



Bilan 2014-2020

**VOTRE CENTRE
DE GESTION**

AU CŒUR DE LA GESTION
DES RESSOURCES
HUMAINES

CIG petite couronne



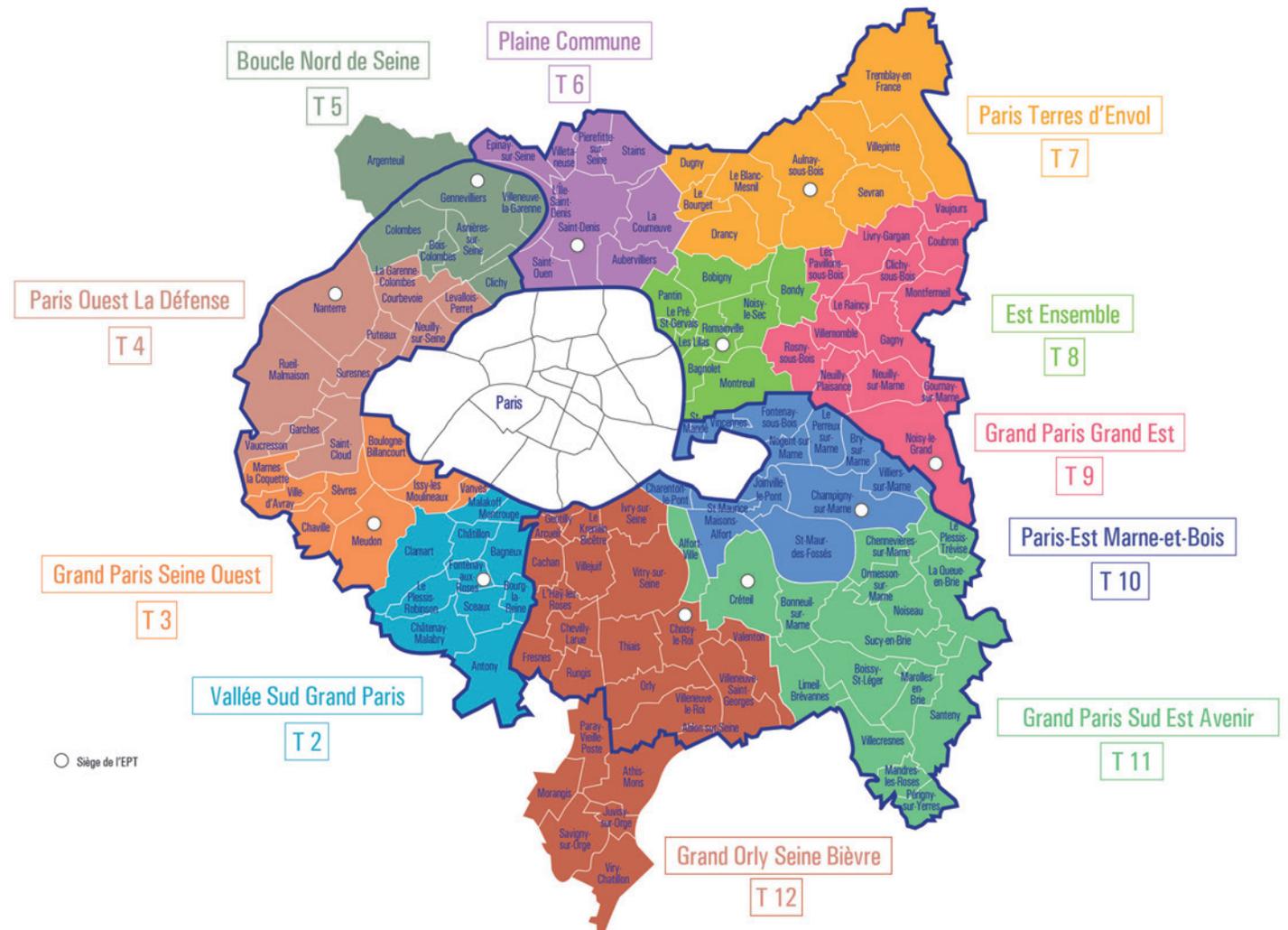


Sommaire

- P. 04 - 05 ● 2014-2020 : **une mutualisation efficiente**
- P. 06 - 07 ● 2014-2020 : **un rôle prépondérant en matière d'expertise statutaire et de sécurisation des actes juridiques**
- P. 08 - 09 ● 2014-2020 : **un déploiement du conseil, des prestations de services et des initiatives**
- P. 10 - 11 ● 2014-2020 : **le projet Proximité et la maîtrise budgétaire**
- P. 12 - 13 ● 2014-2020 : **le CIG, tiers de confiance vis-à-vis des employeurs**
- P. 14 - 15 ● 2014-2020 : **une promotion du dialogue social exemplaire**
- P. 16 - 17 ● 2014-2020 : **l'animation de réseaux et une influence auprès des pouvoirs publics**
- P. 18 - 19 ● Et demain ?

Une mutualisation efficace

- Pour les employeurs publics de la petite couronne, l'adhésion au CIG permet de mettre en commun des ressources à l'échelle du territoire et de bénéficier ainsi de prestations efficaces dans le domaine de la gestion des ressources humaines, pour un service public de qualité.
- L'élargissement du territoire couvert par le CIG avec la création des établissements publics territoriaux et le passage à un taux d'affiliation de 100 % ont marqué les dernières années de la mandature.





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

TOUJOURS ALLER DE L'AVANT

Au cours du mandat, votre centre de gestion est passé à 100 % d'affiliés. Ce résultat récompense les efforts pour maintenir le niveau d'expertise ainsi que les actions que le CIG a déployés dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines. Ce taux d'adhésion, s'il constitue une reconnaissance, nécessite également de toujours aller de l'avant. L'attractivité de l'affiliation ainsi que l'intérêt et l'efficacité de la démarche « Proximité » que nous portons depuis le début du mandat doivent être soutenus et se poursuivre. C'est l'exigence que j'ai défendue au quotidien pour vous, en réponse à vos besoins.



> Un territoire étendu

Le territoire d'intervention du CIG s'est élargi avec la naissance en 2016 des établissements publics territoriaux (EPT), dont deux d'entre eux (Boucle Nord de Seine et Grand Orly Seine Bièvre) s'étendent au-delà des frontières de la petite couronne.

**100 %
d'affiliés sur
un territoire
élargi.**

> 100 % d'affiliés

Depuis 2018, le CIG petite couronne compte 100 % d'affiliés (361 collectivités territoriales et établissements au 31 janvier 2020). 54 % d'entre eux le sont à titre volontaire (195). En 2018, de nouvelles affiliations à titre volontaire ont été enregistrées : des communes de Châtenay-Malabry et de Créteil, des CCAS de Créteil, d'Ivry-sur-Seine et de Saint-Maur-des-Fossés, de la caisse des écoles de Saint-Cloud et de l'établissement public territorial Grand Paris Est Avenir (T11).

Ce taux d'adhésion,
même s'il constitue une reconnaissance,
exige de satisfaire les collectivités
territoriales et les établissements
publics, notamment en anticipant
leurs besoins.

Un rôle prépondérant en matière d'expertise statutaire et de sécurisation des actes juridiques

Loi de transformation de la fonction publique, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), entretien professionnel, formation statutaire obligatoire (FSO), droit syndical, retraite, fin de détachement dans l'emploi fonctionnel... Le CIG a accompagné les collectivités territoriales et les établissements publics sur l'explication et l'application du statut et a contribué à sécuriser leurs actes juridiques tout au long de la mandature. Voici quelques moments forts.

➤ À loi exceptionnelle, accompagnement exceptionnel

Avec plus de 90 mesures et l'échelonnement de son application du 7 août 2019 jusqu'en 2025, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique constitue, concernant le versant territorial, la réforme la plus marquante depuis la loi Galland de 1987. 65 articles (sur 95) impactent fortement la gestion des RH et l'organisation des collectivités et établissements territoriaux ainsi que les missions du CIG en lien avec les employeurs publics affiliés.



Pour accompagner ces derniers tout au long de son déploiement, le CIG petite couronne a mis en place dès septembre 2019 un dispositif d'envergure :

- Une réunion de décryptage de la loi en co-animation avec l'AMF, le CNFPT et la FNCDG,
- De nombreuses réunions d'information, parmi lesquelles trois Rencontres de gestionnaires et deux réunions exceptionnelles organisées par le CIG et la délégation du CNFPT 1^{er} couronne,



- Un guide synthétique mis en ligne en septembre sur le site Internet du CIG, ainsi qu'un document classant les mesures législatives par date d'entrée en vigueur,
- Un numéro exceptionnel des IAJ qui décrypte les mesures relatives à la FPT ainsi que la mise à jour de BIP.

➤ Une nouvelle version de BIP



Une version modernisée de la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel des collectivités territoriales (BIP) a été mise en ligne en mai 2019. Cette nouvelle mouture offre à ses abonnés quelques fonctionnalités supplémentaires, comme des analyses en temps réel de l'essentiel de l'actualité statutaire.

› Retraite : mieux informer les collectivités et les agents



Durant toute la mandature, dans le cadre d'une convention de partenariat retraite avec la Caisse des dépôts et consignations, le CIG a réceptionné et vérifié les dossiers des fonctionnaires employés dans les collectivités et établissements affiliés au CIG relevant de la compétence de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Liquidation de pension, droit à l'information, validation de services de non titulaire... ont été examinés avant leur transmission à la Caisse. Il a informé et conseillé les responsables et gestionnaires RH des collectivités affiliées sur les questions en lien avec ces dossiers et de manière plus générale sur la réglementation retraite relative à la CNRACL, au RAFP et à l'Ircantec. Il a assuré des séances d'information collective auprès des gestionnaires des collectivités sur la réglementation et les procédures CNRACL et sur la constitution des dossiers. Il a également participé, à la demande des collectivités, à des séances d'information ou forums organisés pour les agents.

› De nouvelles publications statutaires



UN LIVRE TOUT PUBLIC SUR LE STATUT

Destiné à des non-spécialistes, un ouvrage sur le statut de la FPT a été publié en octobre 2014 (éditions de la Documentation française). Un format poche, des questions-réponses pour obtenir rapidement les informations fondamentales et des encadrés pour approfondir des sujets spécifiques en font un ouvrage pédagogique et rigoureux. Deux rééditions ont depuis eu lieu.



LA JURISPRUDENCE EN HORS-SÉRIE

Depuis 2018, un ouvrage consacré à la jurisprudence est publié. Il prend la forme d'un hors-série à la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques*. De parution annuelle, il présente une sélection des décisions les plus importantes rendues par le Conseil d'État en matière de FPT.



UN GUIDE RELATIF À LA PROCÉDURE D'ALERTE ÉTHIQUE

Un guide relatif à la procédure d'alerte éthique a été mis à disposition des employeurs dans le courant de l'été 2018 (à la suite de la parution de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », et de son décret d'application du 19 avril 2017).

› La mise en place du RIFSEEP



Rendez-vous personnalisés, Rencontres de gestionnaires du personnel, banque de données du personnel BIP et ouvrages statutaires... Le CIG a accompagné dès 2014 les employeurs publics sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et a notamment, à partir d'octobre 2017, lancé un nouveau format de séances d'information, les « Ateliers RIFSEEP », destinées aux DRH et responsables RH.



› FSO et promotion interne

Le CIG a accompagné les employeurs sur la Formation Statutaire Obligatoire définie par un décret du 29 mai 2008 et sur ses conséquences sur le déroulement de carrière du fonctionnaire, en particulier pour accéder à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne. Exemple : une demi-journée d'information portant sur le déroulement de carrière et la FSO, organisée au CIG en octobre 2016, en partenariat avec la délégation du CNFPT 1^{er} couronne.

› L'entretien professionnel

À la suite du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, le CIG a accompagné les employeurs dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Ici, l'édition « Stratégies RH - Les rencontres des DRH de la petite couronne » de 2015 consacrée à ce thème et qui a rassemblé plus de 110 participants.



2014-2020

Un déploiement du conseil, des prestations de services et des initiatives dans les domaines de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale

- L**e CIG a été durant la mandature à l'écoute des employeurs de la petite couronne, pour les accompagner dans le développement de leurs politiques RH et mettre à leur disposition des ressources et des experts. Il a également facilité le recrutement de personnels qualifiés en optimisant l'organisation des concours et examens professionnels. Quelques exemples...

LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

De 2013 à 2018, 3 786 agents territoriaux contractuels de la petite couronne ont pu s'inscrire dans cette voie d'accès dérogatoire afin d'être titularisés. 2 591 ont été déclarés aptes. Ce dispositif a nécessité l'organisation de 357 commissions au CIG et de 113 commissions au sein des collectivités.

LA RÉALISATION D'ÉTUDES RH SUR DES SUJETS STRATÉGIQUES

De nombreuses études ont été réalisées à l'initiative du CIG ou à la demande d'employeurs publics au cours du mandat : temps de travail, absentéisme, pilotage de la masse salariale...

LE CONSEIL EN ORGANISATION ET MÉTHODE

Cet accompagnement de projets transversaux a été créé durant le mandat. Transfert méthodologique, accompagnement de projet, audit organisationnel, (ré)organisation d'un service, d'une direction ou de la structure, plans d'actions, outils... constituent différentes modalités d'intervention.

LE PASS PETITE COURONNE

Le CIG propose aux employeurs publics un contrat-cadre relatif aux Prestations d'Actions Sociales et Solidaires (PASS). Le dernier contrat en date a été négocié par le CIG avec la société Plurélya pour la période 2019-2022. Offrant 5 formules, dont l'essentiel des prestations sont sans conditions de ressources, il permet aux employeurs signataires de mener une politique diversifiée et évolutive en matière d'action sociale en tenant compte de leurs besoins et de leur budget.

L'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

En 2017, le CIG a renouvelé le contrat groupe qui assure les collectivités contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. C'est la proposition de CNP-Assurances, en partenariat avec SOFAXIS, qui a été retenue. Ce contrat a pris effet le 1^{er} janvier 2018 pour 4 ans.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les conventions de participation santé et prévoyance maintien de salaire ont été renégociées par le CIG pour la période 2020-2025, pour le compte des collectivités lui ayant donné mandat (144 pour la santé, 154 pour la prévoyance). Sur le volet prévoyance maintien de salaire, c'est celle de Territoria Mutuelle (Groupe AESIO) qui a été choisie. Côté santé, c'est Harmonie Mutuelle (Groupe VYV) qui a été désignée.





LA NAISSANCE DE LA RENCONTRE EMPLOI-RH

La nouvelle formule de la conférence annuelle de l'emploi et de la GRH a été lancée en 2019. La 1^{re} Rencontre Emploi-RH a réuni de nombreux participants autour des questions de la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations. La 2^e, en février 2020, a porté sur les nouveaux enjeux du recrutement : attractivité, efficacité, évolution des parcours professionnels.

LA DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le CIG a conçu et déployé dans plusieurs collectivités une démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment dans l'accompagnement de la mise en place d'une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux, c'est-à-dire en amont de la survenue des troubles psychosociaux.

LE COMITÉ MÉDICAL INTERDÉPARTEMENTAL

Le début du mandat a été marqué par le transfert des secrétariats médicaux des préfectures des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne au CIG, venant rejoindre celui déjà effectif du comité de la Seine-Saint-Denis et faisant du comité médical du CIG un comité interdépartemental.

LA MUTUALISATION POUR ORGANISER LES CONCOURS ET EXAMENS

La mandature a été l'occasion pour le CIG de renforcer la mutualisation avec les centres de gestion sur le plan régional et national pour organiser les concours et examens professionnels sur plusieurs plans. Par exemple s'agissant de l'harmonisation de l'appréciation, souvent délicate, des conditions de diplôme et d'équivalence de diplôme pour certains concours, la préparation des calendriers nationaux pluriannuels des concours et examens, l'harmonisation de la rémunération des intervenants pédagogiques, l'organisation des épreuves orales du concours d'auxiliaire de puériculture territorial de 1^{re} classe dans le cadre d'un conventionnement régional, l'élaboration des sujets pour les concours de gardien-brigadier de police nationale, la mutualisation au niveau des concours et examens professionnels de la filière artistique, etc.

L'ASSISTANCE GRH AUX COLLECTIVITÉS

La fin de mandature a vu la création d'une mission d'assistance GRH aux collectivités : le CIG peut étudier la faisabilité d'une assistance personnalisée à apporter aux employeurs publics dans la gestion au quotidien de leurs ressources humaines (Gestion administrative de leurs personnels, de la procédure de recrutement à la cessation de fonctions, en passant par la gestion de la carrière, la saisine des instances – Comité médical, commission de réforme, CAP, CCP – et/ou réaliser la paie).

L'ORGANISATION ANNUELLE DU CONCOURS DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Pour accompagner l'investissement croissant des collectivités dans le domaine de la sécurité et de la tranquillité publique, un concours exceptionnel de gardien brigadier de police municipale a été organisé en 2019. Ce concours sera également programmé en 2020 et 2022. Le CIG examinera l'opportunité d'une organisation en 2021 en fonction des besoins déclarés par les collectivités de la petite couronne et du nombre de candidats encore valablement inscrits sur la liste d'aptitude.

DES JOURNÉES D'INFORMATION SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS POUR LES RESPONSABLES ET CHARGÉS DE FORMATION RH

Depuis le début de la mandature, le CIG organise une journée d'information annuelle sur les concours et examens professionnels à l'attention des responsables et des gestionnaires des ressources humaines chargés de la formation. Objectifs : présenter la direction des concours, communiquer sur les modalités d'organisation et d'inscriptions et présenter les procédures et les outils mis à disposition des candidats.

L'ÉLARGISSEMENT DU PÉRIMÈTRE DE RDVEMPLOIPUBLIC.FR

RDVemploipublic.fr, le site Internet emploi et mobilité des CIG petite et grande couronne, a élargi son périmètre en avril 2018, avec l'arrivée du centre de gestion de Seine-et-Marne. L'application couvre depuis tout le territoire d'Île-de-France. C'est ainsi le site de référence en matière d'emploi territorial régional.



Catherine Desprès
3^e vice-présidente du CIG petite couronne, déléguée à la santé et à l'action sociale

Reclassement et maintien dans l'emploi, santé, prévention des risques...

LE CIG A SU ANTICIPER ET S'ADAPTER AUX ATTENTES DES COLLECTIVITÉS

La montée en puissance des politiques de santé, de sécurité et de bien-être au travail au sein des collectivités et des établissements publics a bien été prise en compte par le CIG durant toute la mandature. L'établissement a su s'adapter aux attentes croissantes des employeurs adhérents dans ce domaine et en a même anticipées. Démarches de prévention des risques psychosociaux, insertion et maintien dans l'emploi, mise à disposition de professionnels de la santé, de la prévention et de l'action sociale, convention de participation pour la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance), conception d'un pack d'action sociale...

Sans oublier l'échange de connaissances, de bonnes pratiques, de travail collaboratif qui s'est fait de diverses façons, par exemple, tout récemment, l'organisation d'un cursus pluridisciplinaire sur « la gestion du reclassement et le maintien dans l'emploi pour raisons de santé », mis en place conjointement par le CIG et le CNFPT 1^{re} couronne à destination des DRH territoriaux. C'est une initiative innovante qui se voulait avant tout un espace de partage d'expériences et de pratiques ainsi qu'un laboratoire pour imaginer de nouvelles solutions.

2014-2020

Le projet Proximité et la maîtrise budgétaire

- D**e 2014 à 2020, le CIG a poursuivi une stratégie financière tournée vers les affiliés. Il a ainsi optimisé ses dépenses et ses recettes, développé et modernisé les investissements sans recourir à l'emprunt, effacé la dette, participé à l'effort financier des budgets locaux en maintenant son taux de cotisation puis en le baissant et en adaptant la tarification des missions optionnelles pour répondre aux besoins croissants des affiliés. Cette stratégie a été réaffirmée et confortée dans le cadre du projet Proximité.

Le projet Proximité

Les orientations stratégiques de ce projet d'établissement reposent sur celles qui ont été établies pour le mandat 2014-2020 :

Trois orientations tournées vers l'externe :

- Accompagner les collectivités dans les évolutions de la GRH et institutionnelles,
- Favoriser la mise en réseau des acteurs de la GRH en petite couronne,
- Etre force de proposition et relais des collectivités auprès des pouvoirs publics.

Deux orientations visant l'interne :

- Favoriser les coopérations et la pluridisciplinarité,
- Moderniser l'organisation et simplifier les modes de fonctionnement.

> Une démarche de proximité avec les collectivités

La direction générale, sous l'impulsion du président Jacques Alain Bénisti, a poursuivi le projet Proximité lancé fin 2016 jusqu'à la fin du mandat en 2020. Objectif principal de la démarche : faire évoluer la relation entretenue par le CIG avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, et renforcer la qualité du service rendu. Autres buts visés par le CIG : demeurer un référent légitime et un soutien incontournable des employeurs publics dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines, un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, rester efficace notamment sur les missions où il est le plus attendu par ses affiliés : l'expertise



Le président Jacques Alain Bénisti entouré de la direction générale : (de gauche à droite) Sarah Deslandes (DGA), Sylvie Husson (DG), Aurore Barthel (DGA), Xavier Bastard (DGA).

juridique et statutaire, la fiabilité de ses interventions, la disponibilité et la réactivité, son délai de réponse. Nombre d'initiatives ont été prises dans le cadre du projet Proximité, notamment la rationalisation de l'organisation du CIG et la modernisation de ses outils.

› Le maintien d'un taux de cotisation jusqu'en 2019

Malgré le tassement des effectifs en petite couronne et donc du produit des cotisations ainsi que le développement des missions proposées aux collectivités, le CIG a maintenu le taux de cotisation à 0,60 % de la masse salariale jusqu'en 2019, un taux particulièrement bas comparé à celui pratiqué par d'autres centres de gestion.

› Une baisse du taux de cotisation du CIG en 2020

Lors du conseil d'administration du 26 novembre 2019, la baisse du taux de la cotisation du CIG a été votée : de 0,60 %, le taux est passé à 0,57 % au 1^{er} janvier 2020. Cette baisse de la cotisation peut être effectuée pour plusieurs raisons et vient s'inscrire dans un contexte particulièrement favorable.

- **la bonne gestion financière** du CIG dans le cadre de son projet « Proximité » lancé en début de mandat,
- **l'extinction totale de la dette,**
- **la capacité d'autofinancement de l'établissement** qui permet d'assurer pleinement le développement du CIG en faveur des collectivités et établissements publics affiliés et de répondre à leurs besoins émergents,
- **les investissements en augmentation** assurant la modernisation et le renforcement de la sécurité des systèmes d'information.

Cette décision s'inscrit dans la logique d'améliorer la qualité de l'accompagnement des affiliés. Elle vise aussi à renforcer l'attractivité de l'adhésion au CIG, les collectivités affiliées pouvant bénéficier d'un niveau et d'une qualité d'accompagnement supérieurs à ceux qu'elles auraient en ne bénéficiant que des missions obligatoires et du socle commun, pour un taux à peine supérieur.

- **La maîtrise budgétaire avec un taux de cotisation stable tout au long de la mandature et une stratégie financière de désendettement probante**



Anthony Mangin
4^e vice-président du CIG petite couronne, délégué aux finances

LE CIG CONTRIBUE À L'EFFORT FINANCIER DES BUDGETS LOCAUX SANS COMPROMETTRE SA CAPACITÉ DE DÉVELOPPEMENT

Comme l'ont souligné la Cour des Comptes et l'Observatoire des finances et de la gestion publique locale (OFGL), la situation financière des collectivités locales s'est globalement améliorée ces dernières années avec des recettes de fonctionnement à nouveau dynamiques, une progression de l'épargne brute et la reprise des dépenses d'investissement après trois années de baisse. Avec la loi de programmation des finances publiques 2018-2022, la poursuite des efforts de maîtrise des dépenses s'inscrit dans un objectif national d'évolution des dépenses locales de fonctionnement fixé à + 1,2 % chaque année jusqu'en 2022 pour les plus grandes collectivités. 70 % des collectivités au niveau national ont signé ce pacte financier, les autres se sont vues imposer un taux d'évolution de leurs dépenses de fonctionnement. Si le CIG n'entre pas directement dans le champ des contrats de maîtrise de la dépense locale, l'établissement ne s'est pas exonéré pour autant de mettre en œuvre les mesures d'optimisation qui s'imposent aux plus grandes collectivités. Le CIG contribue donc à l'effort financier des budgets locaux dans un contexte où des efforts importants sont demandés aux employeurs sur le plan financier, sans compromettre pour autant sa capacité à répondre à leurs attentes ou à développer de nouvelles missions en réponse à des besoins émergents.

2014-2020

Le CIG, tiers de confiance vis-à-vis des employeurs

Durant le mandat, le CIG est resté un tiers de confiance vis-à-vis des employeurs, y compris avec la création de missions qui s'adressent également directement aux agents territoriaux : la médiation préalable obligatoire et le référent déontologue.

› Une médiation préalable obligatoire gagnante pour les deux parties

Depuis le 1^{er} avril 2018, le CIG s'est porté volontaire, avec 41 autres centres de gestion, pour participer, en qualité de médiateur, personne morale, à l'expérimentation d'une nouvelle mission optionnelle : la médiation préalable obligatoire (MPO).

Son objectif : permettre aux collectivités employeurs et à leurs agents de parvenir dans certains litiges – grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant et impartial, le médiateur – à une solution amiable, favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.

Le 19 juillet 2018, une convention décrivant les modalités de mise en œuvre de la MPO a été signée par le CIG avec le tribunal administratif de Melun, la cour administrative d'appel de Paris et le barreau du Val-de-Marne.



77 collectivités et établissements de la petite couronne ont adhéré à cette nouvelle mission, représentant un effectif total de près de **44 700** agents.

**RÉGLER UN DÉSACCORD
LA SOLUTION GAGNANTE
C'EST LA MÉDIATION**

**LA MÉDIATION
PRÉALABLE
OBLIGATOIRE**

Le médiateur vous accompagne, en toute confidentialité, dans la recherche d'un accord en cas de litige avec votre employeur concernant 7 domaines de décisions individuelles défavorables relevant de la médiation préalable obligatoire.

En savoir + [www.cig929394.fr/CIG petite couronne/Médiation Préalable Obligatoire](http://www.cig929394.fr/CIG_petite_couronne/Médiation_Préalable_Obligatoire)

Avec le médiateur, c'est plus rapide, plus serein et moins coûteux que dans un tribunal

CIG petite couronne

► Un référent déontologue très utile pour les agents

Un référent déontologue a été désigné le 1^{er} juillet 2017 par le président du CIG. Il est chargé d'apporter un éclairage à l'ensemble des agents publics territoriaux de la petite couronne sur l'application des principes déontologiques et des bonnes pratiques qui en découlent. Tout agent public peut le saisir d'une question déontologique le concernant, dans le cadre d'un échange personnel et confidentiel. Pour mémoire, la loi « déontologie » du 20 avril 2016 a créé ce nouveau droit en faveur des fonctionnaires et agents publics contractuels, désormais inscrit à l'article 28 bis du titre premier du statut général. Depuis, le référent déontologue a traité de nombreuses saisines sur des thèmes variés comme par exemple l'obligation de neutralité, les règles applicables en matière de cumuls d'activités, le principe de loyauté ou encore celui de probité.

Le référent déontologue peut être amené à participer par ailleurs à la diffusion d'une culture de la déontologie au sein des collectivités et établissements publics de la petite couronne par la mise en place d'outils et d'actions de sensibilisation.

Pour la FPT,

la mission de référent déontologue figure parmi les missions obligatoires assurées par les centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire.



Je ne comprends pas, mon responsable dit que je manque de « discrétion professionnelle ». Il n'a qu'à pas regarder ce que je mets sur Facebook en dehors du bureau !

AGENTS TERRITORIAUX DE LA PETITE COURONNE

Comment le référent déontologue placé auprès du CIG peut-il me conseiller ?

D'INFOS
www.cig929394.fr

le à toutes et à tous.

on de la petite couronne de la région d'Ile-de-France est dans le domaine de la gestion des ressources humaines.
NTIN CEDEX / TEL. 01 56 96 80 80 / FAX 01 56 96 80 81

Une promotion du dialogue social exemplaire

Par deux fois au cours du mandat, le CIG a organisé avec succès les élections professionnelles

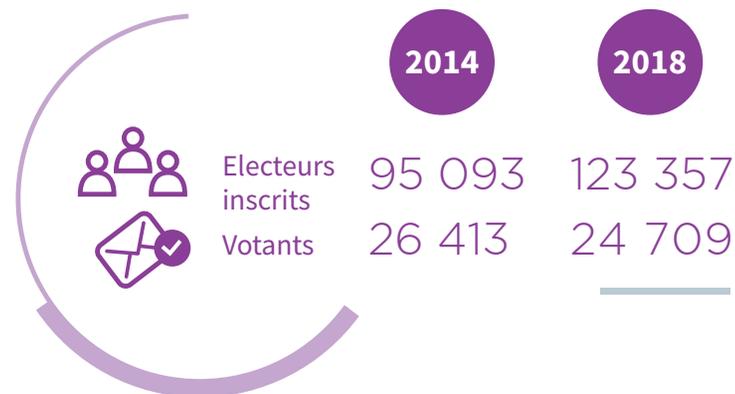
visant à élire les représentants du personnel au sein des instances paritaires placées auprès du centre de gestion (CAP, CCP, conseils de discipline, CT/CHSCT) et concernant la dernière fois plus de 120 000 électeurs fonctionnaires et contractuels. Deux protocoles d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne ont été signés dans la continuité de ces élections, témoignant d'une culture de dialogue social de qualité.



Une organisation réussie des 2 élections professionnelles

Au cours du mandat, le CIG a pris en charge l'organisation des élections professionnelles pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs CAP, leurs CCP (en 2018) et leur CT (collectivités et établissements de moins de 50 agents). Par leur ampleur et les ressources déployées, ces événements ont constitué des activités

phares de 2014 (95 000 électeurs) et de 2018 (plus de 123 000 électeurs). L'information aux collectivités et aux électeurs, le recensement des effectifs relevant de chaque instance, l'établissement et le contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, la vérification des listes de candidats déposées par les organisations syndicales, la fabrication et l'impression des bulletins de vote ou encore la transmission des documents de propagande électorale aux électeurs sont quelques-unes des phases qui ont émaillé la préparation des élections jusqu'aux jours J.



› Deux protocoles d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne

Le 8 juin 2015 et le 26 mars 2019, le président Bénisti a signé un protocole d'accord* sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. Ces accords ont suivi les élections professionnelles de décembre 2014 et de décembre 2018, et des réunions de concertation portant sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et sur les moyens matériels mis à disposition des représentants du personnel. Ces accords ont notamment concerné le volume d'heures de Décharges d'Activités de Service (DAS). Signés à l'unanimité des parties prenantes, ces accords témoignent de la qualité de dialogue social sur le territoire de la petite couronne et du rôle fédérateur du CIG agissant pour le compte des collectivités et établissements publics affiliés.

* le 1^{er} pour la période 2015-2018 avec 9 organisations syndicales – CGT, CFTD, FO, FAFPT, UNSA, CGC, FSU, CFTC et SUD – et le 2^e pour la période 2018-2022 avec 11 organisations syndicales – CFTD, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA.

SIGNATURE DU PROTOCOLE 2015-2018



› Un dialogue suivi et constructif avec les partenaires sociaux

Durant tout le mandat, des réunions d'information et/ou de concertation se sont tenues avec les représentants des syndicats signataires des protocoles d'accord sur le droit syndical en petite couronne. De même, au sein des organismes paritaires, toutes les conditions sont créées pour que le dialogue entre les représentants du personnel et les représentants des employeurs soit respectueux et constructif. Ainsi, par exemple, en 2016, le collège des élus et le collège des représentants du personnel des CAP se sont concertés pour renouveler les critères de choix pour la promotion interne.

SIGNATURE DU PROTOCOLE 2018-2022



Carole Rückert
2^e vice-présidente du CIG
petite couronne,
déléguée aux instances paritaires

UN MANQUE COMBLÉ AVEC LA CRÉATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

La gestion du parcours des contractuels de droit public a longtemps été le parent pauvre du statut de la FPT. Les commissions consultatives paritaires, créées depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, comblent ce manque. Le CIG assure donc le secrétariat des CCP placées auprès de lui pour chaque catégorie A, B et C de contractuels employés dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne affiliés. À l'instar des CAP pour les fonctionnaires, les CCP sont composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des employeurs publics affiliés. Elles sont saisies préalablement à certaines décisions des employeurs locaux et examinent et donnent leur avis sur des questions individuelles. Elles siègent en formations ordinaire et disciplinaire.

2014-2020

L'animation de réseaux et une influence auprès des pouvoirs publics

Tout au long du mandat, le CIG s'est efforcé de mettre en réseaux les différents acteurs locaux de la gestion des ressources humaines et de relayer auprès des pouvoirs publics les préoccupations des employeurs publics relatives à l'application des règles statutaires.

› Des rencontres professionnelles enrichissantes



Afin de partager et de mutualiser les savoirs et savoir-faire professionnels à l'échelon de la petite couronne, voire national pour les concours, le CIG a organisé durant le mandat de nombreuses rencontres professionnelles sous diverses formes et autour de cinq thématiques : des thématiques transversales comme les rencontres *Politique RH* lancées à partir de 2017 et destinées aux élus ; *Canal RH* pour les DGS, DGA et DRH, les *Rencontres de gestionnaires du personnel* qui permettent de présenter l'actualité statutaire ou de développer un thème spécifique ; les *Journées santé et sécurité au travail* (JSST), les *Rencontres de la prévention* ; l'emploi avec les *Rencontres Emploi-RH* ; les concours et les examens professionnels avec les *Rencontres des responsables formation*, etc.

› De nombreuses actions auprès des pouvoirs publics pour relayer les préoccupations des employeurs

De 2014 à 2020, le CIG s'est fait l'écho des employeurs affiliés et a relayé leurs contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire, auprès des pouvoirs publics et de structures d'influence, notamment :

- De l'Inspection générale de l'administration (IGA) et du Conseil général économique et financier (CGéfi) dans le cadre des revues de dépenses en matière d'actes de gestion RH des collectivités locales (en 2017). Le rapport remarquait que les centres de gestion représenteraient l'un des principaux leviers d'optimisation et de rationalisation des actes de gestion RH des collectivités et faisait deux recommandations en s'inspirant de démarches du CIG.
- De l'Inspection générale de l'administration (IGA), de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) sur les instances médicales afin d'en alléger les procédures.
- Du rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale (sénatrice Catherine Di Folco) dans le cadre du projet de loi de finances pour 2018.

Lors de la préparation de la réforme de la fonction publique, des propositions d'évolution du statut de la FPT et des arguments visant à souligner la modernité et le rôle efficient des centres de gestion avaient été remises à Olivier Dussopt et à Philippe Laurent.

- **De la DGCL :** le CIG a notamment fait partie du groupe de travail sur les élections professionnelles de 2018 organisé par la DGCL ainsi qu'à celui sur les modalités d'ouverture aux doctorants des cadres d'emplois de catégorie A.
- **Du CSFPT :** le CIG a participé à des groupes de travail et se fait l'écho de problématiques auprès du président Philippe Laurent. Il s'est également exprimé lors de séances de travail sur l'organisation des concours de la filière sapeur-pompier.
- **De la DGAFP :** le CIG était au sein d'un groupe de travail pour la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 161 de la loi égalité et citoyenneté.
- **De l'AMF :** en participant à la commission « FPT et ressources humaines ».
- **De la FNCDG :** notamment, en juin 2018, à l'occasion du congrès de la Fédération nationale des centres de gestion. Cet événement revêtait une importance particulière dans le contexte de la réforme alors en cours de la fonction publique conduite par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, et Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT. Le CIG avait rédigé des propositions d'évolution du statut de la FPT et des arguments visant à souligner la modernité et le rôle efficient des centres de gestion. Ces propositions ont été remises à Olivier Dussopt et à Philippe Laurent. Certaines ont été prises en compte dans la « contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la GRH de la FPT ».

› Votre défi est le NOTRe

En 2016, le CIG a accompagné la Métropole du Grand Paris et les Etablissements Publics Territoriaux. Ainsi, dès janvier, le CIG a réuni des DGS/DRH/gestionnaires relevant des EPT. Assistaient également à cette rencontre des représentants de la Métropole du Grand Paris (MGP). Un échange riche a eu lieu sur les délibérations, actes et décisions que devaient prendre les EPT dans les premières semaines de leur création. Une rencontre avec les 41 communes de la petite couronne dites « isolées », c'est-à-dire celles qui intégraient pour la première fois une intercommunalité, a été organisée par le CIG petite couronne fin juin 2016. Objectifs : les accompagner sur la voie de la mutualisation, répondre à leurs interrogations en matière RH et enfin leur proposer si nécessaire un accompagnement personnalisé.



Philippe Laurent
1^{er} vice-président,
délégué aux relations avec
la Métropole du Grand Paris

LE CIG EST UN RELAIS D'INFLUENCE QUI COMPTE AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS

Les 361 collectivités et établissements publics affiliés au CIG petite couronne, représentant plus de 145 000 agents territoriaux, soit 10 % des effectifs nationaux de la fonction publique territoriale, donnent un poids important à l'établissement vis-à-vis des pouvoirs publics. Au travers les missions qu'il exerce au quotidien, sur le terrain, les événements qu'il organise (ateliers, rencontres, groupes de travail...), la qualité de dialogue avec les partenaires sociaux, les partenariats qu'il a tissés (FIPHFP, CNRACL, etc.), le CIG constitue un lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de concertation entre les professionnels de la GRH. Aussi, il est aux côtés des collectivités et des établissements publics affiliés pour se faire l'écho de leurs contraintes et difficultés dans l'application de textes législatifs ou réglementaires ou souhaits d'évolution et est un relais d'influence auprès des pouvoirs publics, notamment la DGCL.

Et demain ?

La mandature devait se terminer en juin 2020.

- En raison de la crise sanitaire (coronavirus) et de ses conséquences, elle se prolongera plusieurs mois.
- Le conseil d'administration doit être renouvelé dans les quatre mois suivants le 2^e tour des élections municipales.
- Le président sera élu dans la foulée.
- Il conviendra donc de s'adapter à de nouveaux calendriers pour la mise en place notamment des lignes directrices de gestion, d'une nouvelle offre autour du temps de travail à 1 607 heures, du nouveau dispositif de gestion des identités et des accès aux applications du CIG (Convergences) et de la dématérialisation des différentes étapes des processus des instances paritaires.

› Un accompagnement des nouveaux élus et de leurs équipes après les élections municipales

Les élections municipales vont modifier le paysage politique en petite couronne et entraîner des changements des équipes dirigeantes (DGS, DGA-RH) et au sein des DRH dans les collectivités et les établissements publics. Il faudra donc informer, conseiller, accompagner ces nouvelles personnes dans les différents aspects de la gestion des ressources humaines.



› Les lignes directrices de gestion

Deuxième décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise les contours du nouvel outil de gestion RH et de dialogue social que sont ces lignes directrices de gestion. Il modifie également en profondeur les compétences des commissions administratives paritaires au sein des trois versants de la fonction publique.

Les projets de lignes directrices de gestion (LDG) devront être soumis à la consultation des futurs comités sociaux territoriaux (et donc des comités techniques dans l'attente de leur création) et ceux relatifs à la promotion interne feront l'objet d'une procédure d'adoption spécifique pilotée par le CIG. En effet, si la loi du 6 août 2019 retire la promotion interne du champ de compétence de la CAP au 1^{er} janvier 2021, le président du CIG demeurera compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des LDG.

› Temps de travail à 1 607 heures : une nouvelle offre



La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a abrogé le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour se conformer à la loi. C'est pourquoi le CIG a lancé début 2020 une offre d'accompagnement qui s'adapte aux différents besoins des collectivités et établissements publics avec trois prestations distinctes :

- L'état des lieux « temps de travail » à destination des décideurs. Cet état des lieux est établi à la demande de la collectivité ou l'établissement public,
- Un cycle « accompagnement méthodologique à la mise en œuvre des 1 607 heures ». Il s'agit d'un cycle de 4 réunions, réparties sur 9 mois, avec le même groupe de

DRH et/ou gestionnaires RH issues de 10 collectivités. L'assistance du CIG dans les périodes d'intersession est proposée pour aider les collectivités à avancer sur leur projet.

- L'accompagnement « sur mesure ». Il se fait sur proposition méthodologique détaillée du CIG à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité. Il peut concerner l'ensemble de la collectivité ou un service particulier ou encore une thématique spécifique « temps de travail » (annualisation, horaires de travail...).

› La gestion des identités et des accès aux applications du CIG



2020 verra la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de gestion des identités et des accès aux applications du CIG.

Afin de proposer aux employeurs affiliés au CIG un système plus simple et plus

sûr que le système actuel d'accès aux applications informatiques que l'établissement met à leur disposition et leur offrir une entière liberté de gestion des agents pouvant y accéder, le Centre a lancé le projet Convergences.

Convergences permettra d'offrir aux services, particulièrement à ceux des directions des ressources humaines, un point d'accès unique et opérationnel à trois applications du CIG en septembre 2020 :

- le site Internet (contenus restreints),
- la banque de données sur le personnel BIP,
- le logiciel Net Cotisations.

Dans un deuxième temps, ce seront les applications « métiers » – RDVemploi public, SNAPI-CAP, applications Commission de Réforme/Comité Médical – qui intégreront ce processus.

La réussite de ce projet demande que chaque collectivité/établissement public désigne un à plusieurs référents administrateurs.

› Dématérialiser les instances paritaires placées auprès du CIG pour simplifier et fiabiliser les saisines

Le CIG a engagé fin 2018 un programme d'ensemble pour dématérialiser les différentes étapes des processus des instances paritaires (de la saisine par les collectivités et établissements publics à la mise à disposition des avis rendus par les instances). Ce programme se décline en plusieurs projets qui seront mis en œuvre progressivement. Les CAP en formation ordinaire et la promotion interne seront outillées en premier afin de prendre en compte les nouvelles dispositions de la loi du 6 août 2019. La mise en œuvre de ce programme se poursuivra avec la dématérialisation des autres instances paritaires (conseils de discipline, CCP et CT/CHSCT).



CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne
de la région d'Ile-de-France
1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

www.cig929394.fr

