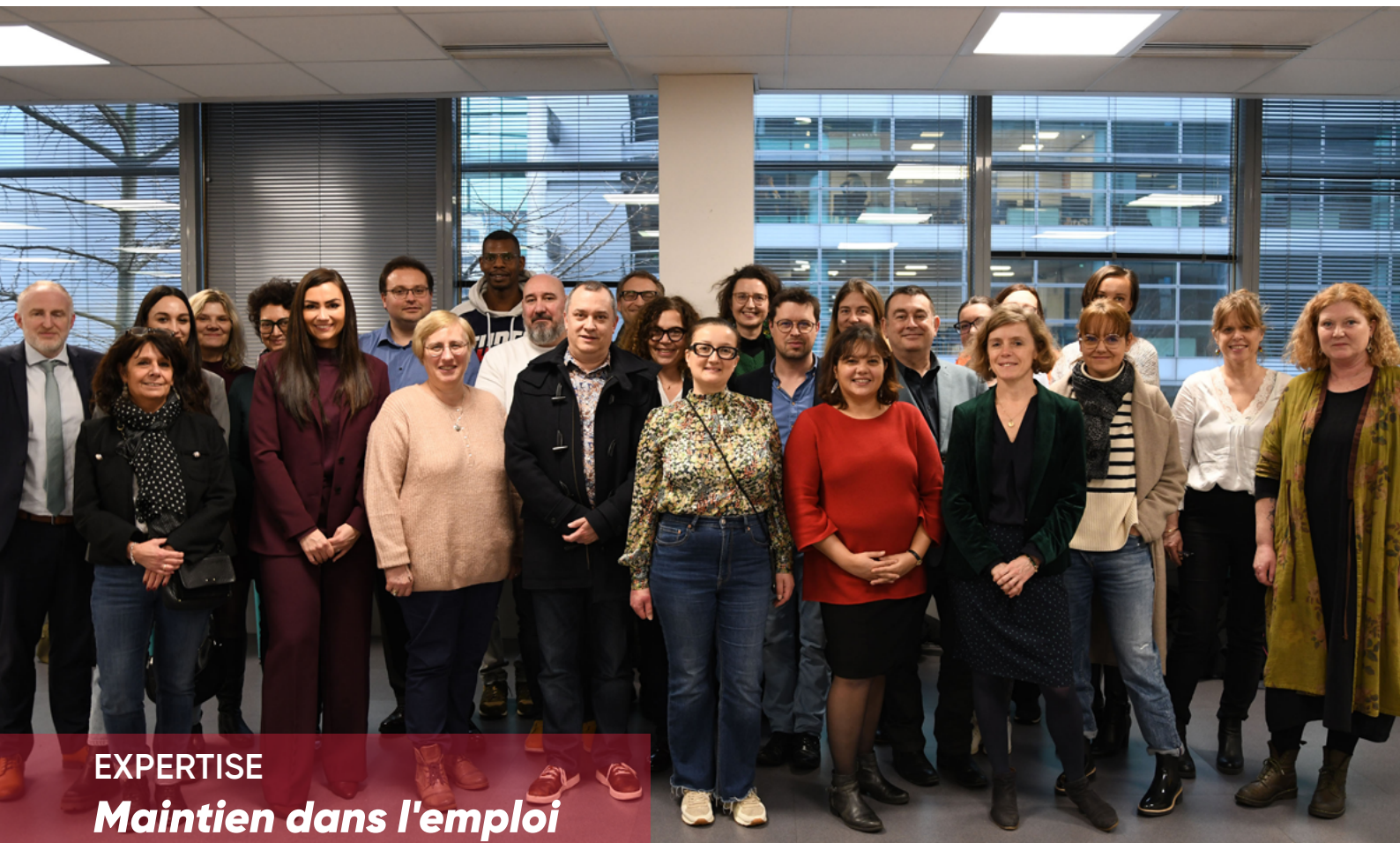


COLLECTIVITÉS

Le journal du CIG destiné aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés



EXPERTISE
Maintien dans l'emploi

**LE CIG ET LE CNFPT
ACCOMPAGNENT
UN COLLECTIF DE DRH**



Édito

RENFORCER NOS LIENS AVEC LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

« Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels », l'une des 4 orientations stratégiques du projet d'établissement Proximité II, se concrétise. Pour preuve, ces trois actions récentes :

Le 5 février dernier, j'ai signé, avec la présidente du tribunal administratif de Melun, une convention pour le développement du recours à la médiation dans le ressort du Val-de-Marne. Ceci afin de promouvoir plus largement le recours à la médiation dans les litiges intéressant les collectivités, établissements et agents publics territoriaux à tous les stades possibles d'un contentieux.

Du 16 octobre 2023 au 8 février dernier, le CIG a proposé, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT, un cycle de formation sur le thème du maintien dans l'emploi à un collectif d'une vingtaine de DRH et DRH adjoints des collectivités et établissements de la petite couronne.

Enfin, depuis le 5 février dernier, 15 futurs gestionnaires RH ou gestionnaires comptables, sélectionnés en partenariat avec France Travail suivent une formation de 10 semaines au CIG. Autant d'actions concrètes proposées à tous nos partenaires pour faire évoluer la fonction publique territoriale.

**Le président,
Jacques Alain Bénisti**

Maire de Villiers-sur-Marne,
Député honoraire.

SOMMAIRE

3. GRH

➤ Le CIG favorise le partage d'expérience entre responsables des ressources humaines

4. Enjeux

➤ Offrir aux affiliés le meilleur service possible à un taux de cotisation stabilisé

5. Rencontre avec

➤ Catherine Desprès, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, vice-présidente du CIG Petite Couronne

6. Infographie

➤ Enquête administrative et dispositif de signalement : comment être accompagné par le CIG ?

7-8-9. Expertise

- Signature d'une convention de médiation
- Retraite : testez dès maintenant le nouvel outil de simulation
- Les nouveaux dispositifs de PSC se préparent aujourd'hui
- De nouveaux gestionnaires finances-RH

10. Infographie

➤ Les dispositifs psychosociaux

11. En bref

➤ Brèves d'actualité

12. Portrait

➤ Laurent Spolti, DRH d'Arcueil



L'annualisation est un thème sur lequel le CIG a reçu beaucoup de demandes de la part des collectivités. C'est pourquoi le centre de gestion a proposé un atelier en présentiel début octobre, complété par un second rendez-vous fin février, pour une vingtaine de responsables RH de collectivités de la petite couronne volontaires.

ANNUALISATION FAVORISER LE PARTAGE D'EXPÉRIENCE ENTRE RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES

En janvier 2022, la Ville de Gournay-sur-Marne a mis en place l'annualisation du temps de travail pour ses agents des secteurs animation et éducation. Une expérience réussie que le CIG a souhaité mettre en lumière auprès d'autres collectivités.

L'annualisation du temps de travail est un sujet complexe pour les collectivités. C'est pourquoi le CIG a souhaité lancer un atelier, dans la foulée du travail d'accompagnement proposé ces dernières années aux employeurs territoriaux dans le cadre de la mise en conformité aux 1 607 heures. « C'est un thème sur lequel nous avons reçu beaucoup de demandes de la part des collectivités, souligne Estelle Bouchetard, chargée d'études et de conseil RH à la direction de l'emploi territorial du CIG. Au-delà d'une volonté de mieux connaître la réglementation, on sent un réel besoin d'échanger face aux questions communes qui se posent en pratique : quelles missions annualiser, quels outils et logiciels utiliser, quelle méthode appliquer... ».

Un atelier au CIG a donc été organisé début octobre dernier, complété par un second rendez-vous fin février, pour une vingtaine de responsables RH de collectivités de la petite couronne

volontaires, en s'appuyant notamment sur le retour d'expérience de la Ville de Gournay-sur-Marne (Seine-Saint-Denis, 150 agents). « *L'une des caractéristiques de notre démarche, c'est d'avoir pris le temps de concerter les représentants du personnel et les agents eux-mêmes, précise Reda Derouiche, directeur des ressources humaines de la collectivité. Cela nous a pris environ 8 mois, mais il était très important de mettre au clair certains points comme le vocabulaire, par exemple pour dissiper certaines confusions : RTT, journées off... ».*

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE PERSONNELLE

Les participants aux ateliers du CIG témoignent tous de l'intérêt qu'ils ont trouvé dans cette démarche qui leur permet de mesurer le propre niveau de « maturité » de leur collectivité, en observant comment les choses fonctionnent ailleurs et en bénéficiant d'une expertise et d'un accompagnement.

Mais, beaucoup l'admettent, le chantier de l'annualisation est encore une perspective lointaine, avec plusieurs étapes préalables à franchir, notamment l'identification des temps de travail. Le jeu en vaut pourtant la chandelle pour Reda Derouiche : « *Pour les agents concernés, l'annualisation permet de trouver un juste milieu entre qualité de vie au travail et qualité de vie personnelle. Actuellement, la journée d'un animateur est discontinue. Notre objectif est d'améliorer cette organisation de travail. Nous avons d'ailleurs veillé à ce que les agents puissent disposer de congés à chaque période de vacances scolaires. Certes, cela a un coût et nous oblige à recruter, notamment pour nous conformer aux taux d'encadrement. Mais c'est un choix que nous assumons. Nous le mettons d'ailleurs en avant dans le cadre de notre marque employeur. Il est certes encore un peu tôt pour tirer des enseignements détaillés, mais on constate déjà de manière évidente une baisse de l'absentéisme.* » ●

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2024

OFFRIR AUX AFFILIÉS

LE MEILLEUR SERVICE POSSIBLE

À UN TAUX DE COTISATION STABILISÉ

Le 27 mars dernier, au cours du conseil d'administration du CIG, les élus ont adopté le budget primitif (BP) de l'établissement. Un budget qui traduit en données chiffrées les objectifs stratégiques du centre de gestion.

L'équilibre général du BP 2024 s'établit à 61,65 millions d'euros en section de fonctionnement et à 5 340 450 € en investissement.

La stratégie repose sur un double objectif : fixer le taux de la cotisation à un niveau réduit, en utilisant les marges de manœuvre engendrées par l'excédent de fonctionnement cumulé et le remboursement intégral de l'encours de la dette ; adapter la tarification des missions optionnelles à leur coût réel, après analyse des données issues de la comptabilité analytique.

Cette stratégie financière est perceptible dans le BP 2024 : le produit de la cotisation a en effet été estimé à 17,5 millions d'euros cette année et reste inférieur aux 18,2 millions d'euros inscrits au BP 2020, il y a quatre ans. Pour 2024, il a été décidé de maintenir le taux de 0,50 % adopté en 2021. Rappelons que le taux de la cotisation a été réduit de 17 % entre 2019 et 2021, passant de 0,60 % à 0,50 % au cours de la période. Le CIG a instauré le plus bas taux institué par les centres de gestion au niveau national. Par cette diminution, qui aura un impact croissant sur le long terme, le CIG accompagne à sa mesure ses affiliés, qui évoluent dans un contexte budgétaire incertain et tendu.

2024 verra se finaliser la réflexion sur la tarification des missions optionnelles grâce à la comptabilité analytique. Activité par activité, il s'agira de déterminer la tarification juste pour les affiliés, à la hausse ou à la baisse. Cette mise en cohérence sera menée sur plusieurs années, avec l'objectif de déterminer des tarifs clairs et accessibles. Dans l'immédiat, les tarifs 2024 s'appliqueront conformément aux décisions de stabilité prises fin 2023.

Quant aux charges de fonctionnement, elles contribueront à la protection des agents, des locaux et à la proximité avec les affiliés, notamment par un renforcement de la visibilité et la lisibilité de son offre. Il s'agira également de poursuivre le développement des missions et de développer l'usage et l'analyse de la data.

Enfin, les investissements - 4 millions, hors restes à réaliser - répondront aux besoins du quotidien dans le cadre d'une démarche responsable en matière environnementale, comme la mise en œuvre des préconisations de l'audit énergétique. D'autres projets seront réalisés, comme le démarrage des travaux de l'antenne de Villiers-sur-Marne ou la poursuite des projets de dématérialisation des données, dans l'objectif de fluidifier les transmissions de données entre le Centre et les affiliés. Les dotations informatiques adaptées et performantes sont aussi inscrites.

Grâce à sa capacité d'autofinancement et à son excédent de clôture cumulé, le CIG financera ses prochaines opérations sans recourir à l'emprunt. ●



« Le CIG va déployer cette année des ateliers pour les gestionnaires RH des affiliés sur la CCP afin qu'ils saisissent plus et mieux »



Conseillère municipale de Choisy-le-Roi, Catherine Desprès, vice-présidente du CIG Petite Couronne, assure la présidence de la CCP en formation ordinaire et du CST des moins de 50. Elle siège également en tant que représentante des collectivités au sein de la CAP C et de la CCP en formation disciplinaire.

RENCONTRE AVEC

→ **Quel bilan tirez-vous de la réforme de la CCP ?**

Une CCP unique pour toutes les catégories d'agents contractuels facilite la gestion de l'instance : les séances sont regroupées sur une seule journée par mois et tout le monde est convoqué en même temps. S'il existait des inquiétudes sur le caractère unique, les membres trouvent, à l'usage, que c'est plutôt une richesse. Toutefois, les rares saisines à l'initiative des agents concernent uniquement la révision du compte rendu d'entretien professionnel. Il en existe pourtant 4 autres*. De nombreux contractuels ignorent le rôle de la CCP et, quand ils le connaissent, contestent très rarement les décisions de leur employeur, peut-être par crainte que cela dégrade leur relation de travail ?

→ **Quel regard portez-vous sur le fonctionnement du CST placé auprès du CIG ?**

L'instance fonctionne bien, mais certains sujets font l'objet de trop peu de saisines**, alors même qu'ils nécessitent un avis ou une information préalable. C'est le cas de sujets structurants de politique RH (les lignes directrices de gestion) ou en matière de santé et de sécurité au travail (dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, désignation obligatoire d'un agent chargé d'assurer une fonction d'inspection, transmission de la lettre de cadrage de l'assistant de prévention, élaboration ou mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels). Les obligations réglementaires correspondantes ne sont vraisemblablement pas non plus remplies. Pour les plus petits affiliés, ces sujets sont lourds à porter, mais le CIG est là pour les aider.

→ **Pourquoi vous semble-t-il important de vous**

investir dans le bon fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG ?

Ce sont des espaces de dialogue social essentiels entre représentants des employeurs et représentants du personnel, dans l'intérêt des agents et des collectivités. Malheureusement, peu d'élus sont volontaires pour y participer, pourtant plus on est nombreux moins la charge est lourde pour chacun de nous. J'invite tous les élus intéressés à contacter le CIG***.

Comme présidente des instances, je m'efforce de créer les conditions d'échanges constructifs entre les deux collègues, au-delà des « postures », qui permettent d'obtenir régulièrement un consensus dans l'avis rendu.

→ **Dans quelle mesure pensez-vous que le projet d'établissement « Proximité II » va permettre d'aider les collectivités de la petite couronne à répondre aux enjeux RH d'aujourd'hui et de demain ?**

La modernisation de l'établissement et la poursuite de l'innovation passent par la dématérialisation des saisines pour faciliter l'activité des DRH et l'instruction par le CIG. Après Net-CAP, déployé en février 2023, c'est l'outil Net-PI pour la promotion interne qui va être lancé. La réflexion est engagée pour les autres instances, y compris la discipline et le conseil médical.

Par ailleurs, il nous faut sensibiliser gestionnaires RH et agents afin qu'ils saisissent plus et mieux.

Concernant le CST, le CIG accompagne les affiliés pour qu'ils saisissent et se saisissent de l'instance. Les membres seront accompagnés, à l'instar de ce qu'on a fait pour les CAP et la CCP. Enfin, chaque employeur est invité à présenter son dossier (en présentiel ou en visioconférence) et échanger avec les membres pour dynamiser l'instance. ●

* www.cig929394.fr/grh/organismes/contractuels-saisir-commission-consultative-paritaire-ccp

** www.cig929394.fr/grh/organismes/comite-social-territorial-cst

*** Aurore Rançon-Meyrel, tél. : 01 56 96 81 07 / a.rancon-meyrel@cig929394.fr

Infographie •

Enquête administrative et dispositif de signalement : **COMMENT ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR LE CIG ?**

Le CIG propose désormais aux employeurs publics de la petite couronne deux accompagnements l'un sur l'enquête administrative et l'autre sur le dispositif de signalement. Plusieurs niveaux de prestation sont proposés, avec la participation possible de différents experts. Comment solliciter ces nouvelles prestations ? On vous explique tout.



Conseil

Adhérez dès à présent à la convention socle relative à la mission sur l'enquête administrative et au dispositif de signalement. Cette démarche, qui nécessite une délibération spécifique, est en effet un préalable avant toute intervention du CIG. En adhérant dès maintenant, vous pourrez bénéficier d'un accompagnement dans des délais plus rapides lorsque vous en aurez besoin.

Pour en savoir plus :
↳ www.cig929394.fr

1



Envoyez un courriel à l'adresse :
↳ enquete-signalement@cig929394.fr
Un accusé de réception vous sera transmis.

2



Si besoin, les membres de la mission d'accompagnement en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement vous contactent pour obtenir des informations complémentaires.

3



Sous des délais brefs, une proposition d'intervention sur-mesure vous est transmise (descriptif des modalités d'intervention, planning, devis) selon vos besoins et attentes.

4



Vous acceptez la proposition que vous retournez signée.

5



Le CIG peut alors mettre en place son intervention selon les modalités convenues.



Bon à savoir

Le CIG reste dans une posture d'accompagnant. Il ne se substitue pas à l'employeur pour faire l'enquête à sa place ou assurer le recueil et le traitement des signalements.

Mission enquête administrative et dispositif de signalement

↳ enquete-signalement@cig929394.fr

Des outils d'informations (guide pratique, boîte à outils) ainsi que la convention sont à votre disposition sur le site internet du CIG www.cig929394.fr

Signature de la convention par la présidente du tribunal administratif de Melun, Corinne Ledamoisel, et le président du CIG Petite Couronne, Jacques Alain Benisti, en présence notamment de Louise Harguinteguy, directrice générale adjointe chargée des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, et Christine Soler, médiatrice, du CIG.



SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE MÉDIATION ENTRE LE CIG PETITE COURONNE ET LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE MELUN

Le CIG Petite Couronne et le tribunal administratif de Melun ont signé le 5 février une convention pour le développement du recours à la médiation dans les litiges intéressant les collectivités, établissements et agents publics territoriaux du Val-de-Marne.

Cette convention vise à promouvoir plus largement le recours à la médiation à tous les stades possibles d'un contentieux - médiation préalable obligatoire (MPO), médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.

La médiation est un mode novateur de résolution des différends. Elle est conduite par un tiers qualifié, indépendant, neutre et impartial : le médiateur du CIG. Elle peut effectivement permettre à une collectivité et un agent en

litige de renouer le dialogue et de trouver par eux-mêmes, en toute confidentialité, la solution la mieux adaptée.

Dans le Val-de-Marne, plus de 18 000 agents, appartenant à 31 collectivités et établissements publics, sont d'ores et déjà couverts par la convention de MPO et 7 210 agents, appartenant à 15 collectivités et établissements publics, par la convention-cadre de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. D'autres conventions sont en cours de signature, les conventions pouvant être conclues à tout moment. ●

Pour en savoir plus :

↳ www.cig929394.fr/grh/missions-mediation

RETRAITE TESTEZ DÈS MAINTENANT LE NOUVEL OUTIL DE SIMULATION

La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) met à la disposition des employeurs territoriaux un nouveau simulateur en ligne pour les dossiers retraite.

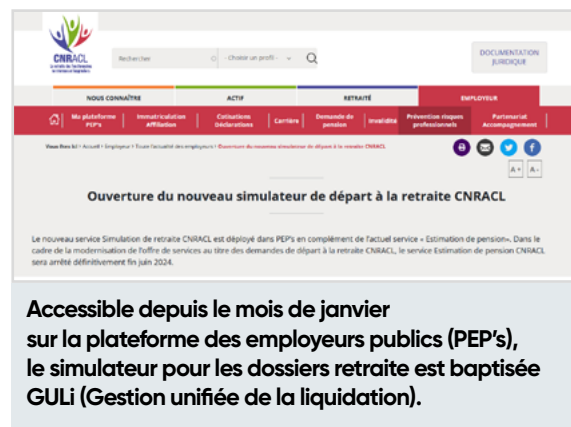
Accessible depuis le mois de janvier sur la plateforme des employeurs publics (PEP's), cette application est baptisée GULi (Gestion unifiée de la liquidation). « À la différence de l'outil d'estimation de pension utilisé jusqu'à maintenant, GULi permet de visualiser facilement différentes projections de carrière pour un agent : première date de départ possible en retraite, date d'annulation de la décote..., explique Gladys Gavieiro, cheffe du service retraite du CIG. Nous encourageons les gestionnaires retraite à tester dès maintenant l'application. Cela leur permettra de se préparer pour une autre échéance importante qui se profile : la mise en ligne du nouvel outil de

liquidation des dossiers retraite à compter du 1^{er} juillet prochain. »

Le service retraite du CIG Petite Couronne va proposer aux collectivités et établissements publics de la petite couronne des supports d'information pour les accompagner (module interactif d'e-learning sur le site internet du CIG, webinar, newsletter « Avenir, à venir », séances d'information pour les gestionnaires). ●

Pour en savoir plus et accéder au simulateur GULi :

↳ www.cnrACL.retraites.fr/employeur/actualites/ouverture-du-nouveau-simulateur-de-depart-la-retraite-cnrACL



Expertise •

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) LES NOUVEAUX DISPOSITIFS 2025 DE PSC SE PRÉPARENT AUJOURD'HUI



Kamélia Pinat, experte chargée du pilotage des contrats au CIG Petite Couronne (cf. contact).

Pour permettre aux employeurs de la petite couronne de bénéficier de dispositifs de PSC mutualisés dès 2025, le CIG lance une consultation. Les collectivités sont invitées à y prendre part au plus vite. Explications avec Kamélia Pinat, experte chargée du pilotage des contrats au CIG.

Quelles sont les conditions réglementaires qui encadrent la participation des employeurs publics à la PSC de leurs agents ?

L'ordonnance du 17 février 2021, relative à la PSC dans la fonction publique, a institué une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement d'une partie des contrats souscrits par leurs agents. Le 11 juillet 2023, l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux a été signé par la coordination des employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives pour améliorer les droits des agents dans le domaine de la prévoyance. Mais à cette date, ce texte n'a pas encore été transposé en loi ou en règlement.

Malgré cette incertitude, pourquoi le CIG a-t-il fait le choix de lancer la préparation des dispositifs 2025 ?

Les délais sont extrêmement serrés pour permettre à l'ensemble des employeurs de la petite couronne de bénéficier de dispositifs d'assurance collective (convention de participation) dès l'année prochaine. Le CIG a donc décidé de rassembler ses forces et de

lancer une consultation en ce printemps 2024. Un dialogue organisé avec des représentants de collectivités et des organisations syndicales représentatives nous permettra d'établir un cahier des charges en adéquation avec les



Comme l'a rappelé Philippe Laurent, vice-président du CIG, lors de la Conférence du dialogue social du 19 décembre, l'accord national du 11 juillet 2023 n'a pas encore été transposé en loi ou règlement, ce qui laisse planer des incertitudes sur le périmètre exact des futurs dispositifs 2025.

dispositions normatives et les besoins des agents. Puis nous lancerons une mise en concurrence pour sélectionner les organismes d'assurance dont les contrats seront proposés aux employeurs qui le souhaitent. Au regard des enjeux et de la complexité de la matière, le CIG travaille avec un actuaire-conseil expert et expérimenté.

C'est donc dès maintenant que les collectivités intéressées doivent se manifester auprès du CIG ?

En effet. Il leur faut nous informer le plus rapidement possible de leur intention d'adhérer à l'un et/ou l'autre des dispositifs de PSC, prévoyance et/ou santé. Il leur faut aussi nous fournir les données statistiques de leur effectif à assurer. Ce sont des éléments nécessaires à la tarification par les organismes d'assurance. Une décision de l'assemblée délibérante, après avis du CST, sera également indispensable pour préciser le mode de contractualisation retenu (contrat collectif), l'adhésion au contrat conclu par le CIG et le montant de la participation.

Nous recommandons aux employeurs de consulter les informations et documents utiles qui sont mis à leur disposition sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/sante/nouveaux-dispositifs-psc-2025 ●

 **CONTACT**

Kamélia Pinat

MISSION PILOTAGE DES CONTRATS
psc@cig929394.fr

DE NOUVEAUX GESTIONNAIRES FINANCES-RH FORMÉS POUR LES COLLECTIVITÉS DE LA PETITE COURONNE

Du 5 février au 9 avril, le tout premier cursus de gestionnaire en finances et ressources humaines a permis de former 15 agents, qui ont pu être recrutés en mission d'intérim de 6 mois par des collectivités volontaires.

Cette action s'inscrit notamment dans le cadre du partenariat entre le CIG Petite Couronne et France Travail, qui a participé à la sélection des participants. Animée par ADIAJ Formation, et en partie par des agents du CIG, la formation a porté sur l'organisation de la fonction publique territoriale, la gestion de carrière et la rémunération, ainsi que la comptabilité et les marchés publics. Elle a aussi intégré deux semaines de stages de terrain. À l'issue de ce cursus, les gestionnaires ainsi préparés ont pu débiter, via la mission d'intérim territorial du CIG, une première intervention de 6 mois dans des collectivités volontaires.

« La création de cette formation est l'une des actions prévues dans notre plan global en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial, rappelle Diana Devy, directrice déléguée chargée des ressources humaines et de l'emploi territorial du centre de gestion. Elle permet d'amener de nouveaux profils de candidats vers les métiers territoriaux, tout en répondant aux besoins des collectivités affiliées en matière de recrutement. » ●



Le 9 avril s'est achevé le premier cursus de gestionnaire en finances et ressources humaines, fruit du partenariat entre le CIG Petite Couronne et France Travail. Cette formation était animée par ADIAJ Formation et en partie par des agents du CIG.

Pour en savoir plus :

SERVICE ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET INTÉRIM
CIG Petite Couronne
interim@cig929394.fr

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LE CIG ET LE CNFPT ACCOMPAGNENT UN COLLECTIF DE DRH

Le CIG a organisé, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT, un cycle de formation sur le thème du maintien dans l'emploi, du 16 octobre 2023 au 8 février 2024.

Une vingtaine de DRH et DRH adjoints des collectivités et établissements de la petite couronne se sont ainsi retrouvés à 5 reprises pour parfaire leurs connaissances, mais aussi partager leurs pratiques et être conseillés dans la mise en application d'un programme de maintien dans l'emploi au sein de leur collectivité.

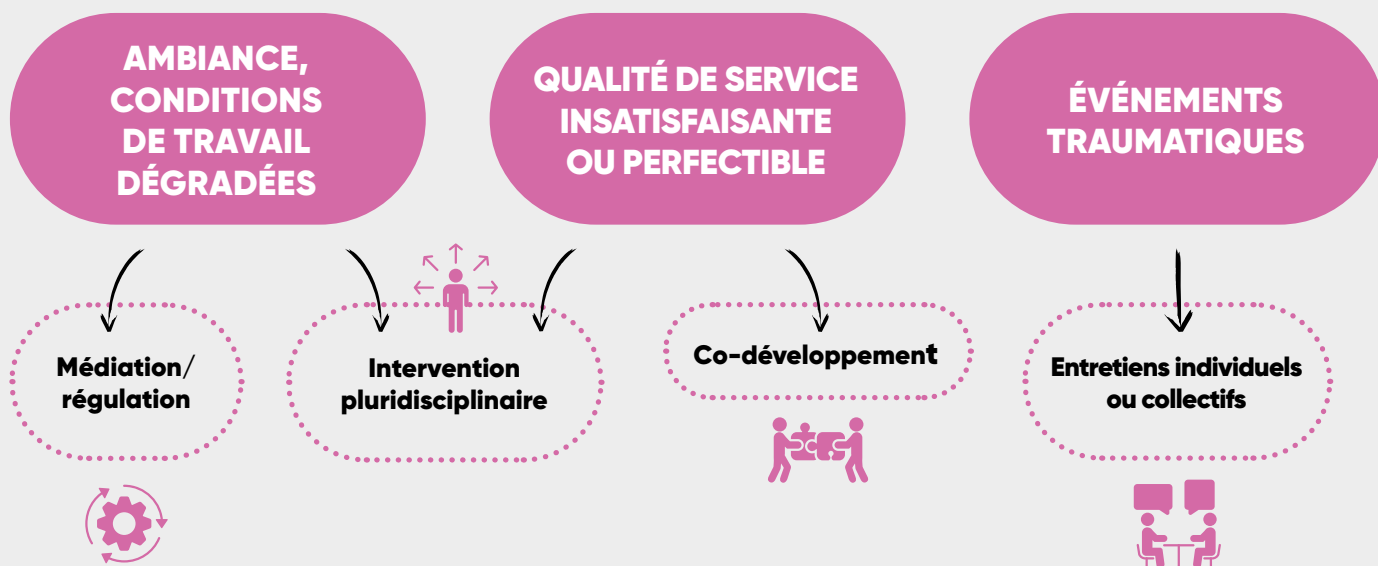
Dans les contenus proposés, le maintien dans l'emploi a été abordé au sens large : aspects juridiques, économiques, accompagnements des agents et dialogue social, ce qu'a apprécié Stéphanie Potel, DRH de Bry-sur-Marne (400 agents) : « Les aspects de reclassement ou encore de prévention m'ont particulièrement intéressée. C'est important de pouvoir intervenir avant que la situation d'un agent

ne devienne problématique. Les retours d'expérience, les échanges avec les autres DRH, les interventions des experts du CIG, du CNFPT et des partenaires extérieurs comme le FIPHFP... tout cela m'a donné de nouvelles pistes à explorer ! »

François-Xavier Choïnel, DRH adjoint aux Lilas (500 agents), venait lui aussi chercher une méthodologie pour mettre en place un dispositif adapté dans sa collectivité. Il salue notamment la qualité du cadrage juridique : « Le cycle m'a apporté à la fois les références juridiques, des modèles de documents utiles et des conseils sur les choses à faire ou à ne pas faire. Les intervenants étaient en phase avec les réalités du terrain et nous avons eu des retours d'expérience de toutes les strates de collectivité. La dynamique du groupe était excellente, à la fois bienveillante et iconoclaste. Nous avons pu constituer un vrai réseau entre DRH pour poursuivre sur cette lancée. » ●

Les dispositifs psychosociaux du CIG

Le CIG propose aux collectivités et établissements publics affiliés de mettre en place, ponctuellement ou de façon pérenne, des dispositifs psychosociaux qui font appel à des compétences pluridisciplinaires : ergonomie, psychologie. En fonction du contexte et du besoin, une articulation peut être faite avec d'autres compétences du CIG afin de compléter la réponse (conseil en organisation et méthodes, etc.).



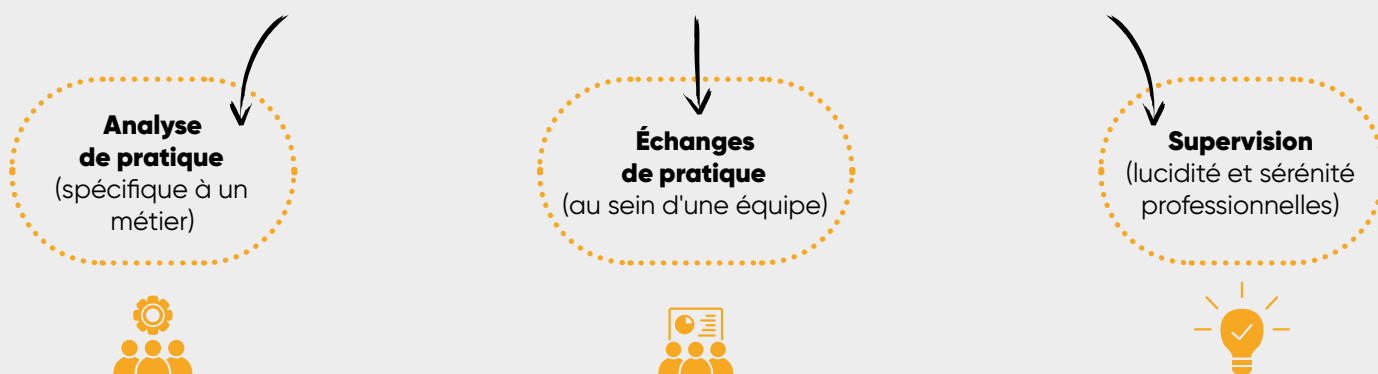
DISPOSITIFS PONCTUELS

COLLECTIF DE TRAVAIL

Ex. travailleurs sociaux ; médecins ; agents d'accueil ; services RH ; policiers municipaux ; maîtres nageurs...

DISPOSITIFS PÉRENNES

MÉTIERS À FORTE CHARGE ÉMOTIONNELLE



En bref •

Pourquoi relayer « La territoriale en petite couronne fait son show »

Lancée le 18 mars dernier, la campagne « La territoriale en petite couronne fait son show » promeut la fonction publique territoriale en petite couronne et la richesse de ses métiers.

Le CIG Petite Couronne s'est en effet associé à trois stand-uppers de talent, Tania Dutel, Charles Nouveau et Reda Saoui, pour concevoir 3 sketches vidéos avec un regard décalé et humoristique. Cette initiative doit permettre aux employeurs publics de la petite couronne de faire connaître les opportunités professionnelles qui existent dans le service public territorial et diversifier encore le public auquel ils s'adressent pour leurs recrutements, en touchant de nouveaux profils, plus jeunes et plus connectés.

Le succès de cette campagne repose en grande partie sur les affiliés. Plus elle sera relayée sur les sites Internet et les réseaux sociaux, plus elle gagnera en audience et touchera son public. Le CIG Petite Couronne s'appuie également sur une agence de relations presse pour médiatiser cette initiative originale. ●

Contact : communication@cig929394.fr



« Apprenti, je dis oui ! » ou le forum de l'apprentissage, 2^e édition

Pour la 2^e année consécutive, le CIG Petite Couronne et le CNFPT Île-de-France organisent leur forum de l'apprentissage. Ce dernier aura lieu le 30 avril 2024 à Pantin.

Cette initiative est destinée à accompagner les employeurs territoriaux dans le recrutement d'un apprenti et à attirer de nouveaux profils de candidats vers les emplois de la FPT.

Cette édition mettra notamment l'accent sur les métiers de la petite enfance, de l'informatique, de l'administration, des espaces verts, des réseaux, des bâtiments et de la transition écologique.

Des animations, du coaching et des conférences à destination des apprentis et employeurs seront proposés à cette occasion.

Un sourcing sera effectué par France Travail et Cap Emploi sur la base des offres transmises en amont.

Cette action devrait être reconduite en 2025. ●

Contact : bourseemploi@cig929394.fr

LA TERRITORIALE EN PETITE COURONNE

fait son show !

avec Tania Dutel, Charles Nouveau et Reda Saoui !

Visionnez leurs sketches et découvrez
la fonction publique territoriale et ses opportunités
professionnelles en petite couronne !



« Objectif retraite » ou le forum des agents territoriaux de la petite couronne, 3^e édition

Cette année, le forum « Objectif retraite » se déroulera sur 3 jours, les 9, 10 et 11 septembre, de 9 h 30 à 18 h, et s'adressera à tous les agents territoriaux actifs de plus de 57 ans de la petite couronne.

Ces agents pourront ainsi rencontrer et dialoguer avec une

vingtaine d'exposants (service retraite du CIG Petite Couronne, caisses de retraite, mutuelles, associations de retraités...) et assister à des conférences afin de bien préparer leur retraite.

La 1^{re} édition a eu lieu le 30 juin 2022 pour les agents territoriaux de la Seine-Saint-Denis et la 2^e édition, les 27 et 28 novembre pour les agents des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne.

Plus d'informations prochainement. ●



Portrait • **Laurent Spolti**

UN « AUTODIDACTE » DES RESSOURCES HUMAINES



Laurent Spolti est directeur des ressources humaines de la Ville d'Arcueil (Val-de-Marne – 600 agents permanents) depuis septembre 2022. Alors qu'il a déjà 30 années expérience dans la territoriale, c'est la première fois qu'il occupe ce niveau de responsabilité. Rencontre.

« *Repositionner la direction en véritable service support* ». C'est la tâche prioritaire à laquelle Laurent Spolti s'est attelé en prenant la tête des ressources humaines de la Ville d'Arcueil. Placé sous la délégation directe du maire, il a réorganisé sa direction, dont le fonctionnement avait été entravé par des difficultés de recrutement sur des postes clés.

Un peu plus d'un an après le début de sa mission, il mesure le chemin parcouru : « *Avoir pu recréer du lien avec les autres services et redonner de la confiance était important. Et c'est une source de satisfaction pour moi. Certes, les attentes n'en sont que plus grandes. Mais j'ai avec moi une équipe consciencieuse et attentionnée, toujours de bonne humeur. Ce sont pour beaucoup des collègues qui viennent de divers métiers, riches de leurs expériences passées et d'une forte connaissance de la collectivité et de ses acteurs et actrices. Arcueil est une ville à taille humaine, où les valeurs de respect, de solidarité et de partage ne sont pas des vains mots.* »

Laurent Spolti est un « autodidacte », un praticien des ressources humaines. Originaire de Solliès-Pont (Var), près de Toulon, il a commencé sa carrière dans sa commune, après une année d'étude de droit. Recruté sur un emploi aidé, il a progressé jusqu'à devenir titulaire. Il choisit alors de « monter à Paris » en 1993 pour travailler dans les ressources humaines. « *Par conviction, souligne-t-il. Je crois vraiment qu'on ne fait rien tout seul. L'écoute, le respect, la transparence, ce sont pour moi trois exigences essentielles. À une époque, j'ai même envisagé d'être psychologue.* »

Après avoir passé une vingtaine d'années à la Ville d'Antony (Hauts-de-Seine), où il évolue jusqu'au poste de DRH adjoint, Laurent Spolti intègre l'établissement Grands Lacs de Seine, pour conduire la création du service du personnel et le transfert d'agents de la Ville de Paris vers la FPT. Il revient alors à Antony pour aider à la structuration RH de la communauté

d'agglomération des Hauts-de-Bievre (Hauts-de-Seine et Essonne). Il travaille ensuite en tant qu'expert juridique au CIG (au service SVP Statut) puis comme DRH adjoint à la Ville de Malakoff (Hauts-de-Seine), avant d'intégrer la Ville d'Arcueil. « *J'ai construit ma carrière en considérant l'intérêt des missions avant l'aspect hiérarchique* », résume-t-il.

Parmi ses principaux axes de travail dans ses nouvelles fonctions, il cite notamment le maintien dans l'emploi. « *C'est un sujet qui s'inscrit dans ma réflexion globale de développement RH vers un meilleur accompagnement au changement. C'est pourquoi j'ai souhaité participer au cycle thématique proposé récemment par le CIG et le CNFPT [cf. page 9]. Être inventif dans ce domaine et échanger avec des experts et des collègues permet à la fois de prendre du recul et d'imaginer des outils de demain.* »

Mais plusieurs autres grands chantiers se profilent, avec le déménagement de l'hôtel de ville, la fin de l'adhésion au SIIM 94 (établissement spécialisé dans les services informatiques)...

Bref, pour celui qui trouve dans l'écriture un moyen de se ressourcer quasi quotidiennement, l'histoire ne fait que commencer : il reste bien d'autres pages à rédiger. ●



***J'ai choisi les
ressources humaines
par conviction : je
crois vraiment qu'on
ne fait rien tout seul.***



Collectivités est une publication du CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérain, 93698 Pantin Cedex.

/// Directeur de la publication: Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction: Xavier Bastard. Rédacteur en chef: Wilfrid Gerber. Rédacteur: Gaël Chartier.

/// Crédits photo: F. Brochiero, C.-L. Havet, B. Delessard, G. Chartier, M. Jouenne, Adobe Stock. Dr.

/// Conception graphique et mise en pages: C. Baudouin/C. Richard. Impression: Arteprint by SB. Dépôt légal: à parution. ISSN: 1631-4948