pour les recettes liées au RGPD. Elle a également fortement mobilisé le service promotion interne. La recette est livrée tous les mois par lots et ce jusqu'à l'été 2023. Tout au long de l'année 2022, une réunion mensuelle du comité de pilotage (sauf juillet/août) et une réunion hebdomadaire du comité de projet ont été organisées.

Enfin, pour NET-PI, une réunion hebdomadaire « Agile like » a été mise en place avec le prestataire permettant d'accompagner la recette en cours et de valider les développements des lots suivants.

La présentation du projet en interne au CIG et aux membres des CAP

Ce projet a fait l'objet de plusieurs présentations aussi bien à destination des membres des CAP A, B et C que des membres du comité de direction et aux agents de la direction des organismes paritaires et de la promotion interne.

Le déploiement de NET-CAP

La mise en ligne du service pour la CAP en formation ordinaire est programmée au 7 février 2023. Elle concerne les affaires qui seront examinées lors des séances des CAP A, B et C du mois d'avril 2023.

Conçu de manière à faciliter la saisine des CAP par les affiliés, NET-CAP permet également au secrétariat des CAP de gérer l'instruction des dossiers et de préparer les séances. Sa prise en main est simple et l'appropriation aisée.

Pour accompagner les affiliés dans cette transition, le service en charge du secrétariat des CAP met en place un dispositif spécifique :

- des rendez-vous collectifs en visioconférence ;
- des temps dédiés pour un accompagnement plus personnalisé ;
- divers documents pour guider les utilisateurs sont à leur disposition : plaquette d'information ; tableau des motifs de saisine et des pièces à joindre pour faciliter la préparation des dossiers ; mode d'emploi ; rappel du dispositif « Convergences », point d'entrée unique vers les services en ligne du CIG.



Le déploiement de NET-PI

Le travail concernant la promotion interne pour les affiliés ayant confié cette procédure au CIG, se poursuivra en interne tout au long de l'année 2023, pour un déploiement prévisionnel en 2024.

La déclinaison du projet sur les autres instances

NET-CAP et NET-PI sont les deux premières étapes d'un projet d'ensemble qui doit se poursuivre pour répondre aux besoins d'autres instances telles que la commission consultative paritaire (CCP)

en formation ordinaire, les conseils de discipline des CAP et CCP et le comité social territorial (CST) rattaché au CIG pour les affiliés employant moins de 50 agents.

Les instances médicales

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale a institué une instance médicale unique : le conseil médical, issu de la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Le conseil médical se réunit en formation restreinte et en formation plénière.

Conseil médical – Formation restreinte (CMFR)

À compter de la parution du décret, le conseil médical réuni en formation restreinte s'est substitué au conseil médical.

Cette fusion a été accompagnée d'une modification des motifs de saisine.

Ainsi, la formation restreinte du conseil médical n'est plus saisie pour :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs,
- le renouvellement des congés de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), sauf lors de la période charnière entre l'épuisement des droits à plein traitement et le passage à demi-traitement,
- la reprise, sauf lorsqu'elle intervient à l'épuisement des droits à congé pour raison de santé ou lorsque le bénéficiaire du CLM ou du CLD exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsque le congé a été octroyé d'office.

En revanche, elle doit être saisie pour toutes les périodes de disponibilité d'office pour raison de santé et en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans différents cas prévus par la réglementation.

À la suite de ces changements, 430 saisines portant sur des questions ne relevant plus de la compétence du conseil médical, ont été retournées aux employeurs.

Le nombre de dossiers reçus en 2022 par le secrétariat du conseil médical – formation restreinte est de 3 693, soit une moyenne mensuelle de 308.

Cette même année, 3 098 avis ont été rendus au cours de 32 séances, soit 97 dossiers en moyenne par séance.

- 35 % des avis rendus concernent des maladies qui relèvent de la psychiatrie ;
- 18 % de la cancérologie ;
- 16 % de la rhumatologie ;
- 31 % d'autres affections.

Plus de 2 700 rendez-vous auprès de médecins agréés ont été programmés afin de compléter les dossiers des agents et permettre à la formation de rendre un avis. Les avis rendus par la formation restreinte du conseil médical peuvent être contestés devant le conseil médical supérieur (CMS) dans un délai maximal de deux mois suivant leur notification. En 2022, le secrétariat du conseil médical a réceptionné 40 recours.

I Conseil médical – Formation plénière (CMFP)

À compter de la parution du décret, le conseil médical réunion en formation plénière s'est substitué à la commission de réforme. Cette fusion a été accompagnée d'un allègement des cas de saisine ; désormais, la formation plénière du conseil médical n'est plus saisie pour :

- les prolongations de disponibilité d'office pour raison de santé ;
- l'attribution de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) ;
- le reclassement pour inaptitude physique ;
- le temps partiel thérapeutique.

Le nombre de saisines reçues en 2022 par le secrétariat du conseil médical – formation plénière (CMFP), est de 2 105, soit une moyenne mensuelle de 175 saisines.

En 2022, le secrétariat du CMFP a organisé 42 séances comportant en tout 82 commissions* (dont 7 pour un établissement non affilié au CIG

et 15 pour des collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP). Trois commissions ont dû être reportées en raison d'un défaut de quorum. 2 189 dossiers ont été examinés.

Pour les collectivités et établissements affiliés, la répartition des séances est la suivante :

- 39 commissions pour les agents de catégorie C ; 1 791 avis ont été rendus.
 - 11 commissions pour les agents de catégorie B au cours desquelles 223 avis ont été rendus,
 - 10 commissions pour les agents de catégorie A au cours desquelles 109 avis ont été rendus.
- En 2022, en moyenne par séance, entre 9 et 10 agents sont venus consulter leur dossier ou en ont demandé la communication (soit 18 % des dossiers) et entre 2 et 3 agents ont été entendus (4,7 % des dossiers).

* une séance peut comporter plusieurs commissions de compositions différentes selon la catégorie hiérarchique, une collectivité affiliée ou non, la présence d'un médecin spécialiste.

• Dossiers examinés

	2020		2021		2022	
	Nombre de dossiers	%	Nbre de dossiers	%	Nbre de dossiers	%
Accident de service	438	21	455	18	389	18
Accident de trajet	177	9	190	8	123	6
Maladie professionnelle	632	31	680	28	546	25
Retraite pour invalidité	380	18	468	19	627	28
Allocation temporaire d'invalidité	360	17	547	22	447	20
Autres*	84	4	130	5	57	3
TOTAUX	2 071	100	2 470	100	2 189	100

* Reclassement/apptitude/inaptitude (25), disponibilité d'office (8), retraite à jouissance immédiate (2), majoration tierce personne (18), allocation d'invalidité temporaire (3), pension d'orphelin infirme (1)

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

L'année 2022 s'est caractérisée par un niveau soutenu de l'activité, avec 16 opérations organisées pour un nombre global de candidats inscrits de 12 701. Les agents de la direction ont été mobilisés par l'organisation de concours complexes quant à la nature des épreuves et quant aux nombres de candidats inscrits.

I Des concours complexes quant à la nature des épreuves

Les concours d'assistant d'enseignement artistique et assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe ont fait l'objet d'une organisation nationale avec une répartition des spécialités et des disciplines entre les centres de gestion de France métropolitaine.

Dans ce cadre, le CIG Petite Couronne a pris en charge plusieurs disciplines de la spécialité musique, à savoir « accompagnement danse », « percussions », « instruments anciens » et « contrebasse ». Pour les épreuves pédagogiques, les agents du CIG se sont déplacés dans les locaux des conservatoires de Montreuil, Romainville, Boulogne-Billancourt, Créteil, et Pantin, mais aussi à l'institution Sainte-Marie d'Anthony et au temple du Foyer de l'âme, dans le 11^e arrondissement de Paris.

L'organisation des épreuves, dont certaines se sont déroulées le samedi, le recrutement des intervenants et l'accompagnement des candidats ont nécessité un fort investissement des agents du CIG.

Le jury s'est réuni le mardi 20 septembre 2022 afin de statuer sur l'admission. 63 candidats ont ainsi été déclarés lauréats.

Les concours et l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^e classe, qui avaient débuté le 20 janvier 2022, date de l'épreuve écrite d'admissibilité, se sont achevés le 13 décembre avec la réunion du jury d'admission.

Pour les concours, 686 postes étaient ouverts (414 en externe, 272 en interne) et 387 candidats admis à concourir (94 en externe, 293 en interne). Le jury a finalement prononcé l'admission de 97 lauréats (27 en externe, 72 en interne).

Concernant l'examen professionnel d'avancement de grade, qui comptait 113 inscrits, 68 candidats ont obtenu une moyenne générale égale ou supérieure à 10/20 et ont été déclarés admis par le jury, soit un taux de réussite de 60,18 %.

En conclusion de ses travaux, le jury, au terme de ces opérations qui ont duré douze mois, et compte tenu de la complexité de l'organisation de certaines épreuves pratiques, a déploré le très faible taux de pourvoi des postes ouverts aux concours (14 %).



I La participation du CIG au processus d'élaboration des sujets nationaux

La cellule pédagogique nationale a poursuivi ses travaux de cadrage et d'élaboration des sujets nationaux des épreuves écrites de tous les concours transférés organisés en 2022, dont les concours de catégorie A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels. Le CIG Petite Couronne a participé activement à l'élaboration de ces sujets, au premier rang desquels ceux des concours d'attaché territorial. Rappelons que ce mode opératoire permet à la fois de minorer fortement les coûts d'élaboration des sujets grâce à leur mutualisation et de tendre vers un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire.

I L'organisation d'un séminaire pour les cadres pédagogiques

Les cadres pédagogiques du CIG ont participé, le 23 septembre 2022, à leur 1^{er} séminaire organisé dans le cadre de la cellule nationale. Les échanges ont porté sur les pratiques en matière d'élaboration des sujets, sur les cadrages des épreuves écrites et orales, ainsi que sur les chantiers à engager pour améliorer les procédures et outils mis à disposition des centres de gestion. Décision a ainsi été prise de centraliser la diffusion des notes de cadrages et des sujets d'Annales relevant de la cellule sur le site concours-territorial, portail national des concours et examens professionnels gérés par le GIP informatique des centres de gestion.

Afin de gérer plus simplement et à moindre coût l'hébergement et la livraison des sujets nationaux, il est envisagé de créer une plateforme sécurisée commune à tous les centres de gestion partie prenante de la cellule. Cet outil devra bien entendu répondre à toutes les exigences de sécurité et de confidentialité.

S'agissant des épreuves écrites, il est proposé de livrer aux centres de gestion, en complément des sujets et indications de correction, des grilles d'évaluation par nature d'épreuve, précisant au regard des cadrages les critères de fond et de forme à utiliser par les correcteurs, ceci afin de renforcer encore l'homogénéité des pratiques.

I La présidence de la commission recrutement

En sus de sa participation « habituelle » aux travaux de la cellule pédagogique nationale (près de 90 sujets ont été élaborés par les cadres pédagogiques), le CIG de la petite couronne s'est vu confier la présidence de la commission recrutement-concours de l'ANDCDG. Xavier Bastard, directeur général du CIG Petite Couronne, a ainsi succédé à Jean-Paul Huby, directeur général du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Chiffres clés 2022 :

- 16 concours et examens professionnels
- 12 701 candidats inscrits
- 7 113 candidats présents aux épreuves écrites
- 2 653 lauréats
- 9 jours d'épreuves écrites
- 81 jours d'épreuves orales



DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2022, la politique de développement durable a été développée notamment via une démarche ambitieuse de sobriété énergétique.

Une démarche de sobriété énergétique participative

Durant l'été 2022, conscients de la nécessité de poursuivre la démarche de développement durable, les élus du conseil d'administration et les membres de la direction générale ont demandé aux membres du groupe développement durable de formuler des propositions en termes de mesures de sobriété énergétique qui pourraient être instaurées au sein de l'établissement.

Ces propositions ont été remises fin septembre et examinées par la direction générale. La plupart de ces idées ont été retenues, d'autres ont été ajoutées à l'occasion de leurs échanges.

Cette réflexion ne s'est cependant pas limitée à quelques agents puisqu'un questionnaire a été adressé à l'ensemble du personnel du Centre pour participer directement à la co-construction du plan sobriété énergétique du CIG.

Parmi les mesures actées dès novembre 2022 : relevés de températures dans les bureaux, afin de disposer de données précises sur les modalités de chauffage au sein de l'établissement ; tests de nouveaux horaires de « mise en sommeil » du bâtiment (entre 18 h et 6 h le lendemain – sauf le lundi matin, 5 heures) ; coupure des ballons d'eau chaude (hors douche) ; généralisation de la mise en veille des appareils électriques ; installations de minuteries ou de détecteurs de présence dans les couloirs et les escaliers ; remplacement des bouteilles d'eau par des carafes et des verres ; installation de machines à café et de bouilloires collectives dans les espaces détente, en remplacement des machines individuelles ; incitation à utiliser les escaliers, en lien avec la lutte contre la sédentarité ; formation à l'écoconduite les agents amenés à se déplacer dans les collectivités ; déclaration des consommations d'énergie des bâtiments du CIG sur la plateforme numérique nationale.

D'autres mesures structurantes qui porteront leurs effets à moyen terme ont été décidées et seront réalisées progressivement : audit énergétique sur les 2 bâtiments de Pantin et Villiers-sur-Marne ; pose de panneaux photovoltaïques sur les terrasses sud ; parc automobile 100 % électrique et vélo électrique privilégié ; formation des agents aux bons gestes et à leur impact.



Enfin, des mesures à envisager en 2023, après une étude plus approfondie, ont été définies : multiplication par 5 de l'enveloppe budgétaire attribuée au groupe interne de développement durable ; amélioration de la gestion des thermostats de bureau, grâce à des relevés ; baisse de la commande générale de chauffage à 19 °C, sur la base de relevés dans chaque bureau occupé ; déclenchement de la climatisation qu'à partir de 26 °C ; détermination d'une ligne de conduite pour la mise à disposition d'appareils de chauffage individuels sur la base des données sur la température des bureaux ; contrôle et remplacement des contacteurs de fenêtres défectueux ; isolation des façades exposées au sud à l'aide de films réfléchissants ; réduction du nombre de copieurs utilisés ; installation d'essuie-mains dans les sanitaires ; proposition aux affiliés d'un outil de diagnostic par grandes thématiques (déplacements, alimentation des agents, déchets professionnels, usages numériques, dialogue social/démocratie, formation) ; diffusion auprès des affiliés intéressés la revue de presse du service documentation sur les sujets environnement/développement durable.

I Les semaines du développement durable

En septembre 2022, le groupe projet développement durable interne au CIG a lancé l'animation des semaines du développement durable. Ce sont 15 jours pendant lesquels plusieurs animations ont été proposées : un petit déjeuner inaugural de présentation, un challenge escaliers, une conférence sur la pollution numérique, un quizz, un atelier d'apprentissage du compostage, mais aussi la distribution d'une gourde distribuée à tous les agents du CIG. En participant nombreux aux différents événements organisés dans ce cadre, les agents ont montré combien ils étaient intéressés par les sujets environnementaux, sociaux et économiques qui composent le développement durable. Citoyens soucieux de leur environnement et de celui de leurs proches, ils ont également montré qu'ils étaient particulièrement attentifs à la crise climatique qui s'annonce et à ses conséquences.

I Favoriser la pratique du vélo

Les agents du CIG Petite Couronne sont nombreux à avoir adopté un mode de transport alternatif pour leurs déplacements privés comme pour leurs déplacements domicile-travail. Certains ont ainsi rapidement fait le choix du vélo.

Après avoir équipé le sous-sol d'un espace vélo et avoir organisé un atelier « spécial autoréparation mécanique », le groupe projet s'est lancé dans la labellisation de son action en faveur du vélo. Une fois avoir répondu aux éléments du cahier des charges du label « Employeur pro vélo », le CIG pourra se faire auditer afin d'obtenir sa labellisation.



I Accompagner les projets

Le groupe développement durable du CIG s'est associé de plus en plus régulièrement aux directions dans le cadre de projets. C'est le cas avec la DSI pour une étude conjointe avec le contrôle de gestion pour une meilleure répartition des copieurs dans le bâtiment. C'est aussi des propositions dans le cadre du plan de sobriété avec des mesures concrètes et atteignables. Le suivi des actions se fera à long terme avec la direction générale du CIG.

UNE STRATÉGIE FINANCIÈRE TOURNÉE VERS LES AFFILIÉS

L'exercice 2022 a été marqué à la fois par le déploiement de dispositions de la loi de transformation de la fonction publique et par la volonté du CIG de répondre au défaut d'attractivité actuel de la fonction publique territoriale.



I La section d'investissement témoigne des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés

Comme depuis 2020 et 2021, la crise sanitaire et la guerre en Ukraine, du fait notamment de l'allongement des délais d'approvisionnement, ont perturbé la réalisation de certaines opérations de travaux. Pour la deuxième année consécutive, la révision de la machinerie des ascenseurs a par exemple dû être repoussée (soit 390 000 euros de restes à réaliser reportés en 2023).

Pour autant, un total de 1,7 million de dépenses d'équipement a été réalisé en 2022, dont une nouvelle acquisition de matériel et de logiciels informatiques pour 546 625 euros, le développement d'une solution de CRM pour 176 702 euros) ou encore l'équipement technique des salles du CIG pour 125 668 euros.

Ce niveau de dépenses est similaire au niveau constaté en 2021. Les services ont donc été pleinement mobilisés pour réaliser les projets qui leur ont été confiés, dans l'intérêt des affiliés et des agents de l'établissement.

Quant aux recettes, elles se sont établies à 1,45 million d'euros.

I La section de fonctionnement a été déficitaire, du fait d'une baisse conjoncturelle du niveau des recettes

Les recettes réelles de fonctionnement ont atteint 28,29 millions en 2022, soit une baisse de 1,3 million d'euros au regard de l'exercice 2021 qui s'explique essentiellement par la forte diminution de la compensation financière versée par le CNFPT depuis le transfert des missions « Organisation de concours », « Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) » et « Reclassement des fonctionnaires inaptes ».

Ces recettes sont similaires aux dépenses réelles de fonctionnement qui s'élèvent à 28,46 millions en 2022 (+ 0,92 M€ par rapport à l'exercice 2021), une fois intégrés les rattachements de l'année. Ces données marquent le retour d'une activité plus forte au sein de l'établissement après deux exercices marqués par les effets de la crise sanitaire.

S'élevant à 6,43 millions, les charges à caractère général ont fortement progressé par rapport au précédent exercice. Cela s'explique par un contexte de retour de l'activité au sein de l'établissement, la consommation des crédits affectés aux fournitures administratives, aux prestations repas, à la formation, à l'organisation des concours et aux fluides ayant repris.

Quant aux charges de personnel, elles sont restées stables entre deux exercices, passant de 20,19 millions en 2021 à 20,11 millions en 2022 avec un taux de réalisation de 98,55 %. L'année 2022 a été marquée par de nombreux mouvements : 45 départs et 55 recrutements. La loi de transformation de la fonction publique a notamment entraîné une baisse importante du nombre d'agents FMPE, passés de 29 en janvier 2022 à 15 en janvier 2023.

Enfin, les autres charges de gestion courante ont été principalement consacrées au remboursement des décharges d'activité syndicale (DAS) qui représentent un total de 1,3 million en 2022 contre 1,12 million en 2021.

Le résultat déficitaire (- 1025756,42€) dégagé par la section de fonctionnement en 2022 s'explique principalement par la baisse mécanique de la compensation financière reversée par le CNFPT. C'est la consommation des excédents 2022 reportés qui permet de compenser ce recul ponctuel des recettes, conformément à la stratégie du CIG de maintien de son taux de cotisation à 0,50 % et de financement de son développement par la mobilisation de ses ressources propres.



Malgré un contexte incertain, le CIG a renforcé ses capacités d'intervention en 2022, soucieux de déployer des pratiques innovantes dans l'intérêt de ses affiliés. »



CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81
communication@cig929394.fr

cig.
Petite
Couronne