



.....> **Représentants et représentantes**
élus du personnel de la petite couronne

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



Au centre
interdépartemental
de gestion de la petite
couronne





Le CIG petite couronne

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

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

Siéger au sein du collège « représentants et représentantes du personnel »

Vous avez été présenté/présentée par une organisation syndicale pour siéger au sein du collège « représentants et représentantes du personnel » des instances consultatives placées auprès du CIG petite couronne :

- commissions administratives paritaires (CAP),
- commission consultative paritaire (CCP),
- comité social territorial (CST),
- conseil médical interdépartemental en formation plénière (CMFP).

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

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

Les agents sont représentés par des représentants du personnel élus pour 4 ans à partir de listes présentées par les organisations syndicales lors des élections professionnelles.

Les employeurs sont représentés, quant à eux, par des élus locaux issus des 3 départements de la petite couronne et de sensibilité politique différente.

Les membres du collège « employeurs » sont désignés par le conseil d'administration du CIG.

Leur mandat cesse en même temps que leur mandat électif prend fin, en principe 6 ans.

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

Bien que les avis rendus par les instances ne s'imposent pas aux autorités territoriales, ces dernières doivent obligatoirement les recueillir préalablement à leurs décisions.

Les avis rendus ont donc un poids important, ils permettent aux employeurs d'être éclairés et sécurisés juridiquement dans leur prise de décision.

À QUOI SERVENT LES INSTANCES CONSULTATIVES PLACÉES AUPRÈS DU CIG ?

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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



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

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



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



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

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

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



REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL : UNE FONCTION VALORISANTE

En devenant membre du collège « représentants ou représentantes du personnel » d'une instance consultative placée auprès du CIG, vous assumez une fonction qui :

- Vous permet d'être le relais des agents et de faire valoir leurs intérêts.
- Vous associe pleinement à la motivation des avis rendus.
- Vous apporte de réelles connaissances dans la gestion des ressources humaines.
- Vous permet de tisser des liens avec les autres représentants élus du personnel, et aussi avec les représentants du collège « employeurs ».
- Vous aide à mieux appréhender le statut de la fonction publique et l'environnement territorial.
- Vous donne des éléments de comparaison sur l'organisation, le fonctionnement et les pratiques des administrations, des villes et des établissements publics de la petite couronne.
- Vous permet de comprendre le rôle et l'investissement des représentants du collège « employeurs » et de contribuer à la qualité du dialogue social.

TÉMOIGNAGE



Michèle COTTIN

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

Syndicat CFDT.

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

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

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

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

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL : **UNE FONCTION EXIGEANTE QUI VOUS ENGAGE**

Devenir représentant ou représentante du personnel d'une instance consultative placée auprès du CIG petite couronne demande une disponibilité sur toute la durée du mandat.

➤ **Des fréquences variables selon les instances**

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

CAP en formation ordinaire	<ul style="list-style-type: none">• 1 séance par mois pour chaque catégorie (A, B et C)
CCP en formation ordinaire	<ul style="list-style-type: none">• 1 séance par mois
Conseils de discipline	<ul style="list-style-type: none">• 1 séance par semaine pour les CAP des catégories A, B et C• 1 séance par mois pour la CCP
CST	<ul style="list-style-type: none">• Une séance tous les 2 mois environ
CMFP	<ul style="list-style-type: none">• Une séance par semaine

À NOTER !

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

➤ **Un lieu unique : le CIG, à Pantin**

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

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

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

TÉMOIGNAGE



Serge ROBINEAU

**Représentant du personnel
à la CAP.**

Syndicat CGT.

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

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

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

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

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

COMMENT SE DÉROULE UNE SÉANCE ?

AVANT LA SÉANCE



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

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

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

PENDANT LA SÉANCE



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

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

→ QUORUM



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

→ PARITÉ



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

À NOTER !

Pour que le CMFP puisse délibérer valablement, il faut :

- qu'au moins quatre de ses membres ayant voix délibérative soient présents,
- dont au moins deux médecins et un représentant du personnel.

→ DÉBATS ET AVIS RENDUS



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

À NOTER !

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

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

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

Concernant le conseil médical interdépartemental

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



APRÈS LA SÉANCE



La transmission des avis rendus

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

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

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

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

Pour les conseils de discipline, elle communique sa décision même si elle a suivi l'avis ou renoncé à la sanction.

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



TÉMOIGNAGE



Martine FRITSCH

**Représentante du personnel
à la CAP (mandat 2019-2022).**

Syndicat CFE-CGC et SNDGCT.
Directrice de crèche à Charenton-le-Pont.

” Les échanges avec les partenaires syndicaux sont riches et respectueux dans les partages de points de vue et les valeurs mises en avant, dans une volonté de rechercher un consensus.

« **J'** ai tout d'abord été représentante du personnel au sein de ma collectivité. C'est tout naturellement, après avoir siégé surtout en instance CHSCT, que j'ai souhaité aborder un autre aspect de l'engagement syndical dans une dimension de partage avec d'autres instances et dans la perspective d'élargir ma vision de l'environnement territorial.

Dans le contexte actuel, en perpétuelle évolution, de mutualisation dans la FPT, il me paraissait intéressant de partager ces connaissances avec les autres partenaires syndicaux. Le rôle des représentants est de suivre cette mutation tout en préservant les droits des fonctionnaires.

Le CIG regroupe des professionnels "experts" dans le domaine du droit territorial, des droits des agents. Ces personnes ressources sont une réelle plus-value pour les représentants des personnels.

Les échanges avec les partenaires syndicaux sont riches et respectueux dans les partages de points de vue et les valeurs mises en avant, dans une volonté de rechercher un consensus.

Professionnellement, ces connaissances me permettent de mieux accompagner les agents que j'encadre dans leurs démarches auprès de notre service ressources humaines, de mieux appréhender leurs droits et de les informer sur leurs questionnements.

Enfin je trouve intéressant de pouvoir se confronter et d'échanger au travers des CAP avec le collègue employeurs sur la "vie" des autres collectivités de la petite couronne. »



UNE ORGANISATION POUR VOUS ACCOMPAGNER

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

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

Lorsque vous devenez représentant ou représentante du personnel d'une instance paritaire, les services concernés vous accueillent et vous donnent toutes les informations utiles à l'exercice de vos fonctions.

VOS CONTACTS AU CIG

Secrétariat des CAP-CCP-CST

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

Secrétariat des conseils de discipline

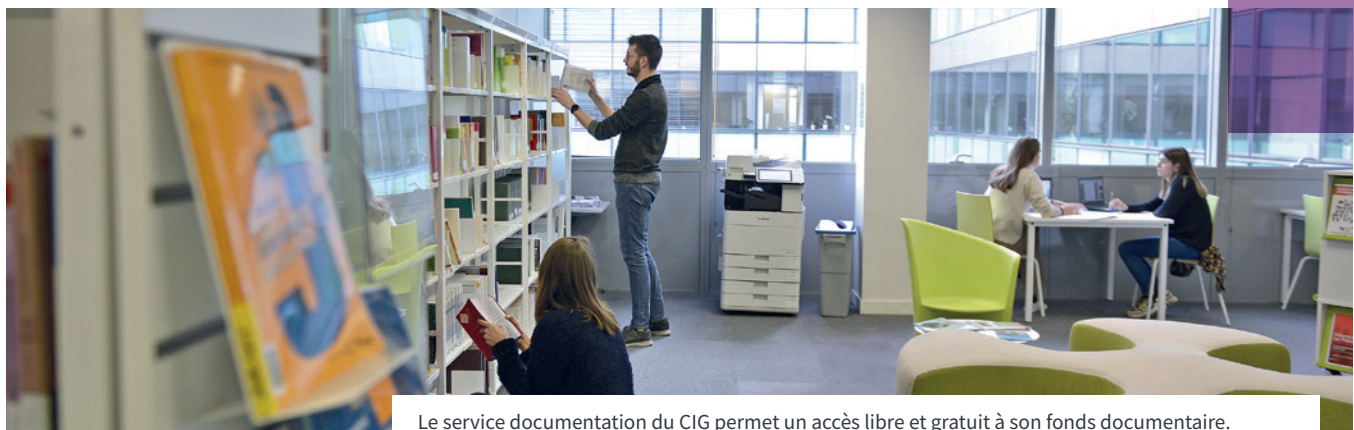
Tél. 01 56 96 81 23 ou 81 37
discipline@cig929394.fr

Secrétariat du CMFP

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

Retrouvez toutes les informations utiles sur le site du CIG :

www.cig929394.fr à la rubrique « gestion des ressources humaines / organismes placés auprès du CIG »



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

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



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

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

La documentation du CIG vous est également accessible.

La dématérialisation des procédures pour simplifier et fiabiliser les saisines

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

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

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

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

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

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

TÉMOIGNAGE



Pascal MARESCQ

**Représentant du personnel
à la CAP (mandat 2019-2022).**

Syndicat FO.

Adjoint technique principal
à Clichy-la-Garenne.

” *Un prolongement
de mon engagement
syndical.*

« *Cette fonction s'inscrit comme un prolongement
de mon engagement syndical qui vise à défendre
au mieux les intérêts de nos collègues territoriaux.
Confronté à des situations diverses et attentif
aux argumentaires de mes collègues,
j'ai approfondi mes connaissances statutaires.*

*La confrontation avec les représentants des collectivités
est toujours importante. Elle oblige à développer
un argumentaire, ce qui est toujours un plus dans le cadre
de notre activité syndicale courante. Le cadre permet
des échanges apaisés où les arguments de chacun sont écoutés,
ce qui peut quelquefois amener le collègue employeur
à reconnaître le bien fondé de ceux-ci.*

*Siéger au sein de la CAP nous permet d'acquérir
une bonne formation en termes de connaissances statutaires
et d'expérience pour améliorer nos argumentaires
auprès de nos employeurs ou dans d'autres instances. »*

TÉMOIGNAGE



Pascale PEIGNEN

**Représentante du personnel
à la CAP (mandat 2019-2022).**

Syndicat UNSA.

Ingénieur principal

pour l'assainissement au conseil
départemental de la Seine-Saint-Denis.

” *La tenue de commissions avec les représentants des employeurs ouvre un champ de discussions, toujours constructives, apportant un point de vue différent mais enrichissant.*

« *S* **Siéger en CAP au niveau de la petite couronne francilienne a renforcé ma conviction de la nécessité de dialogue social et ce, à plusieurs titres.**

D'une part, ma méconnaissance de ces domaines juridiques nécessaires aux missions exercées par ces commissions paritaires s'est rapidement estompée grâce à l'appui des agents du CIG petite couronne. Compétents, manifestant une écoute active, ces personnes m'ont permis de comprendre les textes et procédures des CAP. En complément, j'ai abondamment exploré la base de données juridiques du CIG accessible aux représentants du personnel pour conforter mes connaissances. Et les échanges avec les représentants d'autres syndicats ont été très instructifs malgré des divergences dans nos approches syndicales.

Par ailleurs, la tenue de commissions avec les représentants des employeurs ouvre un champ de discussions, toujours constructives, apportant un point de vue différent mais enrichissant mon expérience de représentante syndicale.

Ceci m'a incité à transmettre cette connaissance à mes collègues syndicaux représentants dans d'autres collectivités ou établissements publics. Cela se traduit par des formations syndicales sur ces divers sujets. »

TÉMOIGNAGE



Marina FLOCCARI

**Représentante du personnel
au sein du CST.**

Syndicat FSU-SNUTER.

Rédacteur territorial

au CIG Petite Couronne.

”

*Une fonction enrichissante
et formatrice.*

« *J*e suis élue du personnel et je siége auprès de deux CST. Je suis présente au CST général placé auprès du CIG pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne de moins de 50 agents, et au CST de service, propre au CIG, qui traite uniquement les questions internes à l'établissement.

Siéger au sein de ces deux CST me permet de voir et d'étudier les questions qui concernent un ensemble très divers de collectivités de taille et de structure différentes, avec des missions, et donc des problématiques très variées.

Je trouve que ma fonction est enrichissante et formatrice, aussi bien sur le plan des connaissances techniques et réglementaires, que sur le plan humain.

Je me suis toujours efforcée de favoriser un dialogue social apaisé et constructif. Je conçois mon rôle comme celui de porte-parole de tous les agents, qui se doit d'être ferme dans la défense de leurs revendications, mais aussi ouvert à l'échange et à la négociation, afin de trouver le meilleur accord, le plus bénéfique pour tous.

Le CST permet de vérifier que l'employeur est en phase avec la réglementation en matière de gestion du personnel et des conditions de travail.

Ensuite, c'est le lieu où s'exerce le dialogue social, c'est-à-dire l'échange et la négociation avec l'employeur. Durant les débats, nous faisons remonter les observations et les inquiétudes des agents, ce qui permet à l'employeur de mieux les connaître. Nous pouvons aussi être force de proposition et accompagner et conseiller l'employeur dans la mise en place de nouvelles dispositions.

LE DIALOGUE SOCIAL

AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES
VU PAR DEUX REPRÉSENTANTS DU COLLÈGE
EMPLOYEURS

TÉMOIGNAGE



Anne RAJCHMAN

Représentante du collège

« employeurs » au sein de la CCP.

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

” *Siéger dans ces instances est un enrichissement.*

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

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

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

TÉMOIGNAGE



Anthony MANGIN

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

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

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

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

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

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

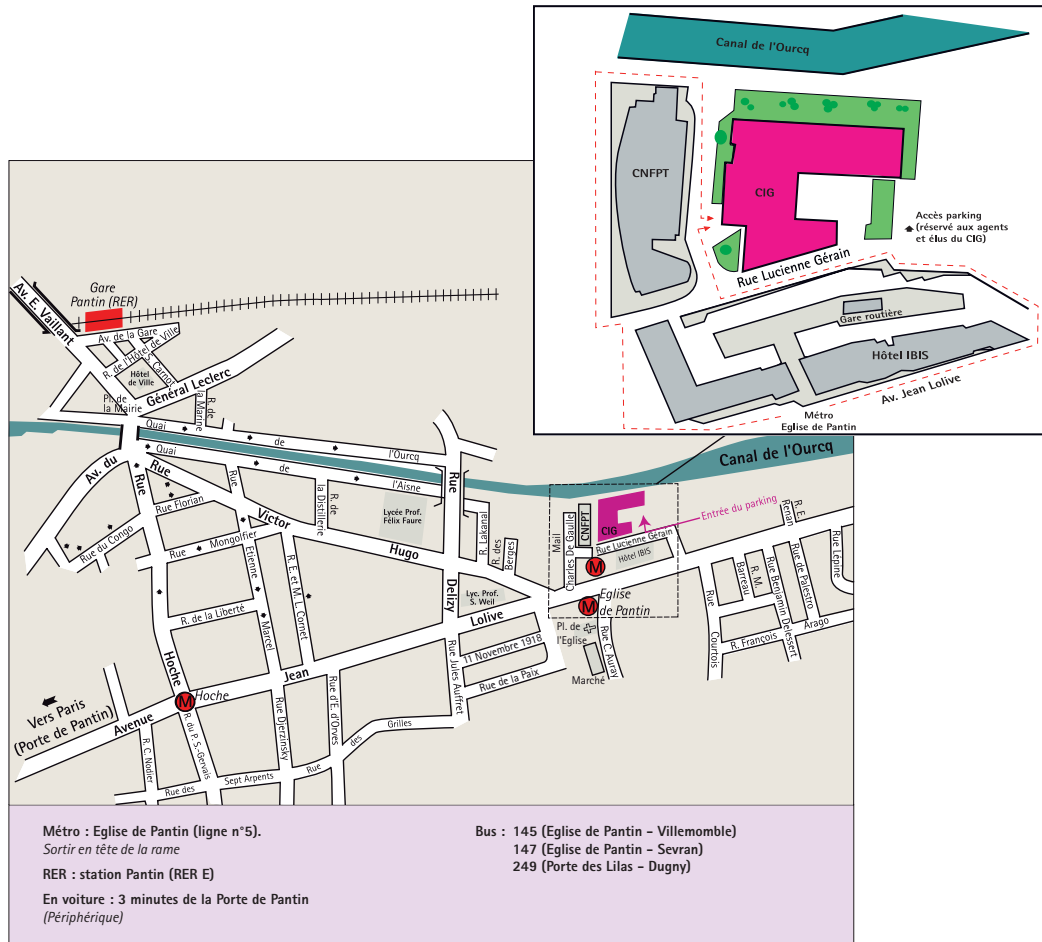
*Si j’avais quelque chose à dire pour convaincre des collègues
élus/élues de venir siéger dans un organisme paritaire placé
auprès du CIG, je leur dirais, outre ce que je viens d’évoquer,
qu’ils seront utiles à la fonction publique territoriale et qu’ils
apprendront autant qu’ils aideront à tordre le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





Comment venir ?

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



CIG petite couronne

