



Centre Interdépartemental de Gestion
de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

Accompagner
les employeurs publics
de la petite couronne
dans la gestion des ressources humaines

Collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, le CIG :

- **A**ccompagne les employeurs publics dans le développement de leurs politiques RH.
- **M**et à leur disposition des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels titulaires et contractuels.
- **A**ssure le secrétariat des organismes consultatifs et contribue à la qualité du dialogue social.
- **F**avorise la mise en réseaux des différents acteurs locaux de la gestion des ressources humaines (élus, directeurs, encadrants, gestionnaires...).
- **R**elaie les préoccupations des employeurs locaux dans l'application des règles statutaires auprès des pouvoirs publics.
- **O**rganise des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.
- **A**ssure des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.



**Le président,
Jacques Alain Bénisti,**
maire de Villiers-sur-Marne,
président délégué
du conseil départemental
du Val-de-Marne,
député honoraire

Le CIG, partenaire au quotidien

pour la gestion
de vos ressources
humaines

Le CIG est mobilisé à vos côtés

*pour anticiper les besoins
émergents dans une fonction
publique territoriale en
constante évolution, et encore
davantage à l'occasion
de réformes territoriales
ou institutionnelles.*

Écoute, conseil, proximité, réactivité, sur-mesure et pluridisciplinarité
résument bien l'approche du CIG en matière d'accompagnement dans le domaine de la gestion des ressources humaines pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne.

La motivation principale des membres du conseil d'administration – tous issus d'une liste commune composée d'élus locaux de diverses sensibilités –, de la direction et du personnel du CIG est d'offrir en permanence, dans un cadre de mutualisation, des prestations adaptées à vos besoins évolutifs.

La totalité des collectivités territoriales et des établissements publics de son ressort géographique sont affiliés au CIG et, pour la majorité d'entre eux, à titre volontaire. Cela traduit l'intérêt et l'utilité des missions et prestations proposées. L'offre ne cesse de se développer et de se diversifier pour mieux répondre à vos attentes, préoccupations au quotidien et assurer la sécurité de vos décisions relatives à la gestion des ressources humaines.

Le CIG est donc mobilisé à vos côtés pour anticiper les besoins émergents dans une fonction publique territoriale en constante évolution, et encore davantage depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Convaincu que le travail en réseau est désormais incontournable, le CIG multiplie les initiatives dans ce sens avec les interlocuteurs en ressources humaines et assure un dialogue permanent avec ses dirigeants. Leur participation est croissante autour de l'actualité et des rendez-vous thématiques. Les partenariats : Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), Fonds national de prévention (FNP), CNFPT, FNCDG, etc. participent à la mise en œuvre d'initiatives adaptées.

Conscient également des contraintes budgétaires de ses partenaires, le CIG affiche le taux de cotisation le plus bas parmi l'ensemble des centres de gestion. Et ce, malgré la création de nouvelles prestations confiées au CIG sans compensation financière.

Demeurer votre partenaire et appui au quotidien et renforcer encore nos complémentarités pour mieux vous accompagner, jouer pleinement un rôle de relais et d'interlocuteur essentiel auprès des pouvoirs publics en matière de RH et de statut, telles sont les ambitions du CIG, de ses élus et de ses équipes.



100 %
des collectivités
et établissements
affiliés

Un établissement public spécialisé dans le conseil et l'accompagnement en gestion des ressources humaines pour les collectivités territoriales, les établissements publics et leurs agents en petite couronne.

/// Le partenaire des employeurs publics de la petite couronne pour une gestion des ressources humaines efficiente

Créé par la loi du 26 janvier 1984, le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dit CIG petite couronne, est un établissement public administratif.

Ses missions, définies par la loi, portent sur la gestion des agents territoriaux employés en petite couronne : Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne, sans oublier la Métropole du Grand Paris et quelques établissements situés dans Paris.

Relevant du statut de la fonction publique territoriale, ces agents sont près de 150 000, dont plus de 100 000 fonctionnaires territoriaux.

Le CIG est financé par les collectivités territoriales et des établissements publics* de la petite couronne, qui lui sont affiliés obligatoirement ou volontairement selon leurs effectifs. La plupart des quelque 350 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne sont volontairement affiliés.

Le CIG intervient de façon neutre pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Il leur permet de mutualiser des ressources afin de disposer d'outils, conseils et prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines efficaces et aux meilleurs coûts.

**Communes, conseils départementaux, établissements publics (Métropole du Grand Paris, établissements publics territoriaux, syndicats de communes, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles...).*



Un conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune

Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (tous les 6 ans), dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président. Le président du CIG est Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire.

Vice-Présidents

Philippe LAURENT,
maire de Sceaux, 1^{er} vice-président, délégué aux relations
avec la Métropole du Grand Paris

Françoise KERN,
adjointe au maire de Pantin, 2^e vice-présidente,
déléguée aux commissions administratives paritaires

Catherine DESPRES,
conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente,
déléguée aux commissions consultatives paritaires

Anthony MANGIN,
adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président,
délégué aux concours et à l'emploi

Philippe LAUNAY,
adjoint au maire de Levallois-Perret, 5^e vice-président,
délégué aux finances et à la commande publique

Fernand BERSON,
adjoint au maire de L'Hajÿ-les-Roses, 6^e vice-président,
délégué à la suppléance en cas d'empêchement
de Mesdames KERN et DESPRES

Autres membres du bureau

Marie CHAVANON, maire de Fresnes

Jean-Luc CAEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort

Sabrina ASSAYAG, adjointe au maire des Pavillons-sous-Bois

Christine CERRIGONE, adjointe au maire du Blanc-Mesnil

Belaïde BEDREDDINE, adjoint au maire de Montreuil

Bernard FOISY, conseiller municipal du Plessis-Robinson

**300
agents
experts**

300 agents

Le CIG petite couronne compte 300 agents territoriaux. Compte tenu de la nature des missions assurées par le CIG au profit des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, nombre d'entre eux sont des cadres experts : juristes, gestionnaires en ressources humaines, conseillers orientation mobilité, conseillers emploi, chargés d'études, informaticiens, médecins de prévention, assistantes sociales, ingénieurs en prévention, psychologues du travail, conseillers en organisation, médiateur, référent déontologue...



6 DOMAINES D'INTERVENTION

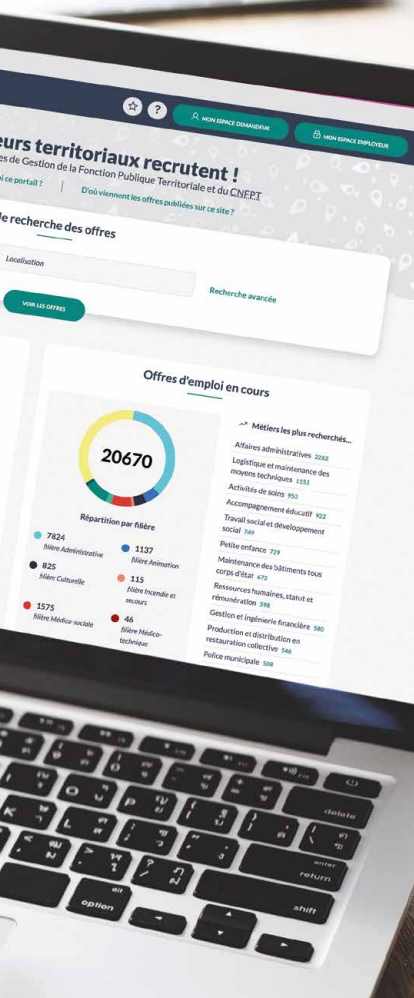


LES MISSIONS

Le CIG a vocation à assurer ses missions dans le domaine de la gestion des ressources humaines, les unes sont obligatoires, les autres sont optionnelles, auprès de l'ensemble des employeurs publics et agents de la petite couronne.



ACCOMPAGNEMENT DES POLITIQUES RH



Accompagner les employeurs publics dans le développement de leurs politiques RH.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// La bourse de l'emploi et la promotion de l'emploi public

La bourse de l'emploi facilite la mise en relation des employeurs territoriaux et des candidats à l'emploi. Le CIG assure le recensement et la publicité des emplois créés et vacants. Il publie les offres d'emploi des employeurs sur les sites www.emploi-territorial.fr et www.place-emploi-public.gouv.fr. Il met à disposition un vivier de candidats en recherche d'emploi : accès aux curriculum vitae de lauréats de concours, de fonctionnaires en recherche de mobilité et de personnes recherchant un emploi au sein de la fonction publique territoriale. Il présélectionne des candidats qu'il propose aux employeurs locaux à leur demande. Le CIG accueille, oriente, informe le public concernant les modalités de recrutement et de mobilité dans la fonction publique territoriale. Il participe à divers salons et à des forums de l'emploi et intervient auprès d'établissements de formation pour faire connaître les métiers territoriaux, les concours d'accès à la fonction publique territoriale et les offres d'emploi.

/// L'observatoire emploi/RH en petite couronne

Le CIG conduit des actions d'observation, de recueil et d'analyse de données sur l'emploi public, ainsi que des études dans le domaine de l'emploi et de la GRH permettant une comparaison sur le territoire de la petite couronne.

Il accompagne les collectivités lors de l'élaboration du « Rapport Social Unique » (RSU) et élabore, à partir des RSU, le bilan social de la petite couronne : état des lieux consolidé des effectifs répartis par cadre d'emplois, sexe, âge, etc. Le CIG présente au comité technique une synthèse des RSU des collectivités et établissements employant moins de 50 agents. Il anime des groupes de travail, élabore des outils destinés à améliorer la performance des politiques de gestion des ressources humaines et produit des publications sur l'emploi et la GRH en petite couronne. Une « Rencontre Emploi-RH » à destination des professionnels RH est organisée annuellement afin d'échanger et de partager des pratiques sur une thématique RH d'actualité.

/// La gestion des listes d'aptitude après concours et promotion interne

Le CIG assure la publicité et la mise à jour des listes d'aptitude. Il assure la promotion des listes d'aptitude et accompagne les lauréats pour faciliter leur recrutement dans les collectivités. En partenariat avec les centres de gestion franciliens, il met à disposition des collectivités les listes de lauréats régionales afin de leur adresser des offres d'emploi.

/// Le retour à l'emploi (FMPE)

Le CIG assure un accompagnement personnalisé des fonctionnaires (A, B et C) pris en charge pour faciliter le retour à l'emploi : travail sur les outils de recherche, transmission d'annonces ciblées, simulations d'entretien, plan de formation, propositions de missions dans les collectivités et établissements publics.

Il accompagne également les fonctionnaires non réintégré à l'issue d'une disponibilité pour convenance personnelle dans leurs démarches de recherche d'emploi.

/// L'accompagnement dans la période de préparation au reclassement

Le CIG assure un accompagnement auprès des employeurs sur le dispositif statutaire qu'est la période de préparation au reclassement (PPR) : compréhension du dispositif, diagnostic et conseil, formalisation de la convention tripartite et prestations d'accompagnement des transitions professionnelles. Il propose également dans le cadre des conventions tripartites, des dispositifs à destination des agents entrés en PPR : réunions d'information métiers, ateliers CV, lettres de motivation et préparation aux entretiens.



>> MISSIONS OPTIONNELLES

/// La réalisation d'études RH

Le CIG réalise des études RH sur-mesure sur des thématiques RH telles que l'analyse du bilan social, l'absentéisme, le temps de travail, etc.

Cette prestation consiste en un accompagnement méthodologique et opérationnel dans l'analyse des données, la réalisation d'états des lieux et de diagnostics, la définition de plan d'action afin d'optimiser la gestion des ressources humaines.

/// La mission remplacement

Le CIG peut mettre à disposition des employeurs, pour un à plusieurs mois, des agents de catégories A, B ou C, qu'il recrute, pour faire face à des besoins temporaires ou assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles : accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité, vacance temporaire d'emploi, congé maladie, congé maternité, congé parental, etc.

/// Le conseil en recrutement

Le CIG propose aux employeurs publics un service à la carte, qui va de la présélection de candidats à la totalité du processus de recrutement : élaboration des profils de postes, sélection, entretiens, etc.

/// Le conseil en orientation professionnelle

Le CIG offre un accompagnement individualisé qui constitue une aide à la mobilité choisie ou subie pour prévenir l'usure professionnelle, anticiper les conséquences d'une réorganisation interne ou établir un bilan de carrière à mi-parcours. Il permet d'identifier les possibilités d'évolution d'un agent et d'envisager un projet professionnel réaliste.

/// Le conseil en organisation et méthode

Le conseil en organisation et méthode est un accompagnement structurel et opérationnel de projets transversaux. L'objectif est d'améliorer l'efficacité de l'organisation, en s'appuyant sur une méthodologie facilitant le changement. La réussite d'une telle démarche passe par l'investissement des différents acteurs : élu, direction générale, encadrement, agents, partenaires sociaux. Le CIG accompagne les collectivités dans cette démarche selon différentes modalités : transfert méthodologique ; accompagnement de projet ; audit organisationnel permettant d'établir un état des lieux de l'existant et d'analyser le niveau du service rendu par rapport aux résultats et aux

objectifs souhaités ; organisation ou réorganisation d'un service, d'une direction ou de la structure dans son ensemble ; conception de plans d'actions ; construction d'outils.

/// L'assurance des risques statutaires

Le CIG a souscrit un contrat d'assurance, après mise en concurrence auprès des grands groupes d'assurance. Ce contrat garantit les collectivités et établissements publics adhérents contre les risques maladie, accident de service, maternité et décès de leurs agents. Outre une tarification préférentielle du fait du nombre des entités adhérentes, le contrat propose plusieurs services et outils associés qui couvrent le champ de la santé au travail.

/// Le maintien dans l'emploi

Le CIG accompagne les employeurs affiliés dans leur politique de maintien dans l'emploi :

- Expertise et conseil opérationnels autour du maintien dans l'emploi et du reclassement (questions statutaires, ressources humaines, technique...);
- Mise en place d'actions à la carte pour accompagner les employeurs dans leur gestion du maintien dans l'emploi ou du reclassement : étude de situation individuelle ; études ergonomiques individuelle ou collective. Les études ergonomiques peuvent être réalisées pour l'ensemble des agents territoriaux, sur préconisation d'une instance médicale (médecin de prévention, commission de réforme ou comité médical) dès lors qu'une restriction d'aptitude est prononcée ; ●●●

- ● ● • Accompagnement de l'agent et des équipes concernés ;
- Sensibilisation du référent handicap ;
- Conseil et aide technique sur les fonds du FIPHPF (périmètre d'intervention, saisie des demandes d'aides sur la plateforme...).

/// L'accompagnement de la politique handicap

Le CIG accompagne les employeurs affiliés dans leur politique handicap :

- Conseil méthodologique auprès des DRH en matière de politique de recrutement, d'insertion, de reclassement des travailleurs handicapés ;
- Mise à disposition d'outils de communication ;
- Organisation d'actions de sensibilisation dans la collectivité/ établissement au profit des acteurs RH et santé au travail, membres des CT et CHSCT, encadrement, agents (saynète, ateliers, groupe de travail) ;
- Organisation de réunions thématiques au CIG au profit des DGS, des DRH, des gestionnaires ressources humaines, des services de médecine préventive, des acteurs de la prévention des risques, des assistant(e)s sociaux, des psychologues du travail ;
- Conseil et aide technique sur les fonds du FIPHPF (périmètre d'intervention, saisie des aides sur la plateforme...).

/// La prévention des risques psychosociaux

Le CIG peut assurer un accompagnement sur mesure pour aider les employeurs à agir contre les risques psychosociaux :

- Information et sensibilisation sur les risques psychosociaux, notamment auprès des instances paritaires ;
- Accompagnement de démarche d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux.
- Aide à l'élaboration d'indicateurs ;
- Conseil sur la mise en place de cellule de veille/d'écoute, d'observatoire ;
- Appui à la conception d'outils et procédures ciblés (mise en place d'une structure de médiation interne, prévention du harcèlement moral, des violences internes, agressions...) ;
- Diagnostics de situations de travail et préconisations en matière de prévention, politique de santé, formation, management, organisation, conditions de travail...



/// La protection sociale complémentaire

Les employeurs publics ont la possibilité de participer financièrement à la protection sociale de leurs agents (santé et/ou prévoyance). Les agents concernés sont les fonctionnaires, les agents de droit public et de droit privé, les retraités. Le CIG pilote, pour le compte des collectivités et établissements qui l'ont mandaté, 2 conventions de participation, l'une pour le volet santé, l'autre pour le volet prévoyance, offrant aux agents de la petite couronne qui le souhaitent une protection sociale de bon niveau à un coût attractif.

Une ordonnance de février 2021 va rendre obligatoire la participation financière de l'employeur à compter de 2025 pour la prévoyance et 2026 en ce qui concerne la santé.



SANTÉ



PRÉVOYANCE

/// Le pass petite couronne

Outil de la politique des ressources humaines contribuant largement au bien-être au travail, ce contrat-cadre propose deux volets d'accompagnement social de l'emploi aux collectivités : le premier s'inscrit dans une démarche globale et propose un ensemble de prestations d'action sociale, soumises ou non à des conditions de ressources ; le second volet est orienté essentiellement vers l'accompagnement social. Les collectivités et établissements publics de la petite couronne peuvent y adhérer lorsqu'ils le souhaitent, en année pleine ou en cours d'année.

Le régime de l'accident de trajet

Cas de la chute dans l'escalier à l'extérieur du logement et à l'intérieur d'une résidence :

Le juge a considéré que cette chute devait être regardée comme non imputable, car l'agent n'avait pas encore quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail (accident s'étant produit à l'intérieur d'une propriété privée). Il convient de préciser que l'escalier en question était à usage privatif de l'agent.

Toutefois, un arrêt du tribunal administratif de Dijon reconnaît que le trajet commence lors du franchissement du seuil de l'appartement et l'entrée dans les parties communes de l'immeuble (chute dans l'escalier intérieur de l'immeuble).

Conclusion : S'agissant des accidents survenus dans les parties communes, le juge administratif ne semble pas avoir adopté de position tranchée.

42



MISE À DISPOSITION DE RESSOURCES
ET D'EXPERTS RH



Mettre à disposition des employeurs publics des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// Le conseil et l'expertise statutaires

La direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES) du CIG est vouée aux directions des ressources humaines et aux juristes des collectivités et établissements publics affiliés. Elle offre l'expertise de juristes pour les conseiller et accompagner au quotidien dans la mise en œuvre des règles statutaires et la gestion des situations individuelles, via notamment des réponses par téléphone ou écrites lorsqu'elle est saisie par courrier. Des rendez-vous personnalisés de travail peuvent également être organisés au sein des locaux du CIG pour l'analyse d'une situation individuelle complexe.

Elle contribue également à maintenir et développer le niveau d'expertise des affiliés en organisant toute l'année des actions d'information portant sur l'actualité statutaire ou des thématiques particulières dans différents formats, via des « Rencontres statutaires », en présentiel ou en webinaires, et des ateliers pratiques, en lien avec les autres directions du CIG, ou d'autres formats à venir, pour présenter l'actualité statutaire ou développer un thème spécifique.

/// Les ouvrages statutaires et la banque de données sur le personnel (BIP)

Face au nombre et à la complexité des normes statutaires et juridiques, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent disposer d'outils utilisables au quotidien pour gérer au mieux leurs agents et être informés de l'actualité statutaire. À cet effet, le CIG assure, pour les collectivités et établissements publics affiliés ainsi que pour ses abonnés, une mission de diffusion statutaire :

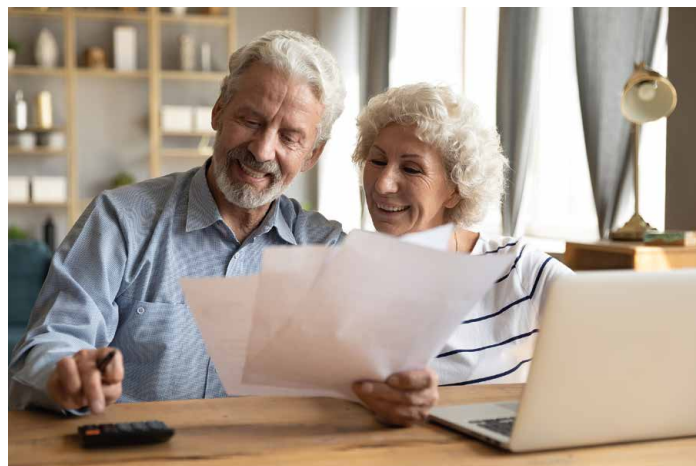
- La banque d'information sur le personnel « BIP » comportant notamment environ 700 fiches pratiques couvrant l'ensemble des thèmes statutaires propres à la gestion des agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels) ; une base textes ●●●

●●● et jurisprudence, comportant environ 10 000 références et composée de toutes sortes de sources juridiques (lois, décrets, arrêtés, circulaires, réponses ministérielles, jurisprudence française et européenne, convention chômage...) et une rubrique « Au fil de la doc », qui propose une veille documentaire quotidienne. En page d'accueil, une présentation synthétique et réactive de l'actualité statutaire la plus importante est également proposée.

- Des publications éditées par la Documentation Française : la revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques », qui présente à la fois des dossiers de fond, des articles sur l'actualité statutaire, des commentaires de jurisprudence et une partie documentaire (format papier ou électronique) ; le « Répertoire des carrières territoriales », ouvrage pratique présentant les règles de carrière applicables à chaque cadre d'emplois (3 volumes) ; des ouvrages sur des thèmes statutaires précis : emplois fonctionnels de direction, Statut en bref (pour les non-spécialistes), hors série annuel de la revue mensuelle sur la jurisprudence du Conseil d'Etat... Ces supports complémentaires permettent de diffuser des informations et explications juridiques actualisées et de contribuer à la sécurité juridique des actes pris par les autorités territoriales en gestion du personnel.

/// L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL

Dans le cadre d'une convention de partenariat retraite avec la Caisse des dépôts et consignations, le CIG réceptionne et vérifie des 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... sont examinés avant leur transmission à la Caisse. Il informe et conseille les responsables et gestionnaires des ressources humaines 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 RAFFP et à l'Ircantec. Il assure des séances d'information collective auprès des gestionnaires des collectivités sur la réglementation et les procédures CNRACL et sur la constitution des dossiers. Il participe également, à la demande des collectivités, à des séances d'information ou forums qu'elles organisent pour leurs agents.



» MISSIONS OPTIONNELLES

/// Prestations complémentaires retraite

Dans le prolongement de ses missions traditionnelles et afin de répondre aux attentes des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion en matière d'instruction de dossier de retraite CNRACL, le service retraite du CIG petite couronne élargit son offre de services :

Réalisation complète des dossiers de liquidation

Cette offre permet aux collectivités qui le souhaitent de confier au CIG la réalisation complète des différents actes de gestion inhérents à l'étude des droits à la retraite et à la liquidation de pension. En lien avec le service RH et en vue d'accompagner la collectivité pour faire face à des périodes difficiles, le service retraite du CIG :

- Saisit les données sur la plateforme,
- Effectue les simulations et la liquidation de pension (tous motifs de départ),
- Assure la liaison avec la CNRACL.

Cette prestation fait l'objet d'un conventionnement avec la collectivité et d'une tarification horaire. Elle participe d'un accompagnement global comprenant la formation et le tutorat des gestionnaires RH en charge de la retraite. L'objectif étant qu'à la fin de la convention, la collectivité soit autonome dans la gestion de ses dossiers de retraite.

Entretiens individuels avec les agents

Avec cette nouvelle offre, le CIG peut renseigner directement les agents concernés. Le départ à la retraite, moment important dans la vie d'un agent, est un évènement qui se prépare plusieurs mois à l'avance. Dans ce cadre, le service retraite du CIG petite couronne :

- Étudie le droit à départ en retraite de l'agent,

- Effectue les simulations de calculs de sa pension,
- Accompagne l'agent pour accéder à son espace individuel CNRACL.

Ces entretiens se font par téléphone ou en présentiel, en accord avec la collectivité ou l'établissement, mais la prestation demeure gratuite pour la collectivité.

/// La convention de conseil et d'expertise statutaires

Afin de répondre à un besoin spécifique de la collectivité (information en intra, résolution de problématiques statutaires et mise en place de procédures, etc.), la direction du conseil et de l'expertise statutaires peut organiser une intervention sur-mesure en intra dans le cadre de sa convention payante.

Après étude commune du besoin, la direction propose une intervention adaptée aux problématiques, assurée par au moins deux juristes de la direction, dans l'objectif d'aider à maîtriser le cadre statutaire et à l'appliquer dans la pratique quotidienne, en retravaillant avec la collectivité/l'établissement, selon la demande, le cadre légal, des situations individuelles, les procédures ou encore les actes.

/// Le service social du travail

Les assistants sociaux du CIG accueillent, informent, orientent et accompagnent des agents, lors de permanences assurées dans les collectivités sur toutes les problématiques professionnelles ou personnelles. Ils peuvent également mettre en place des actions collectives à destination des agents sur des thèmes variés en fonction des besoins : addictions, endettement... Les AST apportent aussi leur concours à toute action susceptible de prévenir ou de remédier aux difficultés sociales ou médico-sociales rencontrés par les agents. Les AST jouent également un rôle d'interface entre l'agent et sa collectivité.

/// L'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.

Il peut ainsi être conduit à gérer administrativement 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. À terme, ce service pourrait s'étendre à l'instruction des dossiers d'allocations de retour à l'emploi.

Cette assistance GRH est conçue pour être adaptable aux besoins très pragmatiques des employeurs, la contribution du CIG pouvant revêtir diverses formes, allant d'un soutien ponctuel à des gestionnaires RH débutants, pour faciliter leur montée en compétences, jusqu'à la prise en charge de missions habituellement dévolues à une DRH dans des collectivités qui en sont dépourvues.

/// La médecine préventive

Les médecins de prévention du CIG, qui peuvent intervenir en binôme avec un.e infirmier.e du travail, assurent la surveillance médicale des agents relevant des collectivités et des établissements de la petite couronne qui adhèrent à la mission du service. Ils apprécient la compatibilité du poste avec la santé de l'agent qui l'occupe. Ils réalisent des études de poste pour étudier les éventuelles nuisances pour la santé, tout particulièrement pour les agents des secteurs exposés – services techniques, espaces verts, secteur médical, petite enfance, restauration collective... Ils participent au comité d'hygiène et de sécurité ou au comité technique. Ils font, sur demande, des études ponctuelles et des diagnostics de santé au travail.

/// Les dispositifs psychosociaux

Les dispositifs psychosociaux proposés par le CIG sont de deux types. Le premier prend la forme d'un accompagnement d'équipes. Certains peuvent être pérennes comme l'analyse de pratiques, l'échange de pratiques ou la supervision alors que d'autres sont ponctuels comme la régulation, la médiation, les groupes de parole ou le codéveloppement. L'intérêt de ces accompagnements peut être spécifique aux métiers exercés (par exemple ceux de la filière médico-sociale) ou faire suite à un événement (par exemple le décès d'un collègue).

Le second type de dispositif concerne les interventions. Elles peuvent prendre les formes suivantes : analyse de l'activité, groupes focus, MétaPlan et restitution. Les interventions peuvent être indiquées « a priori » (par exemple avant un changement d'organisation) ou à la suite des difficultés constatées.

/// La prévention des risques professionnels

Le CIG assure la mission réglementaire d'inspection portant sur le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail afin de proposer des mesures d'amélioration. Il peut également assurer des missions de conseil et d'assistance aux collectivités pour toute question relevant du champ de la santé et de la sécurité au travail, tant sur le plan de l'expertise que de la mise en œuvre des actions de prévention : évaluation des risques et document unique, études ergonomiques, management de la sécurité... Il peut mettre à disposition des conseillers de prévention afin d'accompagner l'organisation santé et sécurité au travail en interne.

/// La prévention et la gestion des contentieux RH

Le CIG propose de conseiller et d'assister l'employeur dans la gestion des situations précontentieuses (recours gracieux, recours devant les instances quasi juridictionnelles : saisine du défenseur des droits, CADA, etc.). Il peut également intervenir dans la gestion des situations contentieuses (recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.). Il est à même d'apporter une sécurité juridique dans les domaines où la responsabilité de l'employeur est susceptible d'être engagée (santé et sécurité au travail, maladie et accident, risques psychosociaux, discrimination, manquement aux droits, obligations et garanties, nouvelles technologies de l'information et de la communication...). La réalisation de plans d'actions, de guides, de procédures et d'études juridiques pour prévenir et gérer les contentieux RH sont également envisageables.

/// La médiation

L'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) a pris fin le 31 décembre 2021. Elle a confirmé, selon le rapport final d'évaluation établi par le Conseil d'Etat, tout l'intérêt et le potentiel du dispositif dans la fonction publique territoriale. Partant de ce constat globalement très positif et encourageant, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise la MPO dans les compétences des centres de gestion et la généralise sur le territoire national. Les recours formés contre les décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation.

Parallèlement à la MPO, la loi ouvre également la possibilité aux centres de gestion de réaliser, dans les domaines relevant de leur compétence, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties, ces missions de médiation étant financées par les collectivités et établissements adhérents dans des conditions fixées par convention.



Parallèlement à la MPO, la loi ouvre également la possibilité aux centres de gestion de réaliser, dans les domaines relevant de leur compétence, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.

PRÉVENIR ET RÉGLER LES CONFLITS

La médiation est un processus de prévention et de règlement des conflits conduit par un tiers, qualifié, indépendant, neutre et impartial : le « médiateur ». Son objectif est d'aider les parties en litige à trouver par elles-mêmes une solution mutuellement satisfaisante à la résolution de leurs différends. Elle permet d'approfondir, en toute confidentialité, la situation avec un tiers de confiance, de rétablir le dialogue, clarifier la compréhension par chacune des parties de la position de l'autre et d'apaiser les tensions. Elle associe les parties elles-mêmes à la recherche d'une solution adaptée à la situation et permet d'aboutir rapidement et à moindre coût à une solution, respectueuse de l'ordre public et de l'équité, satisfaisante pour chacune des parties.



SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS , PROMOTION INTERNE ET DU DIALOGUE SOCIAL



Assurer le secrétariat des organismes consultatifs et contribuer à la qualité du dialogue social.

» MISSIONS OBLIGATOIRES

/// Le secrétariat des commissions administratives paritaires (CAP)

Une commission administrative paritaire est créée auprès du CIG pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires des collectivités et des établissements publics de la petite couronne affiliés. Ces commissions sont composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des autorités territoriales des collectivités et établissements publics affiliés. Elles sont saisies préalablement à certaines décisions que prennent les employeurs locaux. Elles examinent et donnent leur avis chaque mois sur des questions individuelles concernant les **fonctionnaires territoriaux** de la petite couronne. Les CAP siègent en formations ordinaire et disciplinaire (*Cf. conseils de discipline*).

/// le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP)

Une commission consultative paritaire est créée auprès du CIG pour chaque catégorie A, B et C de contractuels employés dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne affiliés*. Composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des autorités territoriales des collectivités et établissements publics affiliés, elles sont saisies préalablement à certaines décisions que prennent les employeurs locaux. Elles examinent et donnent leur avis sur des questions individuelles concernant les **contractuels de droit public** de la petite couronne. Les CCP siègent en formations ordinaire et disciplinaire (*Cf. conseils de discipline*).

* Instauration d'une CCP unique à compter du 1^{er} janvier 2023, après les élections professionnelles de décembre 2022.

/// Le secrétariat des conseils de discipline (CD)

En formation disciplinaire, les commissions administratives paritaires (pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires) et les commissions consultatives paritaires (pour les contractuels de droit public) deviennent des conseils de discipline. Ils sont alors présidés par un magistrat relevant du tribunal administratif de Montreuil. Ils rendent des avis simples qui ne lient pas les autorités territoriales.

/// Le secrétariat du comité technique (CT)/ comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

Le comité technique concerne les collectivités et établissements affiliés au CIG qui emploient moins de 50 agents. Il est saisi pour avis ou consultation sur des questions relatives aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel, sur le régime indemnitaire, sur la formation, l'emploi... Il joue également le rôle de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

** Instauration d'un Comité social territorial à compter du 1^{er} janvier 2023, après les élections professionnelles de décembre 2022.*



UN PROJET DE DÉMATÉRIALISATION

Un projet de dématérialisation des instances paritaires a été lancé par le CIG. Il a pour principaux objectifs :

- De simplifier la saisine des instances par les affiliés ;
- D'améliorer la qualité du service rendu et les relations de travail avec les DRH des collectivités et établissements affiliés ;
- De faciliter l'examen des dossiers des membres des instances ;
- D'outiller les secrétariats et de faciliter l'instruction des saisines, la préparation et la tenue des instances.

/// La promotion interne (PI)

Le président du CIG dresse les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements affiliés pour les fonctionnaires des catégories A, B et C. Un contrôle de la régularité des situations proposées par les autorités territoriales est effectué par les gestionnaires maîtrisant les règles statutaires et exerçant au sein du service promotion interne.

L'établissement des listes d'aptitude de promotion interne par le président du CIG petite couronne permet :

- D'assurer un nombre d'inscrits sur les listes d'aptitude plus avantageux que celui qui s'applique à des collectivités non affiliées et selon une fréquence plus soutenue (c'est l'effet multiplicateur de la mutualisation) ;
- De départager les fonctionnaires proposés à partir des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) arrêtées par le président du CIG le 15 décembre 2020. Ces LDG-PI reposent sur des choix objectifs et pondérés qui conduisent à octroyer un nombre de points aux fonctionnaires proposés afin de contribuer à les départager et de sécuriser les listes d'aptitude pour éviter tout risque contentieux ;
- D'intégrer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires, l'aptitude à exercer des fonctions dans un cadre d'emplois supérieur. La valeur professionnelle se traduit par les critères d'appréciation définis et évalués lors de l'entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu ;

- De valoriser le parcours professionnel (savoirs et compétences professionnelles développés au cours de la carrière y compris dans l'activité syndicale).
- Six LDG-PI sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2021 et communes à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ayant confié leur promotion interne au CIG : valeur professionnelle ; fonctions exercées ; ancienneté ; concours-examens professionnels ; formations professionnelles et diplôme.

IMPACTS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR LA PROMOTION INTERNE

Si la loi du 6 août 2019 retire la promotion interne des attributions de la CAP au 1^{er} janvier 2021 le président du CIG demeure compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des lignes directrices de gestion (LDG). Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, les affiliés doivent toujours adresser leurs dossiers de PI au CIG de la petite couronne.



/// Le secrétariat du conseil médical interdépartemental (CMI)

Dans un objectif de simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales, un conseil médical unique se substitue depuis le 1^{er} février 2022 aux comités médicaux et commissions de réforme. Un décret du 11 mars 2022 définit la composition de cette nouvelle instance, les modalités de désignation de ses membres ainsi que ses compétences (les cas de saisine ont été réduits) et ses règles de fonctionnement.

Le conseil médical se réunit :

- en formation restreinte – composée de médecins uniquement – essentiellement compétente en matière de maladie non liée au service ou de contestation d'un avis rendu par un médecin agréé (en cas de contrôle médical ou temps partiel thérapeutique notamment...);
- en formation plénière – composée de médecins, de représentants du personnel et de représentants des collectivités et des établissements publics – compétente notamment en matière d'accident de service, de maladie professionnelle et d'invalidité.

/// Le remboursement des décharges d'activité de service (DAS)

Le CIG rembourse les charges salariales correspondant aux décharges d'activité de service aux collectivités et établissements affiliés auprès desquels relèvent les bénéficiaires des DAS désignés expressément par les organisations syndicales au titre des heures calculées et réparties par le CIG conformément au protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice du droit syndical en vigueur en petite couronne.

Les décharges d'activité de service sont accordées aux agents titulaires et contractuels afin d'exercer une activité syndicale pendant leurs heures de service en lieu et place de l'exercice de leurs fonctions.

/// La promotion du dialogue social

Après les élections professionnelles de décembre 2018, à l'issue de réunions de concertation avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne, un protocole d'accord a été signé le 26 mars 2019. Il est effectif jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2022. Onze syndicats – CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – l'ont approuvé.

Les principales mesures du protocole portent sur plusieurs points essentiels :

- La fixation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole ;

- Des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du Comité technique, des Commissions consultatives paritaires, des Commissions administratives paritaires, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la Commission de réforme et à des réunions de travail convoquées par l'administration ;
- Des dispositions matérielles préservées ;
- Un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.



Le président Bénisti, qui a signé le protocole d'accord sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne avec onze organisations syndicales le 26 mars 2019 a qualifié le résultat de ce protocole de « gagnant-gagnant » : « Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs. »



ANIMATION DE RÉSEAUX ET RELAIS DES EMPLOYEURS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS



Mettre en réseaux les différents acteurs locaux de la gestion des ressources humaines et relayer auprès des pouvoirs publics les préoccupations des employeurs publics relatives à l'application des règles statutaires.

» MISSIONS OPTIONNELLES

/// Les rencontres professionnelles

A fin de partager et de mutualiser les savoirs et savoir-faire professionnels à l'échelon de la petite couronne, voire nationale pour les concours, le CIG organise depuis des années des rencontres professionnelles sous diverses formes et autour de cinq thématiques : des thématiques transversales comme les rencontres « Politique RH » destinées aux élus ; « Canal RH » pour les DGS, DGA et DRH, les « Rencontres de gestionnaires » 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.

/// Le relais des préoccupations des employeurs publics

Le CIG est aux côtés des collectivités et des établissements publics affiliés pour se faire l'écho de leurs contraintes et difficultés dans l'application des dispositions législatives et réglementaires dans le domaine des RH. Lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de concertation entre les professionnels de la GRH, le CIG peut se prévaloir d'une certaine légitimité auprès des pouvoirs publics (DGCL, DGAFP et parlementaires...). L'impact de ses remarques sur des textes – actuels et à venir – concernant le statut de la fonction publique territoriale est important et s'est même, dans certains cas, avéré décisif.



ORGANISATION DES CONCOURS ET DES EXAMENS PROFESSIONNELS



Organiser des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.

» MISSION OBLIGATOIRE

/// Les concours et examens professionnels

Le CIG organise chaque année une vingtaine de concours et d'examens professionnels de catégories A, B et C, (à l'exception de la catégorie A+), ce qui représente environ 20 000 candidats. Il mutualise ses compétences avec d'autres centres de gestion au sein d'une cellule pédagogique pour élaborer ensemble les sujets nationaux des concours et examens professionnels de catégories A et B. Conformément aux dispositions législatives, ces derniers sont organisés dans un cadre régional, voire interrégional, les concours de catégorie C conservent quant à eux une assise interdépartementale.

20 000
inscrits/an aux
concours et examens
professionnels.



Une collection d'annales corrigées de concours et examens vise à accompagner la préparation des candidats.

**Editée et diffusée par
la Documentation française :
www.ladocumentationfrancaise.fr**



ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS TERRITORIAUX ET DES FUTURS COLLABORATEURS



Assurer des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

» MISSION OBLIGATOIRE

/// Le référent déontologue

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel peut saisir le référent déontologue désigné par le président du CIG petite couronne. Le référent déontologue est chargé d'apporter des conseils utiles au respect des obligations et principes déontologiques. Les employeurs territoriaux de la petite couronne peuvent également saisir le référent déontologue soit au titre d'une expertise sur une situation administrative d'un agent dans des cas particuliers prévus par la réglementation relative aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, soit au titre d'une sensibilisation à la déontologie à destination de leurs agents.

/// Le référent laïcité

Le référent laïcité du CIG petite couronne apporte un conseil utile aux employeurs territoriaux relevant du périmètre du centre de gestion ainsi qu'à leurs agents pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

Il assure par ailleurs la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe.

Il organise à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité prévue le 9 décembre de chaque année.

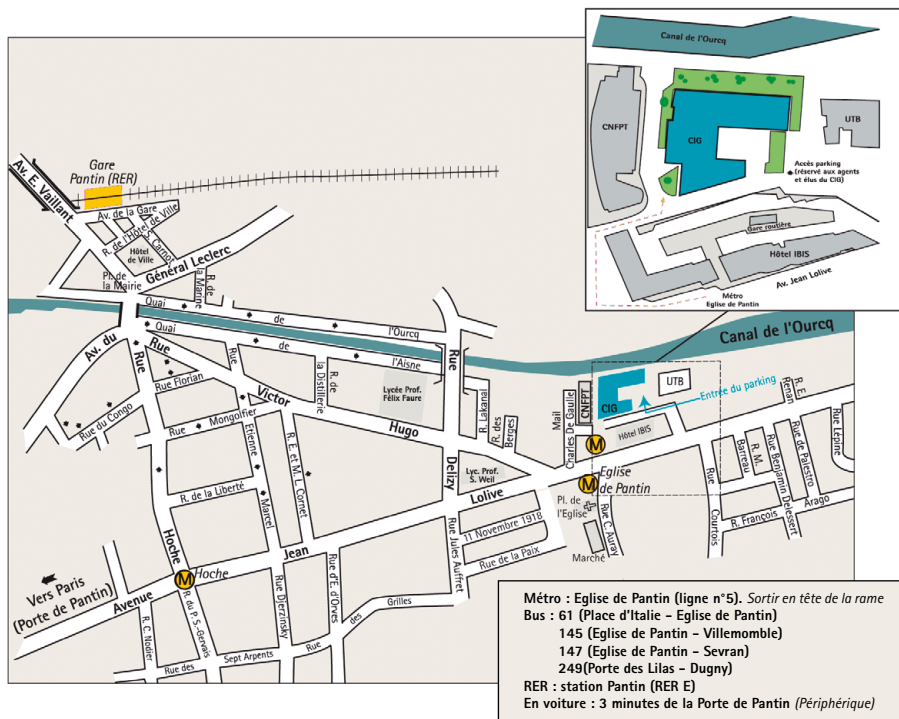
Il peut aussi être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

/// Le suivi des lauréats de concours

Le CIG accompagne les lauréats de concours vers l'emploi territorial. Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude, où figurent, par ordre alphabétique, les candidats déclarés aptes par le jury. La durée totale d'inscription sur une liste d'aptitude est de quatre ans. Il joue un rôle d'interface entre les lauréats de concours et les collectivités. Il assure la promotion des listes d'aptitude et accompagne les lauréats pour faciliter leur recrutement dans les collectivités. Aussi, le CIG organise des réunions d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année qui suit leur inscription sur liste d'aptitude. Des entretiens individuels sont également prévus pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus. Le CIG propose également aux lauréats inscrits sur liste d'aptitude des ateliers d'aide à la recherche d'emploi portant sur la rédaction du CV, de la lettre de motivation ainsi que sur l'entretien de recrutement. Des relances régulières sont réalisées pour informer sur les délais et les démarches de réinscription, ainsi que pour faciliter la transmission des nominations. Le CIG réalise ainsi un suivi des droits à réinscription ou de prolongation d'inscription sur liste d'aptitude. Il met à disposition, sur son site Internet, un Espace lauréats afin de déclarer leur nomination, demander leur réinscription ou encore modifier leurs coordonnées personnelles directement en ligne. Un guide du lauréat, commun à tous les centres de gestion d'Ile-de-France, est disponible en ligne.

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 régionale du CNFPT première couronne, établissement public chargé de la formation des agents territoriaux.



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. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr

CIG petite couronne

