



Centre Interdépartemental de Gestion
de la Grande Couronne

Rapport d'activité 2022







Sommaire

Statut et Carrières

page 7
Gestion des carrières

page 9
Retraite

page 10
Organismes paritaires

page 14
Comité médical unique

page 16
Accompagnement
statutaire Grands comptes

page 18
Analyses statutaires
et documentation

page 20
Paie des collectivités
et conseil en rémunération

page 22
Contentieux,
réfèrent déontologue,
alerte et laïcité

page 23
Médiation

Emploi et RH

page 27
Bourse de l'emploi

page 29
Missions temporaires

page 30
Retour à l'emploi

page 32
Remplacement

page 33
Analyse et prospective
sociales

page 35
Conseil en organisation
et ressources humaines

Prévention

page 39
Prévention
des risques professionnels

page 40
Médecine préventive

page 41
Assistants sociaux

page 43
Conseil en assurances

Gestion locale

page 47
Archives

page 49
Conseil en informatique
et télécommunication

page 50
Gouvernance
et protection des données

page 51
Conseil
en commande publique

page 53
Conseil en finances

page 54
Conseil en urbanisme
et instruction du droit
des sols

page 56
Assistance
à maîtrise d'ouvrage

Concours

page 61
Concours

Services internes

page 67
Ressources humaines

page 71
Finances

page 72
Communication

page 74
Systèmes d'information
et de télécommunication

page 75
Services Techniques



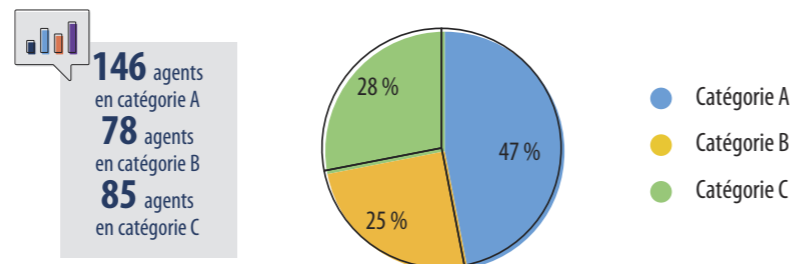


Le CIG de la Grande Couronne, ses agents et ses collectivités

Les agents du CIG

309 agents forment l'effectif du CIG au 31 décembre 2022.

Une répartition relativement stable entre catégories

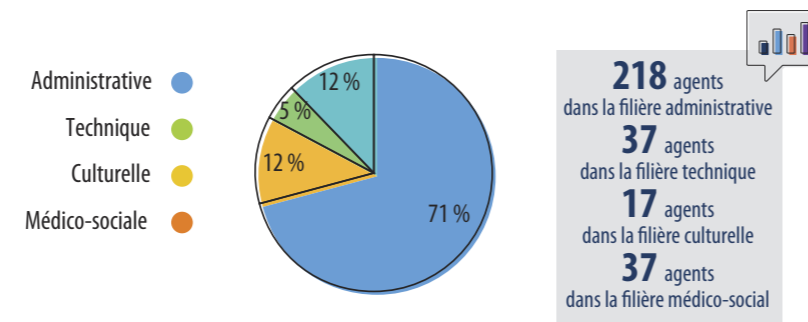


La répartition des effectifs par catégorie a légèrement évolué :

- + 13 agents en catégorie A,
- - 15 agents en catégorie B,
- + 15 agents en catégorie C.

Certains de ces mouvements sont la conséquence de réussite aux concours. On relève un recul des effectifs en catégorie B.

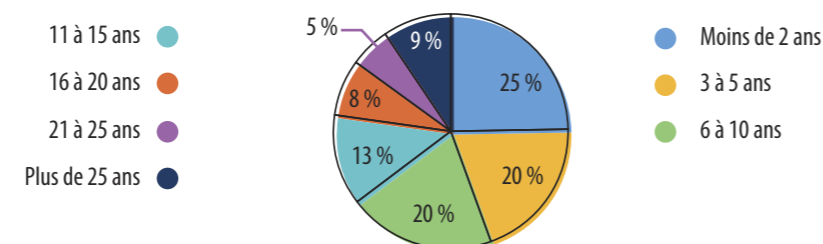
Une filière administrative toujours prédominante



218 agents dans la filière administrative
37 agents dans la filière technique
17 agents dans la filière culturelle
37 agents dans la filière médico-social

Une ancienneté moyenne en augmentation

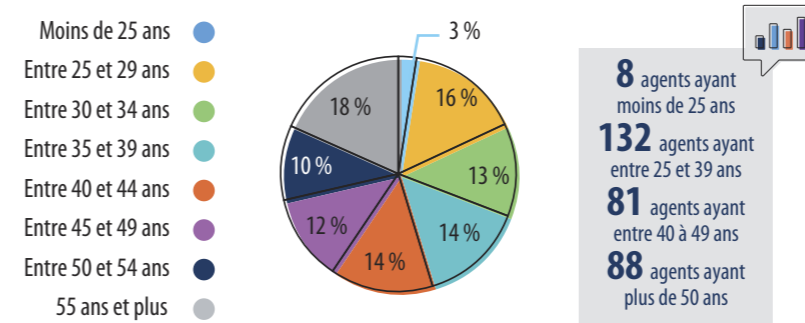
L'ancienneté moyenne est de 9 ans et 5 mois et 11 jours (9 ans et 9 mois en 2020).



77 agents ayant moins de 2 ans d'ancienneté
61 agents ayant entre 3 à 5 ans d'ancienneté
62 agents ayant entre 6 à 10 ans d'ancienneté
39 agents ayant entre 11 à 15 ans d'ancienneté
24 agents ayant entre 16 à 20 ans d'ancienneté
17 agents ayant entre 1121 à 25 ans d'ancienneté
29 agents ayant plus de 25 ans d'ancienneté

On relève que la répartition des agents par ancienneté est restée stable pour les tranches de 11 à 26 ans et plus. Une légère hausse pour les tranches de 3 à 10 ans d'ancienneté et une baisse du nombre d'agents ayant moins de 2 ans d'ancienneté.

Un personnel qui tend vers un léger rajeunissement



8 agents ayant moins de 25 ans
132 agents ayant entre 25 et 39 ans
81 agents ayant entre 40 à 49 ans
88 agents ayant plus de 50 ans

En 2022, la moyenne d'âge se situe à 41 ans et 8 mois, en forte baisse par rapport à 2020 (45 ans et 8 mois)..

Un pourcentage d'hommes en très légère augmentation mais une proportion de femmes toujours prépondérante

	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	6	2
de 25 à 29 ans	14	34
de 30 à 34 ans	14	26
de 35 à 39 ans	12	32
de 40 à 44 ans	8	36
de 45 à 49 ans	5	32
de 50 à 54 ans	10	22
Plus de 55 ans	20	36
Total	89 soit 29 %	220 soit 71 %

Les collectivités du CIG

1 017 collectivités et établissements publics sont **affiliés** au CIG, dont 58 d'entre eux sont affiliés volontaires.

894 collectivités sont **abonnées** aussi bien à la prestation « Internet seul » qu'à celle « Internet avec assistance statutaire ».





Gestion des carrières

L'activité est répartie en trois services, un par département : Yvelines, Essonne et Val d'Oise. Ils ont en charge une des missions obligatoires du CIG : tenir à jour une copie du dossier administratif de chaque fonctionnaire employé par une collectivité affiliée. Cette mission permet notamment l'instruction des actes soumis à l'avis des membres des Commissions Administratives Paritaires et des dossiers de promotion interne proposés par les autorités territoriales.

Par ailleurs, grâce au suivi des dossiers individuels et aux relations entretenues avec les collectivités, ces services ont développé un véritable rôle de conseiller ; ce conseil a d'ailleurs été élargi aux agents contractuels de droit public.

La cyberattaque qu'a subi le CIG le 28 janvier 2022 a impacté fortement l'activité des services Gestion des carrières qui, malgré l'absence d'outils informatiques, se sont adaptés pour répondre aux mieux aux sollicitations des collectivités et pour assurer la poursuite de leurs missions. Le contact téléphonique, qui n'a pas été impacté, est demeuré le point d'accès principal, avec le déploiement en parallèle d'adresses mail provisoires.

Par ailleurs, les services Gestion des carrières se sont mobilisés sur les enjeux du CIG en étant sollicités sur des opérations de saisie pour aider au rétablissement le plus rapide de la paie d'agents, et en s'attendant à l'instruction de la session 2022 de promotion interne.

De plus, les services Gestion des carrières ont accompagné le service Organismes paritaires et ont participé activement au bon déroulement des élections professionnelles du 8 décembre 2022, pour la désignation des représentants du personnel aux instances de dialogue social placées auprès du CIG (*relances téléphoniques, vérification des listes des candidats, etc.*).

Au niveau statutaire, au 1^{er} janvier 2022, les fonctionnaires de catégorie C ont bénéficié d'une nouvelle organisation des carrières ainsi que d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle. Dans le même temps, dans le cadre du Ségur de la santé, le personnel de la filière médico-sociale de la FPT a bénéficié d'une réorganisation de leurs carrières pour s'aligner au personnel médico-social de la FPH. A cette même date, on relève également le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants.

Également, comme annoncé par le gouvernement à l'occasion de la conférence salariale du 28 juin 2022 suite aux différentes revalorisations du SMIC, l'organisation des carrières et les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie B ont été modifiées à compter du 1^{er} septembre 2022 afin de reconstituer les écarts et rétablir une cohérence des niveaux d'indice par rapport à la catégorie C.

Répartition des reclassement 2022

	78	91	95	Total
Reclassement cat. C	8 636	9 123	9 658	27 417
Bonification exceptionnelle	10 781	11 377	11 715	33 873
Intégration auxiliaires puériculture et aides soignants	834	660	468	1 962
Réforme cat. B	1 074	1 142	877	3 093
Total	21 325	22 302	22 718	66 345

66 345 arrêtés de reclassement ont été mis à disposition pour toutes ces réformes, malgré l'indisponibilité de l'extranet CIRIL, par les services Gestion des carrières.

Effectifs des fonctionnaires

La gestion des carrières est l'interlocuteur d'un peu moins de 900 collectivités actives au niveau des fonctionnaires, autour de 45 000 agents.

Des missions éclectiques

Un conseil personnalisé

Au quotidien, la mission de conseil porte sur une aide à la compréhension et à l'application des règles statutaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public. Celle-ci s'exerce notamment par téléphone ou à l'occasion de rencontres avec les responsables des services concernés, les directeurs généraux ou les élus.

En effet, une partie importante de l'activité est dédiée aux réponses données aux interrogations des agents chargés des ressources humaines ou des autorités territoriales pour préparer les décisions à prendre.

Pour les collectivités qui le souhaitent, les services Gestion des carrières peuvent étudier les perspectives d'avancement de grade et de promotion interne de leurs agents. Sur demande des collectivités momentanément en difficulté, les services gestion des carrières apportent leur aide pour la mise à jour des situations administratives des agents.

Une aide à la vérification des arrêtés

Au travers de l'enregistrement des différents arrêtés, les services procèdent aux calculs, aux classements (*stagiaire, avancement de grade, promotion interne...*) et à la vérification du fond et de la forme des arrêtés, permettant ainsi aux collectivités de s'assurer de la conformité des décisions prises. Ces actes peuvent faire l'objet d'observations orales et écrites.

L'idéal est donc une vérification en amont des décisions, avant la signature de l'acte et sa notification à l'agent, et le cas échéant de son envoi au contrôle de légalité. Les échanges entre les services Gestion des carrières et les collectivités s'effectuent normalement grâce à la plateforme dématérialisée CIGed.

Mais depuis la cyberattaque du 28 janvier 2022, les services Gestion des carrières ont dû s'adapter et revenir à la transmission des actes par courrier. En parallèle, afin de maintenir un conseil de qualité en cette période particulière, ils ont adapté le suivi de carrières en décidant de ne pas faire d'accusé réception pour les actes ne comportant pas d'erreur, pour se focaliser sur les actes nécessitant une expertise statutaire.

La mise en ligne des projets d'arrêté

Les arrêtés d'avancement d'échelon

Des projets d'arrêté d'avancement d'échelon ont été proposés trimestriellement aux collectivités affiliées. Pour le 1^{er} trimestre 2022, les collectivités ont été averties par mail de la mise en ligne de ces arrêtés sur l'extranet de notre logiciel métier CIRIL. Après la cyberattaque, pour les trimestres suivants, les arrêtés ont été édités et envoyés par mail à la demande des collectivités.

Bilan des avancements d'échelon produits

78	91	95	Total
11 578	12 784	12 495	36 857

Le nombre d'arrêtés générés cette année a plus que doublé par rapport aux années précédentes. Cela est dû aux réductions des durées d'avancement d'échelon des débuts de carrière et à la bonification d'ancienneté des catégories C au 1^{er} janvier 2022.

Une participation active au bon déroulement de la promotion interne

Les services ont également en charge l'instruction des dossiers proposés à la promotion interne. Elle porte sur la vérification des conditions statutaires et des critères d'évaluation fixés par le CIG.

1 343 dossiers présentés par les collectivités ont été étudiés pour l'ensemble des listes d'aptitude établies pour l'année 2022.

84 dossiers de plus ont été présentés cette année, soit une augmentation de 7 %.

Par ailleurs, suite aux conséquences de la cyberattaque sur les outils informatiques, la date d'effet des listes d'aptitude de promotion interne a été décalée au 1^{er} octobre 2022.

L'instruction des tableaux d'avancement de grade

1 053 tableaux d'avancement, qui ne sont plus soumis depuis le 1^{er} janvier 2021 à l'avis des instances paritaires, ont été instruits. Toutefois ces actes doivent toujours être transmis à la gestion des carrières. On enregistre ainsi une baisse de 18 % par rapport à l'année précédente.

	Cat.	78	91	95	Total
Tableau d'avancement de grade	A	34	33	44	111
	B	66	69	69	204
	C	230	266	242	738
Total	-	330	368	355	1 053

L'instruction des actes reçus (par courrier et par mail) et numérisés après instruction sur la plateforme CIGed

Le 1^{er} mai 2022, les services Gestion des carrières ont récupéré le logiciel CIGed (*uniquement en interne*). A l'aide de missions temporaires, les services ont numérisé un peu plus de 40 000 actes reçus par courrier et par mail, instruits par les conseillers carrières durant l'absence de CIGed.

Les rendez-vous avec les collectivités : journées du statut et vendredis visio

Les services Gestion des carrières ont poursuivi leurs interventions auprès des collectivités affiliées en animant un « Vendredi Visio » le 30 septembre 2022, matinée statutaire consacrée à la réforme de la catégorie B.

Dans le même temps, ont été remises en place les « Journées du Statut » en septembre 2022, demi-journées d'échanges dédiées notamment à l'engagement de servir des policiers municipaux, l'actualité statutaire du moment et les élections professionnelles.

Perspectives 2023

En 2023, avec le retour de l'Extranet CIRIL et des fonctionnalités optimales de la plateforme CIGed, les services Gestion des carrières devront proposer aux collectivités une communication fluide et des services pratiques comme la mise à disposition des projets d'arrêté d'avancement d'échelon et de reclassement.

En parallèle, à la qualité technique reconnue, les services concentreront la pertinence de leurs conseils sur les actes sensibles, impliquant l'enregistrement des actes courants reçus il y a plus de quatre mois.

Dans le même temps, la contribution des services Gestion des carrières à l'objectif du projet d'établissement de rendre l'expertise accessible à tous, passera par la poursuite des Journées du Statut et de l'organisation des Vendredis Visio et la création d'ateliers spécifiques, destinés à un public en lien avec notre cœur de métier, comme les secrétaires de mairie.

Enfin, suite à la cyberattaque, l'année 2023 sera aussi l'occasion de mesurer les risques auxquels les services sont susceptibles d'être confrontés et d'en déterminer la cartographie et la criticité.



Retraite

Le service Retraite a pour rôle, dans le cadre d'une convention de partenariat conclue entre le CIG et la CNRACL, d'informer tant les agents que les collectivités des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines sur la réglementation CNRACL. Il sert de relais entre la CNRACL et toutes les collectivités affiliées de ces départements pour l'aide à l'établissement et à la vérification des dossiers de toutes les procédures CNRACL. En complément, une mission facultative propose aux collectivités affiliées comme non affiliées du ressort géographique du CIG la confection de tous les types de dossiers CNRACL papier et dématérialisés ainsi que des études sur les départs à la retraite. Ces prestations s'effectuent après signature d'une convention, renouvelable tous les trois ans. Les collectivités sont libres de faire appel au service pour un seul type de dossier ou un dossier complexe. La signature d'une convention ne signifie donc pas l'obligation de confier tous les dossiers CNRACL au CIG.

Le service Retraite

275 collectivités avaient signé une convention avec le service dont deux collectivités non affiliées et quatre collectivités relevant du socle commun au 31 décembre 2022, .

Les départs à la retraite se sont maintenus à un niveau élevé en 2022. Si le service a apporté appui et soutien aux employeurs sur nombre de dossiers, il est plus particulièrement intervenu, comme tous les ans, dans les domaines suivants :

- Le contrôle des études personnalisées ;
- La vérification des dossiers de pension ;
- La qualification des comptes individuels de retraite dans le cadre du droit à l'information.

Pour cause d'indisponibilité de nos outils informatiques suite à la cyberattaque pendant la majeure partie de l'année et d'une moindre maîtrise du domaine complexe de la retraite par les employeurs, le temps de traitement par dossier aura été particulièrement long, nécessitant un accompagnement et une présence plus forte auprès des gestionnaires des ressources humaines.

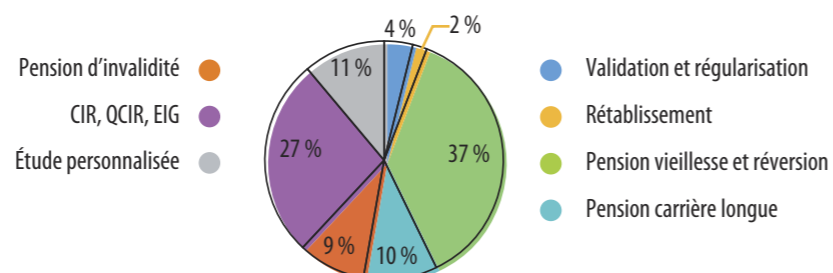
Tout ce travail aura été assuré par une équipe toujours en sous-effectif. Ce qui n'aura pas permis d'étudier autant de dossiers que nous l'aurions souhaité. La CNRACL nous aura apporté une aide très précieuse et un soutien indéfectible pour faire face aux conséquences de la cyberattaque et respecter les échéances qui s'imposent à nous.

Des missions de formation

Le CNFPT a sollicité le service pour assurer une présentation générale de la CNRACL les 12 et 13 octobre dans le cadre de la FIL du territoire de Saint-Quentin-en-Yvelines aux Clayes-sous-Bois (78), les 20 et 21 octobre à Cergy (95), le 17 novembre dans le cadre d'un cycle « culture générale et fondamentaux RH » pour le territoire du Sud Étampeois (91), les 30 novembre et 1er décembre à Évry (91).

Des missions de contrôle

Répartition des dossiers traités par type



Le service a examiné plus de 2 100 dossiers en 2022.

	78		91		78	
	C'	R'	C'	R'	C'	R'
Validation et régularisation	35	2	31	1	14	2
Rétablissement	7	1	15	1	21	-
Pension vieillesse et réversion	216	45	250	52	222	19
Pension carrière longue	51	15	63	16	59	8
Pension d'invalidité	58	10	51	7	56	10
Étude personnalisée	43	31	61	29	66	14
Droit à l'information CIR, QCIR et EIG	130	11	227	10	209	-
Total	655		814		700	

*C = contrôle / R = réalisation

Instant Retraite

Le déploiement de cette mission a été contrarié, d'abord par la situation sanitaire puis par la cyberattaque. Cette dernière est aujourd'hui ouverte à tous les fonctionnaires disposant d'un dossier carrière au CIG. C'est à l'employeur de nous faire part de la demande de son agent.

Cependant, malgré tous les obstacles sur le chemin, une trentaine de fonctionnaires a bénéficié d'un entretien préparatoire à la retraite, soit en présentiel dans les locaux du CIG, soit en visio-conférence. La conduite de l'entretien, qui dure environ une heure, est assurée par deux conseillers retraite.

Perspectives 2023

Comme ces dernières années, le service s'attend à un nombre de départs à la retraite important. Les gestionnaires seront guidés pour la constitution des dossiers de retraite et sensibilisés sur le respect des délais d'envoi. Ils seront incités à procéder aux qualifications des comptes individuels de retraite de leurs fonctionnaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, à côté de ses missions historiques, le service a progressivement ouvert des Instant Retraite à tous les fonctionnaires âgés de 59 ans et plus (*sauf cas particuliers*). La saisie directe du service par les actifs sera effective dans le courant de l'année, en complément de la saisie par les employeurs.

Le service organise des ateliers pratiques pour les employeurs, en petit comité, sur des sujets techniques. Dans le cadre des Vendredis de la Visio, il leur propose des séances d'information collectives.

En cette année de réforme des retraites, il conviendra les employeurs à des séances de présentation et ouvrira, pour la première fois, un forum retraite pour les actifs proches de la retraite en fin d'année.

Comme tous les ans, le service reste impliqué aussi bien au niveau du Comité National Technique que du groupe de travail technique et du Carré Employeurs CNRACL.



Organismes paritaires

Le service des organismes paritaires a pour mission essentielle l'organisation, pour le compte des collectivités affiliées, de la consultation obligatoire des instances paritaires placées auprès du CIG :

- **les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ;**
- **les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) ;**
- **le Comité Technique (CT) ;**
- **et le Conseil de Discipline.**

L'activité du service des organismes paritaires a été largement impactée par la cyber-attaque ayant touchée le CIG en janvier 2022. Pendant près de 6 mois, l'ensemble des outils informatiques nécessaires à l'activité du service étaient indisponibles. Après un rétablissement partiel à compter de l'été, certains outils essentiels étant définitivement perdus, il a fallu adapter le fonctionnement à cet état de fait.

Malgré ces difficultés, l'activité du service s'est poursuivie : l'ensemble des calendriers des instances a pu être maintenu, ainsi que l'ensemble des saisines transmises qui ont pu être examinées. En parallèle, les moments forts de l'activité du service ont été menés à bien, à savoir : le renouvellement de l'audit qualité en octobre, la campagne 2022 de promotion interne qui a fait l'objet d'un décalage du 1^{er} juillet au 1^{er} octobre 2022, et l'organisation des élections professionnelles.

Enfin, l'année 2022 a été marquée par la fin de la possibilité d'effectuée des séances en visio-conférence pour des raisons sanitaires au 31 juillet.

Le présent rapport d'activité tient compte de ces difficultés et contient des éléments chiffrés plus limités que les années précédentes du fait de la disparition de certains outils de suivi de l'activité du service.

Commissions Administratives Paritaires

Suite à des changements législatifs et réglementaires, ces commissions ont vu leurs compétences largement modifiées avec une mise en œuvre étalée au 1^{er} janvier 2020, puis au 1^{er} janvier 2021. L'année 2022 est donc significative de la nouvelle charge qui pèse sur ces instances.

Le calendrier prévisionnel des CAP, qui prévoyait, avant 2022, 11 séances par an pour chaque catégorie hiérarchique, a été adapté et n'en compte maintenant que 7. Ces séances sont espacées de 8 à 9 semaines afin de proposer aux collectivités des dates régulières de séance et de ne pas pénaliser leur action.

Ainsi, une centaine de membres représentants des collectivités et des personnels ont été convoqués pour l'examen des dossiers inscrits à l'ordre du jour des CAP. Certaines séances ont dû être annulées faute de dossiers prévus à l'ordre du jour. Ainsi sur 2022, se sont tenues :

- 3 séances de catégorie A en mai, juillet et octobre ;
- 2 séances de catégorie B en septembre et octobre ;
- 7 séances de catégorie C, soit l'intégralité du calendrier prévu.

À noter que les séances de mai et d'octobre pour les catégories A et B ont été consacrées uniquement à la désignation des jurys de concours pour l'année 2023, sans examen de dossier individuel. La CAP de catégorie C reste donc l'instance la plus active en termes de nombres de saisines et de réunions.

Sur les cas de saisine restant de la compétence des CAP, on constate essentiellement des refus de titularisation et des demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel. Les autres cas de saisine, notamment ceux à l'initiative des agents (à l'exception de la révision de CREP) restent exceptionnels. Par ailleurs, les CAP sont également informées des refus de congé pour formation syndicale.

Concernant les membres des CAP, les collèges des représentants des collectivités en catégorie A et B ont été renforcés par 3 nouveaux membres siégeant déjà au sein de la catégorie C permettant d'afficher une composition complète. En catégorie C, la démission d'un membre a été actée.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Refus de titularisation	0	1	16	17
Licenciement en cours de stage	0	0	3	3
Licenciement après disponibilité (après 3 refus consécutifs)	0	0	1	1
Licenciement refus poste après congé maladie	0	0	0	0
Renouvellement de contrat de travailleur handicapé	0	0	0	0
Non-renouvellement de contrat de travailleur handicapé	0	0	0	0
Second refus successif de formation	0	0	0	0
Troisième rejet de CPF	0	0	0	0
Information sur le refus de congé de formation syndicale	0	1	4	5
Révision compte rendu entretien professionnel	1	0	5	6
Total	1	1	29	32

Commissions Consultatives Paritaires

Mises en place en 2019, adaptées en 2020 et 2021 tant dans leur composition que dans leur calendrier, les CCP sont désormais des instances installées, dont les collectivités et les agents connaissent mieux le fonctionnement et les enjeux. Le calendrier des CCP est depuis 2 ans identique à celui des CAP ce qui facilite l'organisation du service et le déplacement des membres.

La répartition des dossiers sur l'année 2022 s'est effectuée de manière plus équivalente entre les groupes hiérarchiques pour les agents contractuels que pour les titulaires. En effet, se sont tenues :

- 5 séances de catégorie A
- 4 séances de catégorie B
- 5 séances de catégorie C

Aucun défaut de quorum n'a été constaté jusqu'au milieu de l'année ce qui est probablement dû aux séances en visio maintenues jusqu'en juillet pour les catégories A et B.



Les Commissions Administratives Paritaires

Une par catégorie : A, B, et C, compétentes pour certaines questions individuelles relatives à la carrière des agents.

Les Commissions Consultatives Paritaires

Une par catégorie : A, B, et C, nouvelles instances compétentes pour certaines questions individuelles relatives aux agents contractuels de droit public.

Le Comité Technique

Compétent pour les projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des 653 collectivités de moins de 50 agents (devient Comité Social Territorial en 2023 - CST).

Le Conseil de Discipline

Émanation de la CAP et de la CCP, présidé par un magistrat du Tribunal Administratif, dont l'avis intervient dans le cadre de procédures disciplinaires des fonctionnaires et des contractuels.

A compter de septembre, les instances ont toutes repris en présentiel avec un défaut de quorum en catégorie B en septembre.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Licenciement lié à la disparition du besoin ou à la suppression de l'emploi	1	1	21	23
Licenciement pour inaptitude physique définitive	0	2	7	9
Licenciement pour insuffisance professionnelle	4	1	2	7
Licenciement suite au refus d'une modification substantielle du contrat	1	1	0	2
Information sur le refus de congé de formation syndicale	0	0	1	1
Total	6	5	31	42

40 dossiers ont été examinés en CCP cette année, soit le plus haut niveau enregistré depuis sa mise en place, ce qui confirme son intégration dans le paysage des instances paritaires territoriales. On peut remarquer que certains types de saisine sont assez caractéristiques en fonction de la catégorie hiérarchique : ainsi le licenciement pour inaptitude physique concerne exclusivement les catégories C, alors que l'insuffisance professionnelle se retrouve majoritairement en catégorie A.

La tendance observée jusqu'ici se confirme à savoir que sur le volume totale de saisines, la catégorie C reste très largement majoritaire (74 %).

Concernant les collèges des représentants du personnel, des modifications sont encore intervenues cette année mais dans une moindre mesure. Ainsi, 5 agents sur les 3 catégories ont été remplacés pour les motifs suivants : refus de siéger (1), démission de la collectivité (1), stagiairisation (2) ou perte des conditions pour siéger (1).

En prévision de la future CCP unique regroupant les 3 catégories hiérarchiques prévues pour 2023, le Conseil d'Administration a pris une délibération en décembre afin de désigner un nouveau collège assurant la représentation des élus des collectivités, celui-ci étant identique à celui des CAP de catégorie A et B. Cette nouvelle décision ayant pour but de favoriser la réunion du quorum, d'éviter le déplacement des membres pour un nombre de dossiers restreints et d'équilibrer la charge entre les différentes catégories.

Comité Technique

En 2022, le Comité Technique s'est réuni au cours de 10 séances, contre 11 habituellement, du fait de l'organisation des élections professionnelles au mois de décembre.

Le niveau des saisines du CT en 2022 a été particulièrement élevé.

710 saisines ont été traitées alors que le niveau moyen des 4 dernières années s'établissaient aux alentours de 400 dossiers.

En effet, les directives ministérielles et les contrôles des services préfectoraux ciblés sur la mise en place des 1 607 heures (*conséquence de la loi de transformation du 6 août 2019*), et l'adoption des lignes directrices de gestion sont venus impactés les cas de saisine plus traditionnels du CT à savoir, le régime indemnitaire, les tableaux des effectifs, le télétravail et l'apprentissage.

L'année a aussi été marquée par 2 séances reportées en juin et août suite au défaut de quorum au sein du collège des représentants des personnels. En dehors de ces séances, 94 dossiers ont également été reportés suite à l'avis unanime défavorable des représentants du personnel alors que le niveau moyen s'établissait précédemment à une dizaine de dossiers par an.

Enfin, un nouveau membre a été désigné dans le collège des représentants des collectivités, pour faire face à la démission d'un élu, les deux étant issus de la même collectivité.

	Dossiers examinés
Régime indemnitaire	110
Compte épargne temps	23
Tableau des effectifs	51
Organisation des services	27
Apprentissage	19
Temps de travail	252
Télétravail	27
Critères pour l'entretien professionnel	1
Hygiène, sécurité et conditions de travail	9
Ratios d'avancement de grade	36
Plan de formation	17
Action sociale	22
Informations et rapports annuels	12
Lignes directrices de gestion	72
Règlement	23
Total	701

Promotion Interne

Compte tenu de la cyberattaque de janvier 2022 et la perte provisoire des moyens informatiques, la session de promotion interne a été décalée du 1^{er} juillet au 1^{er} octobre 2022. L'application Promotion Interne a pu être rétablie pendant l'été et permettre de mener à bien cette nouvelle session.

Depuis 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière d'examen des listes d'aptitude de promotion interne. Cependant, le Centre Interdépartemental de Gestion a souhaité maintenir une commission ad hoc, constituée de représentants des collectivités et des représentants des personnels titulaires issus des CAP. Cette commission s'est réunie le 20 septembre dernier pour arrêter les propositions de listes d'aptitude avant leur signature par le Président du CIG.

Après une légère baisse en 2021 du nombre de dossiers (1 259), celui-ci a de nouveau augmenté en 2022 avec 1 343 dossiers (+ 84), soit quasiment le niveau record de 2020 (1 345).

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Dossiers conformes	336	673	173	1 182
Dossiers non conformes	23	69	69	161
Total	359	742	242	1 343

A noter également, le nombre de dossiers non conformes est à un niveau élevé avec un total de 161 (95 en 2021), dont 43 % sur le grade d'agent de maîtrise. On observe qu'une grande majorité des dossiers non conformes sont la conséquence de l'absence de réalisation de la condition statutaire de formation, et peut s'expliquer en partie par la diminution, voir l'absence de sessions de formation suite aux problèmes sanitaires de 2020 et 2021.

Conseil de Discipline

Dans le domaine disciplinaire, la mission du service, outre le secrétariat du conseil de discipline, consiste à conseiller et accompagner les collectivités affiliées. Le service est fortement sollicité pour des demandes sur des dossiers disciplinaires que ce soit en amont, ou à l'issue de la procédure. Néanmoins, la prudence prévaut dans les conseils, en raison de l'indépendance que doit garder le CIG.

L'année 2022 a été une année de retour à la normale en matière de discipline après 2 années difficiles en termes de fonctionnement suite aux années 2020 et 2021 marquées par la situation sanitaire, où le conseil de discipline a été la seule instance à se tenir en présentiel.

Sur cette année, 23 séances de conseil de discipline se sont tenues.

Catégorie	Titulaires			Contractuels			Total
	A	B	C	A	B	C	
Nombres de dossier	1	6	28	1	3	10	
Total	35			14			49

On peut noter les points suivants sur l'activité disciplinaire 2022 :

- 5 séances ont été annulées faute de dossiers à programmer ;
- 3 dossiers d'agents titulaires et 2 dossiers d'agents contractuels ont été retirés par les collectivités avant d'avoir pu être examinés en séance (*démission, mutation des agents concernés*) ;
- 5 dossiers contractuels ont été réceptionnés mais non programmés compte tenu de la date trop proche de fin de contrat.

A noter que compte tenu de la rationalisation du collège représentant les collectivités entre CAP et CCP, 2 séances mixtes (*titulaires et contractuels*) ont eu lieu en 2022.

Elections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées le jeudi 8 décembre 2022 et plus de 61 000 électeurs ont été invités à voter pour renouveler les membres du collège des représentants du personnel des CAP, de la CCP et du CST. Les changements pour cette édition 2022 étaient importants :

- Il s'agissait de procéder à l'élection des représentants des personnels pour une Commission Consultative Paritaire unique appelée à connaître des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels de droit public quelle que soit leur catégorie hiérarchique, en remplacement des CCP des catégories A, B et C, dont la longévité n'aura été que de 4 ans suite à leur création en 2019.
- Il s'agissait également de procéder à l'élection des représentants des personnels pour la nouvelle instance remplaçant le Comité Technique, à savoir le Comité Social Territorial dont l'avis est requis sur les projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des collectivités de moins de 50 agents. Par délibération du 13 avril 2022, le Conseil d'Administration du CIG a décidé de porter à 8 membres dans chaque collège le nombre de représentants au lieu de 7 sur les précédents scrutins.

Le service Organismes paritaires a assuré la coordination de cette opération en lien avec plusieurs services du CIG, notamment les services Gestion des carrières et Communication. En parallèle de la mise en place des scrutins pour les instances du CIG, le service a également dû accompagner les collectivités de plus de 50 agents dans la mise en place de leur nouveau CST et éventuellement de la formation de santé, sécurité et conditions de travail (obligatoire pour les collectivités de plus de 200 agents). Cette nouvelle instance dont les caractéristiques et le fonctionnement sont assez proches de l'ancien Comité Technique a cependant généré de nombreuses questions.

Les temps forts de cette opération ont été les suivants :

- Accompagnement des collectivités dans les différentes étapes du processus électoral via une communication dédiée (*mails, courriers*) : recensement des effectifs, établissement des listes électorales, dépôt des listes de candidats, envoi du matériel de vote, remontée des résultats ;
- Mise en place d'une Visio en avril 2022 compte tenu de la situation sanitaire,
- Mise en place de 3 journées d'information sur les élections professionnelles en juin et en septembre dans les 3 départements, (*soit 18 réunions au total*) ;
- Mise en place d'une page web spécifique sur le site du CIG mise à jour régulièrement incluant les documents nécessaires aux opérations.

En parallèle, le service a accompagné les organisations syndicales lors des phases de concertation obligatoire (*réunion du 23 mars 2022*), mais également sur la préparation des scrutins et le dépôt des listes en amont (*relecture des listes, vérifications de la carrière des candidats...*).

La cyberattaque a eu un impact sur l'organisation de ces élections à plusieurs titres :

- Les outils anciennement utilisés pour les élections ont été supprimés. Les plus essentiels ont été recréés en urgence grâce à un agent du service Analyse et prospective sociales du CIG. Sur certaines autres phases, l'absence d'outils dédiés a nécessité des envois de mails massifs qui n'ont été possibles que grâce à l'aide des services Gestion des carrières. Ainsi, les phases correspondant à l'envoi des listes électorales pour affichage et listes électorales modifiées ont généré à 2 reprises l'envoi de 956 mails, ce qui n'a été possible que grâce aux services Gestion des carrières afin de respecter les délais réglementaires.
- Le retard pris dans la gestion des dossiers administratifs sur CIGED a aussi complexifié le processus à l'occasion de la vérification des dossiers administratifs des candidats, qui a nécessité de nouveau l'aide des services Gestion.
- Enfin, près de 2 730 demandes de modification des listes électorales sont intervenues sur une période 10 jours afin de mettre à jour les listes, suite aux pré-listes issues de fichiers précédents la cyberattaque mis à disposition des collectivités comme base de travail.

Le CIG ayant fait le choix dès 2022 d'un mode de scrutin unique consistant en un vote par correspondance généralisé, une opération de très grosse envergure, jamais réalisée jusqu'à présent, a été mise en place le 8 décembre, jour du scrutin. Ainsi, de nombreux agents du CIG ont été sollicités et ont participé au recensement et au dépouillement des votes reçus par correspondance (*environ 16 000 bulletins*). Les résultats ont pu être proclamés dans la soirée par le Président du CIG.

Enfin, il convient de signaler que l'une des deux listes, élus pour la nouvelle CCP unique, étant incomplète, un tirage au sort permettant de compléter la composition de l'instance a été réalisé par le Président du CIG le 05 Janvier dernier.

Perspectives 2023

L'année 2023 sera encore une année chargée et consacrée à :

- La mise en place des nouvelles instances issues des modifications législatives et réglementaires avec le Comité Social Territorial (CST) en remplacement du Comité Technique et la Commission Consultative Paritaire unique, fusion des 3 CCP catégorielles.
- Accompagner le mandat des nouveaux collèges de représentants des personnels élus suite aux élections de décembre 2022.

Enfin, il conviendra également de continuer à compléter les collèges représentants les élus sur toutes instances, de réaliser un bilan des Lignes Directrices de Gestion de Promotion Interne mises en place en 2021, et enfin de débiter les travaux préparatoires à la mise en place du vote électronique pour les élections de 2026.



Conseil médical unique

Le conseil médical unique est une instance consultative issue de la fusion de la commission de réforme et du comité médical. Il fonctionne en formation plénière ou en formation restreinte en fonction de la question qui lui est soumise.

Il rend des avis consultatifs tant sur la gestion de la maladie et des inaptitudes que sur la reconnaissance d'imputabilité au service et invalidité.

L'organisation du secrétariat du conseil médical des fonctionnaires territoriaux de son ressort géographique est assurée par le CIG depuis le 1er avril 2013, à titre obligatoire pour les collectivités affiliées et à titre facultatif pour les collectivités non affiliées au centre de gestion.

L'activité est soutenue en matière d'instruction des dossiers soumis pour avis. Le service est également sollicité par de nombreuses demandes de conseils.

L'année 2022 a été marquée par la fusion du Comité médical et de la Commission de réforme et mise en place du conseil médical unique, suite à la publication du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif à la réforme des instances médicales.

La réforme a été mise en place dans le contexte difficile lié à la cyberattaque subie en janvier 2022.

Le Conseil médical en formation plénière

34 réunions de la formation plénière ont eu lieu en 2022. Aucune réunion n'a pas pu avoir lieu en février 2022. Les dossiers ont été reportés aux séances suivantes. La fréquence moyenne des séances a été conservée avec 4 réunions par mois à l'exception des mois de juillet et août.

1 065 dossiers ont été traités en 2022. La proportion de répartition des dossiers entre les collectivités affiliées et non affiliées s'établit ainsi :

- 557 dossiers ont été étudiés pour les collectivités non affiliées ;
- 508 dossiers ont été étudiés pour les collectivités affiliées.

Une baisse globale du nombre des dossiers présentés en 2022 est notée et s'explique par l'achèvement des réformes statutaires tendant à désengorger des instances médicales.

La diminution de la quantité des dossiers traités n'a aucune incidence tant sur le nombre des séances organisées que sur leur durée. La durée de chaque séance en 2022 est restée quasiment constante en atteignant facilement 4-5 h en continu.

La complexité des dossiers relevant de la compétence de la formation plénière s'accroît et nécessite toujours une étude technique approfondie en amont et de vives discussions en séance, souvent en présence d'un médecin spécialiste d'une part et des avocats, représentants du personnel ou médecins conseils mandatés par l'agent d'autre part.

La répartition par type de motif de saisine de la formation plénière s'est établie comme suit :

- Retraite pour invalidité – 464 dossiers
- Octroi ou révision ATI – 303 dossiers
- Imputabilité au service d'une maladie – 155 dossiers
- Imputabilité au service d'un accident – 94 dossiers

Les cas de saisine restantes portent sur majoration tierce personne, imputabilité de la rechute, AIT...

Sur l'ensemble des dossiers étudiés :

- 59 % des avis rendus ont été favorables à la demande soumise ;
- 16 % des avis rendus ont été défavorables ;
- 16 % de sursis ont été prononcés avec une demande d'expertise supplémentaire et/ou d'un complément d'information à fournir par l'agent ou son employeur.

35 expertises ont été diligentées directement par le secrétariat à la demande expresse de la formation plénière.

Le conseil médical en formation restreinte

51 réunions de la formation plénière en 2022 ont été faites, soit 2 fois plus qu'en 2020. Aucune réunion n'a pas pu avoir lieu en février 2022. Les dossiers ont été reportés aux séances suivantes.

La fréquence moyenne des séances a été augmentée à 4 réunions par mois à l'exception des mois de juillet et août.

La complexité croissante des dossiers est constatée. Malgré l'augmentation du nombre de séances, les médecins convoqués sont mobilisés pour 3 heures environ pour chacune des séances.

3 853 dossiers ont été traités en 2022. La proportion de répartition des dossiers entre les collectivités affiliées et non affiliées s'établit ainsi :

- 1 834 dossiers ont été étudiés pour les collectivités non affiliées ;
- 2 019 dossiers ont été étudiés pour les collectivités affiliées.

Les dossiers des collectivités affiliées et non affiliées ont toujours été présentés durant les mêmes séances, les trois départements et le Conseil régional confondus.

Le motif le plus fréquent de saisines de la formation restreinte en 2022 reste l'ouverture d'un congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie (1 757 dossiers) ainsi que les prolongations au-delà du plein traitement.

2 714 expertises ont été diligentées en 2022, ce qui constitue une diminution par rapport à l'année 2020 s'expliquant tant par le ralentissement de l'activité lié à la cyberattaque puis au mouvement du personnel que l'augmentation du nombre des dossiers présentés en séance sans expertise, sur la base du dossier médical.

Désormais, dans les dossiers médicaux complets, l'expertise n'est plus diligentée automatiquement mais uniquement à la demande expresse du médecin instructeur ou médecin présent en séance.



La fusion du comité médical et de la commission de réforme a nécessité une réorganisation importante dans le fonctionnement du service dans le contexte dégradé.

Le fonctionnement a été réorganisé par département tant dans la gestion des dossiers que dans les permanences téléphoniques ainsi que l'organisation de la messagerie électronique. La gestion des dossiers confiée est assurée par formation compétente, mais le conseil et suivi des demandes ont été mutualisés par département.

Au cours de l'année 2022, des mouvements importants ont eu lieu dans le service, liés notamment à une mutation interne entre la formation restreinte et la formation plénière, au départ en congé de maternité suivi d'une reprise à temps partiel, aux 2 nouveaux recrutements en formation plénière et 3 en formation restreinte.

Au 31 décembre 2022, le service dispose de 13 postes ouverts dont 3 sont encore vacants suite à la mobilité des gestionnaires.

Le service est composé de 11 gestionnaires et un secrétaire encadrés par une responsable du service.

Les gestionnaires assurent deux missions principales du service :

- Instruction des dossiers et organisation des réunions de la formation plénière ou restreinte
- Conseil dans la constitution des dossiers et traitement des situations individuelles des agents.

Conseil dans la constitution des dossiers et traitement des situations individuelles

En plus de la mission de gestion des dossiers, une permanence téléphonique est assurée dans le service tous les matins, sauf cas particuliers (*jours des séances notamment*). Le service est également très sollicité par le biais de la messagerie électronique.

Le Conseil statutaire dispensé porte tant sur la réglementation générale que sur l'étude des situations individuelles (*par téléphone ou sur rendez-vous*).

Perspectives 2023

L'accent de plus en plus important est mis sur la technicité dans la gestion des dossiers confiés afin de perfectionner et affiner l'étude et conseil donnés. Des recrutements sont encore en cours afin de stabiliser l'équipe et consolider la nouvelle organisation centrée sur le partage des tâches de gestion et secrétariat.

La dernière phase des travaux sur le logiciel devrait permettre de rétablir rapidement une interface de gestion accessible aux collectivités employeurs perdues au début de l'année 2022 et améliorer ainsi la fluidité dans les échanges et transparence dans le traitement des dossiers confiés.

Le logiciel de gestion migrera vers une nouvelle version avec l'ergonomie plus moderne et adaptée nécessitant des sessions de formation et adaptation de la part du service.

Le nouvel outil de paie/facturation permettra également d'alléger la gestion des expertises afin de fidéliser les nouveaux médecins ayant commencé la collaboration avec le service, suite aux nombreux départs à la retraite des médecins agréés entre 2020 et 2021.



Accompagnement statutaire Grands comptes

Le service Accompagnement Statutaire Grands comptes, créé en 2017, répond aux problématiques des employeurs de la Grande Couronne au nombre important d'agents. A cet effet, le service combine un conseil statutaire personnalisé à une aide pragmatique dans la gestion de situations concrètes des agents publics. Dans le cadre d'une relation de proximité avec les gestionnaires, un interlocuteur privilégié est à l'écoute et disponible pour répondre au questionnement du service des RH.

Le service apporte une aide personnalisée dans l'application des règles statutaires dans le cadre d'études de cas ainsi qu'une expertise par courriel et/ou par téléphone. Il propose également aux collectivités adhérentes des réunions sur les thématiques statutaires les concernant ou des ateliers en visio-conférence ou en présentiel.

Une offre personnalisée adaptée aux grands employeurs



Le service Accompagnement statutaire – Grands comptes est composé de 4 personnes : un responsable de service et trois conseillers statutaires.

Le service s'adresse aux collectivités non affiliées, dans le cadre des missions du socle commun, ainsi qu'aux collectivités affiliées employant un grand nombre d'agents dès lors qu'elles ont conservé la gestion de leur CAP et CCP. Il a également pour objet de faciliter les relations avec le CIG en permettant l'accès à un interlocuteur unique pour l'ensemble des demandes.

En 2022, 14 communes et leurs établissements publics, 1 département et 2 EPCI ont bénéficié de l'accompagnement statutaire.

Un service d'assistance statutaire de proximité

Le service est disponible et à l'écoute des demandes des interlocuteurs des services de Ressources Humaines. Les collectivités adhérentes peuvent ainsi bénéficier au quotidien :

- Des conseils experts écrits ou téléphoniques, alliant l'analyse statutaire à la mise en œuvre pragmatique de la réglementation, par exemple en matière de recrutement, de régime indemnitaire, d'évolution de carrière ou sur des situations personnelles liées à l'indisponibilité physique ;
- Des études de cas comme les calculs de classement, de durée de stage, de quota, la vérification de conditions d'avancement ou le conseil sur la rédaction d'arrêtés de sanction... ;
- De l'accès à la base documentaire et aux actualités statutaires mises à disposition sur le site internet.

Le service se veut réactif et souhaite satisfaire les collectivités adhérentes en leur apportant des réponses argumentées dans les meilleurs délais, par courriel ou par téléphone :

- Jusqu'à 3 jours ouvrés pour la majorité des demandes statutaires (95 %) ;
- Jusqu'à 10 jours ouvrés pour les questions les plus complexes ou nécessitant une étude juridique complémentaire (5 %).

Les prestations ont également évolué et le service :

- Organise des matinées d'échanges statutaires et jurisprudentielles destinées aux grands employeurs de la Grande couronne au moins 2 fois par an.
- Propose des interventions ponctuelles sur des thématiques statutaires en collectivité.



2
jours ouvrés
=
délai moyen
de réponse

Une volonté de maintenir une prestation de qualité malgré un contexte difficile en 2022

Cette année marquée par un début d'année difficile, en raison notamment d'une cyberattaque, a nécessité de trouver des solutions de compensation à la perte de repères juridiques et des outils informatiques nécessaires à la gestion de notre activité quotidienne.

En revanche, le service a atteint ses objectifs en matière de délai de traitement des sollicitations des collectivités et en organisant 2 matinées d'échanges statutaires malgré les conséquences de la cyberattaque et le sous-effectif au sein de l'équipe en raison d'agents momentanément absents pendant plusieurs mois au cours de l'année, d'un départ à l'automne et d'un recrutement qui n'a été effectif qu'en fin d'année civile.

Les prestations réalisées auprès des grands employeurs

La particularité du service est de répondre par écrit à 73 % des sollicitations des collectivités ; ceci nécessite une forte implication des conseillers statutaires pour rédiger des réponses individualisées et argumentées correspondant à chaque situation particulière exposée ou plus pragmatiques pour tenir compte du contexte de nos interlocuteurs.

Si de nombreuses questions relèvent du domaine statutaire, les réponses nécessitent de la disponibilité afin de reformuler la demande, de préciser certains éléments ou de rechercher une solution qui soit la plus adaptée possible, le cas échéant, en sollicitant d'autres services du CIG. Une même demande peut donc nécessiter un premier échange téléphonique, suivi d'une réponse étayée par courriel, voire un suivi dans le temps réalisé par le même conseiller statutaire.

En outre, l'équipe étant restreinte, il n'y a pas de domaine de spécialisation, chaque conseiller doit être en mesure d'appréhender l'ensemble des domaines d'intervention de l'assistance juridique statutaire mais également de la gestion des RH.

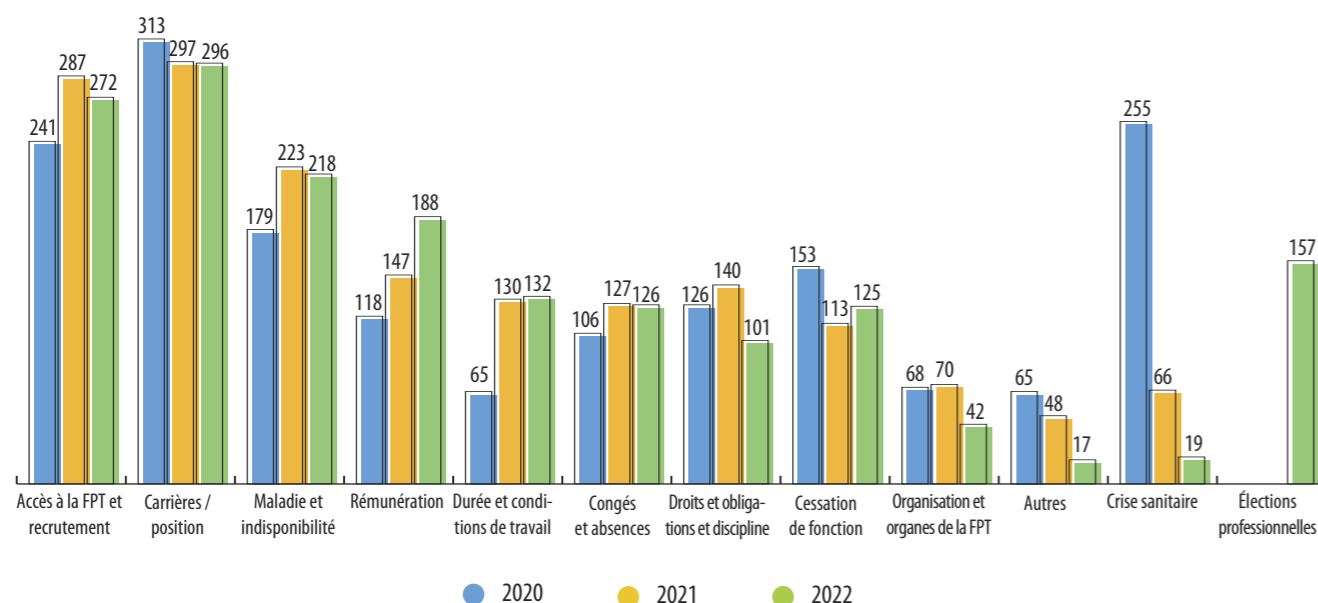
Les thèmes des demandes des grands employeurs

En moyenne, chaque collectivité a sollicité le service une centaine de fois dans l'année par courriel (66 % des demandes) ou par téléphone (34 % des demandes). La moitié des sollicitations concerne des situations individuelles de gestion des fonctionnaires, titulaires et stagiaires.

70 % des sollicitations concernent des situations individuelles de gestion des fonctionnaires ou de contractuels

30 % concernent des situations collectives (organisation ou fonctionnement des services).

Evolution du nombre de questions par thématique entre 2020 et 2022



En 2022, 65 % des sollicitations étaient réparties en 5 domaines :

- La carrière des fonctionnaires (disponibilité, détachement, avancement de grade, promotion interne, classement) ;
- L'accès à la fonction publique notamment le recrutement d'agents contractuels de droit public et la mobilité des agents publics ;
- Les congés pour raison de santé et la gestion de l'incapacité (*congés de maladie, temps partiel thérapeutique, PPR...*) ;
- La rémunération et les frais de déplacements ;
- Les élections professionnelles.

Les 3 premières thématiques carrières/positions, recrutement/mobilité et gestion de la maladie sont les sujets sur lesquels les questionnements sont les plus fréquents, de façon récurrente et ce depuis plusieurs années.

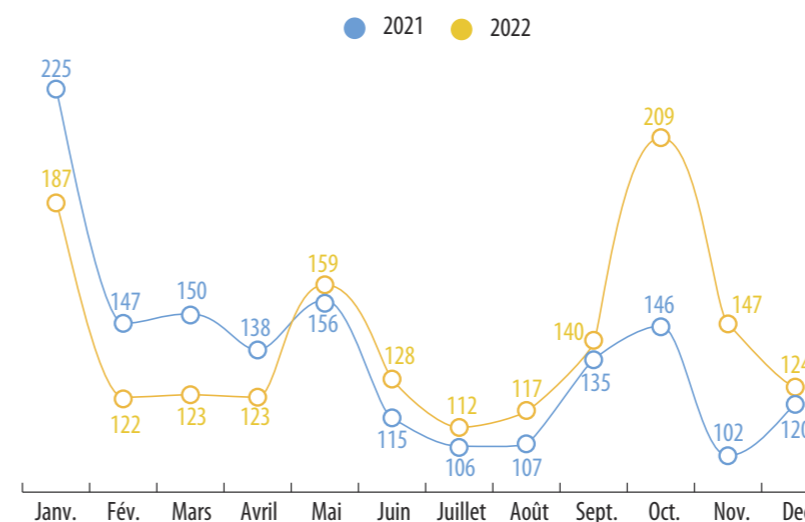
Un autre effet de la cyberattaque a été la sollicitation de notre service pour des demandes destinées à d'autres services du centre de gestion : 215 sollicitations par téléphone ou par mail en 2022 alors que les autres années cela en représentait une dizaine.

Une stabilisation de l'activité quotidienne

L'activité quotidienne du service s'est stabilisée depuis 2020, et représente environ 150 questions par mois.

Le service a été en souffrance au cours de l'année en raison d'absences et a dû s'adapter en raison des contraintes organisationnelles liées à la cyberattaque. Le niveau de questionnement a été proche en 2021 et 2022 mais le nombre de sollicitations a été plus important sur le dernier trimestre 2022, en raison notamment des demandes liées aux élections professionnelles 2022.

Répartition mensuelle des demandes des collectivités



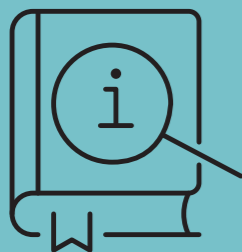
Les interventions thématiques réalisées en 2021

Après deux années marquées par la crise sanitaire et la cyberattaque subie en janvier 2022, des interventions ont néanmoins été assurées en sus de l'activité quotidienne :

- **2 matinées d'échanges statutaires** en juin et novembre 2022, en collaboration avec le service Analyses statutaires et Documentation et la Direction du Département Carrières regroupant plus d'une cinquantaine de participants afin d'échanger sur les évolutions statutaires et jurisprudentielles,
- **2 ateliers en collectivité** sur la thématique des contractuels (recrutement et nouvelles dispositions).

Perspectives 2023

- Faire connaître plus largement le service aux grands employeurs ayant adhéré au socle commun de compétences du CIG de la Grande Couronne au 1^{er} janvier 2023.
- Renforcer l'équipe afin de répondre aux sollicitations des 24 nouvelles collectivités adhérentes et assurer, ainsi, l'assistance juridique statutaire de 42 grands employeurs relevant du ressort géographique du CIG.
- Pérenniser les matinées d'échanges statutaires pour les grands employeurs.
- Participer aux vendredis de la visio du CIG.
- Maintenir la qualité de service dans le cadre de la démarche de certification de la qualité de l'activité du service.



Analyses statutaires et documentation

Le service Analyses statutaires a pour principale mission de « décrypter » l'actualité statutaire, c'est-à-dire sélectionner et analyser les sources du droit de la fonction publique à la fois pour les collectivités et pour les services du centre de gestion chargés de conseiller les collectivités (*Conseil statutaire*) ou de mettre en œuvre les évolutions statutaires (*Gestion des carrières, Rémunération, Organismes paritaires, Remplacement...*).



L'effectif du service comprend 2 juristes encadrés par le responsable du service (soit 3 fonctionnaires titulaires).

Afin de moderniser la technologie utilisée, le service s'est doté d'un nouveau logiciel de recherche documentaire en octobre 2020.

Les missions principales

Dans un contexte marqué par les suites de la cyberattaque dont le CIG a fait l'objet au début de l'année 2022, le service a assuré la continuité de ses missions en adaptant son mode de fonctionnement : envoi par mail du mensuel « Actualités statutaires » pour pallier l'absence de site internet, création d'un fichier de jurisprudences à l'usage des services internes confrontés à l'inaccessibilité de la base de données statutaires pour tous les utilisateurs, prise de contact avec les différents éditeurs pour ne pas interrompre les abonnements du Centre.

La veille juridique

Le point d'entrée est la recherche, la collecte et la sélection des informations dans le domaine statutaire.

S'agissant de la jurisprudence en particulier, la sélection s'effectue à partir de la réception 6 jours sur 7 via un abonnement numérique spécifique, de toutes les décisions rendues par le Conseil d'État et les 9 cours administratives d'appel sur le contentieux de la fonction publique (200 par semaine environ).

Si la digitalisation a rendu plus aisé l'accès aux différentes sources du droit, elle a aussi contribué à accroître le champ de la veille statutaire qui s'étend désormais aux réseaux sociaux (*organismes officiels, journalistes, associations professionnelles, blogs d'avocats spécialisés en droit de la fonction publique*).

L'analyse de l'actualité statutaire

Au-delà de la simple fonction documentaire consistant à rechercher et à mettre à disposition des sources brutes dont la lecture s'avère souvent complexe, la valeur ajoutée du service réside dans l'analyse de leur contenu.

Quels changements principaux par rapport à l'état du droit ? A partir de quand ? Quelles conséquences immédiates pour les collectivités ? C'est à ce type de questions que le service répond en élaborant à partir de la source brute une information dont le mode de rédaction vise à **concilier à la fois l'exactitude juridique, l'accessibilité pour tous les gestionnaires** de personnel quel que soit leur profil ainsi que la **dimension opérationnelle** en vue de la mise en œuvre.

La rubrique « Actualités » sur le site internet

Lorsqu'un texte officiel implique une **application immédiate par les collectivités** (*en matière de rémunération par exemple*), le service met en ligne au plus vite après sa publication, une à deux pages d'analyse sur la portée juridique et pratique afin de faciliter le travail des gestionnaires.

Ces analyses réalisées « au fil de l'eau » sont publiées sur la page d'accueil du site du CIG dans la rubrique « Actualités » et sur le compte LinkedIn du CIG.

La revue « Actualités statutaires – le mensuel »

Pierre angulaire de l'activité du service, la revue statutaire du CIG contient l'analyse de toutes les sources du droit publiées au cours du mois précédant sa diffusion.

Dans chaque numéro (*entre 10 et 20 pages*), les analyses sont classées au sein de 3 rubriques (« *A la une* », « *A retenir* » et « *A lire également* ») en fonction de leur degré d'importance.

La **charte éditoriale** est régulièrement modifiée ; la dernière évolution intervenue en 2021 avait pour objectif de faciliter la lecture et la compréhension des commentaires (« *Notre éclairage* ») qui précèdent ou suivent le résumé analytique des sources du droit.

La version électronique est téléchargeable gratuitement sur le site du CIG et publiée sur son compte LinkedIn. Un exemplaire papier est adressé aux collectivités affiliées.

En 2022, 11 numéros ont été rédigés, l'actualité statutaire de la période estivale étant couverte par un numéro double diffusé en septembre. En complément, un **supplément (« Point sur ») consacré à la réforme de la formation** des agents territoriaux a été annexé au numéro de juillet-août.

Le Guide des primes

Comme chaque année, le service a réalisé le numéro intitulé « Spécial primes » publié par la Gazette des communes dans le cadre d'un partenariat avec le CIG.

Organisé en 4 parties (*cadre juridique général / primes et indemnités liées aux grades ou aux filières territoriales / primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail / règlement des frais occasionnés par les déplacements*), ce document de 66 pages prend en compte les évolutions légales et réglementaires intervenues en matière de régime indemnitaire entre le 31 août 2021 et le 1^{er} septembre 2022.

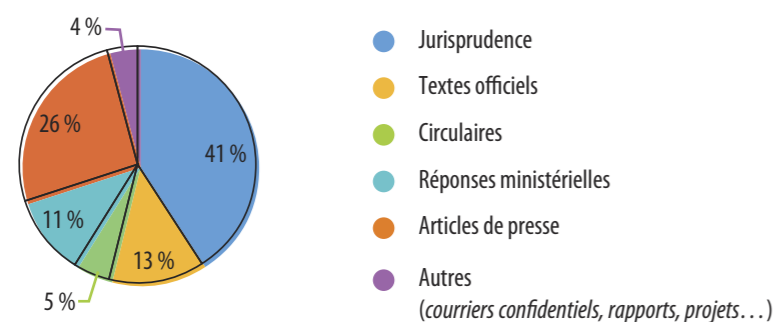
La base de données

Constituée lors de la création du CIG, la base de données statutaires regroupe actuellement plus de 34 000 documents ce qui en fait le **fonds documentaire le plus exhaustif dans le domaine de la fonction publique territoriale**. Compte tenu de la multiplication des sources évoquée précédemment, une sélection rigoureuse des informations susceptibles d'intégrer la base (*en particulier, examen de la pertinence de la jurisprudence à saisir au regard de sa portée*) continue d'être opérée afin de maintenir le caractère opérationnel de l'outil.

Sa spécificité réside aussi dans le fait qu'à la différence d'autres fonds documentaires juridiques, il ne donne pas accès qu'à des « sources brutes » du droit : chaque document intégré (*textes officiels, jurisprudences, réponses ministérielles...*) donne lieu à la rédaction d'un résumé (*ou notice*) accompagné, le cas échéant, d'une mise en perspective avec d'autres sources du droit concernant le même sujet (*revirement de jurisprudence, par exemple*). En outre, la recherche est facilitée par l'indexation de chaque document à partir de mots-clés (*ou descripteurs*).

En 2022, la base de données s'est enrichie de plus de 1 200 documents (*jurisprudence pour près de la moitié*).

Les catégories de documents saisis dans la base Statut



Pour rappel, l'accès des collectivités affiliées et abonnées à la base de données via le logiciel de recherche documentaire (« Cincom ») a été suspendu en raison de la cyberattaque dont le CIG a fait l'objet au début de l'année 2022.

L'appui documentaire des services

Parallèlement à sa mission d'analyse statutaire, le service assure la veille documentaire pour tous les services et le président du CIG dans les différents domaines d'intervention des collectivités territoriales (*marchés publics, urbanisme, finances locales, secteur social...*). Elle est effectuée quotidiennement à partir des revues et des sites internet spécialisés.

Cette veille permet aux agents du CIG effectuant des missions de conseil auprès des collectivités de se tenir informés de l'évolution du droit dans leur champ d'intervention. Les documents sélectionnés sont envoyés chaque semaine aux services intéressés.

Perspectives 2023

L'année 2023 sera celle du rétablissement de l'accès des collectivités affiliées et abonnées à la base de données statutaires dans le cadre de la refonte du site internet du CIG.



Paies des collectivités et conseil en rémunération

Le service assure deux types de missions.

Une mission de confection de paies permettant à la collectivité de soulager les agents d'une tâche nécessitant une forte technicité et de recentrer leurs fonctions vers des missions de ressources humaines, mais aussi de sécuriser juridiquement la prestation.

Une mission de conseil en rémunération visant à satisfaire les demandes des collectivités affiliées et non affiliées au CIG.



Les missions du service

La mission de confection de paies consiste dans la collecte et la vérification des données, la réalisation et le contrôle des fiches de paie, des états de charges et budgétaires, la mise en œuvre le cas échéant d'une interface paie – finances, l'établissement des déclarations sociales (URSSAF, PASRAU, DADSU de fin d'année...), ainsi que la gestion des indemnités de fonction des élus locaux.

Les interventions pour les missions de conseil portent sur le soutien ponctuel en paie (questions - réponses, remplacement d'un gestionnaire de paie...), mais aussi sur l'analyse de paie, le conseil en régimes indemnitaires, le calcul de rappels de rémunérations et de cotisations.



Au mois de mai, un nouveau responsable a pris ses fonctions au sein du service paie des collectivités.

Le service a connu un départ de gestionnaire et une absence longue durée en cours d'année. Cela a nécessité une modulation des portefeuilles de gestion et la correction de nombreuses anomalies existantes. Les paies et les charges ont été établies dans les délais pour toute l'année.

Le service comptait au 31 décembre 2022, 9 gestionnaires pour un nombre de collectivités équivalent à l'année précédente.

Le volume d'activité est croissant et l'équipe est restée très active dans toutes ces missions notamment en raison d'un nombre de demandes accru de la part des collectivités adhérentes et non adhérentes. Les missions du service ne cessent d'évoluer suite aux nouvelles réglementations, notamment en raison de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN) pour l'ensemble des collectivités au 1er janvier 2022 qui demande un contrôle rigoureux des informations transmises aux organismes.

Le nombre de bulletins des collectivités adhérentes varient entre 2 à 460 bulletins mensuels et la confection des paies demande de plus en plus d'expertise.

Confection des paies

Faits marquants

Une cyberattaque courant le mois de janvier a rendu inopérant le système informatique des ressources humaines du CIG et nous mettant dans l'impossibilité de confectionner les paies de février des collectivités. Certains gestionnaires se sont attelés à réaliser des fiches de paie d'une façon subsidiaire afin que les collectivités puissent mandater des sommes au plus juste dans le cadre de la procédure d'urgence mise en place par la DGFIP.

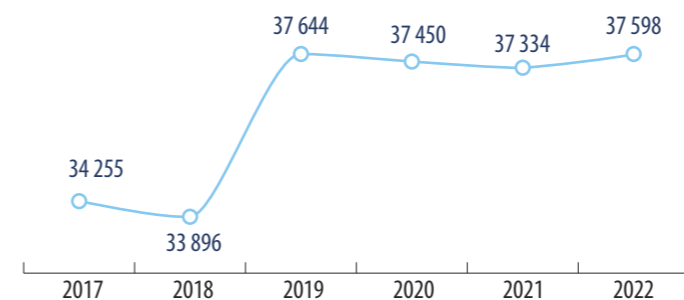
L'ensemble des régularisations de paie a été fait pour la paie du mois d'avril. Par ailleurs, les contributions pour la prise en charge de la paie des collectivités ont été suspendues de février à avril 2022.

Suite à la cyberattaque de nombreuses tâches telles que la mise en œuvre de la revalorisation de l'indemnité compensatrice CSG, la GIPA ainsi que les avancements d'échelons du 1er semestre ont été mises en attente durant cette période où la priorité était la livraison des paies. Nous avons, néanmoins, récupéré ce retard de mise en œuvre.

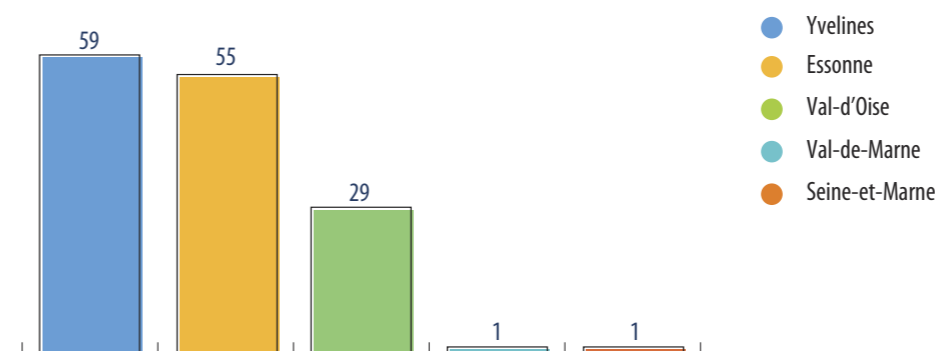
Notons que l'ensemble des collectivités locales et leurs établissements publics devra au 1er janvier 2024 adopté la nomenclature comptable M57. Les instructions M14, M52, M61, M71, M831 et M 832 seront supprimées.

Néanmoins, certaines collectivités ont prévu l'adoption de la nouvelle nomenclature M57 au 1er janvier 2023. Par conséquent, cela a nécessité un travail de mise en œuvre entre septembre 2022 et décembre 2022 (recensement des collectivités, informations, vérification technique, mise en œuvre de la nouvelle nomenclature sur le logiciel de paie...).

Évolution du nombre de bulletins



Répartition du nombre de collectivités et établissements publics par département



Volume d'activité

37 598 bulletins de paie sur l'année ont été **traités** pour 145 collectivités et établissements publics sous convention.

Le nombre de bulletins confectionnés est stable ainsi que le nombre de collectivités adhérentes.

Notons également que l'activité ainsi chiffrée ne prend pas en compte un certain nombre de tâches auxquelles le service est régulièrement confronté de la part des collectivités sous convention telles que :

- Des échanges téléphoniques ou par mail de plus en plus nombreux ;
- La prise en compte d'éléments transmis tardivement retardant la finalisation de la paie ;
- Des régularisations de situations qui avaient été mises en attente ;
- Des demandes de services annexes tels que des simulations de paie dans le cadre d'un projet de recrutement, des attestations de salaires Pôle emploi, des analyses chiffrées...

Conseil en rémunération

Une permanence téléphonique est assurée tous les matins de 8h30 à 12h30 par un gestionnaire afin de mieux répondre aux demandes extérieures. Par ailleurs, un planning trimestriel permet l'organisation du travail des collaborateurs, afin d'anticiper la gestion de certaines tâches techniques nécessitant plus de concentration.

Le conseil téléphonique qui ne fait pas forcément l'objet d'un conventionnement (*et donc d'une facturation*) reste soutenu et contribue ainsi à l'expertise de l'établissement public.

Les questions portent notamment sur les réformes statutaires, la carrière, les évolutions en matière de paie.

Le service a mis en œuvre deux journées de formation pour une collectivité qui souhaitait former ses nouveaux agents à la paie. Elles furent une grande réussite car la collectivité a souligné son entière satisfaction.

Le service a également pris en charge la paie d'une collectivité en très grande difficulté d'environ 570 agents en fin d'année.

Bilan

Plusieurs objectifs ont été atteints :

- Maintien de la qualité des services rendus : confection des paies, conseils apportés à toutes les collectivités, suivi des appels, réactivité.
- Préparation de la mise en œuvre de la M57 au 1^{er} janvier 2023 pour certaines collectivités.
- Développement du conseil en rémunération par la formation des collectivités non adhérentes au service paie, mission ponctuelle de réalisation de la paie.

Perspectives 2023

- Maintenir la qualité des services rendus.
- Consolider les compétences des gestionnaires (*intervention d'expert du CIG lors des réunions mensuelles en matière de statut, carrière ...*).
- Permettre l'acquisition de nouvelles compétences notamment en matière technique des gestionnaires.
- Développer le conseil en rémunération. Dans un contexte difficile de recrutement dans le domaine des ressources humaines, il devient essentiel pour notre service d'aider les collectivités en difficulté en mettant en œuvre des conventions ponctuelles (*formations, missions conseil en rémunération ...*).
- Audit des collectivités adhérentes.



Contentieux référé déontologue, alerte et laïcité

La mission du service Contentieux est la mise à disposition d'avocats spécialisés auprès des collectivités territoriales et des établissements publics, affiliés et non affiliés, du ressort géographique du CIG, afin de les assister notamment dans les domaines du personnel, de l'urbanisme, de la voirie, des marchés publics, dans les dossiers :

- Précontentieux : transaction en vue d'un règlement amiable, réponse à un recours gracieux d'un agent, d'un administré ou d'autres intervenants extérieurs...
- Contentieux : rédaction de recours, de mémoires en défense, et pour la représentation devant les juridictions.

Pour ce faire, une convention doit être conclue entre la collectivité et le CIG. Un protocole d'accord est établi pour chaque traitement de dossier.

Le contentieux

L'année 2021 s'est déroulée avec une reprise des audiences, au départ sans la présence des parties pour certaines juridictions, puis en cours d'année avec un déroulement normal.

Les dossiers reçus

En 2022, 50 dossiers ont été reçus :

- 31 dossiers reçus de 11 collectivités et 2 établissements publics affiliés du département des Yvelines ;
- 7 dossiers reçus de 7 collectivités affiliées du département de l'Essonne ;
- 6 dossiers reçus de 5 collectivités et 1 établissement public affiliés du département du Val-d'Oise.

22 dossiers concernent le personnel, 14 se rapportent à l'urbanisme, 2 sur les marchés, et 12 portent sur des dossiers divers.

L'activité

Elle s'est exercée autour de deux catégories.

La première activité a porté sur l'ensemble des litiges du personnel d'une collectivité. Ils concernent la demande de communication de documents administratifs, la discipline, la fin de contrat, le licenciement, l'imputabilité au service d'une maladie, l'accident de service, le régime indemnitaire, la retraite pour invalidité, la protection fonctionnelle, les demandes indemnitaires, les concours, ...

La seconde activité a concerné l'urbanisme, les marchés publics et divers domaines tenant à la gestion des collectivités locales, comme le plan local d'urbanisme, la préemption, les désordres dans des constructions, le bail, l'expulsion, les nuisances sonores, la concession funéraire, la plainte pour violence de gens du voyage...

Certaines affaires ont été réglées par voie transactionnelle.

Les décisions des juridictions sont en majorité favorables aux collectivités.

Le référé déontologue et le référé alerte

28 réunions se sont tenues pendant cette année 2022. 73 demandes ont été traitées dont 4 sans suite n'ayant pas eu de réponse aux demandes d'informations complémentaires et 4 rejets pour hors champs territorial ou du domaine de compétence du déontologue.

46 demandes proviennent des collectivités et 27 d'agents.

L'activité 2022 s'exerce toujours principalement autour du cumul d'activités et du conflit d'intérêts. S'y ajoutent l'obligation de réserve, la neutralité, la discrétion et les missions du référé déontologue.

Une saisine a été émise dans le cadre du recueil des alertes.

A la demande de collectivités, des réunions d'information ont été organisées.

Le référé laïcité

Le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référé laïcité de la Fonction publique détermine sa mise en place.

Le CIG a désigné le référé déontologue pour assurer cette nouvelle fonction.

Il doit apporter une réponse et un conseil adapté aux spécificités du service et des missions des agents et des employeurs qui le sollicitent. Il n'a pas vocation à intervenir dans le cadre d'un litige opposant l'agent et son administration et il ne se substitue pas à l'employeur ou au chef de service, qui garantit et veille au respect du principe de laïcité.

En outre, le référé laïcité doit organiser chaque année, le 9 décembre, une journée consacrée à ce domaine. Pour cette année 2022, compte tenu des élections professionnelles qui se déroulaient la veille de la journée de la laïcité, les centres de gestion avaient choisi de proposer, via leur Association Nationale de Directeurs des Centres De Gestion (l'ANDCDG), une journée commune.

4 saisines par des services RH ont été traitées, relatives au port du voile et foulard.



Médiation

La mission du service Médiation est de proposer un médiateur afin d'aider à rétablir un dialogue entre agents ou entre un agent et sa collectivité avant toute rupture de communication ou en cours de contentieux devant le tribunal.

Pour ce faire, une convention doit obligatoirement être conclue entre la collectivité et le CIG sauf dans le cas où le dossier serait transmis par le tribunal.

La médiation

Une « médiation préalable obligatoire » a été expérimentée au sein de la fonction publique territoriale en 2018 jusqu'au 31 décembre 2021, puis la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire l'a pérennisée et a légitimé les Centres de Gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Cette loi a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Centres de Gestion à proposer par convention, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du Code de justice administrative. Elle permet également aux Centres de Gestion d'assurer une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties prévue aux articles L. 213-5 et 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

La cyberattaque fin janvier 2022 a freiné la promotion de la médiation à destination des collectivités. Seules 8 collectivités ont conclu des conventions d'adhésion à la mission de médiation avec le CIG en 2022.

28 dossiers ont néanmoins été enregistrés en 2022 : 6 en MPO, 8 à l'initiative du juge, 14 à l'initiative des parties.

Sur les 6 dossiers MPO, 4 médiations ont été refusées par la collectivité, une médiation a été refusée par l'agent et un dossier a eu une séance de médiation organisée mais qui n'a abouti à aucun accord.

Sur les 8 dossiers à l'initiative du juge (7 du TA de Versailles, 1 du TA de Cergy), un dossier a fait l'objet d'un désistement par l'agent, 7 ont fait l'objet d'au moins une séance de médiation et 3 dossiers ont fait l'objet de deux séances de médiation.

Sur ces 7 dossiers, les médiés sont parvenus à un accord total dans 3 dossiers, ils ne sont parvenus à aucun accord dans un dossier et dans un des dossiers un agent s'est désisté. Deux dossiers restent encore en suspens en 2023.

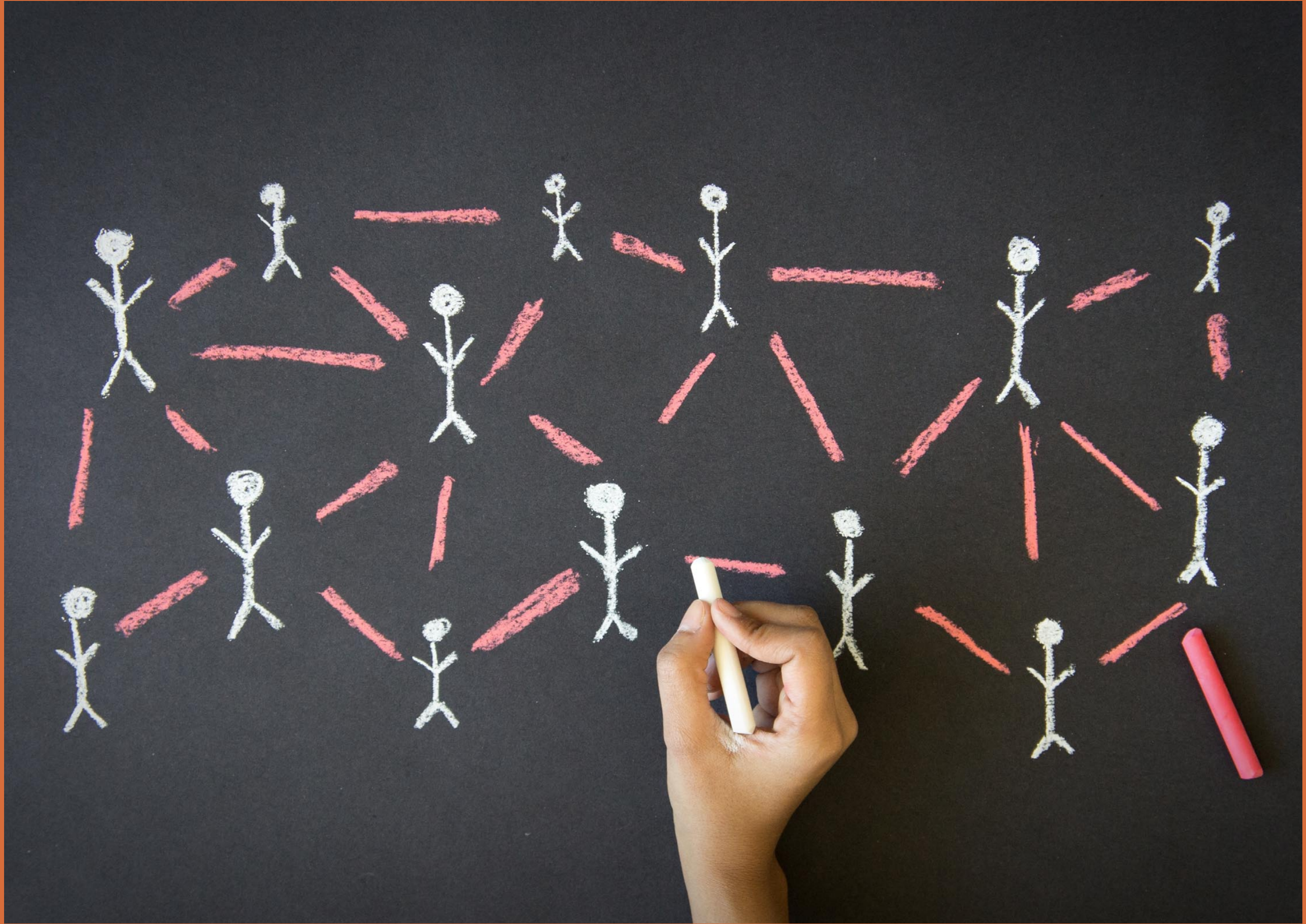
Sur les 14 dossiers à l'initiative des parties, 3 ont été à l'initiative de la collectivité. Le médiateur a refusé d'enregistrer 3 dossiers au motif de l'incompétence du médiateur. Les collectivités ont refusé d'entrer en médiation pour 8 demandes de médiation effectuées par les agents. 1 seul dossier a fait l'objet d'une séance de médiation mais qui s'est traduit par un désistement de l'agent.

Perspectives 2023

L'objectif de 2023 est de continuer à assurer la promotion du service Médiation et à établir des conventions d'adhésion avec les collectivités en proposant les 3 types de médiation. La signature de convention de promotion de la médiation entre le CIG et les tribunaux administratifs des collectivités du ressort du CIG devrait avoir lieu en milieu d'année.









Bourse de l'emploi

Les missions principales du service Bourse de l'emploi :

- Diffuser les offres d'emploi transmises par les collectivités ainsi que les CV des candidats.
- Positionner les candidats suivis par la BDE auprès des collectivités territoriales afin de pourvoir leurs offres.
- Suivre les obligations légales des collectivités en matière d'emploi : publication des déclarations de créations et de vacances d'emploi et réception des déclarations de nomination.
- Accompagner les personnes en recherche de mobilité dans leurs démarches.



Le service Bourse de l'emploi (BDE) est composé d'une équipe de dix personnes : un chef de service, six conseillers emploi, deux conseillères en développement et mobilité, une assistante administrative en charge des déclarations de vacance d'emploi, du secrétariat et de la logistique des ateliers.

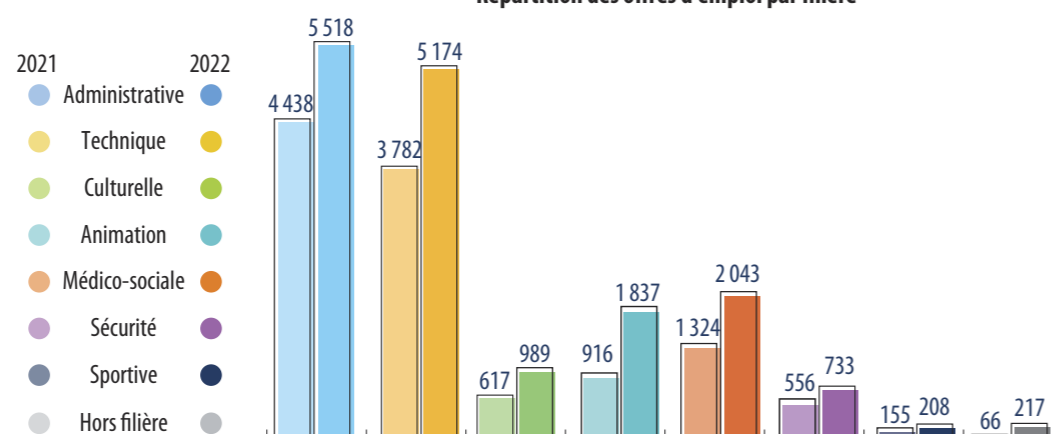
Organisation du service

L'organisation du service se traduit avec une répartition géographique par département. Chacun des conseillers emploi gère son département de référence et devient l'interlocuteur privilégié de la Bourse de l'emploi pour les collectivités de son territoire, soit 2 conseillers emplois par département.

La gestion des offres d'emploi

16 719 nouvelles offres d'emploi émanant des collectivités ont été diffusées sur le site emploi-territorial.fr. Le nombre d'offres est en constante augmentation par rapport à 2021 (+4 865 offres).

Répartition des offres d'emploi par filière



La poursuite de cette hausse comparée aux années 2021 et 2020 est certainement due à la transmission des offres d'emploi publiées sur le site emploi territorial vers le site « Place de l'Emploi Public », nouvelle plateforme de publication commune aux 3 versants de la Fonction Publique depuis le 1^{er} janvier 2019, les collectivités souhaitant plus de visibilité pour leurs offres.

Nous notons que les filières administrative et technique sont celles ayant le plus grand nombre d'offres, conformément à la répartition structurelle de leurs effectifs. Le nombre d'offres pour ces filières est en constante augmentation chaque année.

La gestion des candidats

Afin de faciliter la recherche des recruteurs mais également d'identifier les profils les plus susceptibles d'être communiqués aux collectivités, chaque profil de candidat inscrit sur le Site Emploi Territorial est étudié par les conseillers du service Bourse de l'emploi avant sa mise en ligne.

La visibilité du Site emploi-territorial.fr

Le site emploi-territorial.fr qui est devenu le site national de la fonction publique territoriale et que nous avons rejoint en novembre 2021, est fréquenté par plus de 2 millions de visiteurs par mois. En offrant aux collectivités une visibilité nationale, les collectivités devraient avoir plus de candidats répondant à leurs offres.

Conseils aux candidats

Les conseillers emploi aident les candidats dans leur démarche de recherche d'emploi : conseils sur la rédaction du cv, de la lettre de motivation, sur la conduite de l'entretien de recrutement, sur la définition du projet professionnel mais aussi informations sur les métiers territoriaux et les potentialités d'emploi. Cette mission d'accompagnement des candidats est aujourd'hui devenue une véritable assistance au recrutement pour les collectivités. Nous notons qu'il y a de plus en plus de profils de type cadre qui contactent la Bourse de l'emploi.

Durant l'année 2022, les ateliers des lauréats de concours n'ont pas pu être organisés du fait de la cyberattaque. Seuls 3 ateliers pour les lauréats de concours ont pu être réalisés en fin d'année 2022 et 2 autres ateliers à destination de candidats souhaitant une mobilité ou intégrer la Fonction Publique Territoriale :

- 3 ateliers à destination des lauréats de concours : assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^e classe, attaché territorial et ingénieur territorial ;
- 1 atelier sur l'organisation de la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien...) à destination des agents titulaires ou contractuels ;
- 1 atelier de présentation de la FPT à destination des candidats souhaitant intégrer la Fonction publique territoriale.

L'organisation de ces ateliers permet d'une part, de les aider à réaliser leur projet professionnel mais également de créer un lien interpersonnel avec certains de ces agents qui pourront être proposés comme candidats aux collectivités et qui pourront également être nos interlocuteurs de demain. En 2022, les ateliers en distanciel se sont poursuivis mais il y en a eu moins du fait de la gestion de la cyberattaque.

Le rapprochement des offres et des candidatures

L'une des principales missions des conseillers emploi consiste à « rapprocher » l'offre et la demande, c'est à dire : proposer des candidatures adaptées aux besoins des collectivités.



L'accompagnement des lauréats est une mission obligatoire de la Bourse de l'emploi, qui a d'ailleurs été renforcée par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, afin de leur donner des outils pour renforcer leur employabilité.

Les conseillers emploi effectuent un suivi personnalisé des candidatures les plus pertinentes afin de les accompagner dans leur projet de recrutement.

Ensuite, pour les offres diffusées sur le site Emploi-territorial.fr pour lesquelles les collectivités ont sollicité l'appui de la bourse de l'emploi, les conseillers emploi peuvent effectuer une recherche de candidatures dans leur vivier et proposent une sélection de candidats aux recruteurs.

Le service Bourse de l'emploi est aujourd'hui très actif dans cette mission. Les conseillers placent les candidats en lien direct avec les collectivités, pour garantir ainsi le meilleur service en termes de recrutement. En effet, le contact direct qui est développé avec la collectivité pour l'assister dans sa recherche de candidats pour un poste débute par un diagnostic téléphonique permettant au conseiller de bien saisir dans le détail la demande de la collectivité.

171 placements (directs et indirects) via les conseillers emploi (lien direct avec la collectivité – audit téléphonique et suivi) contre **144 en 2021**. Nous pouvons noter que malgré les problématiques de gestion d'activité du fait de la cyberattaque, l'activité a pu être maintenue et elle a même progressé par rapport à 2021.

Le suivi particulier des fonctionnaires maintenus en disponibilité

A titre d'exemple, trois mois avant la fin de sa disponibilité pour convenances personnelles, l'agent doit envoyer sa demande de réintégration (à moins que sa disponibilité n'excède pas trois mois). Si la collectivité ne dispose pas d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant. Les dossiers de maintien en disponibilité sont étudiés au cas par cas.

5 dossiers d'agents maintenus en disponibilité contre 6 en 2021 ont été gérés par le service Bourse de l'emploi courant 2022. Le nombre de dossier est stable. Chaque agent est suivi par un conseiller emploi.

Les déclarations de vacances d'emploi et les nominations

La déclaration de création ou vacance d'emploi et la déclaration de nomination auprès du CIG constituent une obligation légale des collectivités, dont le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

L'objectif de ces déclarations est de faciliter la mobilité des agents et de favoriser un bon déroulement de la carrière des fonctionnaires.

31 921 déclarations de création et vacance d'emploi ont été effectuées en 2022 contre 32 507 déclarations en 2021.

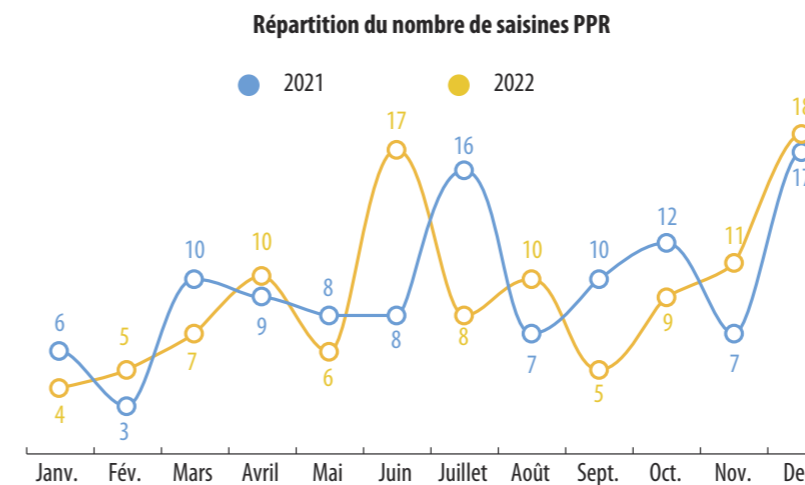
15 361 nominations effectuées en 2022 contre 14 971 en 2021, ce qui constitue une nette augmentation des nominations déclarées.

Il reste utile de rappeler aux collectivités que la validité juridique de leurs recrutements repose notamment sur l'obligation de déclarer les nominations.

Période de Préparation au Reclassement

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 puis le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 ont instauré un nouveau dispositif qui dispose que « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une Période de Préparation au Reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an. » Cette mission impose la signature d'une convention tripartite entre la collectivité, l'agent et le CIG.

Au titre de l'année 2022, 110 saisines de collectivités dans le cadre d'un dossier PPR soit un nombre stable par rapport à 2021 qui affichait 113 saisines.



Le Conseil en Évolution Professionnelle

En application de l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le CIG poursuit ses actions en faveur de l'Emploi public et son accompagnement des parcours professionnels avec la mise en place du dispositif de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Ce dispositif d'accompagnement personnalisé permet à un agent de faire le point sur sa situation professionnelle afin d'établir ou de consolider un projet d'évolution. Il est recommandé que la collectivité s'implique dans la démarche dans le cadre de sa politique de gestion des Ressources Humaines. Le CIG propose la mise à disposition de cette compétence et personnalisera la démarche en fonction du degré d'autonomie de l'agent et de la maturité de son projet.

En 2022, le CIG a été saisi de 20 demandes de conseil en évolution professionnelle contre 26 demandes en 2020.

Perspectives 2023

Le service Bourse de l'emploi poursuivra en 2023 sa promotion des métiers de la fonction publique territoriale, en participant à des salons, en effectuant davantage de conférences dans les universités, en organisant des jobdatings. Il permettra non seulement au service de continuer à gagner en visibilité mais également d'alimenter le « vivier » des candidats des conseillers emploi avec de nouveaux profils. Tout cela dans un seul but, rendre le meilleur service auprès des collectivités en matière de conseil en recrutement.

Le service Bourse de l'emploi poursuivra également en 2023 le développement de la plateforme emploi LinkedIn « Hello job ». Cette plateforme comptait 1 200 abonnés à la fin de l'année 2022. Le but étant de constituer une vraie communauté de candidats et de gagner en visibilité pour répondre aux besoins des collectivités en matière de recrutement.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement aux transitions professionnelles et conformément au décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, le service mettra à disposition des collectivités affiliées en 2023, après consultation du CST, un livret d'information sur les outils pouvant être mobilisés par un agent en vue d'une évolution, reconversion professionnelle...

Un projet de MOOC vidéo sur les transitions professionnelles en partenariat avec le CNFPT devrait également être concrétisé en 2023.

Toutes ces actions s'inscrivent dans la redéfinition du rôle de la Bourse de l'emploi auprès des collectivités et donc de sa valeur ajoutée sur le marché du recrutement et de la mobilité et ce, afin de devenir un acteur incontournable de l'emploi territorial.



Missions temporaires

La vocation du service Missions temporaires est de mettre à disposition des collectivités des Yvelines, de l'Essonne et du Val d'Oise des agents contractuels dont une grande majorité d'entre eux a déjà acquis une ou plusieurs expériences professionnelles.

Ces agents sont spécifiquement recrutés par le CIG pour répondre à un besoin, de quelques jours à plusieurs mois, de la collectivité. Le service des missions temporaires s'adapte à chaque demande spécifique et peut renouveler le contrat de l'agent si la collectivité le souhaite, dans les limites prévues par le statut. Cette externalisation du recrutement peut faire office de prérecrutement pour la collectivité



Intervenant souvent dans des délais restreints, le service cherche avant tout la satisfaction des collectivités en positionnant des agents en adéquation avec leurs besoins et dans le respect de leurs contraintes de délai. Ces expériences professionnelles permettent aux agents de gagner en employabilité : ils développent à la fois leurs compétences et leur réseau professionnel. Il arrive qu'ils soient recrutés par la collectivité utilisatrice du service à la fin de leur mission.

Les mises à disposition

L'activité du service

En 2022, l'activité du service a considérablement augmenté, notamment, par le nombre d'agents mis à disposition au sein des collectivités.

72 contrats ont concerné 45 agents (contre 76 contrats et 37 agents en 2021) qui ont été recrutés et mis à disposition de collectivités de la Grande Couronne.

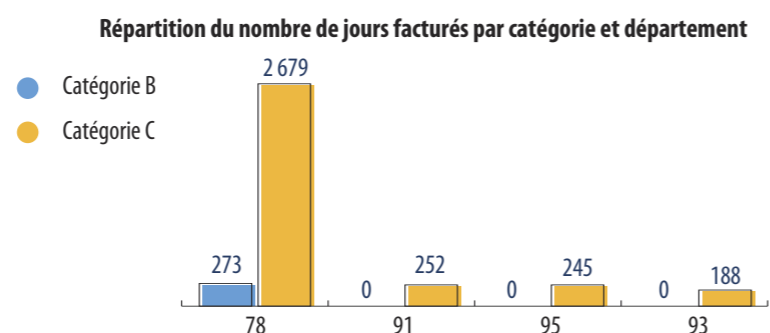
23 agents ont vu leur contrat prolongé à une ou plusieurs reprises, ou ont eu l'opportunité de travailler successivement dans plusieurs collectivités (contre 16 en 2021).

16 agents ont été recrutés à l'issue d'un premier contrat ou d'un renouvellement par la collectivité : soit pour certains en vue d'une titularisation sans concours, soit pour d'autres, sur un poste permanent ou un contrat de plusieurs mois.

Nous observons que malgré le contexte de cyberattaque et l'impact de celle-ci sur la gestion, l'activité a su se poursuivre et a même augmenté.

Typologie des collectivités

13 collectivités (contre 15 en 2021) ont bénéficié de la prestation du service des missions temporaires en 2022.



Ceci montre que les collectivités ayant bénéficié des missions temporaires sont fidèles et que l'activité n'est pas en baisse. Cependant, il conviendra de travailler sur la communication car il y a une baisse de la diversification des collectivités d'accueil.

Concernant la localisation géographique des placements des agents, le service reste majoritairement sollicité par des collectivités du département des Yvelines. En effet, il faut noter 2 952 jours facturés pour le département des Yvelines en 2022 (contre 2 606 jours en 2021). Il faut aussi signaler que des collectivités rattachées au CIG de la Grande Couronne basées dans le département de Seine-Saint-Denis (93) ont sollicité le service Missions temporaires en tant que nouveaux clients (Conseil Régional d'Île-de-France, Agence des Espaces Verts).

Les agents, les missions

Les motifs de recrutement

Les motifs de recours au service des missions temporaires varient d'une collectivité à l'autre et selon le contexte interne. Tout d'abord, la raison peut être l'absence d'un agent. Le service Missions Temporaires va alors être sollicité, soit parce que la collectivité n'a pas eu de succès dans sa propre tentative de recrutement, soit en raison de la difficulté du poste, soit parce qu'elle n'a pas le temps matériel ou les compétences en interne pour gérer ce type de recrutement.

Ensuite, le motif de recours au service peut être lié à la volonté de la collectivité de tester l'agent recruté avant un engagement plus durable. La prestation fait donc office de pré-recrutement.

Enfin, des collectivités font le choix des missions temporaires parce qu'elles considèrent ce service comme un interlocuteur fiable et lui confient tout ou partie de leurs recrutements non pérennes.

Le recours à l'intérim public est encadré par la loi et le motif de recrutement doit s'inscrire dans le respect des articles 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée. Les collectivités qui sollicitent le service des missions temporaires doivent donc préciser le motif du recours à l'intérim public. Une large majorité des contrats (*renouvellements inclus*) ont été effectués dans le cadre de missions d'accroissement temporaire d'activité et d'autres sur le fondement du remplacement (*agent permanent en congé maladie ou en congé maternité*).

Les filières de recrutement

Les demandes d'intervention des collectivités continuent de concerner essentiellement la filière administrative. Les recrutements se sont surtout focalisés sur les métiers de l'accueil, de l'assistantat, de la comptabilité, des ressources humaines.

La durée des missions

A l'instar de l'année 2021, la majorité des missions durent entre plus d'un mois et moins de six mois. Les contrats plus longs d'une durée de 6 mois à 1 an sont plus rares et l'on compte 5 contrats d'au moins 1 an au titre de l'année 2022.

3 364 jours ont été facturés pour les agents de catégorie C et 273 jours en catégorie B. Soit un total de jours facturés en 2022 de 3 637 jours facturés (contre 3 088 jours en 2021). L'augmentation de ce nombre de jours a pour conséquence une hausse des recettes en 2022 du service Missions Temporaires.

Perspectives 2023

Le principal objectif pour 2023 sera de communiquer davantage auprès des collectivités afin de développer des missions auprès de celles qui n'ont pas encore été sollicitées et en même temps de développer la fidélisation des collectivités qui nous font déjà confiance.

Il conviendra de commencer également à développer les « Missions Temporaires Professionnalisantes » pour que celles-ci deviennent un vrai tremplin pour des étudiants en recherche d'une première expérience dans la fonction publique territoriale.

De nouveaux documents de communication seront élaborés pour moderniser l'image des Missions Temporaires.



Retour à l'emploi

Le pôle Retour à l'emploi gère la prise en charge par le CIG des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et les accompagne dans leur démarche de recherche d'emploi.

Ses missions principales sont : l'élaboration d'un projet professionnel personnalisé de retour à l'emploi dans les 3 mois suivant la prise en charge, l'envoi aux agents des offres d'emploi correspondant à leur grade, un accompagnement dans la recherche d'emploi, une aide dans la refonte du CV et dans la rédaction de la lettre de motivation, la recherche de missions en collectivité, le suivi régulier des recherches effectives d'emploi et le suivi administratif des agents.

Le surnombre

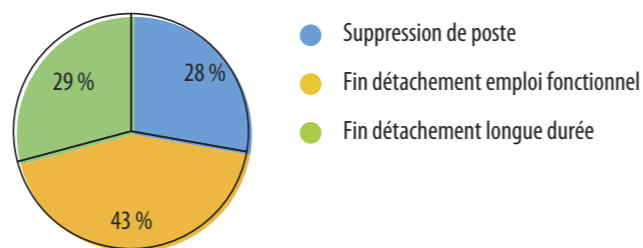
7 agents connus par le service Bourse de l'emploi étaient en position de surnombre dans leur collectivité ou leur établissement, soit 3 dossiers en moins que l'année précédente. On peut noter une baisse des agents en surnombre. Celle-ci peut s'expliquer par la loi du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique qui est venue durcir le statut de FMPE.

Dès qu'un agent d'une collectivité est en surnombre, une simulation du montant de la contribution est envoyée à la collectivité. L'enjeu essentiel est de faire prendre conscience aux employeurs les conséquences d'une prise en charge en les sensibilisant à la fois sur le coût financier qui pèserait sur la collectivité mais aussi sur la durée de la prise en charge qui est désormais de 10 ans maximum suite à la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

L'objectif recherché est de les informer au mieux afin qu'elles puissent soit trouver une solution en interne pour l'agent, soit l'aider dans sa mobilité via un accompagnement personnalisé, un projet de formation, etc.

En parallèle, cette démarche de rencontre et d'information est entreprise en direction des agents concernés pour les sensibiliser au plus tôt sur les risques encourus et les difficultés à venir en termes d'employabilité s'ils étaient pris en charge.

Les raisons du surnombre



7 agents étaient en position de surnombre suite à une suppression de poste, à une fin de détachement sur emploi fonctionnel ou une fin de détachement de longue durée.



Le surnombre

Dans le cadre d'une suppression de poste, de l'absence de poste disponible suite à un détachement ou à une disponibilité de droit, l'agent est placé en surnombre, faute d'emploi vacant, auprès de sa collectivité pour un an. Si l'agent n'a pas trouvé de poste dans ce laps de temps, soit au sein de sa collectivité, soit dans le cadre d'une mutation ou d'un détachement, il est pris en charge par le CIG.



2 postes ont été supprimés
3 agents étaient sur une fin de détachement de leur emploi fonctionnel
2 agents n'ont pas pu être réintégrés suite à un détachement de longue durée

La sortie du dispositif de surnombre

4 agents maintenus en surnombre sont sortis du dispositif en 2022 par le biais soit de la mutation voire en prenant une disponibilité pour convenances personnelles pour l'un des agents.

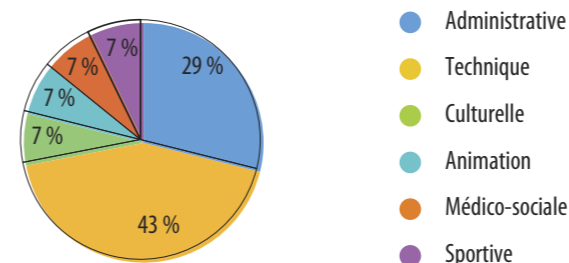
La prise en charge

Au 31 décembre 2022, le pôle Retour à l'emploi compte 14 dossiers d'agents pris en charge par le CIG : 4 agents ont été nouvellement gérés par le pôle Retour à l'emploi durant l'année 2022, soit un nombre de prises en charge stable par rapport à 2021. 4 agents sont partis courant 2022 soit par le biais de la mutation, la retraite ou le licenciement dans le cadre des 10 ans de prise en charge.

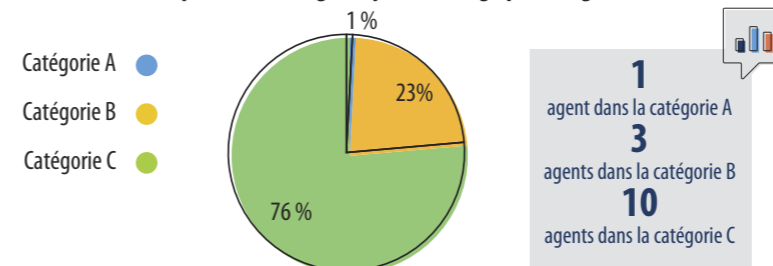
Pour information, le service ressources humaines du CIG gère également des dossiers d'agents dont la prise en charge est suspendue du fait d'un détachement principalement (agents AB-Habitat majoritairement) et d'agents pris en charge en position de maladie de longue durée pour lesquels un suivi emploi n'est pas possible compte tenu de leur situation médicale.

Les profils des agents pris en charge

Répartition des agents pris en charge par filière



Répartition des agents pris en charge par catégorie



1 agent dans la catégorie A
3 agents dans la catégorie B
10 agents dans la catégorie C

Les missions

2 agents ont été convoqués pour des missions au CIG et 5 agents ont pu effectuer des missions en collectivité. Ces missions sont bénéfiques pour les agents car elles permettent à ceux-ci de conserver un lien avec une activité professionnelle, même sur un temps limité, de créer du lien social et de gagner en employabilité.

La durée de la prise en charge

4 agents sont sortis du dispositif en 2022 : 1 agent a fait valoir ses droits à la retraite, 2 agents sont partis en mutation, 1 agent a été licencié, .

481 offres d'emploi ont été envoyées aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi au cours de l'année 2022 contre 590 offres envoyées en 2021. Le nombre d'offres envoyées a quelque peu diminué mais cela est dû à la baisse du nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi suivis par la Bourse de l'emploi en 2022.

La prise en charge des agents d'AB-Habitat

Les dispositions de l'article 59-II-7° de la loi NOTRE se sont appliquées directement au cas de la structure d'AB-Habitat, office public d'HLM, dissout, sans rattachement à la Communauté d'agglomération d'origine elle-même dissoute.

Les agents fonctionnaires se sont trouvés confrontés aux choix suivants :

- Démission puis recrutement au sein de la nouvelle entité créée (SCIC) ou
- Prise en charge directe par le CIG et détachement auprès de la SCIC ou
- Prise en charge directe par le CIG sans détachement et sans période de surnombre.

2 agents d'AB-Habitat, sur un total de 12 agents, **restent pris en charge au 1^{er} janvier 2022** par le pôle Retour à l'emploi en lien avec le service Ressources humaines.

Perspectives 2023

Prévisions 2023 : 10 nouvelles prises en charge sont prévues au 1^{er} janvier 2023 concernant des agents issus de AB-Habitat, ceux-ci ayant refusé le renouvellement de leur détachement au sein de la nouvelle entité créée.

Le service Bourse de l'emploi continuera son rôle actif sur les dossiers de surnombre en vue d'un retour rapide à l'emploi avant toute prise en charge. La mise en œuvre de cette action passe par une communication auprès des collectivités du coût de la prise en charge en amont de celle-ci ainsi que par une information efficace auprès de l'agent sur le statut contraignant de FMPE.



Remplacement

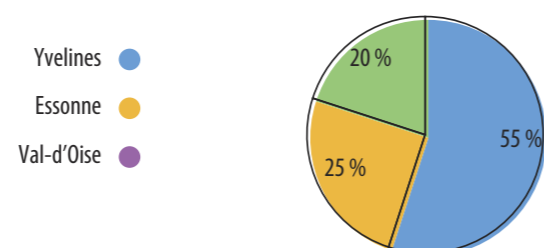
Le service Remplacement est une équipe de cadres administratifs qui interviennent dans les collectivités pour leur permettre d'assurer la continuité de l'activité de leurs services. Le service assure principalement deux missions : le remplacement du personnel (mise à disposition de personnel expérimenté pour pallier l'absence d'agent en congé de maternité, annuel, de maladie, ou encore dans l'attente d'un recrutement) et l'accompagnement du personnel (tutorat et formation des nouveaux agents et accompagnement des agents sur des dossiers spécifiques).

Les domaines d'intervention se concentrent sur des postes de la filière administrative à responsabilité ou non tels que direction générale, ressources humaines, finances publiques, marchés publics, urbanisme, administration générale, secrétariat de mairie.

Les interventions

Les collectivités

Répartition des interventions par département



18 824 heures d'intervention dans 140 collectivités différentes ont été réalisées par les agents itinérants du service Remplacement.

Par rapport à 2021, le volume d'heures a baissé de près de 6 % en passant de 19 774 à 18 530 heures. La première partie de l'année a été marquée par le départ de 2 agents. Le recrutement de 4 chargés de mission ne compense pas la vague de départs 2021-2022. L'équipe du remplacement poursuit ses efforts de recrutement (*révision de l'annonce, job dating, actions sur les réseaux sociaux de l'emploi*) pour compléter son effectif.

Le télétravail n'est pas généralisé dans le service et la régularité n'est pas possible. En effet, même si la mise en place de VPN ou de prise en main à distance est quelque fois possible, ce n'est pas systématique car au bon vouloir de la collectivité. De plus, toutes les missions ne sont pas télétravaillables.

Par ailleurs, on note que le service continue d'intervenir dans des collectivités de toutes tailles. 48 % de l'activité se porte sur les communes de moins de 3 500 habitants.

Répartition des interventions par strate de collectivités



Les domaines d'intervention

Le contenu des demandes d'intervention révèle 5 grands domaines d'intervention, à savoir les ressources humaines, l'urbanisme, les finances publiques, les marchés publics et le secrétariat de mairie. A cela s'ajoute des missions de direction générale ou d'accompagnement administratif. Le plus gros volume horaire d'intervention concerne les ressources humaines (30 %), les finances publiques (27 %) et le secrétariat de mairie (25 %).

Les demandes d'intervention qui nous parviennent sont prises en charge par les agents du service Remplacement avec professionnalisme, à la satisfaction des élus locaux, pour des durées d'intervention correspondant aux demandes des collectivités. Cependant, la durée des interventions s'allonge au regard des difficultés du marché de l'emploi. Dans ce contexte, toutes les collectivités n'ont pu obtenir une réponse favorable à leur demande de remplacement.

L'équipe a réussi en 2022 à préserver un difficile équilibre entre ses compétences de généraliste de la Fonction Publique Territoriale et des demandes plus nombreuses pour des interventions dans des domaines « experts ».

Le service Remplacement propose depuis 2016 un cycle de professionnalisation des secrétaires de mairie composé de 20 journées, soit 120 heures, s'articulant autour de 11 modules. Ces ateliers, destinés aux secrétaires nouvellement ou prochainement nommés, abordent tous les domaines ayant trait à leur métier : état-civil, finances, hygiène et sécurité, marchés publics, urbanisme... Les interventions des agents spécialisés du service Remplacement permettent à chaque secrétaire d'acquiescer le bagage nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

33 secrétaires de mairie ont manifesté leur souhait de participer à ces journées de professionnalisation. Le nombre de candidats en 2022 est toujours élevé alors que les conseils municipaux ont été renouvelés en 2020 et que les nouvelles nominations de secrétaires de mairie devraient ralentir.

Sont candidates les personnes qui n'ont pu bénéficier du cycle de formation l'an passé. De plus, les premiers départs en retraite des secrétaires de mairie qu'annoncent les statistiques nationales se font sentir. La relève est assurée par du personnel souvent novice car très peu de formation existe pour ce métier.

Pour dispenser un enseignement de qualité et respectueux des règles de distanciation sociale, le cycle de professionnalisation a accueilli 20 secrétaires de mairie.

Perspectives 2023

- Renforcer l'effectif du service.
- Satisfaire dans les meilleures conditions possibles les demandes des collectivités.
- Poursuivre la tenue du parcours de professionnalisation des secrétaires de mairie de la Grande Couronne.



Analyse et prospective sociales

Le service Analyse et prospective sociales est en charge du recueil, de l'exploitation et de la diffusion des données sociales, en vue de participer à une meilleure lisibilité de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales.

L'objectif premier du service est de contribuer à une meilleure connaissance du marché de l'emploi territorial par l'exploitation des données statistiques émanant de diverses sources (*bilan social, bases de données carrières, enquêtes...*), dans le but d'étayer la construction d'actions au bénéfice de l'emploi public. Le service n'est pas un observatoire « hors-sol », il a vocation à permettre la mise en œuvre éclairée d'actions diverses dans le domaine de l'emploi.



L'équipe est composée de deux chargés d'études et analystes de données, de deux experts en mégadonnées et d'un responsable de service.

Travaux menés pour les collectivités de la Grande Couronne

Gestion et collecte des données sociales via l'application « Données sociales » : le Rapport Social Unique 2021 et le RASSCT

L'année 2022 a été marquée par la collecte du Rapport Social Unique (RSU) 2021.

50 000 collectivités étaient concernées par cette enquête à l'échelle nationale. Le **taux de retour** « collectivités » pour cette enquête en Grande Couronne **s'élève à 80 %** (plus de 1 400 collectivités répondantes), et 69 % à l'échelle nationale.

Le taux de retour « effectifs » s'approche de l'exhaustivité (plus de 105 000 agents recensés en Grande Couronne). A l'échelle nationale, ce sont plus de 1 609 000 agents qui ont été collectés via l'application « Données sociales ».

Bilan chiffré de la campagne portant sur l'enquête sur le jour de carence

	Nbre de RSU collectés	Tx de retour collectivités	Nbre d'agents collectés	Taux de retour effectifs
Grande Couronne	1 491	80 %	105 357	99 %
National	45 344	68 %	1 609 867	87 %

En parallèle, comme pour la campagne précédente, et en partenariat avec le service Prévention des risques professionnels, l'enquête RASSCT a été lancée via l'application « Données sociales ». Le service a apporté une assistance technique aux collectivités pour cette enquête. En Grande Couronne, plus de 670 collectivités ayant au moins un agent rémunéré ont répondu à l'enquête RASSCT.

Téléassistance pour l'application Données sociales

Dans le cadre de l'application « Données sociales », la téléassistance s'est poursuivie tant pour les collectivités de Grande Couronne que pour les Centres de Gestion. Concernant les collectivités de Grande Couronne, le service a pu s'appuyer sur le secrétariat des Missions facultatives pour une assistance de premier niveau (*mail, téléphone, 171 questions posées par les collectivités depuis l'application*). Le délai des réponses apportées aux questions posées depuis l'application est inférieur à 2 jours.

Déploiement du module GPEEC

L'année 2022 a également été marquée par la poursuite du déploiement de l'outil GPEEC auprès des Centres de Gestion. Plus de 80 Centres de gestion participent au déploiement de ce module au niveau national. Auprès des collectivités de Grande Couronne, 8 conventions de mise à disposition de l'outil ont été signées en 2022.

Le Bilan de l'emploi et Panorama de l'emploi

Répondant à l'impératif de réaliser un « bilan de l'emploi » (*art. 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*), le service collecte, coordonne et agrège les offres et les demandes de création/vacance d'emploi des Bourses de l'emploi, les activités du service concours et les données liées aux départs en retraite de 91 CDG (*DOM-TOM y compris*).

L'objectif pour 2022 est de réaliser une version « interactive » via Qlik Sense et de proposer à chaque CDG de visualiser ces données emploi depuis 2014.

Travaux menés en coordination et partenariat avec l'ANDCDG et la FNCDG*

Les agents du service participent à la commission Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi au sein de l'ANDCDG. L'objectif majeur de la commission est de renforcer le partenariat entre les CDG et les observatoires régionaux par l'échange de bonnes pratiques, les partages d'outils et de compétences.

Plusieurs chantiers ont été lancés dans le cadre de la commission :

- Suivi des développements informatiques de l'application Données sociales.
- Bilan de la campagne de collecte du RSU.
- Formations RSU/Module GPEEC des CDG en visioconférence.
- Données des métiers en tension et analyses des parcours de formation et de recrutement.

Autres études et enquêtes

Une activité interne transversale

Le service a été sollicité en 2022 par d'autres services du CIG pour :

- Effectuer des exploitations statistiques, des analyses, des cartographies et des recherches documentaires sur l'ensemble des données issues du RSU ou des sujets divers relatifs à la masse salariale, les mouvements, l'apprentissage, la protection sociale complémentaire, etc.
- Des solutions de data visualisation, via Qlik, ont été proposées à différents services du département Emploi et Gestion Locale (*notamment Bourse de l'emploi, Remplacement, Conseil en Finances*). Ces outils permettent entre autres de faciliter le suivi de leur activité.



En collaboration avec la FNCDG, le Panorama de l'emploi est imprimé en 2 700 exemplaires. Une version numérique est disponible sur le site du CIG, et également sur www.donneessociales.fr



ANDCDG : Association Nationale des Directeurs des Centres De Gestion
FNCDG : Fédération Nationale des Centres De Gestion

Enquête InfoSDIS

Dans le cadre d'un partenariat entre le Ministère de l'Intérieur, représenté par la DGSCGC (*Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises*) et le CIG de la Grande Couronne, une enquête InfoSDIS pour la campagne du RSU 2021, dédiée aux SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours), avec la mise à disposition d'un accès à l'application données-sociales.fr, a été créée. L'enquête InfoSDIS est actuellement en phase de test pour un déploiement lors de la prochaine campagne RSU 2022.

Synthèses proposées à partir des données saisies sur l'application Données sociales

Le service Analyse et prospective sociales a poursuivi, sur l'année 2022, le travail de valorisation des données auprès des collectivités.

500 synthèses personnalisées ont été réalisées aux collectivités de Grande Couronne (*Bilan social comparé, Rapport de situation comparée, Synthèse Bilan Synthèse Absentéisme*). Le service s'efforce de proposer aux collectivités des outils de valorisation du Bilan social afin de démontrer l'intérêt de la saisie, tel que l'outil Lignes Directrices de Gestion et le baromètre Egalité Professionnelle Femmes/Hommes développés en partenariat avec l'Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine. Ces outils alimentent la démarche GPEEC, ils permettent ainsi d'insuffler une culture des données sociales dans les collectivités de Grande Couronne.

Mise en place d'une plateforme de datavisualisation

Avec pour objectif de mettre en valeur les données collectées par l'ensemble des CDG au travers des campagnes bilan social et RSU, le service s'est doté d'une plateforme de datavisualisation. Celle-ci permet à l'ensemble des CDG partenaires de profiter de tableaux de bord dynamiques pour représenter ces données, sans passer par de longs processus de mise en forme.

Cette plateforme mutualisée permettra également à chaque CDG de créer ses propres visualisations afin de les partager avec les autres utilisateurs. En parallèle, des tableaux de bord et des rapports sont élaborés avec les services du CIG afin de répondre à des besoins d'indicateurs métiers pour des besoins statistiques ou opérationnels.

Perspectives 2023

- Déploiement de deux flux pilotes de data visualisation depuis l'outil QLIK sur les données emploi du site Emploi-territorial et les données concours du site Concours-territorial dans le cadre de la convention CIG/GIP.
- Lancement de la campagne de collecte du Rapport Social Unique 2022 et accompagnement des Centres de Gestion et des collectivités locales sur l'application Données sociales.fr ainsi que sur le module GPEEC.



Conseil en organisation et RH

À la demande des collectivités territoriales, le service Conseil en organisation et Ressources Humaines réalise des audits organisationnels consistant à évaluer l'efficacité organisationnelle de tout ou partie des services, en mettant en évidence les forces et les faiblesses, à proposer des pistes d'amélioration et à élaborer des recommandations pour dresser un plan d'actions et un calendrier de réalisation.

Un focus peut être réalisé dans le cas de diagnostic sur les risques psychosociaux et sur les conditions de travail. Attentif à la qualité de son accompagnement, le service est certifié ISO 9001 depuis 2004.

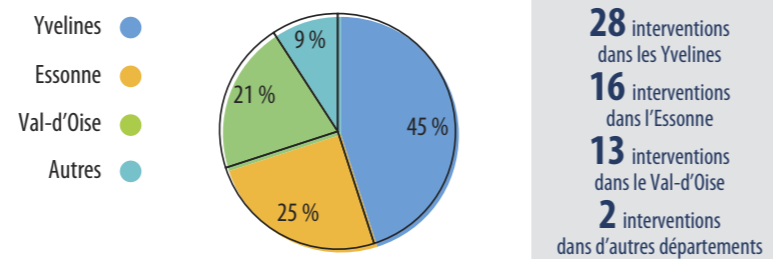
L'activité du service Conseil en Organisation et RH (CORH) est principalement centrée sur la réalisation de :

- Diagnostics organisationnels ;
- Accompagnement au changement :
 - Interventions portant sur la mise en place du plan d'actions issu d'un diagnostic organisationnel, animation d'ateliers collaboratifs ;
 - Accompagnement de projet RH (*protocole de temps de travail, télétravail, LDG, plan Egalité professionnelle...*) ;
 - Ateliers de cohésion d'équipe.
- Diagnostics et plans de prévention des risques psychosociaux ;
- Mise en place de plan de Qualité de Vie et Conditions de Travail ;
- Bilans Professionnels d'agents en situation choisie ou subie de reconversion professionnelle ;
- Coaching individuel accompagnant un positionnement stratégique, du management, une prise de poste... (*prestations proposées par un coach professionnel certifié RNCP7*) ;
- Aide au recrutement (*DGS / personnel d'encadrement / secrétaire de mairie...*).

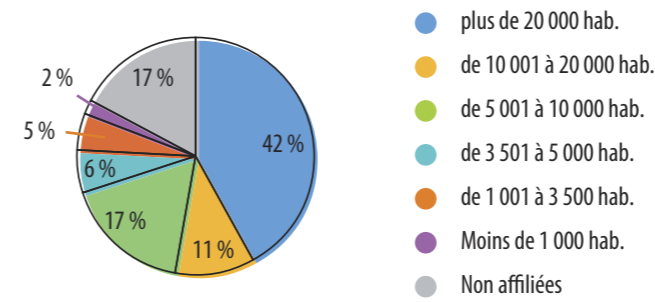
Les missions

	Nombre de missions facturées
Diagnostic organisationnel	15
Diagnostic RPS / Mise en place de démarche QVCT	14
Accompagnement au changement / projet RH et coaching	7
Bilan professionnel	27
Total	63

Répartition des interventions par département



Répartition des interventions par département



	Nombre de collectivités
Collectivités de plus de 20 000 hab.	26
Collectivités de 10 001 à 20 000 hab.	7
Collectivités de 5 001 à 10 000 hab.	11
Collectivités de 3 501 à 5 000 hab.	4
Collectivités de 1 001 à 3 500 hab.	3
Collectivités de moins de 1 000 hab.	1
Collectivités non affiliées	11

Perspectives 2023

Les collectivités ont principalement sollicité le CORH sur des missions de diagnostic, organisationnel ou RPS. Elles demandent à établir un accompagnement dans la durée au-delà d'une mission réalisée, par un partenariat d'animation de groupes de travail en suivi de projet. Le CORH a développé progressivement depuis 2020, des outils de conduite de projet ainsi que du coaching individuel.

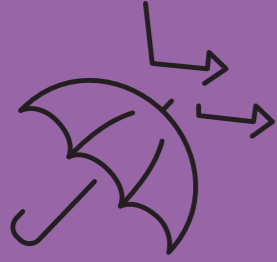
Au vu du nombre croissant de demandes centrées sur l'accompagnement des équipes, des agents de l'équipe se sont formés à des techniques de facilitation tel que le codéveloppement (*développement d'une culture collaborative par l'animation d'une communauté de pairs s'entraïdant sur des cas concrets*) et à des outils d'animation.

Les demandes de coaching vont également croissant, y compris en coaching collectif et cohésion d'équipe.









Prévention des risques professionnels

Le service met à disposition des collectivités, par convention, les compétences d'ingénieurs et de techniciens spécialisés en prévention des risques professionnels pour des missions :

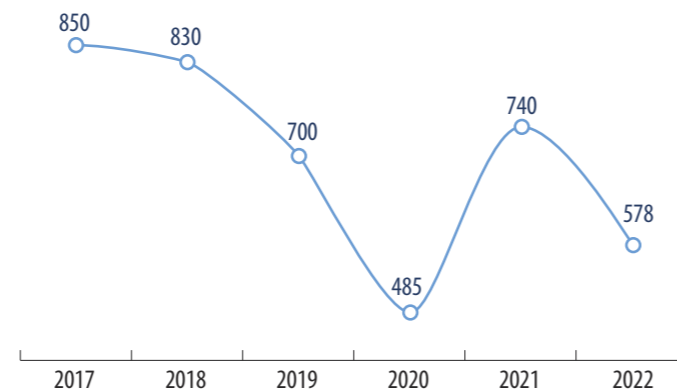
- d'inspection en santé et sécurité du travail,
- de conseiller de prévention (anciennement ACOMO),
- d'accompagnement pour la mise en place de démarches d'évaluation des risques professionnels, de plans communaux de sauvegarde ou la préparation des commissions de sécurité,
- de sensibilisation et formation aux thématiques de prévention,
- d'études ergonomiques des postes et situations de travail.

Les missions de conseil

La mise à disposition de conseillers de prévention

L'agent du service intervient comme conseiller de prévention (décret n° 85-603 du 10 juin 1985) selon une fréquence et une périodicité fixées en accord avec les collectivités. Le conventionnement est prévu sur une durée de 3 ans et la lettre de cadrage qui précise les modalités d'intervention du conseiller est revue annuellement pour répondre au mieux aux besoins des collectivités conventionnées.

Évolution du nombre de jours d'intervention en collectivité



96 collectivités ont bénéficié de cette mission en 2022, qui demeure la première mission du service, aussi bien en nombre de jours d'intervention en collectivités qu'en volume horaire total consacré à chaque mission.

L'assistance téléphonique et documentaire

La mission de conseil et d'assistance téléphonique consiste à répondre aux collectivités en demande d'informations relatives aux problématiques de prévention des risques professionnels. Ces demandes font à la fois suite aux actions de terrain du service mais proviennent également de collectivités non conventionnées qui souhaitent obtenir des éléments de réponse réglementaires.

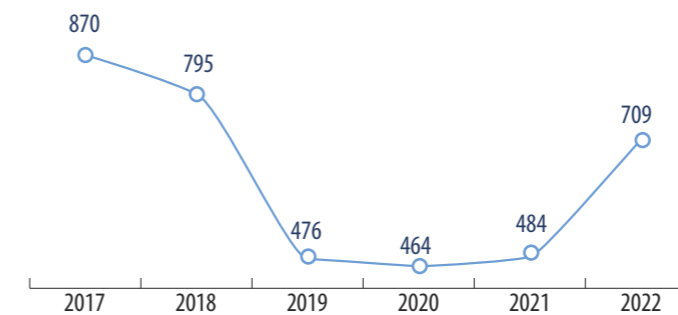
Afin de répondre aux questions les plus fréquemment posées par les collectivités, le service a poursuivi la diffusion internet de notices explicatives ou foires aux questions, sur des thèmes de prévention.

La mission d'inspection

Evolution de la mission

En 2022, le temps d'intervention de la mission d'inspection a augmenté, essentiellement suite à la réalisation d'enquêtes administratives.

Evolution du nombre d'heures d'intervention pour la mission inspection



Les autres missions

Création de supports

Différents supports ont été mis à disposition des collectivités afin de les accompagner dans leurs démarches de prévention comme par exemple des livrets sur l'ergonomie concernant des métiers de la Fonction publique Territoriale.

Enquête administrative et procédures de gestion des signalements

En conséquence de la parution du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, le service propose 2 nouvelles missions aux collectivités :

- Aide dans la mise en place du dispositif de signalement ;
- Participation à la réalisation d'une enquête administrative.

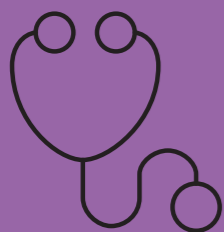
27 démarches ont été mises en œuvre au courant de l'année 2022 dans le cadre de ces nouvelles missions.

Les travaux de l'ANDCDG

Le groupe de travail de l'Association Nationale des Directeurs de Centre de Gestion (ANDCDG) a lancé des travaux sur la mise à jour des mallettes de formation pour les représentants du personnel des Comités Sociaux Territoriaux et des Formations.

Perspectives 2023

- Mise à jour de la partie prévention des risques professionnels du site internet du CIG Grande Couronne.
- Poursuite de la mise en place d'actions coordonnées en collaboration avec le service de médecine préventive du CIG Grande Couronne.
- Développement de nouvelles missions pour accompagner les collectivités dans leurs démarches.



Médecine préventive

Le Service de Médecine Préventive assure la surveillance médicale d'agents issus de plus de 700 collectivités franciliennes (dont les Conseils Départementaux des Yvelines, du Val d'Oise, de l'Essonne, le Conseil Régional d'Ile-de-France, les villes de Versailles, Argenteuil, mais aussi de la Préfecture de Police de Paris et de l'ensemble des Tribunaux du Département des Yvelines. Le temps de mise à disposition des médecins comprend des visites médicales et des Actions en Milieu du Travail (AMT). Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT encadre, dans son titre III, l'activité des services de médecine préventive et des équipes pluridisciplinaires mises en place. Depuis février 2015 les collaborateurs médecins peuvent être accueillis dans les services de médecine de prévention agréés pour accomplir la formation diplômante à la spécialité de médecin de prévention.



Le service de médecine préventive est composé de :

- 1 directeur du département prévention ;
- 15 Médecins dont 1 Médecin coordonnateur
- 8 infirmières en Santé au travail dont une à temps plein à la Préfecture de Police de Paris et une autre à temps plein au Conseil Départemental 95;
- 7 psychologues dont deux à temps complet auprès du Conseil Régional;
- 4 secrétaires.

360 collectivités étaient conventionnées au 31 décembre 2022 soit un effectif de plus de 100 000 agents ayant la possibilité de bénéficier d'un médecin de prévention.

Visites médicales

Les visites médicales

23 390 visites médicales ont été réalisées pour **23 273** en 2021. Certains postes de médecins étant encore vacants, le rythme de 2019 (pré-covid et pré-départs massifs en retraite notamment) n'est pas encore atteint.

Les entretiens infirmiers

8 669 entretiens infirmiers ont été réalisés (hors les deux infirmières à temps plein au CD 95 et à la Préfecture de Police) pour 7 294 en 2021.

L'action en milieu du travail (AMT)

5 211 heures ont été consacrées aux AMT en 2022 pour 4 833 heures en 2021, soit une légère remontée de ces interventions sur site.

Ces interventions se caractérisent par des actions de sensibilisation (prévention des Troubles Musculo-Squelettiques -TMS-, addictions...), des études de poste, des visites de locaux permettant de mieux appréhender le contexte de travail et de valoriser la prévention des risques.

Les collectivités restent, pour un certain nombre d'entre elles, réticentes à ce type d'intervention et privilégient de loin les créneaux horaires de visite médicale. Des démarches récurrentes de la direction du CIG vers les décideurs locaux permettent de mettre en valeur l'intérêt des actions en milieu du travail. Cela s'inscrit d'ailleurs dans les évolutions requises de la médecine du travail qu'il s'agisse des professions du privé ou du public.

Pour rappel, la législation impose que le médecin et l'infirmier en santé au travail consacrent un tiers du temps de travail à ces actions ou toute autre démarche administrative de suivi de santé au travail (CHSCT, Réunion RH, contact des médecins traitants, etc.).

Autres prestations

Examens de laboratoire

4 520 examens complémentaires ont été pratiqués en 2022. Les types d'examen ont été mis à jour cette année en fonction de l'évolution de la législation et des demandes de l'équipe médicale.

Vaccins

2 326 vaccins ont été réalisés par les médecins du CIG en 2022 (requis du fait des expositions aux risques liés aux postes de travail).

Les psychologues

Les psychologues vacataires

Les demandes d'intervention des psychologues sont en progression.

2 640 entretiens individuels ou collectifs ont été réalisés par les psychologues intervenant ponctuellement en collectivités, contre 2 412 en 2021. Les psychologues interviennent en accompagnement individuel des agents ou lorsqu'une approche collective s'impose au sein d'un service ou d'une direction : gestion de conflit, agression verbale ou physique de la part du public, décès d'un agent.

Les psychologues mis à disposition à temps complet

671 entretiens individuels et collectifs auxquels s'ajoutent **170 heures** d'actions en milieu du travail (réunions mensuelles diverses concernant les agents et les groupes de parole, réunions de réflexion institutionnelle, actions menées dans le cadre de la formation, prévention...) ont été effectués par les psychologues du travail mis à disposition du Conseil Régional d'Ile-de-France.

Bilan de l'année 2022

La pénurie de médecins

Le service médecine s'est doté en 2021, en début d'année, d'un guide pratique à destination des interlocuteurs en collectivités, pour l'organisation cohérente des visites médicales et la bonne circulation de l'information avec le médecin et les assistantes du service médical.

A cet effet, un point journalier entre le médecin ou l'infirmière et le service RH de la collectivité d'intervention est imposé.

Afin de fluidifier l'échange d'informations et l'organisation administrative des interventions, un portail Web avait été ajouté au logiciel métier Medtra, ainsi qu'un module de vidéo consultation. Cette évolution a connu un arrêt brutal en janvier 2022 après la cyber attaque dont le système du CIG a fait l'objet.

Le logiciel métier a été remis en concurrence au dernier trimestre 2022.

Afin de soutenir et d'accompagner les différents utilisateurs, de permettre l'utilisation efficace des données recueillies, un agent du service a été positionné sur des fonctions de référent outil métier.

Enfin, dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail sur site, une mise à jour et mise à niveau des cabinets d'intervention des professionnels de santé est en cours, avec les collectivités.

Perspectives 2023

Pour pallier au manque de médecins, 2 médecins sont passés en binôme infirmier. Cela permet de couvrir un secteur plus large. Les infirmières arriveront au 2^e trimestre 2023.

L'ensemble des actions mises en œuvre pour recruter permet l'arrivée de 5 médecins et 3 infirmiers, au 1^{er} trimestre 2023. Certains postes sont encore vacants, au Conseil Régional, et au moins un poste dans chaque département.

Un projet de cabinet médical dans le Val d'Oise

Un local pouvant accueillir un cabinet médical mutualisé dont le CIG serait locataire a été trouvé. Un bail avec travaux a été signé au 2^e semestre 2022. Une entrée dans les locaux est envisagée fin 2023 - début 2024.

Le CIG prospecte dans les départements des Yvelines et de l'Essonne pour réaliser des opérations similaires.



Assistants sociaux

Le service a pour mission d'aider les agents confrontés, ou risquant de l'être, à des difficultés pouvant compromettre leur équilibre physique, psychologique, moral et financier. Une collaboration étroite du service avec les employeurs locaux et le travail pluridisciplinaire au sein du CIG (*assistants sociaux, médecins, psychologue du travail, etc.*) sont des atouts pour prévenir les risques psychosociaux.

Il prend en compte la situation de la personne au sein de son environnement professionnel et familial, tout en garantissant la neutralité de ses interventions par le respect du code de déontologie des assistants sociaux et du secret professionnel. En cela, son objectif est de favoriser l'harmonie entre la vie professionnelle et la vie familiale des agents, et donc de participer à l'accompagnement social de l'emploi.

Les assistants sociaux sont dotés d'outils numériques performants favorisant le nomadisme (*ordinateur portable, téléphone mobile, logiciels de bureautique, accès aux plateformes de consultation de droits, intranet, véhicule de service etc.*) qui leur ont permis de s'adapter à tous les contextes d'intervention, y compris lors de modifications brutales des conditions de leurs pratiques.

Les confinements, le télétravail, l'isolement des agents malades etc... ont remis en évidence le cœur de métier des assistants sociaux : l'accompagnement psycho-social. Le service Assistants sociaux est donc pleinement mobilisé pour la reconstruction du lien social. En effet, « la présence à l'autre », abîmée par deux années de crise sanitaire, est un objectif principal.

Le service Assistants sociaux, c'est...

- 42 collectivités et établissements conventionnés ;
- **2 694 entretiens** réalisés par les assistants sociaux **en présentiel** ;
- **798 entretiens** réalisés par les assistants sociaux **en distanciel** ;
- **1 368 agents reçus** ;
- **21 visites à domicile** ;
- 3 prises de poste de nouveaux travailleurs sociaux en 2021 ;
- Une adaptation du service aux demandes de rendez-vous en distanciel ;
- Une équipe au complet fin 2022 soit 10 assistants sociaux, deux secrétaires et un responsable de service ;
- La mise en place pour l'équipe de groupes d'analyse de pratiques professionnelles.

Le service Assistants sociaux a reçu en 2022 de nombreuses nouvelles demandes d'intervention de collectivités soucieuses de proposer à leurs agents un accompagnement social de l'emploi.

4 nouvelles conventions ont été signées essentiellement avec des établissements du département des Yvelines. Néanmoins, le service n'a pas encore pu répondre à l'ensemble des demandes de conventionnement, faute de disponibilité immédiate de travailleurs sociaux.

5 collectivités ont d'ores et déjà manifesté leur souhait d'attendre de futures disponibilités d'intervention.

Plus de 1 392 agents ont bénéficié de l'aide d'un assistant social du CIG et de son réseau professionnel pour être informés, conseillés et accompagnés autour de différentes problématiques : budget, logement, vie familiale, vie au travail, accès aux droits, aide administrative... En moyenne, les agents ont été reçus 2,7 fois. 982 agents demandeurs sont des femmes et 386 sont des hommes.

Les entretiens téléphoniques, une demande toujours d'actualité

798 entretiens se sont déroulés, soit plus de 600 heures d'échanges téléphoniques, en 2022.

Cette modalité d'entretien est devenue une alternative au rendez-vous en présentiel et est systématiquement proposée par le service Assistants sociaux dès lors que le secrétariat, après sa pré-évaluation, a pu identifier que la demande relève simplement d'une recherche d'information. L'entretien téléphonique avec l'assistant social peut aussi précéder un rendez-vous en présentiel permettant ainsi à l'agent de rassembler l'ensemble des pièces utiles à l'instruction de son dossier et optimiser ainsi les délais de traitement de sa demande.

Les entretiens téléphoniques présentent également l'avantage, pour les agents en activité, de ne pas avoir à s'absenter de leur poste de travail et/ou de ne pas avoir à en informer leur hiérarchie et d'effectuer le rendez-vous en s'isolant. Par ailleurs, les travailleurs sociaux remarquent que les agents sont de plus en plus à l'aise avec l'outil informatique et qu'ils parviennent plus facilement à transmettre leurs justificatifs par mail en autonomie, ou aidés de leurs familles (*enfants généralement*) ou encore par leurs collègues. Toutefois, certains agents restent éloignés de l'informatique et les rendez-vous en face à face sont donc à privilégier.

Les visites à domicile

La visite à domicile fait partie intégrante du travail social. Elle peut permettre, par exemple, de constater les conditions de vie d'un agent quand il s'agit d'une problématique logement ou la tenue d'un entretien social si l'agent est dans l'incapacité de se déplacer pour des raisons de santé.

Les visites à domicile, pour la plupart effectuées à la demande d'agents en situation de handicap ou de maladie, sont en baisse depuis 2019. Cette baisse s'explique en partie par la crise sanitaire mais aussi par la possibilité d'échanger par téléphone et de façon générale d'une meilleure utilisation des outils informatiques pour la transmission de documents.

Ces visites restent néanmoins appréciées par les personnes les plus isolées et permettent souvent d'engager un accompagnement différent lié à la proximité et au temps d'échange généralement plus long qu'un entretien classique. A noter en 2022 qu'une assistante sociale a pu réaliser 2 visites à la demande d'un agent hospitalisé en soins palliatifs.

Les mises à disposition

Les agents prennent majoritairement rendez-vous de leur propre initiative (86 %). Ils sont informés des permanences par les outils de communication mis en place au sein de la collectivité ou suite aux échanges avec leurs collègues. D'autres sont orientés par leur service des Ressources Humaines, le médecin du travail, un service social de secteur ou un syndicat.

Chaque année, le service Assistants sociaux du CIG adresse une centaine de mises à disposition à des agents dont la situation préoccupe la collectivité : soit parce que l'agent ne donne plus aucune nouvelle soit parce qu'elle sait l'agent en difficulté et isolé.

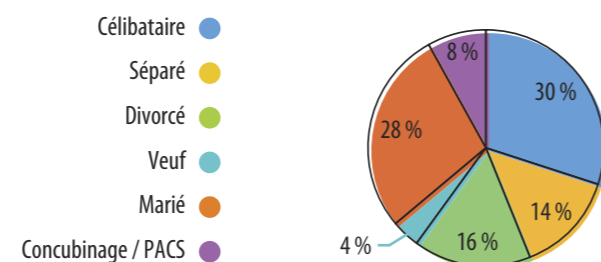


Les interventions des assistantes sociales du CIG couvrent des domaines très larges tels que le budget, le logement, la vie familiale, la santé, le travail...

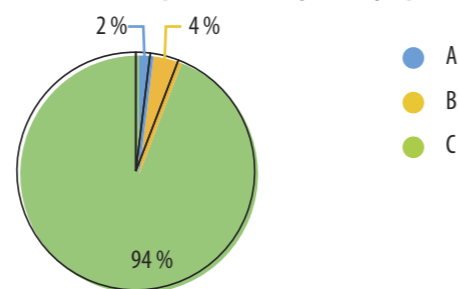
Un courrier personnalisé est alors adressé à l'agent pour lui proposer, s'il le souhaite et sous couvert d'une parfaite confidentialité, de contacter le service social. 50 % des mises à disposition donnent lieu à une prise de rendez-vous.

Le profil des agents

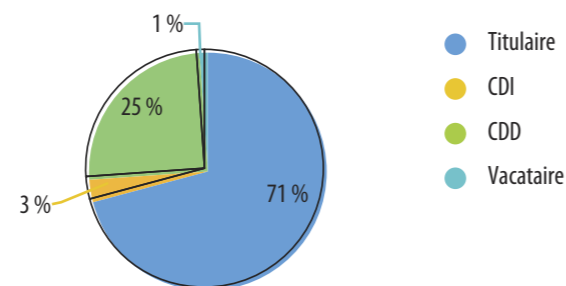
Répartition des agents reçus par situation familiale



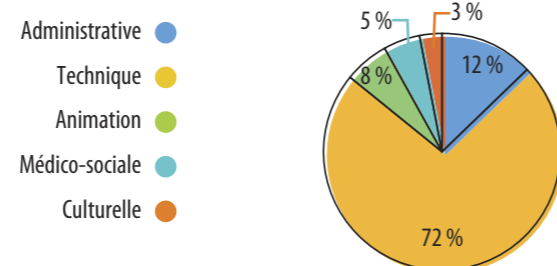
Répartition des agents reçus par catégorie



Répartition des agents reçus par statut



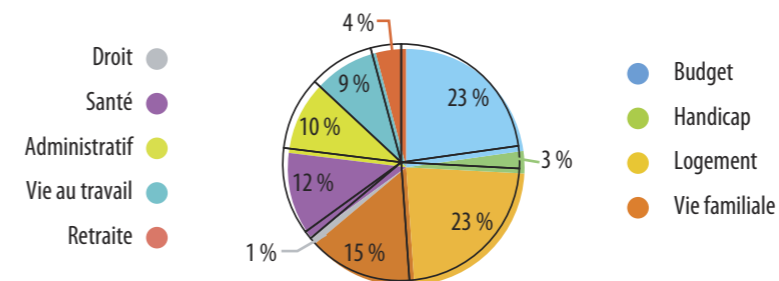
Répartition des agents reçus par filière



Les problématiques

Depuis plusieurs années déjà, la problématique liée au logement fait l'objet de la plupart des demandes de rendez-vous (22 %). Majoritairement, la difficulté se situe dans l'accès au logement. La plupart des interventions concernant le logement consistent à accompagner l'agent dans le dépôt ou le suivi de sa demande de logement.

Répartition des demandes par thème



Pour les agents qui se trouvent dans une situation particulière leur permettant d'être reconnus prioritaires par la Préfecture, l'assistante sociale instruit les dossiers DALO et/ou Accord Collectif Départemental. Malgré la reconnaissance de priorité, la situation tendue en Île-de-France engendre une attente parfois longue et difficilement comprise par certains agents, qui ont de fortes attentes en matière de relogement et vis-à-vis de leurs collègues du service logement, très sollicités.

Les bailleurs sont également interpellés quand l'agent rencontre des difficultés dans son logement (*problèmes d'insalubrité notamment*). Pour les agents les plus en difficulté et en recherche d'hébergement, des solutions d'urgence sont recherchées en lien avec les partenaires (SIAO...).

41 agents ont été confrontés à une procédure d'expulsion en 2022 (*concours ferme*).

Les problèmes financiers (*surendettement, déséquilibre budgétaire, dettes périphériques*) représentent 19 % des demandes de rendez-vous : une étude budgétaire est proposée aux agents qui sollicitent l'assistante sociale pour cette question. Celle-ci permet de comprendre si la difficulté est ponctuelle ou plus structurelle. Dans le premier cas, une aide financière (*du CCAS, du Conseil départemental...*) permet généralement de faire face à la difficulté. Pour les situations plus chroniques, l'orientation vers un dossier de surendettement peut être préconisée.

17 % des demandes concernent la vie familiale. Le travailleur social intervient alors principalement en termes d'écoute auprès des ménages en situation de séparation / divorce, rencontrant des difficultés éducatives, ou prenant une place d'aidant familial auprès d'un proche âgé ou handicapé. L'assistante sociale renseigne également l'agent sur ses droits, peut l'orienter vers d'autres services et /ou partenaires compétents (*psychologue, association spécialisée, permanence juridique*).

Dans ce contexte d'évolution de la nature des problématiques, le service des assistants sociaux diversifie ses interventions en poursuivant la rédaction de ses articles de sensibilisation ou propose son concours dans la mise en place d'actions collectives.

Perspectives 2023

L'ensemble de l'équipe est en mesure de constater, au-delà des problématiques « classiques » de service social comme les difficultés financières ou la complexité d'accéder à un logement social, des préoccupations plus sociétales et paradoxalement plus individualistes. Ainsi, les priorités des agents se sont davantage tournées, depuis la crise sanitaire accentuée par les conflits géopolitiques et l'inflation, vers un objectif de mieux-être dans leur vie privée. Le travail en soi n'est plus central mais la qualité de vie au travail oui. La quête de sens dans le travail est aussi prioritaire et s'adosse sur le principe de l'harmonie vie privée-vie professionnelle. Pour certains agents pourtant attachés à leur collectivité, la possibilité de changement de service voire de changement d'employeur s'envisage davantage.

On constate également que les collectivités savent s'adapter en recherchant des nouvelles organisations en interne et/ou en proposant des aménagements des conditions de travail comme les protocoles de télétravail ou des animations dédiées au bien-être. Les managers sont aussi plus largement sensibilisés et formés aux RPS. Les agents de catégorie C largement représentés dans le public reçu par les assistantes sociales et issus majoritairement de la filière technique restent néanmoins toujours plus impactés par la pénibilité de leur poste et des conséquences sur leur santé.

Faire évoluer l'accompagnement...

Dans ce contexte, les assistants sociaux se sont penchés cette année avec l'aide du CIG et certains services RH, sur les outils GPEEC existants afin d'adapter leurs accompagnements. En effet, les questions d'évolution professionnelle, de reclassement ou de formation des agents font aussi l'objet de questions et d'échanges avec le service social. Aussi pour certains agents en situation de maladie ou inaptes, en PPR, ou simplement en demande de changement de métier, l'assistante sociale peut désormais accéder à certaines informations statistiques (profils, compétences, etc.) et davantage s'impliquer dans la prévention et le conseil, toujours et seulement en soutien des actions déjà engagées par la collectivité.

L'objectif d'acquiescer progressivement cette nouvelle compétence au sein du service est essentiellement d'appréhender dans son ensemble la situation d'un agent dans un principe de réalité et de faisabilité sur le plan professionnel. Cet aspect est en effet déterminant dans l'accompagnement des difficultés plus sociales de ces agents dont la santé et l'emploi déterminent leur niveau de revenus et donc leur niveau de vie.



Conseil en assurances

Le service compte actuellement un responsable de service et deux agents. Il a pour vocation d'accompagner les collectivités dans la mise en concurrence de leurs contrats d'assurances, d'assurer la passation et le suivi du Contrat Groupe d'Assurance statutaire, du groupement de commandes pour les assurances IARD, des conventions de participation pour la protection sociale complémentaire des agents et du groupement de commandes pour l'assurance cyber risques.

Ces dernières missions ne font pas partie du périmètre de la certification Qualité

La mission de conseil en assurances

Le service aide les collectivités à mettre en concurrence leurs contrats d'assurance, quelle que soit la nature des risques (*dommages aux biens, responsabilité civile, flotte automobile, dommages-ouvrage, assurance statutaire individuelle...*), selon la procédure de marché public appropriée.

12 collectivités ont fait appel au service en matière de conseil en assurances, y compris pour la mission assurance dommages-ouvrage, soit un volume horaire facturé de 585 heures.

Le volume horaire facturé est en légère baisse par rapport à 2021 ainsi que le nombre de missions effectuées. Cette baisse tant sur le volume horaire facturé que sur le nombre de missions effectuées s'explique par un contexte de sous-effectif et les conséquences de la cyberattaque survenue fin janvier 2022.

Les procédures mutualisées

Le contrat groupe d'assurance statutaire

Pour rappel, le contrat groupe précédent avait pris effet le 1^{er} janvier 2019, 650 collectivités étaient adhérentes afin d'assurer tout ou partie du risque lié aux absences pour raison de santé de leurs agents. Etaient ainsi couverts plus de 46 000 agents affiliés à la CNRACL et près de 2 000 agents affiliés à l'IRCANTEC. Ce contrat a pris fin au 31 décembre 2022. Le service a donc mené au second semestre 2022 la remise en concurrence du contrat groupe.

La cyberattaque a, en effet, contraint le service Conseil en assurances à modifier le calendrier prévisionnel préalablement établi.

250 rendez-vous, auprès de collectivités de plus de 30 agents CNRACL adhérentes au contrat-groupe, ont été menés par l'équipe du service Conseil en assurances entre mi-octobre et décembre 2022. Le laps de temps pour venir présenter les résultats de la consultation ayant été très court, ce déploiement a largement mobilisé sur cette période le responsable de service ainsi que l'agent présent (+ *renfort de la Directrice Générale Adjointe et de la Directrice de Département sur certaines dates de rendez-vous*).

Ces temps d'échange ont été l'occasion de faire le point sur l'absentéisme propre à chaque collectivité rencontrée. Un travail pédagogique important a été effectué auprès des collectivités suite à une évolution à la hausse des cotisations. L'objet de ces rendez-vous était également de sensibiliser les interlocuteurs au processus d'adhésion (*formalités à accomplir*).

Concernant les collectivités ayant entre 1 et 30 agents CNRACL, une réunion de présentation des résultats de la consultation a été effectuée en visioconférence le 11 octobre 2022.

Le groupement de commandes pour les assurances IARD

Le groupement de commandes pour les assurances IARD actuel arrivant à échéance le 31 décembre 2023, une communication en masse par courrier a été effectuée à destination de l'ensemble des collectivités territoriales du ressort de la Grande Couronne début novembre 2022. Entre novembre et fin décembre, le service a été sollicité par de nombreuses collectivités afin de répondre à leurs interrogations sur cette procédure.

Le contexte assurantiel des collectivités territoriales étant actuellement tendu, le nombre de collectivités membres du groupement connaît un accroissement significatif. Cette tendance était déjà amorcée lors des groupements de commandes précédents.

La convention de participation « PSC3 » 2017-2022 (prorogée d'un an soit jusqu'au 31 décembre 2023)

En 2017, le CIG a mis en place une convention de participation pour les risques santé et prévoyance pour une durée de 6 ans. La convention de participation Prévoyance a été résiliée au 31 décembre 2018 à l'initiative du prestataire. Une mise en concurrence en urgence s'était donc déroulée à l'été 2018 pour garantir aux agents adhérents une continuité de garantie. Par conséquent, sur les deux conventions ayant pris effet au 1^{er} janvier 2017, seule la convention relative au risque santé a subsisté. Cette dernière devait initialement se terminer au 31 décembre 2022. Elle a été prorogée de 12 mois pour motif d'intérêt général conformément à l'article 19 du décret n°2011-14-74. Sa date d'échéance est désormais fixée au 31 décembre 2023.

Compte tenu du processus de remise en concurrence et du délai nécessaire pour garantir l'expression du dialogue social au sein des futures collectivités souhaitant se joindre à la renégociation de la convention, la procédure de renouvellement a débuté en fin d'année 2022 via l'envoi d'un courrier d'information aux collectivités concernées.

Actuellement cette convention couvre plus de 6 588 bénéficiaires (*adhérents, conjoints, enfants*). Bien que regroupant moins d'employeurs publics locaux et moins de personnes protégées que la convention Santé 2020-2025, il était indispensable de prévoir une continuité de garantie aux collectivités et aux agents déjà membres du dispositif.

Cette remise en concurrence permet donc, d'une part, de proposer une couverture aux collectivités et aux agents déjà adhérents et, d'autre part, de permettre à des collectivités ne proposant pas de dispositif de conventionnement de se joindre à la procédure.

Malgré un délai plus court qu'habituellement pour effectuer les modalités de ralliement à la consultation, de nombreux employeurs publics territoriaux ont décidé de se joindre à la consultation afin d'anticiper leur future obligation de financement minimum de la protection sociale complémentaire de leurs agents.



La mission porte sur tout ou partie des points suivants : analyse de l'existant, rédaction des pièces du marché, relecture des pièces soumises par la collectivité, analyse des offres...

À noter que la procédure de remise en concurrence porte sur le risque Santé mais également sur le risque Prévoyance notamment pour pouvoir répondre aux besoins des employeurs publics territoriaux qui souhaitent anticiper la future obligation de financement de la protection sociale complémentaire qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour la Prévoyance et le 1^{er} janvier 2026 pour la Santé.

13 collectivités membres de la convention « PSC3 » ont renouvelé la démarche afin de garantir une continuité de couverture à leurs agents.

200 nouvelles collectivités, étant actuellement non rattachées au dispositif proposé par le CIG, sont devenues adhérentes.

La convention de participation sur le risque prévoyance 2019-2024

La convention participation sur le risque prévoyance a pris effet au 1^{er} janvier 2019.

315 collectivités participent financièrement à la prévoyance de leurs agents au travers de la convention de participation au 30 avril 2022.

17 058 agents sont couverts par le biais de la convention de participation au 30 avril 2022.

Au vu de la sinistralité dégradée, une évolution du taux de cotisation sur les formules n° 1 et n° 2 a été décidée par le Conseil d'administration du CIG (*délibération du 22 septembre 2022*). Une communication par courrier a ensuite été effectuée auprès des collectivités adhérentes au dispositif en octobre 2022.

La convention de participation sur le risque santé 2020-2025

La convention de participation a pris effet au 1^{er} janvier 2020. Sur l'exercice 2022, le dispositif compte 20 244 bénéficiaires (*adhérents, conjoints et enfants*). Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 7 % entre 2021 et 2022. Au vu de la sinistralité dégradée, une évolution des cotisations a été décidée par le Conseil d'Administration du CIG (*délibération du 22 septembre 2022*). Une communication par courrier a ensuite été effectuée auprès des collectivités adhérentes au dispositif en octobre 2022.

Perspectives 2023

Entrée en vigueur du nouveau contrat groupe d'assurance statutaire au 1^{er} janvier 2023

Sollicitations des collectivités + suivi des adhésions plus particulièrement sur le 1^{er} trimestre 2023 (*octroi d'une possibilité d'adhésion rétro-active suite au chamboulement du calendrier prévisionnel ce qui explique un report d'activité sur le 1^{er} trimestre de l'année 2023*).

Procédure de remise en concurrence d'une convention de participation Santé et d'une convention de participation Prévoyance – Déploiement du dispositif auprès des collectivités concernées et des agents entre septembre et décembre 2023. Prise d'effet prévue le 1^{er} janvier 2024.

Procédure de remise en concurrence du groupement de commandes pour les assurances IARD –Présentation des résultats de la consultation auprès des collectivités membres du groupement sur le 2nd semestre 2023 + suivi des adhésions sur le dernier trimestre 2023. Prise d'effet prévue le 1^{er} janvier 2024.







Archives

Le service Archives met des archivistes itinérants à disposition des collectivités de l'Essonne, des Yvelines et du Val d'Oise. Les interventions les plus fréquentes sont de deux types : la réorganisation du fonds d'archives d'une structure qui n'a jamais fait l'objet de classement et les missions de maintenance. L'archiviste revient alors dans une collectivité pour prendre en charge les archives versées et réaliser une campagne d'éliminations réglementaires sur le fonds répertorié.

D'autres missions sont ponctuellement assurées comme le renforcement de service déjà constitué, le remplacement lors de vacance de poste, l'exploitation culturelle des archives, ou encore l'accompagnement des collectivités dans l'identification de leurs données numériques à valeur probante.

Au cours de l'année 2022, le service Archives a poursuivi la prise en charge des missions classiques d'archivage papier, tant en première intervention qu'en maintenance.

La collaboration avec le service Gouvernance et protection des données, dans l'accompagnement des collectivités dans la mise en conformité au Règlement Général pour la Protection des Données personnelles (RGPD) est toujours active.

Le service Archives a été fortement sollicité sur la question de l'archivage électronique et a proposé son expertise et son accompagnement aux collectivités de la Grande Couronne, sur la base d'échanges et de proposition d'identification de la production électronique et refonte des arborescences.

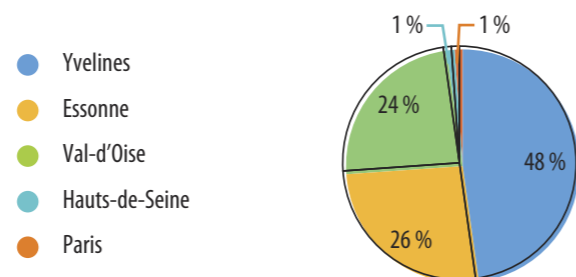


L'activité du service est certifiée ISO 9001 depuis 2003. Le certificat a été renouvelé en septembre 2020

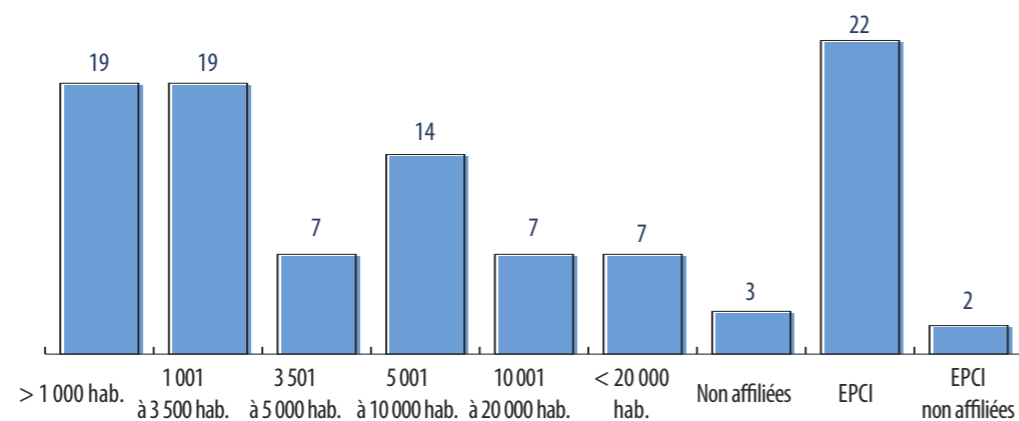
Les interventions en collectivités

Diagnostiques des archives

Répartition des diagnostics effectués par département



Répartition du nombre de diagnostics effectués par strate de collectivités



Le premier contact avec les collectivités consiste en une visite de diagnostic. Il s'agit d'un état des lieux, réalisé gratuitement par le service Archives, tant en termes de conditions de conservation, que de volume à traiter ou de méthodes d'archivage présentes dans la collectivité.

100 établissements ont été visités par les archivistes itinérants pour établir des diagnostics (contre 88 en 2021) soit une augmentation de 14 %. Sur ces 100 collectivités visitées, près de la moitié se situe dans le département des Yvelines, où les demandes d'interventions sont les plus fréquentes depuis la création du service (à l'exception de l'année 2021, où plus de 50 % des diagnostics ont été établis dans le Val d'Oise).

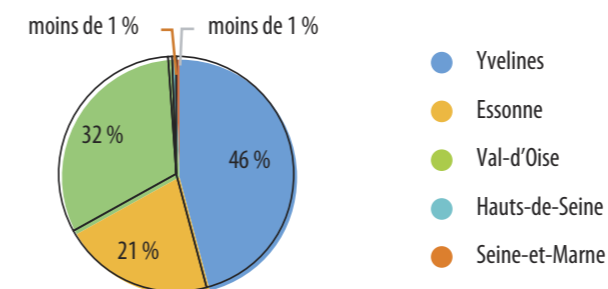
Plus de la moitié des diagnostics en commune concernent des communes de moins de 3 500 habitants, et plus de 75 % des communes de moins de 10 000 habitants, qui ne sont pas dotés d'un service d'archives constitué. 25 % concernent des communes de moins de 1 000 habitants. 30 % des diagnostics concernent des établissements publics de coopération intercommunale (*communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats, établissements publics territoriaux*).

Enfin, sur ces 100 diagnostics, 76 ont porté sur des missions d'archivage classique (*maintenance et réorganisation*), 9 ont porté sur des missions de campagne d'éliminations, 9 sont des missions de renfort en service constitué (*avec vacance de poste ou non*) et 9 ont porté sur la question de l'accompagnement du CIG à l'archivage électronique.

Les interventions

179 collectivités territoriales des Yvelines, du Val d'Oise, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine et de Seine-et-Marne **ont vu les archivistes**. Ce chiffre représente **plus de 750 interventions** et **plus 22 800 heures facturées**. Concernant la mission RGPD, les archivistes sont intervenus dans 10 collectivités, totalisant 250 heures d'intervention.

Répartition des interventions en collectivité par département



Les interventions réalisées dans le département des Yvelines représentent toujours un poste d'activité important pour le service (82 collectivités, en hausse par rapport à 2020 et 2021), et les interventions dans le Val d'Oise (majoritaires entre 2019 et 2021 avec 40 % des interventions), retrouvent une activité normale, avec 57 collectivités où sont intervenus les archivistes.

Les archivistes interviennent très majoritairement dans des collectivités affiliées (96 %) et en particulier sur les communes de moins de 10 000 habitants (70 % des interventions), reflétant ainsi les diagnostics réalisés.

Ces interventions représentent plus de 2 km d'archives éliminées, pour un poids de plus de 100 tonnes, et près de 2,4 km d'archives classées.

Tendances générales sur les interventions et faits marquants

Les tendances de fond identifiées les années précédentes se confirment, concernant l'évolution des interventions des archivistes itinérants du CIG :

- La croissance des demandes de morcellement des interventions sur plusieurs exercices budgétaires, proposé désormais systématiquement pour les missions de plus de 5 semaines.
- L'augmentation des demandes de remplacement d'archivistes en poste. Plusieurs communes, dont l'archiviste a quitté la collectivité, sans que le poste ne soit pourvu, se sont tournées vers le service Archives pour mettre en place une mission de remplacement avec une présence régulière annuelle.
- L'augmentation des demandes d'intervention relatives à l'archivage électronique.

Les actions complémentaires tournées vers les collectivités

La question des archives numériques

Les attentes des collectivités et les demandes d'intervention sont de plus en plus nombreuses. Les collectivités prennent conscience que certaines données électroniques natives doivent, au même titre que les documents papier, être archivées mais selon un cadre réglementaire et descriptif différent et avec des contraintes techniques propres.

Les premières missions ont été menées pour répondre à leurs besoins sur l'archivage numérique, avec comme première étape la définition du périmètre de données concernées par l'archivage. Ces actions se situent en phase amont de l'archivage électronique.

Deux types de mission sont ainsi proposées : une mission d'identification des données relevant d'un archivage électronique, afin d'éviter que ce système d'archivage électronique ne soit une coquille vide ou, à l'inverse, la réplique du serveur de données.

Le groupement de commandes reliure des actes administratifs et/ou d'état civil 2021-2025

Les commandes

109 bons de commande (contre 138 en 2021), pour un équivalent de 972 registres, ont été passés par près de 72 collectivités.

84 % des commandes portent sur la reliure des actes administratifs (16 % pour les actes d'état civil). La baisse des bons de commande s'explique par le fait que 2021 était l'année de lancement du groupement de commandes ; la demande était logiquement plus forte avec de nombreux registres en attente de reliure.

Les ateliers reliure

Comme tous les services du CIG, le service Archives a su moderniser ses modes de communication avec les collectivités. Ainsi, dans le cadre du groupement de commandes reliure, deux ateliers en distanciel sur la reliure ont été proposés en 2022.

Pendant 1h30 à 2h, des archivistes du CIG ont répondu aux questions de 55 membres du groupement des trois départements de la Grande Couronne.

Ces ateliers ont pris en compte les changements apportés par l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements et le décret n° 2021-1311 du même jour pris pour son application. Ils ont souligné que la tenue des registres papier restait une obligation.

Perspectives 2023

Missions archives numériques

Les demandes des collectivités en la matière sont nombreuses, soit très formellement soit de manière plus informelle, quand un archiviste en mission est sollicité sur un point précis ou lors des entretiens RGPD, qui mettent en exergue la nécessité d'une réelle politique d'archivage, tant sur l'environnement papier qu'électronique.

Les archivistes sont en mesure de proposer deux types d'accompagnement, en phase amont de l'archivage.

Afin d'accompagner ses collectivités dans la phase opérationnelle de l'archivage électronique, le service Archives souhaite proposer des solutions d'archivage conformes et pérennes. A cet effet, il construit un partenariat avec Seine-et-Yvelines Numérique, concrétisé par la signature d'une convention de partenariat, signée au printemps 2023. Ce partenariat permettra aux collectivités des Yvelines de bénéficier d'une offre d'archivage électronique à valeur probante en 2024. Concernant les départements de l'Essonne et du Val d'Oise, le service Archives travaille à un partenariat avec le Centre de gestion du Nord.

Atelier visio

Compte tenu du succès des ateliers visio sur la reliure des actes, le service Archives proposera de nouvelles dates aux membres du groupement, et plus largement à toutes les collectivités intéressées.

Les archivistes proposeront également, au second semestre 2023, une visio, dans le cadre des vendredis de la visio, sur l'archivage électronique. Comment gérer ses documents électroniques au quotidien ? Comment archiver électroniquement ? Avec un système d'archivage électronique ou sans ?

Nouvelle page Archives sur le site internet

Les archivistes se sont mobilisés pour vous informer au mieux sur le nouveau site internet du CIG. Retrouvez toutes les informations nécessaires à une bonne gestion de vos fonds d'archives : qu'est ce que les archives ? Comment archiver et pourquoi ? Comment faire appel au service Archives du CIG ? Vous y retrouverez également des fiches pratiques mises à jour.



Conseil en informatique et télécommunications

Le service Conseil en Informatique et télécommunications est chargé de l'assistance aux collectivités sur des projets tels que des audits, la rédaction des cahiers des charges, l'assistance à la mise en production de sites Internet et Intranet...

Il gère techniquement les systèmes d'informations des collectivités de tailles petites et moyennes. Il effectue des remplacements de responsables informatiques et d'administrateurs de réseaux ainsi que de l'assistance au recrutement d'informaticiens.

Le service compte, en 2022, 6 agents : 1 pour les missions de conseil (TIP occasionnel) et 5 pour les missions de technicien à temps partagé.

Les missions de l'année 2022 ont été menées à bien, bien qu'impactées par la cyberattaque du CIG en janvier 2022. En effet, les agents du service ont été mis à disposition au début de l'année du service informatique interne pour aider à la remédiation.

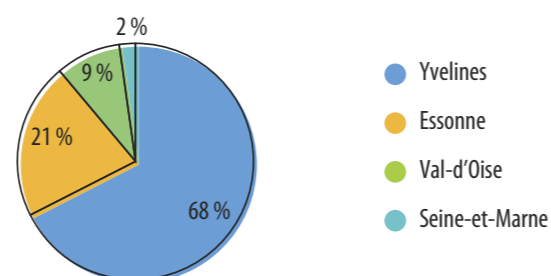
Mission de conseil en informatique et télécommunications

Le service Conseil en informatique a réalisé deux missions de conseil cette année :

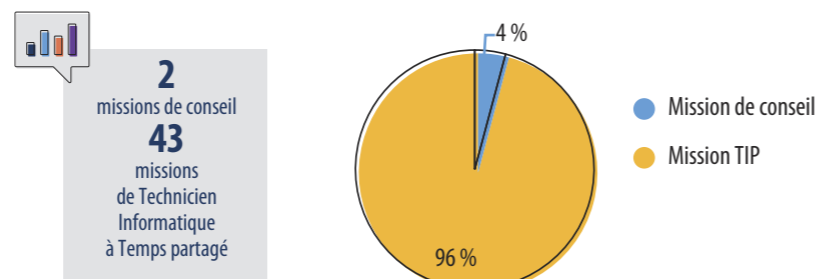
- Conseil et mise en œuvre sécurité Système d'information de la ville de Limay (accompagnement de la DSI) (78)
- Audit flash sur la sécurité du système de Seine-et-Marne-numérique (77)

Mission de Technicien Informatique à Temps partagé

Répartition des missions par département



Répartition des interventions par mission



La mise à disposition de technicien informatique

Cette année, les missions de TIP font essentiellement suite à du bouche à oreille, dû à la satisfaction des collectivités bénéficiant du service. Les missions devraient encore continuer sur l'année 2023 pour certaines et s'arrêter pour d'autres en raison soit de recrutements en local, soit de transferts à des communautés d'agglomération voire de passage au privé pour de rares cas.

La télémaintenance

La télémaintenance reste un outil de support pour les collectivités déjà en collaboration avec notre service. Elle évite dans 90 % des cas des déplacements de technicien sur la collectivité en cas d'appel urgent. En effet, tant que le matériel n'est pas impacté, la télémaintenance permet d'effectuer des opérations de maintenance/réparation sans déplacement du technicien, ce qui fait gagner un temps considérable, à la collectivité qui a une réponse technique immédiate, d'une part, et au technicien qui n'a pas à intégrer du temps de déplacement sur la collectivité cible d'autre part.

La mise en œuvre, en 2019, de l'outil de prise de main à distance TEAMVIEWER, a permis cette année au service de pouvoir intervenir en tout lieu malgré la charge de travail de chacun, cet outil ne demandant qu'un accès internet pour pouvoir être utilisé. L'outil a été modernisé sur l'année 2021 ce qui permet de nouveau une utilisation fluide et fiable.

La supervision

L'outil ZABBIX en cours de mise en production a disparu avec la cyberattaque, les efforts ont été portés sur le système de tickets/hotline plutôt que sur la remise en fonction de cet outil. L'objectif est de le remettre en production sur le courant de l'année 2023.

Perspectives 2023

Le service va continuer à répondre aux sollicitations des collectivités en matière de conseil et de missions TIP.

La remise en place effective de la hotline permet de mieux appréhender les éléments du contexte actuellement exigés, à savoir rapidité d'intervention et permanence de l'écoute et la remise en place généralisée du système de supervision va permettre d'être encore plus proactif dans la réponse donnée aux incidents techniques au sein des collectivités.

Ces outils permettent de faire face à une exigence des collectivités de plus en plus importante et un temps de mission qui ne varie pas alors que les contraintes techniques, elles, augmentent fortement et réclameraient plus de temps.

L'ensemble du service reste extrêmement vigilant sur les éventuelles mutations de fonctionnement des EPCI nouvellement créés tendant vers la mutualisation de notre activité au sein même de leurs services.

Le remise en place des missions de conseil en grande perte de vitesse à cause de la suractivité technique sera de nouveau une des priorités du service sur l'année 2023. Cette remise en place est conditionnée par plusieurs facteurs importants, à savoir notre capacité à nous rendre attractifs pour le recrutement de nouveaux techniciens et avoir une répartition géographique de ces derniers cohérente avec l'entrée de nouvelles missions.



Gouvernance et protection des données

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a pour but d'élever le niveau de sécurité concernant les données personnelles et de protéger les agents ou les usagers dans l'utilisation de leurs données. Pour atteindre cet objectif, la réglementation européenne vient renforcer les droits des personnes physiques, et responsabiliser davantage les acteurs traitant de ces données.

Dans cette optique le CIG de la Grande Couronne a créé en 2018 le service Gouvernance et protection des données afin d'accompagner les collectivités dans leur mise en conformité à la réglementation. Le service est aujourd'hui composé de 8 agents.

L'accompagnement du service Gouvernance et protection des données s'articule de la manière suivante :

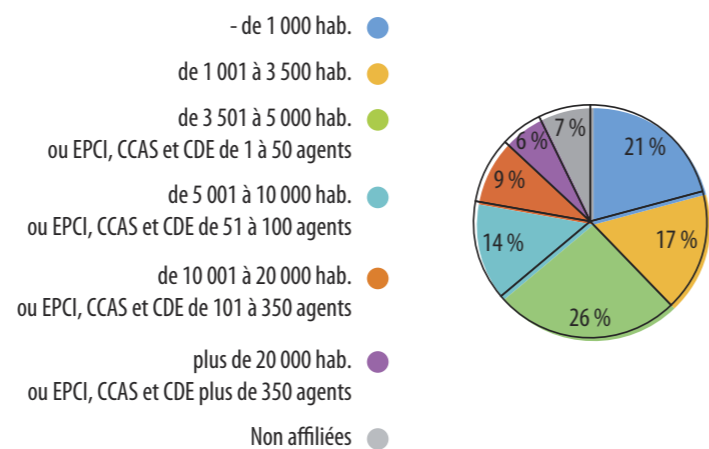
- Mise à disposition d'un délégué à la protection des données ;
- Rédaction du registre des activités de traitement ;
- Recensement de l'ensemble des mesures de sécurité informatique, organisationnelle et physique permettant de garantir la protection des données personnelles traitées ;
- Sensibilisation des élus et agents des collectivités sur les obligations du règlement ;
- Accompagnement des collectivités dans l'évolution de leurs processus et de leur sécurité ;
- Suivi des demandes de droit des usagers ou agents ou des contrôles éventuels de la CNIL.

Les interventions 2022

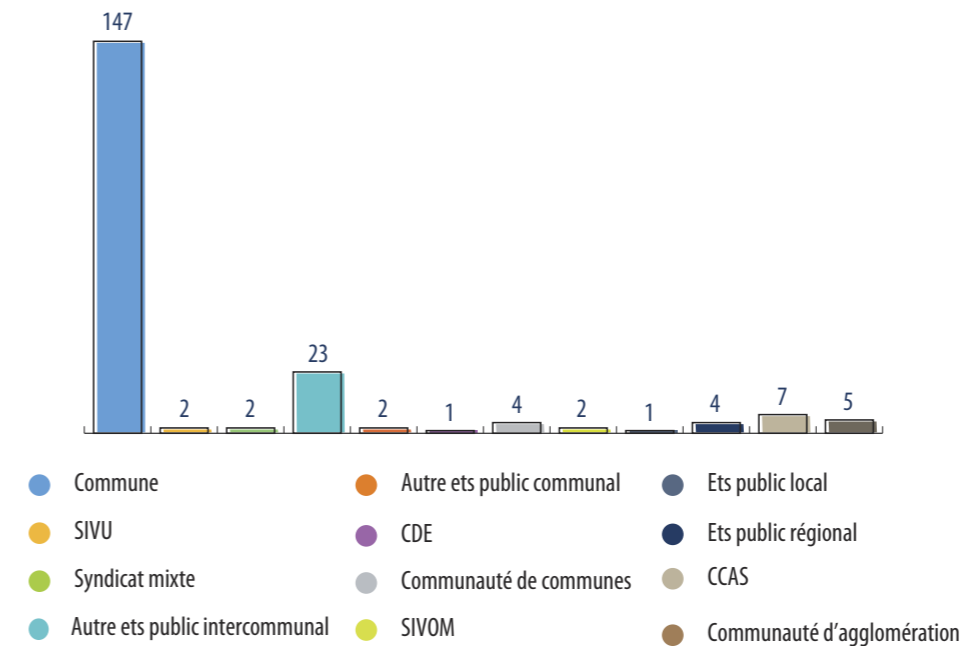
Avec près de 193 conventions signées et 220 collectivités accompagnées, le service a poursuivi sa croissance d'activité avec 12 nouvelles collectivités en 2022. Le développement du service a nécessité de recruter un nouvel agent afin de répondre à la demande des collectivités.

Les collectivités accompagnées sont très hétérogènes et interviennent dans de nombreux domaines. Cette hétérogénéité a permis au service de développer une forte expertise sur tous les volets de la fonction publique territoriale et d'améliorer la qualité de l'accompagnement.

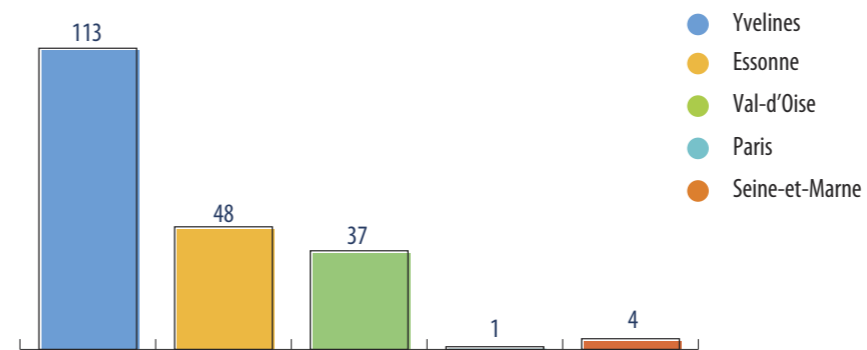
Répartition des missions par strate de collectivités



Répartition du nombre de missions par type de collectivité



Répartition du nombre de missions par département



Les agents du service Gouvernance et protection des données interviennent très majoritairement dans des communes, de toute taille.

Les délégués à la protection des données mutualisés du CIG interviennent principalement dans les Yvelines, puis à parts à peu près égales, dans l'Essonne et le Val-d'Oise.

Perspectives 2023

En 2023 le service a pour objectif de renforcer sa présence sur le territoire et de développer sa communication à destination des collectivités. Ainsi plusieurs projets seront développés dans cette perspective :

- Une newsletter mensuelle sur le RGPD qui aura pour objectif de participer à la sensibilisation des collectivités ;
- Des webinaires réguliers sur le RGPD et ses enjeux ;
- La création de fiches thématiques à destination des collectivités sur les différents traitements que celles-ci peuvent faire.

Il s'agit de construire des outils de sensibilisation à la réglementation en matière de protection des données, adaptés aux besoins des collectivités de notre territoire, en partant de questions concrètes soulevées par les équipes et nos partenaires sur le terrain.



Conseil en commande publique

Le service Conseil en commande publique propose aux collectivités une assistance juridique en matière de passation de contrats de la commande publique, de stratégie d'achat et de gestion des relations contractuelles avec les différents prestataires. À ce titre, il met à disposition des collectivités des juristes spécialisés en commande publique et en droit des collectivités territoriales.

En vue d'une clarification des activités du CIG Grande Couronne, le service, jusqu'ici nommé « conseil en contrats publics » a été nouvellement baptisé « conseil en commande publique ». Cette nouvelle désignation devrait permettre aux collectivités de faciliter l'identification de l'activité et de faciliter les saisines.

En 2022, malgré les suites de la cyberattaque, l'activité de Conseil en commande publique a totalement été maintenue. La continuité de service a pu être assurée dans son ensemble et les dossiers ont pu être conduits selon les standards de qualité habituels. Le domaine de la commande publique a cependant été marqué par une suite d'événements internationaux qui ont impacté en profondeur les collectivités et leurs relations contractuelles. La guerre russo-ukrainienne a entraîné une inflation de 5,2 % sur l'ensemble de l'année 2022. Face à cette envolée généralisée des prix – et particulièrement de l'énergie – le service a accompagné les collectivités dans la transformation de leur stratégie en matière d'achat et de gestion des contrats existants. Des protocoles novateurs ont été mis en place afin de faire face à des comportements jusqu'ici inconnus.

C'est dans ce contexte de crise particulier que le service conseil en commande publique a conduit un certain nombre de projets, a proposé de nouvelles techniques de gestion des relations contractuelles et a adapté sa pratique en matière de mise en concurrence, au bénéfice des collectivités de la Grande Couronne.

État des lieux des interventions en 2022

Les mises en concurrence en période inflationniste

L'inflation perçue sur l'année 2022 a eu pour effet pervers d'insuffler une forte pratique de spéculation dans les offres financières déposées à la suite des mises en concurrence. Les entreprises, fragilisées par la pandémie de la COVID-19, ont préféré gonfler leurs prix lors des appels à concurrence plutôt que de s'engager sur des prix réels potentiellement dangereux. Cette réaction économique naturelle a conduit le service à adapter ses pratiques, en retravaillant les pondérations traditionnelles de sélection des offres, en ajustant les clauses de sauvegarde financière ou encore en travaillant de manière collaborative avec les services techniques et les maîtres d'œuvre des collectivités afin d'identifier plus finement les besoins en matières premières et les allotissements à privilégier lors des mises en concurrence de travaux.

Ces différents protocoles ont permis aux collectivités de bénéficier de certaines économies et d'assurer la continuité de l'action publique. Malgré ces réussites, un certain nombre de mises en concurrence ont tout de même connu des envolées de prix injustifiées, conduisant les collectivités à retravailler leurs besoins, voir décaler leurs projets.

Les renégociations des contrats en cours

L'augmentation des prix n'a pas manqué d'impacter les contrats en cours d'exécution sur la période 2022. De très nombreux opérateurs économiques ont adressé des courriers de demande d'imprévision, d'augmentation de prix voire même de résiliation unilatérale de leurs contrats.

Si dans la grande majorité des cas les demandes étaient infondées en droit, certains opérateurs n'ont pas hésité à faire pression auprès des collectivités, allant même jusqu'à menacer de rompre la continuité de service public.

Le service, saisi de ces situations d'urgence, a alors été amené à trouver des compromis économiques et des solutions techniques afin d'assurer la continuité des services publics, tout en assurant la protection économique et juridique des collectivités.

Les évènements majeurs de 2022

Lancement du groupement de commandes de dématérialisation des procédures

Le groupement de commandes de dématérialisation des procédures a pour objectif de mettre à disposition des collectivités des outils de dématérialisation des procédures de marchés publics ; de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité ; de dématérialisation des flux comptables ; de fourniture de certificats électroniques ; de parapheurs et de convocation électronique.

Après une année de période d'adhésion, avec 305 collectivités adhérentes, le service conseil en commande publique a procédé à la mise en concurrence des opérateurs et notifié les différents lots du groupement. D'importantes évolutions ont été relevées dans le cadre de la mise en place des nouveaux opérateurs. Le changement de titulaire pour les activités de télétransmission des actes a conduit le service à organiser la mise à jour de l'ensemble des conventions préfectorales ayant trait au dispositif « @ctes ».

Ce nouveau dispositif a notamment permis aux collectivités de fusionner leurs solutions de télétransmission et leurs solutions de circuit de signature interne, avec un dispositif de parapheur intégré.

Par ailleurs, un nouveau dispositif de livraison des clés de signature électronique RGS** a été mis en place, permettant à l'ensemble des collectivités de les recevoir directement au sein de leur structure, sans obligation de retrait auprès d'un opérateur tiers. Enfin, dans la poursuite d'optimisation des processus de commande, le titulaire du lot « dématérialisation des marchés publics » a ouvert à l'ensemble des utilisateurs le module de correspondance électronique (*permettant d'échanger avec les entrepreneurs par courrier électronique avec accusé réception pendant toute la durée des contrats*) et l'intégration des clés de déchiffrement des candidatures et des offres reçues.

Développement coopératif de nouveaux types d'activités

À la suite de nombreuses expérimentations menées durant l'année 2021 et le premier semestre 2022, un important dispositif de soutien juridique a été mis en place. Fort de l'expertise apportée aux collectivités en matière de montage contractuel, le service Conseil en commande publique a offert son soutien lors de la création de l'activité de conseil en « affaires juridiques non statutaires ». L'objectif poursuivi par le CIG Grande Couronne a consisté à offrir aux collectivités territoriales un soutien sur des champs juridiques toujours plus larges.

Cela a conduit le conseil d'administration à mettre en place une nouvelle convention nommée « affaires juridiques non statutaires », permettant aux collectivités de solliciter le CIG dans des domaines juridiques variés, hors statut, tels que le droit de la commande publique, le droit de la propriété publique, les droits liés aux relations avec les administrés ou encore à la vie institutionnelle.

Grâce à cette nouvelle convention unique, les collectivités pourront bénéficier de mise à disposition d'experts juridiques spécialisés en fonction de leurs besoins propres.

Ces activités seront portées de manière collaborative avec le service conseil en commande publique et seront déployées progressivement sur l'ensemble du territoire de la Grande Couronne. Un dispositif de saisine électronique des agents sera également créé durant l'année 2023 en vue d'une expérimentation opérationnelle sur l'année 2024.

Perspectives 2023

Le service Conseil en commande publique continuera à développer son activité d'expertise et de mise à disposition auprès des collectivités territoriales. Dans une démarche collaborative, celui-ci portera également la mise en place et l'expérimentation des missions liées aux affaires juridiques non statutaires.

Dans l'optique de développement de l'expertise au sein des territoires, le service accueillera un juriste conseil alternant.

Dans la continuité des travaux liés au contexte inflationniste, le service conseil en commande publique effectuera une veille sur les pratiques concurrentielles et sur la volatilité des prix des matières premières. L'objectif sera alors de participer à la stabilisation des prix, par une identification toujours plus précise des mécanismes d'économie réalisée lors des mises en concurrence.

Enfin, concernant le groupement de commandes dématérialisation des procédures, et dans le cadre du suivi d'activité des différents contrats, une nouvelle version de la plateforme de télétransmission des actes et de dématérialisation des flux comptables est en cours de mise au point et devrait voir le jour dans le courant de l'année 2023. Dans une autre mesure, des innovations en termes de certificats électroniques sont en cours d'élaboration avec l'ANSSI pour permettre aux collectivités de fluidifier et de simplifier l'utilisation de leurs clés de signature électronique.



Conseil en finances

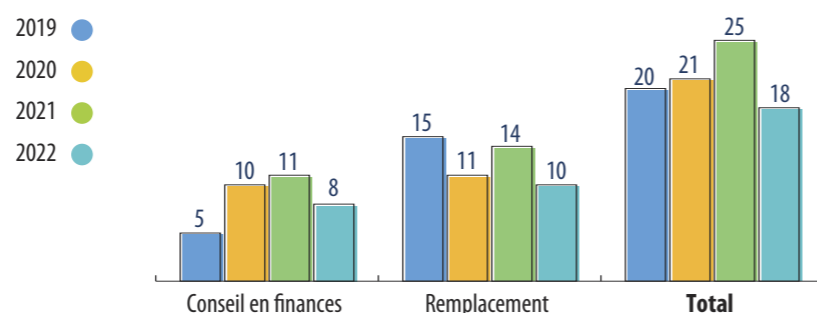
Le service Conseil en finances met à disposition des collectivités des experts en finances et comptabilité publiques. Les missions portent sur l'analyse et le conseil : audit financier, études (*gestion du patrimoine, analyse des tarifs publics locaux...*), et le remplacement d'agents absents (*agent comptable, directeur financier*).

En 2022, les collectivités locales ont été à nouveau impactées par les difficultés structurelles de recrutement et l'inflation. Les demandes d'intervention en finances se sont multipliées. Le service est intervenu dans 18 collectivités sur des missions de remplacement (10 collectivités) ou de conseil (8 collectivités). La part des missions de conseil a représenté 18 % du temps de travail en 2022.

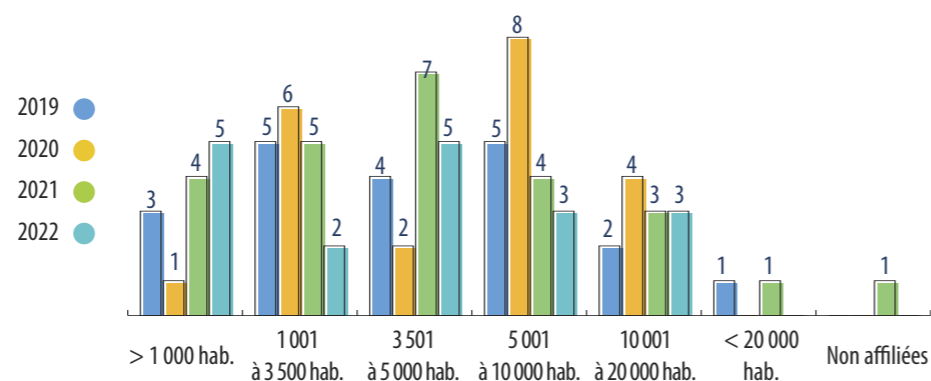
Les collectivités d'intervention

Entre 2017 et 2021, le nombre de collectivités d'intervention n'a cessé d'augmenter, avec 25 collectivités d'intervention en 2021. En 2022, comme sur les périodes 2017-2018, le service a fonctionné avec un seul agent, pour 18 collectivités d'intervention. Notre cœur d'intervention reste les petites et moyennes collectivités : en 2022 nous sommes intervenus dans 7 collectivités de moins de 3 500 habitants et dans 8 collectivités entre 3 500 et 10 000 habitants.

Répartition des interventions par type de mission par année



Evolution du nombre d'interventions par strate de collectivités

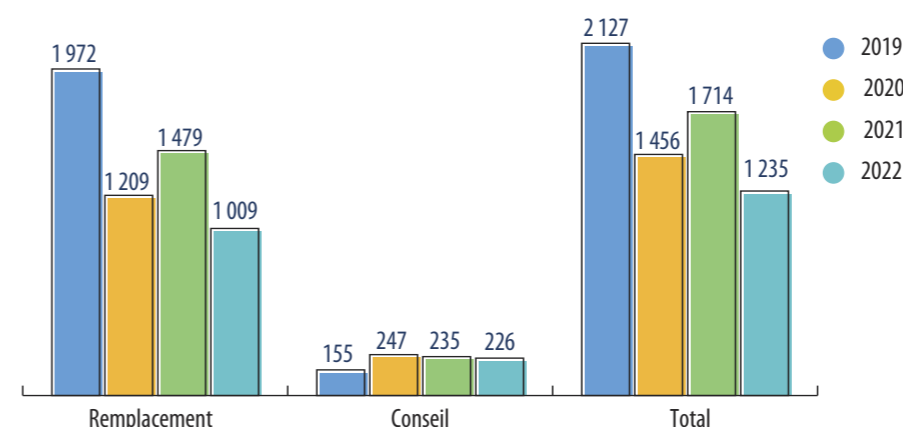


Les missions

En 2022, avec un seul agent dans le service, le nombre d'intervention a été de 1 235 heures. avec une part des missions de conseil en augmentation, 18 % des interventions en 2022. Lors des remplacements, le service intervient pour assurer l'élaboration ou le suivi budgétaire.

À l'occasion des missions d'audit, un état des lieux des finances de la collectivité est réalisé, une prospective financière peut être proposée selon différentes simulations.

Répartition du nombre d'heures par mission



DU Finances Publiques Locales

Le CIG de la Grande Couronne a bâti un partenariat avec l'université de Cergy-Pontoise pour créer un diplôme d'université « Finances Publiques Locales » et apporte son soutien opérationnel pour l'ingénierie pédagogique, le choix des intervenants praticiens en finances publiques et assure des modules de formation. Comme pour le diplôme d'université de « juriste marchés des collectivités territoriales », il participe également au choix du public cible, des modalités de fonctionnement du diplôme et assure la promotion du dispositif pour proposer aux collectivités un parcours de montée en compétence de leurs agents. Ce diplôme s'adresse à des agents en « prise de poste » ou récemment nommés sur ces fonctions, ainsi qu'à des praticiens qui cherchent à confirmer et approfondir leur compétence en la matière.

En 2022-2023, le DU finances a accueilli sa 4^e promotion, dans un contexte de vacance de poste importante dans le secteur des finances locales, la formation de cadre dans ce domaine devenant capitale. 8 candidats remplissant les pré-requis ont été accueillis dans la formation.

Panorama des finances locales

En décembre 2022, le responsable du service a publié la 1^{ère} version du panorama des finances locales. Ce panorama, grâce aux données mises en ligne par l'Observatoire des Finances et de la Gestion Locale (OFGL), permet de retracer l'évolution de la situation des collectivités depuis 2012 à un niveau global et par strate de population illustrant ainsi la grande variété de situations entre les différentes communes du territoire. Il permet également de donner aux décideurs locaux des clés de lecture financière pour comprendre leur budget. Pour la publication de ce panorama, un partenariat a été noué avec la Gazette des communes pour une diffusion sur son site web au plan national. Un envoi papier avec le numéro de la Gazette du mois de décembre est prévu pour l'année prochaine.

Le CIG a fait parvenir un exemplaire du panorama à l'ensemble des communes de la Grande Couronne, ainsi qu'à l'ensemble des centres de gestion pour qu'ils puissent passer des commandes pour les communes de leur territoire. Ce panorama a vocation à être actualisé tous les ans.

Perspectives 2023

Pour l'année 2023, l'objectif principal est de poursuivre le développement des missions de conseil et d'appui auprès des collectivités avec un élargissement de la palette des missions proposées, afin de les accompagner dans un contexte financier de plus en plus contraint (*baisse des dotations, inflation galopante en 2022 et 2023, difficulté de recrutement*) :

- Audit financier prospectif et rétrospectif, appui à la programmation des investissements, impact de la crise et de l'inflation sur les finances locales ;
- Etudes sur la tarification des services publics
- Mission d'accompagnement aux responsables finances (*prise de poste, appui sur la préparation budgétaire*) ;
- Développement d'outils de suivi et de pilotage financier avec la création de tableaux de bord personnalisés ;
- Réalisation d'études et d'articles sur les finances locales.

Concernant le diplôme Universitaire Finances Publiques Locales, une communication ciblée a été réalisée pour la 5^e promotion, qui débutera en septembre 2023.



Conseil en urbanisme et instruction du droit des sols

Le service Conseil en Urbanisme et instruction du droit des sols met à disposition des collectivités des agents qui instruisent les demandes relatives aux autorisations du droit des sols, suivent les contentieux de l'urbanisme, accompagnent les agents des collectivités à la prise de poste, appuient les collectivités sur des problématiques particulières d'urbanisme.

Ces missions peuvent intervenir de manière ponctuelle ou régulière. L'intervention peut également avoir lieu dans la collectivité ou être gérée à distance au CIG.



L'effectif est resté stable.

Le besoin de recrutement d'une personne en 2023 reste d'actualité. 4 personnes composent le service, accompagnées d'un responsable de service et d'une secrétaire partagée pour la gestion administrative (enregistrement des dossiers, facturation...).

Deux modes d'interventions sont possibles :

Deux agents instruisent au Centre de Gestion les demandes d'urbanisme pour le compte des collectivités. Ils peuvent être amenés à se déplacer ponctuellement pour des problématiques spécifiques. Il s'agit majoritairement d'interventions « à la demande », où la collectivité confie uniquement les dossiers qu'elle souhaite au Centre de Gestion.

Deux agents amenés à intervenir majoritairement au sein des services urbanisme des collectivités afin d'occuper diverses missions : instruction des demandes, rendez-vous avec les pétitionnaires...

Ces missions « au cœur des services urbanisme » sont plus régulières en terme d'interventions.

Le volume d'activités de l'année 2022 a connu une certaine stabilité. Néanmoins, les tensions actuelles dans l'emploi public et les contraintes budgétaires communales, notamment, ont eu des conséquences sur l'organisation du service. En effet, les missions de conseil, plus ponctuelles, ont continué d'augmenter avec toujours une fidélité des communes qui contractualisent traditionnellement avec le CIG. La gestion et l'anticipation du flux de dossiers est et restera une donnée difficilement quantifiable et demandant une flexibilité au service.

Le déploiement du logiciel de traitement des Autorisations du Droit des Sols a permis une meilleure organisation, un gain de temps dans l'administratif (*transmission et saisie*) et surtout une plus grande traçabilité des demandes (*sauvegarde, historique...*). Un module de Saisine par Voie Electronique a été proposé à nos collectivités utilisatrices. Cette évolution dans la gestion des demandes en mode dématérialisé n'a pas suscité l'engouement espéré.

Le nombre de conventions est resté globalement stable en 2022 (*60 contre 58 pour l'année 2021*) avec toujours une prédominance des missions d'instruction des demandes d'autorisation du droit des sols à partir du Centre de Gestion. Cette mission connaît un fort succès auprès des petites collectivités (*moins de 3 500 habitants*) où le nombre de dossiers est variable et trop faible pour permettre la création d'un service urbanisme. Ce type de service permet aux collectivités de nous solliciter à la « demande ». Néanmoins nous avons eu des demandes de collectivités plus importantes qui font face à une augmentation des demandes et qui ne souhaitent pas embaucher du fait des difficultés de recrutement, contraintes budgétaires ou difficultés pour pérenniser le poste.

Outre ces missions d'instruction à la demande, le service intervient régulièrement dans les collectivités sur site. Ces dernières sont très attachées à ce service et font appel au CIG depuis au moins 5 ans. Les demandes peuvent également concerner du remplacement ponctuel (*vacance de poste, mutation, maladie...*), du conseil très ciblé sur des opérations très particulières (*Permis de Construire d'équipements publics, de logements collectifs...*). Il s'agit souvent de collectivités de taille importante, dotées d'un service urbanisme, mais qui souhaitent un conseil juridique.

Conseil en Urbanisme et Instruction du Droit des Sols

Suivant la demande de la collectivité et ses besoins, deux modes d'intervention distincts sont proposés, à savoir :

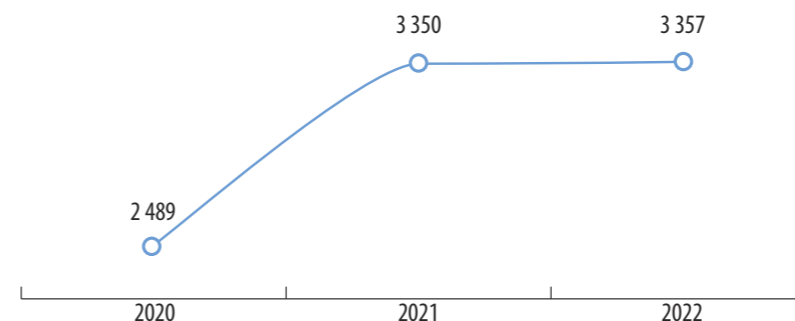
- **Un mode ponctuel** où l'agent intervient à la demande de la collectivité pour la gestion d'un dossier (*instruction, contentieux...*) au Centre de Gestion. Si cela s'avère nécessaire, l'agent peut se déplacer au sein de la collectivité pour traiter la demande ou pour permettre un rendu.

- **Un mode régulier** où un agent se déplace à raison d'une demi-journée à deux journées par semaine au sein de la collectivité.

L'exceptionnelle activité de 2021 (*augmentation de + 35 % par rapport à 2020*) a été maintenue en 2022 (*3 357 heures contre 3 350 en 2021*).

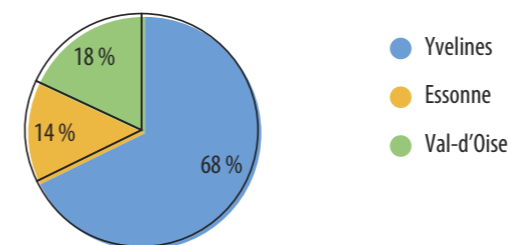
3 357 heures d'intervention ont été facturées auprès des collectivités. (*augmentation de + 35 % par rapport à 2020*) contre 3 350 en 2021.

Évolution de l'activité en heures par année



Le service est donc très sollicité, même dans ce contexte particulier en commune, avec toujours une forte dominance des interventions de conseils ponctuels. En effet, les collectivités apprécient cette souplesse où l'intervention peut facilement s'ajuster à la demande en urbanisme. Cette stabilité des conventions (*la majorité des conventions ont presque 10 ans*) et des interventions montrent bien la fidélité des collectivités pour lesquelles nous assurons l'instruction des demandes d'urbanisme.

Répartition des missions par département

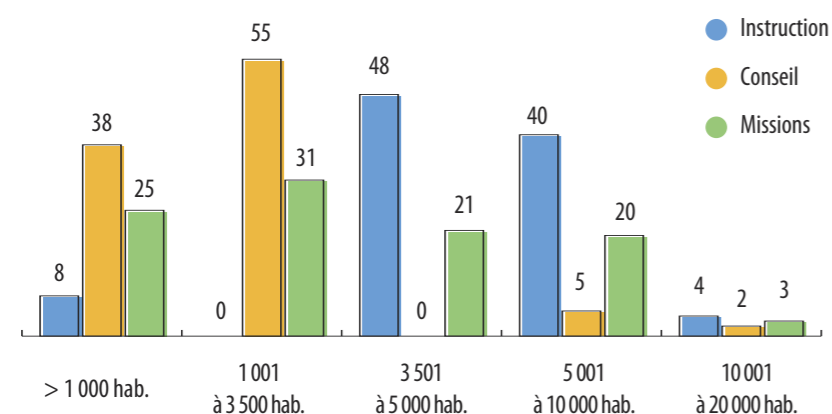


Depuis la création du service, la répartition géographique des interventions montre une prédominance des missions dans les Yvelines, qui représentent plus des 2/3 de notre activité avec une légère augmentation depuis quelques années.

Les missions dans le Val-d'Oise sont quasi équivalentes à l'Essonne malgré une petite augmentation de cette dernière au profit du Val d'Oise. Les conventions dans le Val-d'Oise sont moins nombreuses que dans l'Essonne mais concernent souvent des communes d'une strate supérieure (*entre 2 000 et 3 500 habitants*) contre souvent moins de 1 000 habitants en Essonne. Les interventions dans des communes aux strates supérieures occasionnent souvent une activité plus importante.

La dualité récurrente entre les interventions ponctuelles (*conseil en urbanisme*) et régulières (*instruction du droit des sols*), avec une prédominance des missions irrégulières, s'estompé petit à petit. En effet, en 2022, les missions ponctuelles ne représentent plus que 56 % (60 % en 2021) de l'activité en volume horaire (1 484 heures en 2022 et 1 873 heures en 2021) contre 44 % (40 % en 2021) pour les missions régulières (1 484 heures en 2022 et 1 375 heures en 2021).

Répartition par type de mission et par strate de collectivité



La quasi-totalité (87 %) des interventions régulières concernent des collectivités comprises 3 500 habitants et 10 000 habitants et qui font appel au service depuis très longtemps (*entre 8 et 19 ans*). La prédominance de cette strate s'explique par :

- La difficulté que rencontrent les collectivités à constituer un service urbanisme « pérenne » ;
- Le renfort des effectifs sans accroître la masse salariale, tout en bénéficiant d'un appui juridique en urbanisme constant, à raison d'une à deux journées par semaine dans un marché de l'emploi tendu ;
- Un appui possible pour former, aider à la prise de poste ou sécuriser certaines autorisations d'urbanisme complexes.

Pour les strates supérieures à 10 000 habitants, cela correspond la plupart du temps soit à une vacance de poste soit à un besoin d'appui juridique sur des dossiers complexes.

Les missions de « Conseil » concernent à plus de 90 % des collectivités de moins de 3 500 habitants. Presque 40 % de cette mission se déroule dans des communes de moins de 1 000 habitants. Ce mode d'intervention très flexible correspond aux demandes des collectivités qui souhaitent garder l'instruction de leurs autorisations du droit des sols suite aux désengagements de l'État en 2015 sans disposer des compétences en interne. La vacance de postes, l'augmentation temporaire de l'activité, la sécurisation juridique de certains dossiers ou la formation d'agents peuvent également être des raisons.

Pour les collectivités de strates supérieures, cela correspond également aux besoins de renforcer temporairement leurs effectifs (*vacances de postes...*) ou avoir une aide sur une problématique précise (*Permis de Construire, Précontentieux...*).

A l'inverse, les missions « d'instruction » qui permettent une mise à disposition d'un agent en commune de manière régulière sont réalisées à 75 % dans des communes de plus de 1 000 habitants (50 % dans la strate de population 3 500 et 10 000 habitants). Ces interventions correspondent à une mise à disposition pour la tenue d'un service urbanisme avec une certaine activité.

Perspectives 2023

Après des années teintées par le COVID, l'année 2022 a été marquée par une plus grande stabilité et le maintien soutenu de l'activité du service malgré les contraintes budgétaires des collectivités. Nos process de gestion des dossiers, et notamment le logiciel d'instruction, ont permis de gérer les demandes d'urbanisme malgré la cyberattaque.

La forte sollicitation du service et la complexité des recrutements dans le domaine de l'urbanisme n'ont pas permis la diversification de nos missions à travers la gestion du foncier avec les actes en la forme administrative et dans l'assistance dans la modification et révision des Plans Locaux d'Urbanisme.

L'accroissement de notre service par le recrutement d'un agent nous permettra de mieux répondre aux demandes d'intervention des communes mais également de pouvoir proposer d'autres missions.

La mise en place d'un nouveau site internet sera également l'occasion pour notre service de proposer de nouvelles fonctionnalités. En effet, la volonté est de faire de la page du service un lieu d'informations, de veille juridique... mais également de permettre à nos collectivités de trouver aisément la demande d'urbanisme correspondante aux travaux sollicités.



Maîtrise d'ouvrage et construction publique

Les finances locales se réduisent. Les besoins des usagers augmentent. Les projets, et en particulier les projets d'équipements (construction d'un nouveau groupe scolaire, espace culturel, création de centre de loisirs, aménagement d'une bibliothèque...), doivent être conduits et rationalisés. Construire ou réhabiliter un ou plusieurs bâtiments suppose une expertise pour respecter les contraintes imposées par la commande publique.

Le CIG a proposé en juin 2010 la création d'une mission de conseil en Assistance à Maîtrise d'Ouvrage publique (AMO) pour accompagner les collectivités locales. Ce service est composé de 2 personnes (un ingénieur-architecte, responsable du service / directeur de projet), et une chargée d'opérations (une architecte-programmiste).

La programmation

Construction d'un centre technique municipal, de locaux de police et de protection civile à Villennes-sur-Seine

La commune de Villennes-sur-Seine a sollicité le service Conseil en AMO pour mener une étude de programmation ayant pour objet la construction d'un centre technique municipal, de locaux de police et de protection civile. Il a été également demandé de prévoir l'ensemble des aménagements extérieurs nécessaire au bon fonctionnement de l'équipement (*type stockage extérieur, places de stationnement pour les véhicules techniques, bennes, etc.*).

Actuellement, les services techniques de la collectivité occupent une ancienne école au sein d'un quartier pavillonnaire. Outre des espaces non adaptés aux activités techniques, de nombreux locaux de stockage sont dispersés dans la ville afin de répondre à une forte demande d'espaces de rangement. De plus, les difficultés de stationnement des véhicules municipaux génèrent une organisation complexe du parc automobile.

Aussi, la collectivité propose de réunir l'ensemble des locaux des services techniques au sein d'un même bâtiment pour un fonctionnement optimal.

Quelques données synthétiques du projet :

- Surfaces projetées : environ 1500 m² utiles
- Espaces extérieurs : environ 1 800 m² (*stockage, places de stationnement*)

Le service AMO a réalisé une étude de préprogrammation comprenant, une étude de site, le recensement des besoins, la définition d'un tableau de surfaces compris organigramme fonctionnel général, des propositions de scénarios et définition d'une enveloppe financière prévisionnelle.

La collectivité, dont les finances locales ont évolué, souhaite diminuer l'emprise de son projet. De nouvelles études seront à mener dès 2023.

Projet d'équipement sportif à la Communauté de Communes du Val d'Essonne

La Communauté de Communes du Val-d'Essonne collabore avec le service Conseil en AMO sur un projet d'équipement sportif.

Un « diagnostic sportif » réalisé par un bureau d'étude a permis de recenser et d'identifier des besoins en équipements sportifs sur le territoire de la Communauté de Communes du Val d'Essonne. Il apparaît donc une nécessité de renforcer les structures existantes en proposant des espaces pour y pratiquer la danse. Actuellement, il n'existe aucune salle avec un parquet homologué dans les différents équipements sportifs.

La communauté de communes propose à cet effet, de construire une salle de danse multi-usages et permettant des usages connexes afin de répondre aux enjeux du diagnostic sportif et à ceux du conservatoire communautaire. Des places de stationnements seront également à prévoir.

Une parcelle d'environ 3 502 m² est mise à disposition du projet sur la commune d'Huisson-Longueville. Cette dernière est en partie définie comme Espace Boisé Classé. Quelques données synthétiques du projet :

- Surfaces projetées : environ 900 m² utiles
- Espaces extérieurs : environ 1 000 m² (*places de stationnement*)

Une étude des besoins est en cours de réalisation. L'ensemble des communes doit être consulté.

Projet associatif au Plessis-Pâté

Depuis quelques années, la collectivité réhabilite l'ancienne ferme du Château en locaux culturels. Une médiathèque, une école de musique et de danse et une salle polyvalente ont été aménagées, accessibles depuis une cour pavée. Le projet consiste donc en la création de locaux associatifs. Actuellement, ces locaux occupent des espaces municipaux trop étroits. La collectivité souhaite également réaménager un auvent situé en fond de parcelle de la ferme du Château afin d'accueillir des salles d'activités dédiées aux associations.

Ainsi, il convient de prévoir des locaux pour les structures associatives suivantes :

- L'association Art et Théâtre (*activités de peinture, sculpture...*) ;
- L'association Art et Création (*poterie...*) ;
- Le club loisirs 3^e âge (*activités manuelles*) ;
- Le comité des fêtes.

Les objectifs sont donc multiples :

- Proposer un équipement répondant aux attentes des associations ;
- Offrir un bâti de qualité, intégré dans le site.

Tout au long de l'année, le groupe de travail a pu formaliser ses attentes et volontés à travers un schéma de fonctionnement, un tableau de surface et un scénario. L'ensemble des données étudiées ont été retranscrites dans un programme fonctionnel et technique.



La programmation

Pour permettre au maître d'œuvre d'établir un projet conforme aux exigences initiales, afin de limiter les avenants en cours de travaux, il convient d'avoir une réflexion approfondie sur les objectifs, besoins, et contraintes du projet. Quelle est la nature des locaux envisagés, quelles surfaces, quelles fonctionnalités, quelles contraintes techniques, quelles conditions d'intégration urbanistique ? Une écoute des futurs utilisateurs est nécessaire pour tenir compte des contraintes d'organisation et de fonctionnement du futur équipement. Le programme permet en outre de déterminer une enveloppe financière prévisionnelle des travaux réalistes et à la hauteur des ambitions du projet, puis d'organiser une procédure de consultation de maîtrise d'œuvre, respectueuse de la nouvelle réglementation.



La conduite d'opération

La loi M O P du 12 juillet 1985, avec sa cohorte de décrets d'application publiés en 1993, concernent les maîtres d'ouvrages publics : il s'agit de la personne morale pour le compte de laquelle l'ouvrage est construit (*collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics*). Le maître d'œuvre lui (*architecte, bureaux d'études*) sera chargé d'assurer « une réponse architecturale, technique et économique au programme du maître de l'ouvrage ».

Le choix d'une bonne équipe de maîtrise d'œuvre est essentiel à la réussite d'un projet. L'assistance à maîtrise d'ouvrage, qu'elle soit interne à la collectivité ou confiée à un tiers, permet l'aide à la sélection sur des critères les plus objectifs de l'équipe la plus apte à assurer la mise en œuvre du projet (*qu'il s'agisse d'une consultation simple ou de l'organisation d'un concours de maîtrise d'œuvre plus complexe*).

Le projet se déroule ensuite avec des mises au point essentielles depuis l'avant-projet sommaire jusqu'au dossier de consultation des entreprises, en veillant à ce que l'enveloppe financière prévisionnelle soit respectée. Des régulations permanentes doivent s'opérer tout au long de la finalisation du projet et lors du suivi de chantier, afin de garantir les objectifs initiaux, et ce pendant plusieurs mois, voire plusieurs années.

Projet CCAS au Plessis-Pâté

La seconde mission impulsée par la collectivité concerne le réaménagement du CCAS. Ce dernier occupe seulement 50 m² au rez-de-chaussée de l'hôtel de ville. Il est actuellement impossible de respecter l'intimité des personnes accueillies. Afin de tenir compte d'une hausse de la population dans les années à venir, l'étude de programmation sollicitée s'appuie sur une augmentation des effectifs des agents de la structure.

Ainsi, il a été proposé un scénario annexant des locaux mitoyens. Une grande partie de la réflexion a porté sur la sécurité des locaux d'accueil et la visibilité de ceux-ci.

Le projet consiste en un réaménagement d'environ 80 m² utiles. Le principal enjeu était d'anticiper la sécurité des agents du CCAS. Le préprogramme a été validé.

La conduite d'opération

Construction-extension d'un groupe scolaire et d'un centre de loisirs à Mareil-Marly

La commune de Mareil-Marly compte actuellement un groupe scolaire « Les Violettes ». Selon les éléments programmatiques menés préalablement, la ville fait l'objet d'un redéploiement immobilier, (*nouveaux ensembles de logements, et par la livraison prochaine de nouvelles opérations d'ici 2023*) qui génèrera une augmentation des populations scolaires, que la ville souhaite anticiper par la réalisation d'un programme de construction-extension du groupe scolaire et du centre de loisirs. Cette opération sera précédée d'une phase de démolition partielle, des bâtiments existants.

Dans ce cadre, le CIG a été sollicité pour conseiller la collectivité dans la conduite de ce projet. Le service Conseil en AMO a été sollicité après la nomination du lauréat du concours. Les phases dites de conception ont été menées par l'équipe de maîtrise d'œuvre en relais avec l'ensemble des prestataires intellectuels (*bureau de contrôle et coordonnateur de sécurité*). Le permis de construire a été délivré.

La phase dite de mise en concurrence des entreprises (appel d'offre) a été organisée en collaboration avec le service Conseil en Contrats Publics. La période très complexe économiquement n'a pas permis de procéder à une attribution des marchés dans le délai et coûts escomptés. Des lots techniques ont dû faire l'objet de nouvelles procédures de consultations à l'issue desquelles la collectivité a décidé d'attribuer, au vu du rapport d'analyse des offres du maître d'œuvre, la majorité des lots. Le démarrage des travaux est planifié début 2023.

Aménagement du bâtiment Boileau du CIG

Afin d'apporter au site « Boileau » du CIG une cohérence architecturale et pour partie fonctionnelle avec l'opération de construction du site « Molière » livrée en 2017, une seconde opération d'envergure a été décidée par le CIG, pour laquelle une équipe lauréate (*cabinet d'architecte Cobalt*) a été désignée.

Compte tenu de la période sanitaire, des études de conception ont été partiellement menées durant l'année 2021. Des consultations ont été menées afin que

soient réalisées des études techniques complémentaires (*diagnostic amiante, plomb, étude géotechnique, diagnostic structurel*). À l'issue de ces consultations, des investigations complémentaires géotechniques ont été menées. Un accompagnement du service Conseil en Urbanisme a été effectué dans le cadre du suivi de l'instruction du permis de construire, après son dépôt auprès de la Ville de Versailles.

Aménagement d'un pôle médical à Ézanville

Une étude de définition des besoins a été menée sur la commune d'Ézanville, pour le CIG, en collaboration avec le département Prévention. Cette étude a pour objet l'aménagement d'un pôle médical à destination exclusive d'agents territoriaux dans le cadre des missions du service de médecine préventive. Ce pôle doit comporter quatre bureaux médicaux, une salle d'attente et locaux sanitaires adaptés.

Après avoir procédé à une étude spécifique de faisabilité spatiale et technique, un bail locatif a été finalisé avec le propriétaire des locaux. Les travaux d'aménagement seront engagés sous réserve d'obtention des autorisations administratives.

Collaboration avec d'autres services

Lors de diverses missions confiées par des collectivités, (opérations de constructions publiques) auprès du service Conseil en contrats publics, des actions d'expertises sont sollicitées auprès du service Conseil en AMO afin de consolider l'approche opérationnelle et contractuelle des marchés concernés (*marchés de travaux, maîtrise d'œuvre et autres prestataires intellectuels*).









Concours

Le département Concours assure l'organisation de tous les concours et examens professionnels (à l'exception des épreuves d'accès aux catégories A+ organisées par le CNFPT), afin de répondre aux besoins de recrutement des collectivités.

Cette organisation recouvre une large gamme d'activités, de la conception des sujets (ou la collaboration à la coordination nationale en la matière), à la préparation des épreuves et leur correction, avec l'appui des membres de jury. Le département travaille également à l'instruction de certaines demandes d'équivalence de diplôme qui accompagnent les inscriptions des candidats.

Le département Concours

L'organisation des concours et examens professionnels

L'année 2022 n'a pratiquement pas été impactée par la situation sanitaire, l'ensemble des mesures gouvernementales est devenu une série de conseils et d'invitations à rester prudent. Cependant en 2022 un décret a instauré des mesures dérogatoires concernant les épreuves facultatives de langues et de traitement automatisé de l'information. Ces dernières ont été supprimées pour les opérations de concours et examens professionnels ouvertes durant l'année 2022.

Toutefois, 2022 a été pour le CIG de la Grande Couronne et pour l'ensemble de ses services une année particulière en raison de la cyberattaque dont il a été victime en janvier. Il convient de souligner que malgré cette situation perturbante aucun concours ou examen professionnel de 2022 n'a été reporté, toutes les opérations ont eu lieu aux dates prévues. Dans l'intérêt des candidats, 2 périodes d'inscription ont été prolongées pour permettre de compenser une coupure durant la période d'inscription (*concours d'attaché de conservation du patrimoine et examen professionnel de bibliothécaire principal*) sur notre site qui avait dû être fermé provisoirement.

Le département avait en charge pour l'année 2022, l'organisation de 17 opérations relatives aux filières administrative, animation, culturelle, médico-sociale, sécurité, sportive et technique. A ce chiffre est venu s'ajouter les épreuves d'admission du concours de Caporal de sapeurs-pompiers professionnels suite au conventionnement signé en 2021 avec le Service départemental d'incendie et de secours du Val-d'Oise (SDIS 95) ce dernier ayant lui-même conventionné avec 9 SDIS des zones de défense d'Ile-de-France, des Hauts-de-France et le SDIS du Département du Cher.

Au global, 17 opérations se sont tenues sur 2022 :

- 4 opérations de catégorie A (2 concours et 2 examens professionnels) ;
- 9 opérations de catégorie B (5 concours et 4 examens professionnels) ;
- 4 opérations de catégorie C (concours et 2 examens professionnels).

2 469 postes ont été ouverts aux concours, 9 386 candidats inscrits, 8 534 candidats autorisés à concourir, 6 108 présents aux différentes épreuves et 1 565 candidats admis.

Il convient d'ajouter à ces chiffres ceux du concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels car il a fallu auditionner en mars 2022 les 3 863 candidats admissibles (soit 8 jours d'épreuves orales), même si ce dernier reste sous la responsabilité du SDIS 95, et enfin la réunion du jury d'admission dudit concours s'est tenue en avril 2022.

Malgré la cyberattaque, le CIG de la Grande Couronne a poursuivi ses efforts en matière de dématérialisation, outre la dématérialisation de la correction des copies, l'inscription en ligne complète et a mis en œuvre la dématérialisation des épreuves orales qui sera effective sur 2023.

Il est rappelé que le GIP des Centres de Gestion a mis en place au cours de l'année 2021 l'application « concours-territorial.fr » qui permet aux candidats de disposer sur un seul site de l'ensemble des informations concernant les Centres de Gestion organisateurs de concours et examens professionnels. Elle permet également de répondre aux dispositions de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et de son décret d'application n° 2021- 376 du 31 mars 2021 en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de Gestion.

La catégorie A a concerné :

- La filière culturelle : le concours d'attaché de conservation du patrimoine (2 spécialités : *Musées et patrimoine scientifique, technique et naturel*) et l'examen professionnel de bibliothécaire principal (*avancement de grade*) ;
- la filière médico-sociale ;
- le concours d'éducateur de jeunes enfants (*dernière version avec une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission*) ;
- la filière sécurité : l'examen professionnel de directeur de police municipale (*l'épreuve orale d'admission a eu lieu début 2023*).

2022 a été l'année de la catégorie B avec 5 concours et 4 examens professionnels pour les filières administrative, animation, culturelle (*enseignement artistique*), sportive et technique. En effet, se sont tenues :

- Les épreuves écrites et orales des examens professionnels d'animateur principal de 2^e classe (*avancement de grade et promotion interne*) ;
- de rédacteur principal de 2^e classe (*avancement de grade et promotion interne*) ;
- Les concours d'éducateur des activités physiques et sportives et éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^e classe ;
- Les concours d'assistant d'enseignement artistique (*spécialité Art dramatique*) et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe (*spécialité Musique-discipline Intervention en milieu scolaire, la spécialité Art dramatique*) ;
- Le concours de technicien pour les 10 spécialités prévues dans le statut particulier.

La particularité des filières culturelle (*enseignement artistique*) et sportive, c'est l'existence d'un partenariat d'une part avec l'Inspection académique des Yvelines qui met à disposition des candidats admissibles des « élèves-sujets » du primaire pour la réalisation des épreuves dites pédagogiques ou de mises en situation et des conservatoires à rayonnement municipal ou à rayonnement régional.

Pour le concours d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe, spécialité Musique discipline Intervention en milieu scolaire, l'épreuve d'admissibilité a été effectuée dans les locaux du Conservatoire à rayonnement municipal de Plaisir et l'épreuve pédagogique dans une école primaire de Plaisir. Plusieurs classes ont été sollicitées sur 4 jours d'épreuves du CE1 au CM2.

Pour la spécialité Art dramatique, c'est le Conservatoire à rayonnement régional de Versailles Grand Parc qui a mis à disposition ses locaux et ses élèves (*adolescents*) durant 4 jours.

En ce qui concerne la filière sportive, les épreuves d'admission se sont tenues sur les équipements sportifs de Guyancourt, Mantes la Jolie, Mantes la Ville, Montesson, Saint Germain en Laye et la base de loisirs de Moisson. Ainsi, il a été fait appel à 169 classes pour l'ensemble des sites et 21 jours d'épreuves qui se sont déroulées de manière simultanée sur ces différents sites.

Depuis, la loi n° 2021-502 du 26 avril 2021 dite « Loi SEGUR » visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification qui a notamment permis la revalorisation des métiers des soignants, désormais, il reste très peu de cadres d'emplois en catégorie C sur la filière médico-sociale. Cependant a été organisé en 2022 le concours d'auxiliaire de soins, spécialités aide psychologique et assistant dentaire et l'examen professionnel d'avancement au grade d'agent social principal de 2^e classe.

Enfin, comme tous les 2 ans, ont été ouverts les concours et examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^e classe dans 7 spécialités et 17 options. L'épreuve pratique s'est tenue sur 8 sites différents et a nécessité 23 jours d'épreuves.

L'activité du Département Concours a représenté en 2022,

- 44 jours d'épreuves orales ;
- 8 jours d'épreuves écrites ;
- 27 jours d'épreuves pédagogiques ;
- 23 jours d'épreuves pratiques ;
- 38 réunions de jurys ;
- 11 demi-journées auprès de la Commission d'équivalence de diplôme du CNFPT mais en visioconférence ;
- 33 réunions de travail au sein de la Commission Recrutement-Concours de l'ANDCDG et de ses groupes techniques, principalement en visioconférence depuis mars 2020 ;
- Enfin une journée d'épreuves physiques pour la filière sportive.

Le département Concours est intervenu 5 fois à la demande du CNFPT pour l'ouverture des préparations aux concours et examen professionnels, toujours en visioconférence.

Il a participé à 6 réunions en qualité d'expert auprès du groupe de travail « concours » de la Formation spécialisée 2 du Conseil Supérieur de la Fonction publique Territoriale. Il a été examiné, entre autres, les textes sur la suppression de l'épreuve écrite du concours d'éducateur de jeunes enfants, des 2 spécialités (*éducateur spécialisé et conseiller en économie sociale et familiale*) du concours d'assistant de service social et une étude sur la réintroduction d'une épreuve écrite d'admissibilité sur le concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

Le Service pédagogique

Le service Pédagogique est en charge, au sein du département Concours, de la conception des sujets et des corrigés des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion. Il a également un rôle d'appui auprès des jurys et des examinateurs dans l'évaluation des candidats.

Ce rôle est concrétisé par la production de divers documents pédagogiques. Enfin, il élabore les notes de cadrage des épreuves des concours et examens professionnels et participe à l'édition d'Annales publiées à la Documentation Française (*dernière année de partenariat avec cette instance*).

En 2022, il a pris en charge 23 opérations et a assuré le pilotage de 11 d'entre elles :

- Filière culturelle : attaché de conservation du patrimoine spécialités archives et musée, assistant de conservation et assistant de conservation principal de 2^e classe et 1^{re} classe- spécialités archives ;
- Filière technique : spécialité espaces verts pour les concours de technicien et technicien principal de 2^e classe ;
- Filière administrative : les examens professionnels de rédacteur principal de 2^e et de 1^{re} classe ;
- Filière sécurité : l'examen professionnel de directeur de police municipale ;
- Filière sportive : les concours de conseiller des activités physiques et sportive et d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe.

De plus, il a été « participant actif » pour les 12 autres (*filiales administrative animation, sécurité, sportive technique*).

Le Pôle juridique

Le département Concours dispose d'un Pôle juridique qui assure la veille juridique mais également analyse les différents textes parus ou à paraître relatifs à la fonction publique et notamment à la Fonction Publique territoriale lorsqu'ils ont un impact sur l'activité concours et examens professionnels.

Dans ce contexte, il est parfois amené à répondre aux sollicitations de la Direction Générale des Collectivités locales et d'autres administrations. Il est invité à participer mensuellement aux travaux de la Commission d'équivalence de diplôme et de reconnaissance de l'expérience professionnelle placée auprès du CNFPT (*une réunion mensuelle sauf en août*).

Il réalise des études principalement pour le département Concours mais aussi pour la Commission Recrutement-Concours de l'ANDCDG, en partenariat avec les Centres de Gestion d'Ile-et-Vilaine, du Rhône et du CIG de la Petite Couronne. Il répond aux nombreuses sollicitations des collectivités territoriales et des candidats inscrits ou souhaitant s'inscrire aux concours et examens professionnels organisés par les centres de gestion.

Enfin, il a en charge l'instruction des précontentieux et collabore, le cas échéant, à la rédaction de mémoires en défense si cela s'avère nécessaire. Dans ce contexte après 2 années de situation sanitaire difficile, les sollicitations et contestations de toute sorte restent en augmentation et confirment le mal-être des candidats déjà perçu en 2020 et 2021. L'échec à un concours ou à un examen professionnel n'est pas vraiment envisagé par les candidats et la faute en revient principalement à l'organisateur de l'opération.

Autres activités

Une autre activité du département est le suivi administratif des listes d'aptitude établies après la tenue des jurys d'admission.

En 2022, elles étaient au nombre de 30. Elles ont généré 655 extraits de listes d'aptitude pour nomination de lauréats, 3357 courriers (réinscriptions, prolongations, radiations, questionnaires, etc..) et plusieurs centaines de mails en réponse.

Ce secteur s'occupe aussi des recensements de postes à ouvrir aux concours (*2 fois par an*), auprès des collectivités de notre territoire ; ces recensements sont effectués par voie dématérialisée depuis 2020.

Il assure la facturation des coûts « lauréats » aux collectivités non affiliées et hors de notre territoire qui recrutent des lauréats de concours inscrits sur nos listes d'aptitude (*il s'agit essentiellement des concours et examens professionnels de la filière médico-sociale et des concours et examens de catégorie C pour lesquels les centres de gestion n'ont pas une compétence exclusive*).

Il a géré également 87 conventions relatives notamment à la cession de sujets des épreuves écrites de concours et examens professionnels nationaux. Ce secteur a généré la rémunération de 1248 intervenants (paiement des prestations effectuées et remboursement des frais de déplacements). Les intervenants sont principalement les membres des jurys, les examinateurs spécialisés, les correcteurs de copies et les surveillants auxquels le département Concours a fait appel en 2022.

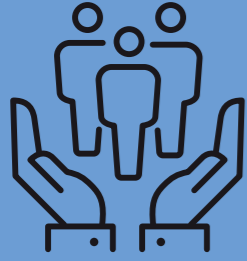
Il assurait la publication au Journal Officiel des arrêtés d'ouverture de concours et examens professionnels de catégorie A et B (*obligation de publication au JO supprimée dès fin 2022*). Par ailleurs, il s'occupe de la mise à jour du calendrier des concours et examens professionnels publié sur notre site et des fiches mentionnant les conditions d'accès et le déroulement de carrière.

Enfin, le département Concours est très impliqué, depuis plusieurs années, en matière d'harmonisation des pratiques plus particulièrement avec nos collègues proches du CIG de la Petite Couronne, du Centre de Gestion de Seine-et-Marne mais également avec ceux de la région Centre-Val-de-Loire, et naturellement avec l'ensemble des Centres de Gestion du territoire, organisateurs de concours et examens professionnels.









Ressources humaines

Le service Ressources humaines est chargé de mettre en œuvre la politique des ressources humaines du CIG dans sa gestion des emplois, des personnels et des compétences. Il est l'interlocuteur direct de l'ensemble des agents du CIG, le garant du respect des procédures internes et de l'application de la réglementation.

Enfin, le service RH a pour mission d'accueillir, de conseiller et d'informer les agents et les responsables de service, pour toutes questions relatives aux ressources humaines.

Le service RH articule ses actions autour de différents axes tels que :

- La gestion administrative et financière de tout le personnel de l'établissement (carrière, paie, indisponibilité physique, retraite...);
- Le développement des ressources humaines : recrutement, formation, mobilité interne ou externe, évaluation et régime indemnitaire, prévention médicale, gestion du temps...
- L'action sociale en faveur des agents afin d'améliorer leurs conditions de vie et celle de leurs familles.

Ces actions sont conduites en liaison avec la direction générale, les directeurs de département et les responsables de service.

Enfin, le service RH a pour mission d'accueillir, de conseiller et d'informer les agents et les responsables de service, pour toutes questions relatives aux ressources humaines

La mobilité

55 postes ont été **ouverts au recrutement** en 2022 dont 12 créations de poste

Le Centre de Gestion a enregistré 98 mouvements d'agents en 2022, dont 46 arrivées, 48 départs et 4 mobilités internes. En comparaison avec 2020, les mouvements de 2022 ont augmenté de 50 % (65 mouvements). Cependant en 2020, les mouvements avaient été divisés par 2 (128 mouvements d'agents en 2019).

1 669 candidats ont **postulé aux offres d'emploi proposées**. Afin de moderniser ses pratiques, le CIG porte une attention particulière sur le fond et la forme de ses annonces pour les rendre plus attractives.

Le service Ressources humaines développe son accompagnement des responsables dans leurs recrutements en faisant des points réguliers avec eux sur l'avancée de la procédure. Il est également force de proposition concernant la diversification des supports de recrutement.

La cyberattaque a largement contribué à la hausse des mouvements dans les effectifs du CIG, afin de faire face à une surcharge de travail induite par les difficultés résultantes de l'absence temporaire des outils informatiques.

Du point de vue des besoins de recrutement, comme chaque année, de nombreux postes restent à pourvoir, tant pour compenser les départs non remplacés que pour pourvoir les créations de postes liées à l'évolution de l'établissement.

La formation

La formation est un axe important en ressources humaines au CIG. Elle vise à actualiser les connaissances des spécialistes (*juristes, médecins, informaticiens...*), à augmenter les compétences de l'ensemble des agents et à répondre aux obligations réglementaires (*statut, prévention*).

Le recueil annuel des besoins de formation permet à chaque service et à chaque direction de fixer leurs priorités en termes de formation. Le plan de formation valide les projets, tant individuels que collectifs, de formation statutaire ou de perfectionnement.

419 jours de formation ont été **réalisés** en 2022, soit une moyenne d'environ 1,5 jour de formation par agent (*nombre de jours de formation/nombre d'agents total au CIG*) et une durée moyenne de 3,74 jours par formation.

141 agents sont **partis en formation**, soit 46% du personnel, et 172 stages ont été suivis. Le CIG accompagne aussi les agents dans leurs préparations aux concours (*7 agents concernés en 2022*) et leur prise de poste à responsabilités.

En comparaison avec l'année 2020, l'ensemble des indicateurs liés à la formation est resté stable, et ce malgré une année 2022 marquée par la cyberattaque. Le plan de formation a été déployé avec beaucoup de retard et un gros travail a été réalisé afin de permettre la réalisation de plusieurs sessions de formation en INTRA, permettant ainsi de rattraper les retards d'inscriptions aux formations dispensées par le CNFPT.

La gestion du temps

34 nouveaux Compte Épargne Temps (CET) ont été **ouverts** en 2022. 240 agents possédaient un CET au CIG en 2022 soit un peu plus de 3 agents sur 4.

La prévention

130 visites médicales ont été effectuées. **63 vaccins contre la grippe** ont été administrés. Le médecin de prévention est très sollicité. Un accent est mis auprès des agents ayant besoin d'un suivi particulier (selon état de santé, embauche, grossesse).

La gestion du personnel

Le personnel permanent

1 777 arrêtés, contrats ou avenants ont été rédigés pour gérer la carrière de tous les agents dont le CIG a la responsabilité (*y compris FMPE, remplaçants...*) soit plus de 50 % d'augmentation comparé à 2020.

6 912 bulletins de salaire ont été établis entre janvier et décembre 2022 (*y compris les jurys de concours, médecins vacataires...*). Par ailleurs, 14 agents ont été indemnisés au titre de l'aide au retour à l'emploi, le Centre de Gestion étant en auto-assurance en la matière.

FMPE : fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Le service Ressources humaines a géré 96 fonctionnaires pris en charge dont 61 détachés vers une structure privée.

2 agents nouveaux ont été pris en charge et 6 sont sortis du dispositif, recouvrant des situations diverses et complexes : mutation, retraite, congé spécial, décès...

Un agent du service RH est chargé particulièrement de leur suivi ainsi que des relations avec les collectivités territoriales lorsqu'ils sont en mission.

La gestion des agents FMPE implique également l'établissement de mémoires administratifs pour le recouvrement de la contribution des collectivités à l'origine de la suppression des emplois des agents pris en charge.

Le personnel temporaire

72 contrats ont été conclus en 2022 pour le personnel des missions temporaires représentant au total 45 agents sur l'année. Pour assurer la mission d'intérim auprès des collectivités territoriales, le CIG recrute du personnel remplaçant ou temporaire. Le service Ressources humaines gère toute la partie administrative, du recrutement à la cessation de fonctions (contrat, paie, allocation pour perte d'emploi...)

L'action sociale

L'action sociale au CIG s'articule autour de plusieurs axes :

- Aide à la restauration sur le lieu de travail ;
- La famille, les vacances, les loisirs... ;
- La santé ;
- La prévoyance.

Ainsi, le CIG favorise le bien-être des agents au quotidien en participant financièrement à l'attribution de titres de restauration. Près de 50 500 titres de restauration ont été distribués en 2022.

Le CIG, adhère pour les agents, à un prestataire d'action sociale dans le cadre d'un contrat groupe, le Pass territorial du CIG Grande Couronne.

303 agents ont bénéficié d'une prestation en 2022. De plus, 469 demandes ont été traitées. Ces allocations ont trait à la famille, aux vacances, à l'aide exceptionnelle, aux prêts et enfin aux loisirs.

Dans le cadre des contrats groupes proposés aux collectivités, le CIG adhère également pour ses propres agents aux contrats santé et prévoyance. Ainsi il abonde pour chaque agent à hauteur respectivement de 20 € et 15 € brut par mois pour chaque contrat.

Au 31 décembre 2022, il y a 147 adhérents au contrat prévoyance et 182 adhérents au contrat santé.

Enfin dans le cadre réglementaire, 126 agents ont bénéficié d'une prise en charge de leur abonnement transports en commun.

Actions réalisées

L'année 2022 a principalement été marquée par la cyberattaque.

Elle a eu pour conséquence immédiate la perte d'accès au SIRH mais aussi de l'ensemble du serveur de fichier du service (dossiers individuels, tableaux de bord, modèles, procédures...).

Dans le cadre de la gestion de crise, le service RH a mis en place immédiatement une procédure de mandatement d'urgence des paies des agents du CIG afin de garantir le versement effectif des rémunérations aux agents. La procédure consiste en une réplique du dernier mois de paie validé. Dans notre contexte, cela implique d'une part, une modulation manuelle obligatoire des montants versés afin d'éviter les trop perçus lors de la régularisation et d'autre part, la réalisation de nombreux mandats individuels pour les agents nouvellement payés. Cette réplique a été reconduite 2 mois consécutif avant que le service RH retrouve un SIRH fonctionnel.

Avant cela, plusieurs scénarios ont été étudiés, et le scénario de la perte complète de l'ensemble des informations a été privilégié.

Les agents du service RH ont donc pendant plusieurs jours été mobilisés afin de ressaisir l'ensemble des dossiers d'agents permanents du CIG (soit environ 300 dossiers). Il s'est avéré qu'une sauvegarde a pu être récupérée et le SIRH réinstallé avec les données initiales.

Le service RH s'est alors employé à régulariser les 2 mois de paie et les éventuelles régularisations qui en découlent ainsi que la confection du mois de paie en cours et ce dans un délai de 2 semaines.

Parallèlement à cela, les actes de gestions du personnel ont continué d'être produits par le service, en produisant de nouveaux modèles de documents afin de remplacer ceux perdus.

Une fois la situation de crise passée, le travail de régularisation a continué et de nouveaux projets ont été mis en œuvre.

Dès septembre 2022, le coffre-fort numérique a été déployé à tous les agents, leur permettant d'accéder à leurs bulletins de paie dématérialisés.

Pour répondre aux problèmes d'attractivité et de fidélisation des agents du CIG, une importante réflexion autour du régime indemnitaire a permis d'aboutir en octobre 2022 à un meilleur système de rémunération.

Du point de vue de la formation, l'ensemble des formations en intra ont pu être réalisées et le plan de formation a été déployé dans les mêmes proportions que les années précédentes malgré un temps de déploiement divisé par 2.

La problématique du recrutement est restée au cœur des préoccupations du service et des propositions de diversification des supports de diffusion et de partenariat avec des écoles ont été faites.

Enfin la santé et la sécurité des agents dans un contexte pandémique moins important mais toujours présent, les agents du service RH restent mobilisés afin de notamment continuer le suivi de médecine de prévention en lien avec le médecin du CIG.

Perspectives 2023

En 2023, les projets qui mobiliseront le service RH seront en lien avec le projet d'établissement et porteront principalement sur l'attractivité des métiers du CIG, le processus d'intégration et d'accompagnement de nos nouveaux collaborateurs, l'accompagnement de nos collaborateurs dans la construction de leurs parcours professionnels, la mise en place d'actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail.



Finances

Le service Finances, composé d'une responsable et de 4 agents, est chargé de l'élaboration budgétaire qui traduit les objectifs poursuivis par l'établissement, tout en assurant une gestion financière rigoureuse, de l'exécution budgétaire dans le respect de la réglementation en matière de dépenses publiques et de la dématérialisation de la chaîne comptable.



3

types de recettes conséquentes :
 La **cotisation obligatoire** versée par les collectivités affiliées et recouvrement des adhésions au socle commun et au SIRH.
 Les **prestations facultatives** proposées aux collectivités et ayant fait l'objet au préalable d'une convention.
 Les **coûts lauréats concours** ainsi que les frais relatifs aux sujets élaborés par le pôle pédagogique du service concours.

L'activité du service

Les missions principales

Le service Finances est chargé de préparer le budget principal et les budgets annexes lors des différentes étapes du cycle budgétaire (*orientations budgétaires, budget prévisionnel, budget supplémentaire, décisions modificatives et compte administratif*).

Il doit veiller à l'application des procédures budgétaires et comptables dans le respect de la réglementation comptable et des marchés publics, tout en assurant une gestion financière rigoureuse.

Il assure l'engagement des dépenses, la liquidation des factures et du service fait, et l'ordonnement auprès du comptable public, tout en contrôlant la conformité des achats avec les pièces de marchés et des pièces justificatives obligatoires.

Il vérifie la conformité de la facturation des services prestataires du CIG auprès des collectivités, avec les conventions et les tarifs fixés par délibération avant d'émettre les titres de recette. Les principales recettes concernent la cotisation obligatoire versée par les collectivités affiliées chaque mois, les prestations facultatives proposées aux collectivités et les coûts de lauréats de concours et d'examens professionnels.

Enfin, un élément important est l'actif du Centre de Gestion correspondant à l'inventaire des biens immobiliers et mobiliers qui est mis à jour annuellement : tout achat en investissement fait l'objet d'écritures et d'inscriptions comptables chaque année, de même lorsque les biens sont devenus obsolètes ou mis en vente.

L'ensemble des activités du service s'inscrit donc dans le double respect de l'équilibre des comptes budgétaires en conformité avec les votes du Conseil d'administration et de la bonne utilisation des deniers publics et dans le respect des missions imparties au centre gestion.

Toutes les écritures comptables sont ainsi retracées annuellement dans le compte administratif et le compte de gestion du comptable public présentés au plus tard le 30 juin de l'année suivante pour approbation.

Les missions adjacentes

Le service est responsable du suivi des dossiers impactant les résultats comptables annuels en recettes :

- La gestion du recouvrement de la cotisation au centre de gestion ;
- La facturation des prestations proposées aux collectivités qui ont conventionné, avec l'émission des titres de recettes et la corrélation avec la prévision budgétaire en fin d'année ;

- Le calcul des coûts de lauréats de concours ;
- Le suivi des conventions et des recettes des collectivités conventionnées au socle ;
- Le suivi des conventions et des recettes du SIRH et de l'adhésion au service « Grands comptes » ;

et en dépenses :

- Le suivi du Plan Pluriannuel d'Investissement ;
- Le suivi des procédures de marchés publics, en collaboration avec le responsable du service des marchés et des services transversaux concernés, garantissant ainsi la transparence des achats du Centre de gestion ;
- Le suivi des crédits de temps syndicaux attribués aux agents des collectivités par les organisations syndicales et leurs remboursements auprès des collectivités ;
- Le remboursement des frais de déplacement des membres des instances paritaires.

Le service collabore étroitement avec le service des marchés publics « propres au CIG ». En effet, nous assurons le suivi financier et administratif faisant suite aux notifications adressées aux fournisseurs et ce tout au long de la « vie » du marché. En amont, nous tenons un planning annuel afin de relancer les services pour les marchés à remettre en concurrence et/ou à renouveler. Une fiche projet est demandée à chaque nouvelle procédure afin d'inscrire en amont les crédits et planifier la gestion des procédures et du suivi. Le service assure le suivi de l'exécution des marchés, (relations avec les services concernés, le comptable public et les fournisseurs attributaires) garantissant ainsi la transparence des achats du centre de gestion.

Les états financiers

Des états financiers sont régulièrement produits pour suivre la bonne exécution des prévisions budgétaires et concernent les réalisations budgétaires en dépenses et en recettes, les frais de personnel, les marchés publics, les lauréats concours, les coûts des bâtiments...

La production de ces états contribue à une gestion des coûts de fonctionnement et d'investissement efficaces et permettent ainsi de suivre les équilibres financiers et d'ajuster si besoin les inscriptions budgétaires.

Enfin, après la clôture comptable, l'élaboration de la comptabilité analytique de l'ensemble des activités du centre peut être élaborée.

Dématérialisation de la chaîne comptable

La dématérialisation des documents de la chaîne comptable et financière, lancée depuis quelques années déjà, est désormais complète. Tous les échanges comptables sont dématérialisés : flux PESV2 et ses pièces justificatives, la signature électronique, le PESASAP pour l'envoi des titres et des pièces justificatives sur Chorus, le PES retour, le PES marché.

Deux passerelles de télétransmission et de réception sont utilisées : passerelle d'envoi des flux comptables dans Hélios et le IPapapheur concernant les circuits de validation des factures et courriers, interfacé avec le portail « Chorus » et des bons de commande à signer.

Les flux comptables PESV2 contiennent toutes les pièces comptables nécessaires aux contrôles obligatoires du comptable public et de la Cour des Comptes.

La facturation électronique

L'ordonnance n° 2014-697 du 16 juin 2014 prévoit la généralisation de l'usage de la facture électronique entre fournisseurs et personnes publiques.

La dématérialisation permet des gains mutuels sur la réduction des coûts d'affranchissement, des coûts papier et garantit la remise des documents auprès de la sphère publique. Elle constitue également un élément de communication avec les fournisseurs en matière de suivi et des délais de paiement. Le délai global de paiement (*incluant le comptable*) est égal à 30 jours à réception de la facture sur la plateforme « Chorus ». Le nombre de factures électroniques déposées en 2021 représente 72 % des mandats (63 % en 2020 et 54 % en 2019), les 28 % restant correspondant en majorité aux mandats des rémunérations.

Évènements marquants en 2022

Le Centre de Gestion a fait l'objet d'une cyberattaque en janvier 2022 bloquant ainsi le fonctionnement du CIG.

Le service a été impacté par l'arrêt du logiciel comptable et ses modules annexes. Toute la chaîne comptable qui était en « full démat » a été arrêtée provisoirement dans l'attente de la reprise de nos données, de même, pour nos fichiers sur le serveur du CIG, notamment les pièces justificatives de marchés et autres documents de suivis budgétaires.

Après l'accord de notre comptable et du Ministère des Finances publiques, le règlement des paies des agents et des factures a pu être maintenu par le biais de « demandes de paiement manuelles » au format « papier ». 73 demandes de paiement ont été ainsi réalisées regroupant les paies des agents et plusieurs factures de marchés.

Le logiciel comptable a été remis en service sur le mois d'avril avec la reprise des données en mode hébergé nécessitant de vérifier les chiffres comptables ainsi que la reprise des paiements « manuels » par leur mandatement. Il en est de même de nos circuits de validation sur le lparapheur avec la réception des factures émanant de la passerelle CHORUS.

Pour les recettes, une application a été proposée permettant aux différents secrétaires d'établir la facturation auprès des collectivités. Toutes les facturations des prestations à caractère facultatif ont été titrées manuellement dans l'attente de la nouvelle application CRM prévue d'ici la fin de l'année 2023. Ceci a engendré un double travail pour le service Finances.

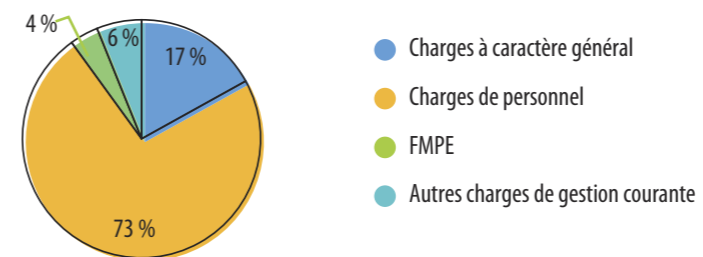
La recette sur cotisation : le site de la déclaration en ligne a été remis en service courant septembre nécessitant le rattrapage des déclarations sur 11 mois avec les états de perception (P503) du comptable. De plus, le service assure désormais la gestion des codes d'accès au site pour les collectivités.

Malgré ces faits qui auraient pu largement nuire à la clôture comptable, le compte administratif de 2022 a été produit et il est en corrélation avec le compte de gestion du comptable. Notre organisation et notre résilience ont permis de produire des états sincères et conformes à la réglementation comptable.

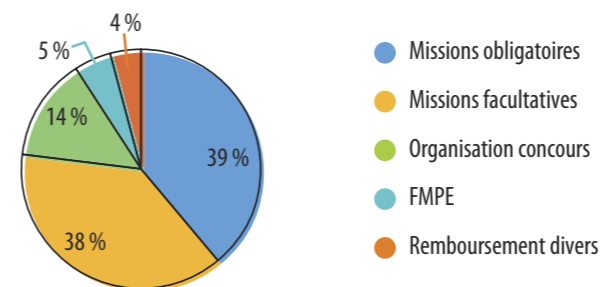
Il restera des dossiers à finaliser sur 2023.

Les chiffres clés

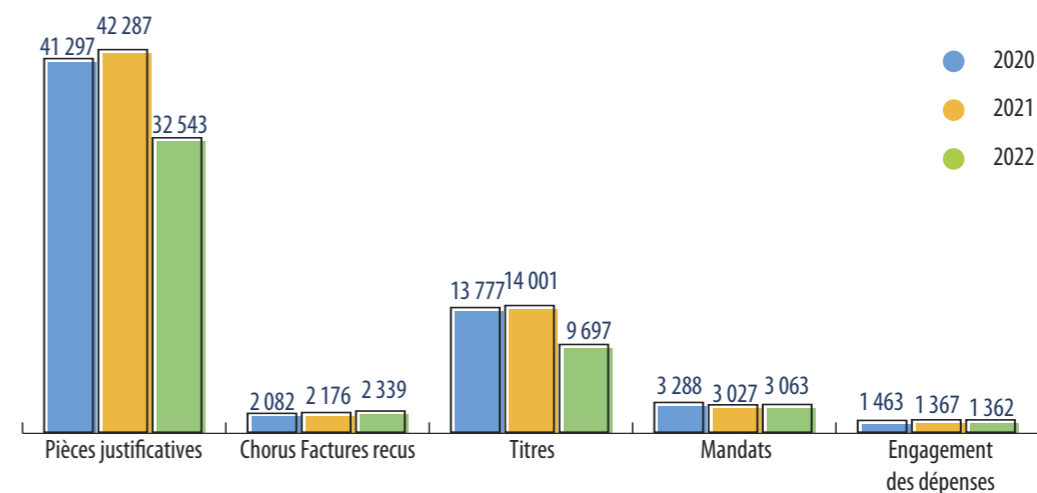
Répartition globale des dépenses de fonctionnement



Répartition globale des recettes de fonctionnement



Evolution des différentes pièces comptables



L'année 2022 ne tient pas compte des demandes de paiement effectuées « manuellement » suite à la cyberattaque. Ces dernières représentent un traitement de 72 demandes de paiement « papier » représentant de 1 à 20 écritures minimum qui ont été mandataées/titrées à nouveau.

Nos partenaires

3 063 mandats ont été effectués auprès de 492 fournisseurs, pour une majorité dans le cadre d'une procédure de consultation de marchés publics. Actuellement plus de 70 marchés publics sont suivis et suite à la cyberattaque, une vingtaine de dossiers sont venus s'ajouter.

Le délai global de paiement moyen sur 12 mois en 2022 a été de 17 jours contre 12 jours en 2021 (*délai maximum légal = 30 jours*).

Le mandatement des factures a été effectué entre 3 à 12 jours à compter de la réception de la facture dans Chorus et de la certification du service fait (*délai un peu plus haut qu'en 2021 suite à la cyberattaque*). Quant au taux des rejets du comptable, il correspond à 0,39 % du montant total des dépenses.

Les Fournisseurs

	Nombre	Concerné	Type d'achat
Fournisseurs privés	204	Charges de fonctionnement et autres dépenses	Achats sur marchés et/ou sur bons de commande
Collectivités	85	Coûts concours	Coûts lauréats mutualisation et contrat-groupe IARD et les DAS
Médecins	82	Ressources Humaines, Commission de réforme et Comité médical	Visites d'embauches et vacations Commission de réforme/Comité médical
Particuliers	92	Organismes Paritaires	Représentants des différentes commissions

Les créanciers

9 697 titres de recettes ont été émis. Plus de 90 % des titres sont liés à 2 515 conventions et concernent 1 918 débiteurs, dont en majorité les collectivités et établissements publics.

	Nombre	Prestations
Collectivités	1 137	Missions facultatives, médecine professionnelle, abonnements et conseil statutaire
Etablissements	430	Missions facultatives, médecine professionnelle, abonnements et conseil statutaire
Etat, Régions et Départements	197	Médecine professionnelle, abonnements et conseil statutaire
Centres de Gestion	976	Abonnement au site du CIG
Autres débiteurs	58	Remboursements divers et cotisation au CIG

A noter que le nombre de titres émis sur 2022 (9697) est inférieur à celui de 2021 (14 001 titres), faisant suite à la cyberattaque, les titres n'ayant pu être émis mensuellement : regroupement des périodes de février à juin 2022 pour une facturation.

On recense 4 624 fournisseurs et débiteurs dont 2 410 ont été « actifs » sur 2022. Les mandats et titres ont demandé le suivi de 32 587 pièces justificatives sur l'année (*hors traitement manuel – suite cyberattaque*) : elles sont jointes à chaque écriture comptable conformément à la réglementation sur les pièces justificatives comptables.

La Paierie Départementale : comptable du CIG

Les relations avec les services de la paierie départementale permettent d'améliorer les procédures comptables. Cette collaboration est importante afin de garantir de meilleurs délais de traitement des mandats de paiement, du recouvrement des titres de recettes, mais aussi au niveau des dossiers spécifiques liés aux nouvelles réglementations comptables.

L'année 2022 enregistre un nombre croissant de demandes du comptable afin d'apurer les titres non recouverts : envoi de titres de recettes et factures des années antérieures pour dépôt sur la plateforme Chorus. Seul le comptable public est habilité au recouvrement des titres de recettes incluant les poursuites.

Perspectives 2023

La réglementation comptable impose le passage à la nouvelle nomenclature « M57 », au 1^{er} janvier 2024. La transposition comptable de la M832 vers la M57 sera donc préparée sur l'année 2023 avec la rédaction des documents ci-après :

- Délibération du conseil d'administration ;
- Etablissement du règlement budgétaire et financier (RBF) fixant les règles propres au Centre de Gestion sur les points suivants :
 - Le taux Fonds de fongibilité
 - Mise à jour de l'actif des biens du Centre de gestion
 - Dotation aux amortissements : biens à amortir, durée
 - Provisions pour risques et charges

Préparation de la transposition des comptes :

- Travaux avec le comptable
- Travaux avec les services internes du CIG (RH et Informatique SIRH pour la paie).

Collaboration avec le prestataire du logiciel comptable / Transposition déjà prévue – (*mises à jour du logiciel*).



Communication

Le service Communication, directement rattaché au Directeur Général, est chargé de la communication externe et interne du Centre de Gestion.

Il a pour mission d'assurer la promotion du CIG auprès des collectivités et partenaires de notre établissement, tant par la production de publications, l'organisation de réunions ou d'événements que par la détermination de la politique éditoriale du site Internet et de sa mise à jour.

Communication externe

Pour mettre en œuvre la communication externe du CIG, le service s'appuie notamment sur la publication de supports écrits (*magazine périodique, brochures*), l'organisation d'événements (*salons, journées portes ouvertes, colloques*), la gestion d'un site Internet, la prise de photos et la communication presse.

Organisation d'événements et participation à des salons

Le CIG met un point d'honneur à développer la relation directe avec ses interlocuteurs privilégiés que sont les collectivités locales et les employeurs territoriaux, sans oublier le grand public. Aussi, il organise et participe tout au long de l'année à des événements fédérateurs.

Avec la crise sanitaire et les restrictions qui sont allées de pair, le CIG n'a pu pendant un long moment tenir des réunions ou autres événements en présentiel. Cette année a marqué le retour de ce format tant attendu mais dans une moindre mesure que prévue en raison cette fois-ci de la cyberattaque dont l'établissement a été victime.

• Les journées du statut

Co-organisées avec le département des carrières, les « Journées du statut » ont fait leur grand retour en présentiel. Cet événement rassemble plusieurs centaines de participants. Elles ont pour objectif de sensibiliser les gestionnaires au statut de la fonction publique territoriale et permettent de faire le point deux fois par an sur les réformes statutaires les plus récentes tout en renforçant le lien entre les services carrière du CIG et les services RH des collectivités territoriales.

Cette année, elles ont eu lieu en juin afin d'aborder les élections professionnelles. Elle se sont tenues à Avrainville (91), Génicourt (95) et à Versailles (78). Puis en septembre et en octobre à Valmondois (95), Avrainville (91) et à Versailles (78).

• Les Vendredis de la visio

Créés spécifiquement pour répondre aux besoins d'information des collectivités durant la crise sanitaire, les Vendredis de la visio sont des réunions d'information 100 % digitales qui se tiennent chaque vendredi matin et traitent chaque semaine une thématique différente dans les domaines du Statut et de la Carrière, de l'Emploi et des RH, de la Prévention ou encore de la Gestion locale. Le service Communication est intervenu en appui et soutien des différents services du CIG dans le cadre de leur organisation.

• Les Universités de Mairies de l'Ouest Parisien (UMOP)

Le mercredi 12 octobre, le CIG de la Grande Couronne était présent aux Universités de Mairies de l'Ouest Parisien (UMOP) qui se sont tenues aux Pyramides de Port-Marly. Cet événement, rassemblant élus et fonctionnaires des Yvelines, s'est articulé autour de différents ateliers, formations et tables rondes, répondant aux problématiques actuelles des collectivités territoriales.

En tant que partenaire privilégié de la manifestation depuis plusieurs années, le CIG est venu présenter son activité. Sur son stand, les collaborateurs ont profité de cette opportunité pour présenter la solution GPEEC, proposée aux collectivités, permettant à partir des données RH la mise à disposition de tableaux de bord qui serviront à accompagner la mise en place ou assurer le suivi du régime indemnitaire (RIFSEEP), à analyser finement l'absentéisme au sein de la collectivité, à prévenir l'usure professionnelle...

Les collaborateurs du CIG sont également intervenus dans une table ronde ayant pour thème l'attractivité territoriale. Cette dernière a pu aborder la thématique du recrutement à travers une série de questions : la fonction publique territoriale attire-t-elle encore ? Et si on s'intéressait davantage aux agents des collectivités ? Que veulent les jeunes ? La marque employeur peut-elle tout régler ? Problème de recrutement : la faute aux concours ?

Dans ce cadre, le service Communication s'est occupé de l'organisation du stand et des permanences de renseignement.

• Réunions diverses

Le service Communication est intervenu en appui et soutien des différents services du CIG dans le cadre de l'organisation de réunions d'information au CIG ou au sein de collectivités (*recherche de salles, organisation de visio-conférences, réalisation de bulletins d'inscription, de programmes, d'invitations, gestion de la logistique etc.*)

Et notamment pour le compte des services Organismes paritaires, Conseil médical unique, Analyse et prospective sociales, Conseil en assurances, Archives...

Publications

Afin de toujours mieux informer les collectivités sur l'actualité de la Fonction Publique Territoriale, les publications du CIG sont variées et vont de l'Essentiel aux bulletins d'infos, en passant par les plaquettes de présentation des services du CIG. Ces supports sont adressés régulièrement aux collectivités par voie postale ou en version dématérialisée.

Dans un contexte chahuté par la cyberattaque, le service Communication a coordonné la conception des publications du CIG dans un rythme hélas adapté à la situation de l'établissement : conseils sur le contenu, mise en page, suivi de l'impression.

Le service est malgré tout resté le référent pour tous les services pour les impressions et la reprographie réalisée auprès de prestataires.

- **L'Essentiel, le magazine externe du CIG**

L'Essentiel, bulletin d'information trimestriel, est tiré à 2 200 exemplaires. Il est adressé aux Maires et Présidents des collectivités territoriales de la Grande Couronne ou abonnées aux services du CIG ainsi qu'à leurs Directeurs généraux des services ou Secrétaires de mairie et aux partenaires privilégiés. Il est également mis en ligne sur le site Internet du CIG.

En 2022, 3 numéros ont été publiés en février, juin et en novembre.

- **Les fiches Info service**

Elles ont pour objectif de promouvoir une activité, d'informer les collectivités territoriales sur un point précis d'actualité, ou de synthétiser une procédure. Au gré des besoins, le service Communication s'attache à les mettre en page et à les diffuser à une cible déterminée.

Internet et communication dématérialisée

- **www.cigversailles.fr**

Le service Communication anime et fait vivre au quotidien le site internet.

Hélas, la cyberattaque n'a pas épargné cet outil. Du jour au lendemain, l'établissement s'est retrouvé sans site internet et sans capacité aucune de communiquer par ce biais.

Alors qu'il était prévu une refonte intégrale de cet outil justement pour 2022, le calendrier s'est quelque peu accéléré dans ce contexte. Il a fallu dans un premier temps remonter un site temporaire pour répondre aux besoins d'informations des collectivités via le web. Ce dernier a pu voir le jour fin juillet.

Mais en parallèle il a fallu enclencher la refonte de ce qui sera le prochain site du CIG.

Dans ce contexte, le service Communication a œuvré aux côtés du service pôle Modernisation et nouveaux projets et de l'agence retenue à cet effet pour rédiger les spécificités techniques et fonctionnelles, concevoir les maquettes, concevoir les éléments qui composeront le site... et en parallèle de cela furent menés de nombreux ateliers de travail avec les services internes du CIG afin de recueillir leurs besoins techniques, fonctionnels, ergonomiques et graphiques mais aussi pour les accompagner dans la rédaction du contenu de leurs futures pages de services.

Un travail de longue haleine qui devra encore se poursuivre sur 2023 qui datera également sans nul doute l'année de lancement de ce nouvel outil.

- **Newsletters et mailing**

Afin malgré tout de garder un lien avec les collectivités, de nombreux mailings ont été envoyés afin de remplacer l'information transmise classiquement. Cela a notamment permis d'informer les collectivités dans l'urgence durant la cyberattaque notamment et de continuer d'informer sur des sujets incontournables qui ont pu faire l'actualité et d'anticiper les besoins d'information de nos collectivités.

- **Bandeaux de mail**

Cette année encore, afin de promouvoir davantage nos missions auprès des collectivités territoriales, des bandeaux de mail ont été créés.

Insérés en fin de chaque mail envoyé par les agents du CIG, ils augmentent alors la visibilité des missions du CIG ou encore d'une actualité phare. Les bandeaux sont généralement renouvelés tous les 2 mois environ mais durant la mise en place des boîtes mails provisoires cette action n'a pu avoir lieu. Les bandeaux de mail ont fait leur retour fin juillet et ont notamment permis la promotion de la mise en route du site internet temporaire.

Communication interne

Les outils de communication interne ont été développés afin de renforcer l'esprit d'équipe du CIG, valoriser les actions internes et faciliter la transmission des informations.

En cette année si spéciale, les projets de communication ont malheureusement été mis à mal.

L'attention de l'établissement était entièrement focalisée sur le rétablissement d'un fonctionnement optimal pour les collectivités et le maintien d'une qualité de service qui nous est chère.

Qui plus est, la perte de notre outil intranet a également marqué un coup d'arrêt dans nos actions de communication interne. Des mailings d'informations internes ont toutefois pu être envoyés aux agents pour les tenir informés de la situation et des bonnes pratiques dans ce contexte.

En guise d'événements, seule la pause annuelle organisée pour les agents a pu être maintenue et fut la bienvenue. Elle s'est tenue le jeudi 16 juin sur le thème « bar à gaufres ».

En amont de tout cela, en début d'année s'était tenue la traditionnelle cérémonie des vœux durant laquelle il fut présenté le projet d'établissement et sa raison d'être. L'objectif était d'enclencher une dynamique collective et d'enrôler les agents du CIG dans ce tournant fondamental pour l'établissement. Hélas, le projet a du être mis en sommeil pour être de nouveau repris en 2023.

Perspectives 2023

En externe, dans ce contexte particulier, le service communication aura pour mission cette année encore de faire vivre les supports de communication et de relancer les rencontres sous toutes leurs formes avec les collectivités, ayant pour objectifs de :

- Faire connaître le CIG des DG et gestionnaires RH notamment, et développer une relation de proximité avec eux
- Positionner encore plus le CIG comme partenaire incontournable des collectivités et valoriser son expertise
- Promouvoir les «missions» du CIG par le biais d'une « communication produit ».

Il poursuivra aussi son positionnement de centralisateur de l'organisation de toutes les réunions du CIG Grande Couronne afin de gagner en cohérence et de répondre au mieux aux attentes de nos collectivités.

Il procédera au lancement officiel du nouveau site internet tant attendu.

En interne, l'objectif sera encore de travailler sur une communication fédératrice qu'elle soit print ou événementielle, ayant pour objectifs de fédérer davantage, de développer le corporatisme ainsi que notre marque employeur. Nous espérons également le lancement d'un tout nouvel intranet qui prendra la forme d'un réseau social d'entreprise.



Systemes d'informations et de telecommunications

Les pôles informatiques sont chargés de mettre à disposition d'environ 300 utilisateurs les ressources informatiques dont ils ont besoin.

Ils maintiennent et font évoluer le système d'information du CIG tout en assurant sa sécurité. Ils jouent un rôle d'assistance et de conseil auprès des différentes directions.

Le pôle Exploitation informatique est chargé de la gestion du parc de matériels informatiques (*micro-ordinateurs, serveurs, imprimantes*), de la gestion du réseau informatique et de la téléphonie.

L'équipe est constituée de 6 agents dont un poste pourvu au 1^{er} février 2022. Suite à la cyberattaque, le chef de service a quitté ses fonctions le 17 octobre 2022 pour devenir RSSI du CIG. Un tuilage a pu être effectué avec son successeur.

Le pôle Gestion des applications métiers est chargé de l'assistance et de la maintenance, parfois du développement, sur les applications métiers des services du CIG et de la gestion des projets de mise à disposition de la plateforme SIRH (*Système d'Information des Ressources Humaines*) pour les collectivités. L'équipe est constituée de 7 agents. La cheffe de service a quitté ses fonctions en décembre 2022.

Le pôle Modernisation et nouveaux projets est quant à lui chargé de réaliser et mettre à jour la cartographie du système d'information du CIG et d'élaborer les cahiers des charges pour moderniser des applications existantes ou développer de nouveaux projets puis d'en suivre la réalisation jusqu'à la mise en production. L'équipe est constituée de 3 postes dont 1 vacant. Un chef de service est arrivé en janvier 2022.

Leur fonctionnement, leurs relations avec tous les services et le respect des procédures mises en place permettent aux trois pôles de maintenir la certification qualité reçue en 2011.

Les principaux projets

La cyberattaque dont le CIG fut victime en janvier 2022 a considérablement affecté les missions de la DSI. L'ensemble des pôles la composant a été mobilisé dans le cadre de la remédiation. Cette mobilisation a eu pour conséquence un fort changement du plan de charge initial des pôles informatiques.

Une restructuration des services informatiques fin 2022 a aboutie à la création d'un département des systèmes d'information et à la création d'un poste de directeur de département. En attendant sa nomination, l'intérim a été assurée par le responsable du service Conseil en informatique et telecommunications.

Le pôle Exploitation informatique

Lié au contexte de la cyberattaque

- Reformatage de l'ensemble des poste et serveurs du CIG ;
- Remise en place de l'infrastructure informatique du CIG ;
- Redéfinition et durcissement de la politique de comptes.

Activité prévue au plan de charge initial

- Migration des lignes téléphoniques.

Le pôle Gestion des applications métiers

Lié au contexte de la cyberattaque

- Mise en place d'une messagerie temporaire ;
- Redémarrage des différentes applications en les externalisant ;
- Redémarrage des serveurs SIRH des collectivités et accompagnement.

Activité prévue au plan de charge initial

- Renouvellement du marché de solution informatique pour la médecine préventive ;
- Déploiement de NetExplorer pour succéder à Numvision ;
- Intégration de la collectivité de Meulan au SIRH et démarrage de Saint-Rémy-lès-Chevreuse ;
- Mise en place du coffre-fort électronique pour les agents du CIG et les collectivités demandeuses ;
- Passage en M57 pour 6 collectivités.

Le pôle Modernisation et nouveaux projets

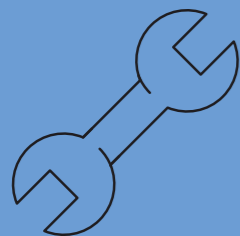
Lié au contexte de la cyberattaque

- Mise en place du site internet temporaire et création des comptes ;
- Assistance utilisateur premier niveau dans le but de décharger les autres pôles ;
- Mise en place d'une enquête auprès de collectivités pour re-création des comptes.

Activité prévue au plan de charge initial

- Lancement du projet site internet (*atelier métier + spécification + début de conception*) ;
- Conception du marché de redéveloppement de la solution RSU.

Dans leurs différentes actions, les agents des trois pôles s'engagent à apporter aux services utilisateurs une assistance et une expertise aux besoins exprimés. Au cours de l'année 2022, ils ont ainsi traité environ 1 000 demandes d'interventions.



Services Techniques

Les agents des services techniques mettent tout en œuvre pour que les agents du Centre de Gestion travaillent au quotidien dans des locaux agréables, avec des matériels de qualité ; ils ont montré à nouveau cette année leur capacité à réagir, leur inventivité et leur dévouement.

L'année 2022 a principalement été marquée par une gestion du quotidien et par les travaux du bâtiment Boileau.

Réalisations en 2022

Les agents du service ont réalisé :

- L'aménagement, le déménagement de bureaux ;
- Les travaux d'entretien des espaces extérieurs ;
- La mise en œuvre des contrats et marchés liés à la gestion des locaux et aux besoins des services .
- Les travaux d'aménagement de 2 plateaux dans le cadre de la réhabilitation du bâtiment Boileau.

Et aussi :

- L'ouverture au quotidien des locaux ;
- Le suivi et la maintenance de l'ensemble des deux sites soit près de 9 000 m² ;
- L'impression des circulaires, brochures...
- La mise sous plis de mailings ;
- La collecte, la destruction de documents confidentiels et le recyclage du papier ;
- Les achats, la gestion des stocks de fournitures diverses, les appels d'offres ;
- Le suivi quotidien de l'hygiène des locaux ;
- La mise en place des salles de réunion et la réservation des parkings ;
- Les interventions techniques internes ;
- La gestion, l'entretien et la surveillance du parc automobile.

Le Parc auto

Le parc auto veille au bon état de 84 véhicules du Centre de Gestion. A l'écoute des services, il a assuré des livraisons et récupérations de matériels, notamment pour les services concours et médical.

Il y a eu environ de 500 mouvements de véhicules sur le pool parc auto en 2022.

Le renouvellement d'une partie de la flotte de véhicules a été reportée en 2023 compte tenu de la crise mondiale des semi-conducteurs.

Perspectives 2023

- Poursuite des travaux de réhabilitation bâtiment Boileau et déménagement des services ;
- Suivi du remplacement des sols du bâtiment Molière dans le cadre de la garantie décennale ;
- Participation au suivi des travaux de rénovation du bâtiment Boileau ;
- Pour le parc auto : renouvellement d'une partie de la flotte de véhicules.



