

Collectivités

Le journal du CIG destiné aux maires et présidents des collectivités de la petite couronne

Trimestriel # 20 - janvier 2007

Edito



JACQUES ALAIN BÉNISTI

Réforme : le CIG se tient prêt

Les grandes lignes du projet de loi portant sur la FPT sont aujourd'hui dessinées. Je regrette que ce projet au départ ambitieux soit devenu une « peau de chagrin ». Ainsi, il est fort regrettable que le projet de création d'un Centre national de coordination des centres de gestion ait été rejeté. De même, la clarification entre les missions des centres de gestion et du CNFPT ne va pas, à mon sens, assez loin. Enfin, la question des moyens humains et financiers qui doivent accompagner le transfert de compétences entre le CNFPT et les centres de gestion, notamment de la plupart des concours, reste en suspens. Quoi qu'il en soit, le CIG petite couronne se prépare aux conséquences de la réforme dans un souci d'anticiper et de répondre de façon optimale aux attentes et aux besoins des collectivités de la petite couronne comme nous l'expliquent Patrick Gautheron, directeur général du CIG, et les DGA des directions opérationnelles de votre centre de gestion (voir pages 2 et 3).

Le Président,
Jacques Alain Bénisti
Député-Maire de Villiers-sur-Marne
Président de la FNCDG

La date

22

mars 2007, c'est la date du prochain Petit déjeuner de l'emploi territorial (voir brève page 4).

Enjeux



Le Président, Jacques Alain Bénisti, a accueilli Christian JACOB, ministre de la Fonction publique, au CIG le 1^{er} juin dernier, dans le cadre d'un débat sur « la réforme de la FPT ».

Anticiper la réforme

page 2 >>>

Le projet de loi relative à la FPT, actuellement en cours de discussion au Parlement mais dont les grandes lignes se dessinent, devrait avoir des conséquences importantes pour les collectivités de la petite couronne et le rôle du CIG...

GRH



page 4 >>>

Aulnay-sous-Bois :
Un dispositif global et cohérent de gestion des ressources humaines.

Expertise



page 6 >>>

Le CIG petite couronne élabore un Observatoire des ressources humaines en petite couronne...

Statut



page 7 >>>

Trois questions, trois réponses souvent posées aux services juridiques du CIG...

Rencontre



page 8 >>>

Alain Rouault, adjoint au Maire de Saint-Ouen, chargé de l'administration, du personnel communal et des finances, membre du CSFPT.



Anticiper la réforme

Le projet de loi relative à la FPT, actuellement en cours de discussion au Parlement mais dont les grandes lignes se dessinent, devrait avoir des conséquences importantes pour les collectivités de la petite couronne et le rôle du CIG. Passage en revue des principales mesures et leur prise en compte par le CIG petite couronne...



Patrick Gautheron,
DG du CIG petite couronne

“ Cette nouvelle réforme était un peu attendue comme devant apporter la dernière pièce à l'édifice d'une fonction publique territoriale qui a été construite par étapes : loi du 26 janvier 1984, loi Galland de 1987, loi Hœffel de 1994, loi de 1996, loi de 2001 et celle de 2005 sur les contrats à durée indéterminée... Ses ambitions affichées étaient notamment d'accompagner encore mieux l'acte II de la décentralisation, de clarifier les missions confiées aux institutions de la FPT, d'améliorer la gestion des personnels territoriaux afin de rendre la FPT plus attractive et de répondre davantage aux besoins des collectivités.

Cependant, si tout le monde s'accorde sur le constat, les points de vue divergents quant aux solutions à apporter, les propos contradictoires... ont entraîné de facto ce que certains appellent déjà « la petite loi ».

Quoi qu'il en soit, il ne m'appartient pas de commenter ou de contester les dispositifs qui seront retenus au final. Il revient à toutes les parties – élus, institutions, part-

naires sociaux... – d'appliquer les modifications qui seront votées. Pour le CIG, il conviendra de réussir la mise en œuvre des deux parties, législative et réglementaire, de cette réforme ainsi que des dispositions de la loi dite de modernisation de la fonction publique qui concerneront la FPT. Les nouvelles compétences qui seront confiées aux centres de gestion me paraissent suffisantes pour dynamiser la gestion des ressources humaines. Bien entendu, nous nous y préparons déjà. Cette réforme va concerner notamment la promotion interne, les conseils de discipline, les concours, l'emploi et la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail.

Par ailleurs, à l'issue des prochaines élections législatives et sénatoriales, le gouvernement décidera peut-être de poursuivre la réflexion sur les adaptations nécessaires de la FPT pour corriger et améliorer tout ce qui restera complexe et incompréhensible aux acteurs territoriaux et aux citoyens. ”

“ Tout d'abord, nous devons aider les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne à appliquer les nouvelles règles de droit statutaire. Ainsi, nous aurons un important travail de sélection, d'explication et de mise à jour des sources de droit et d'aide à l'application personnalisée des règles statutaires. Je pense qu'il nous faudra tout particulièrement insister, entre autres, sur les thèmes suivants :

- l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- l'application aux situations en cours de la suppression de l'obligation pour un fonctionnaire d'avoir achevé sa FAE (formation d'adaptation à l'emploi) pour bénéficier d'un avancement de grade,



Daniel Daval,
DGA chargé des affaires statutaires
et des organismes paritaires du CIG



© Photo Sénat

- l'obligation de la collectivité qui recrute un agent titularisé depuis moins de 3 ans de rembourser une certaine somme à la collectivité d'origine,
- la disparition des quotas et l'introduction du ratio promus/promouvables.

La promotion interne

Ensuite, concernant les commissions administratives paritaires, un amendement adopté autorise les collectivités affiliées « avec réserve » – c'est-à-dire qui ont gardé, excepté pour la promotion interne, leurs propres instances paritaires – à conserver la gestion de la promotion interne. Cela signifierait que la mutualisation des quotas, globalement plus avantageuse pour les collectivités et établissements publics affiliés, le serait un peu moins. Par ailleurs, le principe de la reconnaissance des acquis de l'expérience obligera les membres des CAP à revoir les critères de la promotion interne.

Sanctions disciplinaires

Le changement de classification de la sanction disciplinaire « exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours » du 1^{er} au 2^e groupe devrait multiplier les cas de saisine des conseils de discipline de 1^{ère} instance, les sanctions du 1^{er} groupe ne lui étant pas soumises.

Le ratio promus/promouvables

Le comité technique paritaire, quant à lui, aurait un nouveau cas de saisine à traiter avec la détermination des ratios promus/promouvables appelés à se substituer aux actuels quotas pour les avancements de grade (au sein d'un même cadre d'emplois). En effet, le projet de réforme prévoit qu'il appartiendra à chaque assemblée délibérante de fixer ce ratio au sein de la collectivité ou de l'établissement.

L'information sur les droits à la retraite des actifs

Enfin, s'agissant de la retraite des fonctionnaires territoriaux, le CIG, par l'intermédiaire de son partenariat avec la CNRA, devrait voir son rôle consacré en matière d'information sur les droits à la retraite des actifs ».



Francis Fargeot,
DGA chargé du recrutement, de la santé
et de la protection sociale du CIG

Des concours en nombre plus important

La réforme devrait déboucher sur le transfert de tous les concours à l'exception de ceux d'administrateur, de conservateur du patrimoine, de conservateur des bibliothèques et d'ingénieur. Pour le CIG, cela représentera environ 25 concours et examens supplémentaires et 10 000 candidats en plus chaque année. Au total, le CIG aura donc en charge quelque 60 concours et examens pour une moyenne de 35 000 candidats par an.

Bien entendu, nous sommes préparés à cette montée en charge et nous renforcerons la mutualisation entre centres de gestion de l'Ile-de-France et de la région Centre afin d'organiser plus de concours en commun.

Au niveau national, nous travaillons également à l'harmonisation des pratiques pédagogiques, à l'élaboration de référentiels communs à l'ensemble des centres de gestion.

Dans le même temps, nous devons être progressivement dotés de moyens supplémentaires, notamment en termes d'effectifs.

Il faudra être également en capacité de renseigner le public sur les conditions d'accès aux quelque 60 concours ou examens de la FPT. De ce fait, l'accueil, l'information et l'orientation des candidats devront être renforcés. Les initiatives déjà entreprises afin d'aider les lauréats des concours dans leurs recherches d'emplois seront multipliées et adaptées aux nouveaux profils des lauréats.

Les fonctionnaires momentanément privés d'emplois

Si la mission « retour à l'emploi » des fonctionnaires momentanément privés d'emplois de catégories C et B est étendue aux fonctionnaires de la catégorie A, cela représentera la gestion supplémentaire de près d'une trentaine de fonctionnaires qu'il conviendra d'accompagner activement dans leurs recherches d'emplois.

Nous aurons alors besoin de compléter nos effectifs pour faire face à l'augmentation des listes d'aptitudes à gérer.

La prévention, l'hygiène et la sécurité du travail

Enfin, la réforme prévoit la possibilité pour les collectivités de faire appel au CIG pour une mise à disposition d'un ACO, c'est-à-dire d'un « Agent Chargé de la Mise en Œuvre » des règles d'hygiène et de sécurité au sein d'une collectivité. Cela compléterait l'éventail de nos activités en matière de prévention, hygiène et sécurité du travail.

D'une manière générale, cette montée en puissance des missions et prestations du CIG dans les domaines des concours, de l'emploi, de la santé et de la protection sociale se fera en préservant le niveau de qualité que nous offrons aux collectivités de la petite couronne.

Un rôle renforcé dans l'observation et l'analyse sur l'emploi et la GRH

Le rôle des centres de gestion en matière d'observation et d'analyse des données sur l'emploi et la gestion des ressources humaines sera renforcé. Les centres de gestion seront notamment chargés d'établir un bilan de l'emploi public territorial et de la GRH dans leur ressort géographique et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de l'emploi, des compétences et des besoins en recrutement.

Impact prévisionnel de la réforme sur l'organisation des concours et examens par le CIG

60 concours/an

35 000 candidats inscrits/an

ABSENTEISME

Le prochain «Petit déjeuner de l'emploi territorial», conférence-débat destinée aux élus de la petite couronne, organisé par et au CIG, en partenariat avec l'AMIF, se tiendra le jeudi 22 mars 2007, de 8 h 15 à 10 h 15. Il aura pour thème « prévenir l'absentéisme ». Les invitations seront envoyées en janvier 2007.

QUALITE

Le CIG va lancer en janvier une enquête qualité concernant la commission de réforme interdépartementale (CRI) dont il assure le secrétariat depuis l'été 2005. Cette enquête a pour objectif d'améliorer encore, si besoin est, le traitement des dossiers, l'information, l'accueil et l'écoute. Un courrier sera envoyé à chaque collectivité et un questionnaire électronique sera mis à disposition sur l'Extranet Ressources. Contact : service du secrétariat de la CRI, tél. : 01 56 96 82 89.

BIP

De nombreuses fiches de la rubrique « Fiches pratiques sur le statut » de la banque d'information sur le personnel BIP ont récemment été mises à jour afin de tenir compte notamment :

- de la création du cadre d'emplois de catégorie A des directeurs de police municipale et de la modification des statuts particuliers des cadres d'emplois des chefs de service et des agents de police municipale ;
- de la modification du statut particulier des attachés territoriaux ;
- de la revalorisation indiciaire des cadres d'emplois de la catégorie B type ;
- des modifications relatives aux quotas de promotion interne.

CONCERTATION

La DGA-RH d'Aulnay-sous-Bois, Anne Harlé (voir article ci-contre), interviendra sur la question de l'absentéisme à l'occasion de la prochaine concertation annuelle sur l'emploi territorial du CIG, qui se tiendra en 2 séances, les 30 janvier et 1^{er} février 2007.

Aulnay-sous-Bois

Un dispositif global et cohérent de

A Aulnay-sous-Bois, la gestion des ressources humaines fait l'objet d'une démarche globale. Trois grands « chantiers » sont en cours : l'évaluation-notation des agents, la lutte contre l'absentéisme et le développement de la GPEEC.

Le fameux « Tout est dans tout » du philosophe grec Anaxagore illustre parfaitement les enjeux en matière de GRH de la ville d'Aulnay-sous-Bois : comment adapter en permanence les besoins de la ville en matière d'emplois, d'effectifs et de compétences ? Comment diminuer l'absentéisme ? Comment maîtriser la masse salariale ? Comment mobiliser et motiver les 2 560 agents territoriaux autour de valeurs partagées ? Comment donner les moyens de manager aux cadres ?... Face à ces enjeux, la DRH a bâti une stratégie approuvée par le bureau municipal en janvier 2005. « Cette stratégie s'inscrit dans la continuité de la politique RH mais a été développée en fonction de nouveaux besoins, explique Anne Harlé, DGA-RH. Ainsi, par exemple, le développement d'outils de contrôle de gestion de la fonction RH s'inscrit dans le souci d'une évaluation régulière de notre politique RH ». Les chantiers récents concernent la mise en place de l'entretien individuel d'évaluation des agents, la poursuite d'une politique de lutte contre l'absentéisme, le renforcement de la GPEEC qui s'appuie sur un système d'information RH (SIRH). Ce renforcement comprend la production de tableaux de bord RH, l'informatisation de la base agents par métier et par poste, et la réalisation d'un référentiel de compétences qui vient compléter le répertoire des métiers.

En ce qui concerne l'évaluation des agents, devenue opérationnelle en 2006, deux points sont à souligner par rapport à une démarche classique : elle s'est accompagnée de l'élaboration d'un code des valeurs et d'une réforme du système de notation.

GÉRARD GAUDRON,
MAIRE D'AULNAY-SOUS-BOIS

« Des politiques RH dynamiques et prospectives »

« Le service public évolue. Pour accompagner ces changements nécessaires, nous avons choisi de porter nos efforts sur des politiques RH dynamiques et prospectives s'appuyant sur une culture de l'évaluation et du contrôle de la performance. L'organisation de la DRH et les outils mis en place sont aujourd'hui le reflet de cette volonté. »



Le code des valeurs, finalisé par la direction générale en mai 2005, définit un socle de valeurs communes propres aux agents et aux cadres d'Aulnay-sous-Bois : respect, appartenance, exemplarité et conscience professionnelle, esprit d'équipe, disponibilité, développement durable pour les agents ; attitudes comportementales, sens des responsabilités, communication et dialogue, esprit d'équipe et solidarité, préparation, accompagnement de l'avenir et développement durable pour les managers... Le code a été présenté aux 300 cadres en mai 2006 et envoyé ensuite à chaque agent, à domicile. L'adhésion à ces valeurs et leur mise en pratique comptent dans l'évaluation et la notation de l'agent.

Par ailleurs, le système de notation a été revu. Une conversion de l'évaluation permet d'attribuer la note sur la fiche de notation. Chaque année, les compteurs sont remis à zéro : la note est fonction de l'atteinte des objectifs individuels, de la tenue du poste et de l'adhésion aux valeurs et non pas de la note obtenue l'année précédente.

Si du côté des partenaires sociaux, cette démarche a été diversement accueillie, il semble qu'elle a été comprise par la plupart des agents. « Notre approche a consisté à traduire des objectifs de service public en objectifs opérationnels pour chaque agent. Ainsi, leur action prend davantage de sens », explique Anne Harlé. L'analyse des évaluations réalisées en fin d'année est en cours. En 2008, un système de prime versée annuellement, en lien avec l'évaluation sera mis en place. Cette démarche est la clé de voûte d'un édifice mis patiemment en place par la DRH – qui compte 50 agents –, bouclant la boucle de la gestion des recrutements, des formations, des mobilités, des déroulements de carrière, du partage de la fonction RH avec le management des services.

Un observatoire de l'absentéisme

Un des autres volets de cette « boucle » est la lutte contre l'absentéisme, engagée il y a trois ans à la demande des élus et de l'encadrement des services techniques. Cette démarche

Un code des valeurs communes aux agents et cadres présenté aux 300 cadres en mai 2006.



gestion des ressources humaines

est partie d'un constat jugé préoccupant (forte augmentation du nombre d'agents en congés longue maladie, taux d'absentéisme global supérieur à 9 %). La réflexion s'est portée dans un premier temps sur l'analyse des causes de l'absentéisme. Un groupe projet, constitué avec les chefs de service les plus concernés, la DRH, le médecin du travail, l'assistante sociale, la responsable administrative paie, le responsable hygiène et sécurité a dégagé plusieurs explications : perte de repères de certains agents quant au sens de leur travail et leur place au sein de leur service, conditions de travail et organisation du travail pouvant être jugées inadaptées, difficultés d'anticipation des passerelles de mobilité sur les métiers jugés pénibles... Ensuite, différentes pistes de travail ont été explorées : Comment améliorer les procédures de traitement administratif de l'absentéisme ? Comment développer le sentiment d'appartenance à la collectivité ? Comment favoriser le suivi des agents les plus fragiles ou les plus exposés à certains risques et renforcer la prévention ? Les travaux du groupe projet ont permis à la DRH d'agir sur quatre leviers : fiabiliser les procédures de gestion administrative, notamment en définissant des



procédures de transmission des informations concernant les absences à la DRH ; assurer une mission de prévention auprès des agents fragiles ou particulièrement exposés ; agir sur le management à deux niveaux – modes de management et organisation du travail ; créer un observatoire de l'absentéisme. « Cet observatoire, qui est alimenté par le SIRH, nous permet de coordonner nos actions dans une approche pluridisciplinaire et de produire des statistiques régulières qui nous amènent à nous interroger sur les leviers d'action à mobiliser. Par exemple, depuis début 2006, nous avons établi un diagnostic ciblé sur le service du maintien à domicile, et cela commence à porter ses fruits », précise Anne Harlé.

Développer la GPEEC

La production régulière de tableaux de bord permet d'inscrire la collectivité dans une démarche prévisionnelle pour faire face aux enjeux de l'évolution de la structure démographique des services. Des réflexions sur la définition d'organisations cibles, sur les besoins en termes de compétences doivent permettre de gérer les départs de manière dynamique en garantissant l'adaptation la plus juste aux besoins de la population. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue de plus un des leviers d'action à moyen et long terme de la démarche de lutte contre l'absentéisme,

dans le contexte d'un allongement de la durée des carrières dû à la réforme des retraites. La démarche GPEEC est alimentée en grande partie d'analyses statistiques produites à partir du SIRH. Ces indicateurs concernent notamment les effectifs, les pyramides des âges par poste et métier, les projections de la masse salariale, l'évolution de l'absentéisme. Pour être efficace, cet outil nécessite de disposer d'un répertoire des métiers, de profils de poste et d'une actualisation permanente des données. Des changements qui peuvent sembler anodin à un chef de service, par exemple le changement de poste d'un agent au sein d'un même service, sont primordiaux pour la DRH. Anne Harlé prévoit donc d'engager une campagne de sensibilisation à la collecte des données auprès des différents services de la ville.

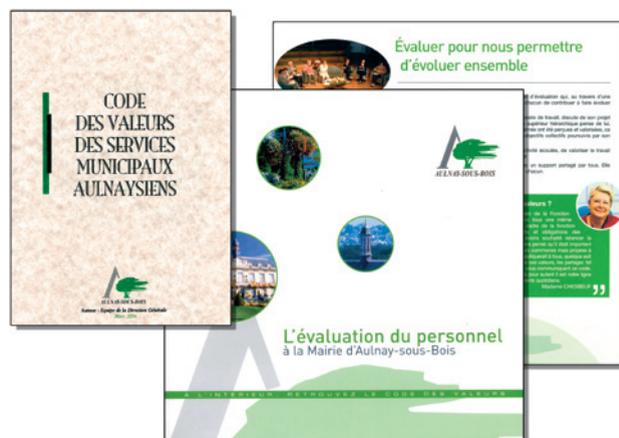
Un référentiel de compétences

Autre volet, toujours lié à l'information, « nerf de la guerre » de la GPEEC : l'intégration dans le SIRH de la base agents par poste et par métier. Opérationnelle depuis juin 2005, cette intégration au cœur de la « base de données agents » permet de faire immédiatement le lien entre l'agent et son métier et de recouper les informations contenues dans le SIRH (âge de l'agent, ancienneté sur le poste...).

Enfin, un autre volet venant renforcer la GPEEC est la réalisation, actuellement en cours, d'un référentiel de compétences, qui complétera le répertoire des métiers élaboré en 2002. Il s'agit de dresser un ensemble hiérarchisé des compétences liées aux emplois. Outil qualitatif de base, il doit permettre d'ajuster les besoins en compétences par la formation, la mobilité interne, le recrutement...

« Tout est dans tout », donc, et, comme le disait Sainte-Beuve : « vice-versa »...

Deux points caractérisent la démarche d'évaluation des agents d'Aulnay-sous-Bois : elle s'est accompagnée de l'élaboration d'un code des valeurs et d'une réforme du système de notation.



DIAGNOSTICS

Plusieurs plaquettes de la collection «Les diagnostics de l'emploi territorial» devraient paraître au 1^{er} trimestre 2007.

Elles concernent :

- la GPEEC en pratique dans les collectivités territoriales de la petite couronne. Cette plaquette décrit notamment la démarche relative au répertoire des métiers d'Aulnay-sous-Bois (voir article ci-contre). Cet opus inaugure une nouvelle collection consacrée aux pratiques des collectivités territoriales en matière de gestion des ressources humaines qui vise à favoriser l'échange de pratiques entre les collectivités ;
- le bilan social, données 2005 sur les collectivités de la petite couronne : une synthèse pour l'ensemble des collectivités et une synthèse pour les collectivités de moins de 50 agents ;
- la gestion du reclassement sous l'angle de la GRH.

L'ensemble de ces plaquettes, publiées sous forme papier, seront également disponibles sur les sites Extranet Ressources et Internet (www.cig929394.fr).

IAJ

Le numéro des Informations administratives et juridiques du mois de décembre 2006 (parution en janvier 2007), revue du CIG éditée et diffusée par la Documentation française, est entièrement consacré à l'actualité statutaire : création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, modification du cadre d'emplois des attachés territoriaux, revalorisation de la catégorie B type, assouplissement des quotas de promotion interne. Le numéro du mois de janvier 2007 (parution en février 2007) devrait être consacré à la nouvelle réforme de la catégorie C, sous réserve de la parution des décrets correspondants.

Gestion des ressources humaines : Observer pour agir !

Le CIG petite couronne élabore un Observatoire des ressources humaines en petite couronne. Un outil pour la GPEEC et le management dont l'efficacité dépendra de la mutualisation de données, autrement dit de la participation du plus grand nombre possible de collectivités.

« En matière de gestion des ressources humaines, une connaissance aussi précise de l'existant apparaît comme un préalable à toute démarche prospective », constate Nicole Duval, chef du service GPEEC du CIG. Ainsi, pour une collectivité de la petite couronne, pouvoir se comparer aux autres collectivités de même strate démographique et/ou de même type en termes de pyramide des âges par métier, de turn-over, d'effets de la formation, d'absentéisme, de temps de travail, de rémunération..., serait très précieux.

Pour répondre à ces attentes, le CIG petite couronne met en place un Observatoire des ressources humaines en petite couronne. Le CIG collecte, exploite et diffuse déjà, au travers notamment de la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » (synthèse des bilans sociaux, études sur les cadres d'emplois, les filières...), des données très riches. Toutefois, ces dernières restent insuffisantes, notamment dans le contexte des départs massifs à la retraite dans la FPT. « Nous allons donc aller plus loin dans la mutualisation et la diffusion des données en petite couronne », explique Nicole Duval.

Certaines données déjà en ligne

Le CIG a déjà commencé à mettre en ligne les données chiffrées disponibles sur le site Extranet Ressources. Ces dernières sont présentées par cadre d'emplois : effectifs, pyramides des âges, âges moyens de départs à la retraite – basées sur les données de la CNRACL – et données relatives aux concours de la FPT en petite couronne. Avantages par rapport aux données publiées sur papier : elles sont disponibles en permanence et mises à jour régulièrement. Les données sur les concours permettent de constater, pour ne citer qu'un exemple, que si 140 postes étaient ouverts au concours d'éducateur spécialisé en 2005, seulement 112 personnes ont été déclarées admises, ce qui ap-

porte une première indication sur les problèmes de recrutement dans ce domaine.

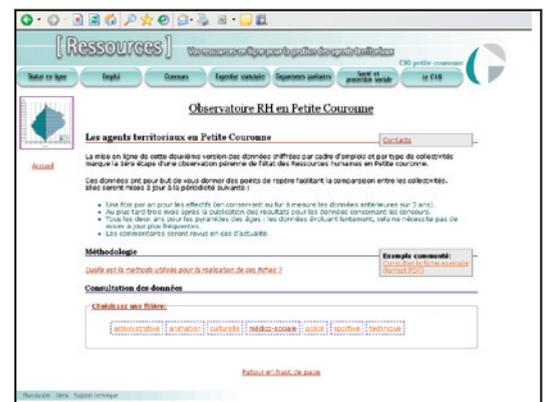
Une concertation annuelle attendue

Une nouvelle étape de ce projet d'Observatoire sera franchie à l'occasion de la prochaine concertation annuelle sur l'emploi territorial du CIG, qui se tiendra en 2 séances, les 30 janvier et 1^{er} février 2007. Son thème : en quoi l'observation et les études en ressources humaines peuvent être utilisées comme outil décisionnel concret dans l'élaboration d'une politique de gestion des ressources humaines ? Cette problématique sera déclinée au travers des axes suivants : concevoir son Système d'Information RH, manier des indicateurs et analyser les données. Une illustration sera faite à partir de l'exemple de la prévention de l'absentéisme. Les enjeux et les applications concrètes de cette thématique seront évoqués à l'occasion d'une table ronde rassemblant collectivités et représentants du CIG. « Pour réussir ce pari, il est indispensable que les collectivités se mobilisent afin que l'on puisse mutualiser les données disponibles, estime Nicole Duval. Nous pourrions ainsi réellement accomplir la mission précisée à l'article 14* du projet de réforme de la FPT. »

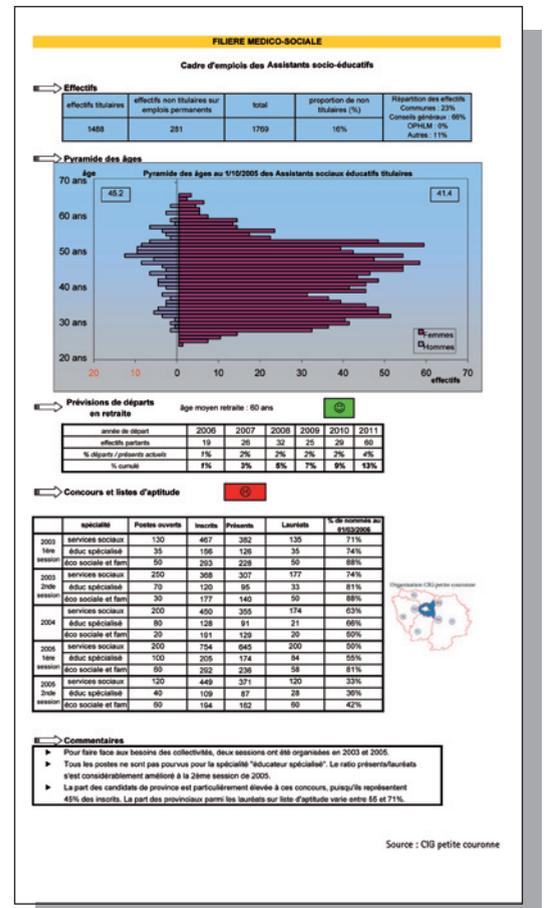
L'équipe du service GPEEC

Une chef de service, deux chargées d'études et une consultante GPEEC.

Contact : Nicole Duval, chef du service GPEEC, Tél. : 01 56 96 80 93, n.duval@cig929394.fr



Des données concernant l'Observatoire RH en petite couronne sont déjà en ligne sur le site Extranet Ressources (rubrique Emploi).



* « Les centres de gestion (...) sont chargés d'établir (...) un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement (...) ».

Questions-réponses statutaires

Grève – préavis – sanctions disciplinaires

Les fonctionnaires qui participent à un mouvement de grève déclenché sans préavis régulièrement déposé par une organisation syndicale peuvent-ils être sanctionnés par leur employeur ?

Les articles L. 521-2 à L. 521-6 du code du travail réglementent certaines modalités de l'exercice du droit de grève dans les services publics. Ces dispositions concernent les personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ainsi que les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés, lorsque ces structures sont chargées de la gestion d'un service public.

Il résulte clairement de l'article L. 521-3 du code du travail que la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Celui-ci doit émaner de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Il doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Enfin, les parties sont tenues de négocier pendant la durée de ce préavis.

L'inobservation de ces obligations entraîne l'application, sans autre formalité que la communication du dossier, des sanctions prévues par les statuts ou les règles régissant les personnels intéressés, à l'exception de la révocation et de la rétrogradation qui ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable (article L. 521-5).

Toutefois, la rigueur de ces dispositions législatives est tempérée par l'interprétation qu'en a donnée la jurisprudence. En effet, depuis un arrêt Ciejka du Conseil d'Etat du 8 janvier 1992, le juge administratif considère que la participation des agents à une grève irrégulièrement déclenchée par un syndicat n'est pas constitutive d'une faute, dès lors qu'il n'est pas établi que leur attention ait été appelée sur la nécessité de vérifier que le préavis était régulier et qu'ils n'ont par suite pas méconnu sciemment ces dispositions. Dans une réponse ministérielle à la question écrite d'un parlementaire, le ministre de la fonction publique a récemment rappelé ces principes qui constituent aujourd'hui l'état du droit relatif à l'exercice du droit de grève dans les services publics.

Les réponses à 3 questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

Références :

Articles L. 521-2 à L. 521-6 du code du travail
Conseil d'Etat, 8 janvier 1992, M. Ciejka et autres.
Réponse du ministre de la fonction publique à la question écrite n° 96478 du 13 juin 2006, publiée au Journal officiel de l'Assemblée nationale du 26 septembre 2006.

Directeurs de police municipale – Conditions d'intégration dans le cadre d'emplois

Les fonctionnaires de police de catégorie B assurant actuellement la direction d'un service de police municipale sont-ils obligatoirement intégrés le 18 novembre 2006 dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ?

NON. L'intégration de ces personnels dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale n'est pas automatique mais subordonnée au respect d'un certain nombre de conditions, qui tiennent à la situation statutaire personnelle des intéressés et/ou à la structure du service de police municipale auquel ils appartiennent.

Seuls les fonctionnaires titulaires membres du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale qui comptent, au 18 novembre 2006, trois années de services effectifs dans ce cadre d'emplois, et qui assurent par ailleurs la direction d'un service de police municipale d'au moins 40 agents, sont intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, sans examen professionnel, à la date du 18 novembre 2006 (article 28 du décret du 17 novembre 2006 portant statut particulier des directeurs de police municipale).

Dans tous les autres cas, l'intégration est subordonnée à la réussite à un examen professionnel et ne prend effet qu'à compter de la date d'admission à cet examen.

Les chefs de service de police municipale de classe supérieure et de classe exceptionnelle qui n'assurent pas la direction d'un service de police d'au moins 40 agents mais qui comptent, au 18 novembre 2006, trois années de services effectifs en qualité de titulaire dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, sont intégrés, s'ils réussissent l'examen professionnel, à la date d'obtention de celui-ci (article 25 du statut particulier).

Les agents non titulaires qui, au 18 novembre 2006, occupent depuis au moins trois ans un emploi de

direction de la police municipale comportant une police d'au moins 40 agents, qui sont titulaires des diplômes exigés pour se présenter au concours externe et qui réussissent l'examen professionnel, sont également intégrés dès leur date d'admission à cet examen professionnel (article 26 du statut particulier).

Enfin, les titulaires d'emplois spécifiques créés sur le fondement de l'article L. 412-2 du code des communes remplissant un certain nombre de conditions sont intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, sous réserve de leur réussite à l'examen professionnel et à la date d'admission à ce dernier (article 27 du statut particulier).

Ces examens professionnels seront organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale.

Références :

Décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale (articles 25 à 32).

Horaires de travail – femmes enceintes

Une attachée de conservation contractuelle a-t-elle droit à des aménagements d'horaires en raison de son état de grossesse ?

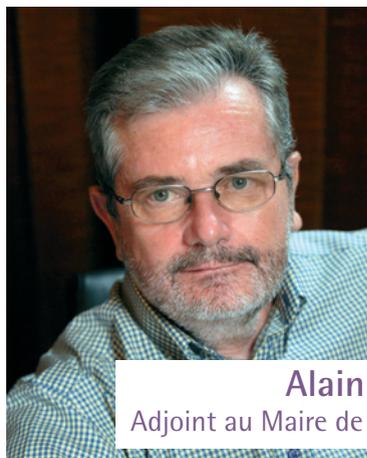
OUI. Des aménagements dans les horaires de travail en raison de la grossesse font partie des droits applicables à l'ensemble des agents. La circulaire relative au congé de maternité et aux autorisations d'absence des agents de la fonction publique territoriale prévoit en effet que des facilités dans la répartition des horaires de travail sont accordées par l'autorité territoriale, sur demande des intéressées, à tout agent féminin. Il convient de préciser toutefois que ces facilités sont octroyées par l'autorité hiérarchique en tenant compte des nécessités des horaires des services, et sur avis du médecin chargé de la prévention. Elles sont prévues à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, et ne sont pas récupérables.

Référence :

Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.

Alain Rouault, adjoint au Maire de Saint-Ouen, chargé de l'administration, du personnel communal et des finances, membre du CSFPT

« Les missions facultatives du CIG semblent bien adaptées aux problématiques rencontrées par les collectivités. »



Alain Rouault,
Adjoint au Maire de Saint-Ouen

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la Ville de Saint-Ouen ?

Située aux frontières de Paris et des Hauts-de-Seine, Saint-Ouen est une ville implantée dans une zone en pleine évolution économique et urbaine. Economiquement, la ville est très dynamique comme en témoigne l'implantation récente de nombreux sièges sociaux de grandes entreprises : Citroën, Danone, l'Oréal, Nokia..., sans compter les implantations plus anciennes, notamment Alstom Transports.

Concernant la politique urbaine, le projet des Docks devrait permettre l'aménagement d'un territoire représentant 100 hectares, un quart de la surface de la ville avec notamment un parc paysager, des logements, des activités du tertiaire et des équipements publics.

Saint-Ouen est également une ville ouvrière avec une politique de services aux habitants très importante : centres municipaux de santé, conservatoire de musique, classes de neige... Pour ce qui est de l'habitat, la ville compte 40 % de logements sociaux, un habitat ancien progressivement rénové, et développe une diversification des logements.

Enfin, il est important de souligner que Saint-Ouen regagne des habitants, avec aujourd'hui plus de 40 000 habitants.

Vous avez passé convention avec le CIG pour des prestations facultatives proposées par le CIG : le conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail, l'assurance statutaire et la mission remplacement. Comment les jugez-vous ?

Concernant la première, nous avons fait appel au CIG car nous n'avons pas trouvé la solution en interne. Et c'est une très bonne chose puisque l'ACFI du CIG, en lien avec notre ACOMO, nous apporte un conseil pertinent et neutre pour la mission d'inspection et l'élaboration, notamment, du document unique.

Nous sommes également très satisfaits du contrat d'assurance des risques statutaires négocié par le CIG pour le compte des collectivités intéressées.

Pour ce qui est du contrat remplacement, nous avons signé une convention afin d'anticiper d'éventuels besoins.

Connaissez-vous les autres missions facultatives du CIG dans le domaine de la santé et la protection des agents, ainsi que dans celui du recrutement ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Oui. Cependant, nous n'avons pas de besoins dans le domaine de la médecine professionnelle et préventive, ni dans le service social des personnels car nous avons déjà un médecin et une assistante sociale.

Concernant le conseil en GPEEC et le conseil en recrutement, nous ne nous interdisons pas d'y faire appel le moment venu, le CIG présentant notamment l'avantage de bien connaître l'environnement territorial.

De manière générale, les missions facultatives du CIG semblent bien adaptées aux problématiques rencontrées par les collectivités.

Vos gestionnaires du personnel utilisent l'assistance juridique statutaire, SVP Statut, et participent aux « Rencontres des gestionnaires ». Quel regard portez-vous sur ces prestations ?

C'est un peu notre premier réflexe lorsqu'un problème statutaire se pose : consulter le CIG ! Nous en sommes très satisfaits.

Le CIG organise régulièrement des « Petits déjeuner de l'emploi territorial », conférences-débats destinées aux élus de la petite couronne. Qu'en pensez-vous ?

Je n'y suis jamais encore venu, mais je ne manque pas la lecture des comptes-rendus. C'est une très bonne initiative du CIG.

Saint-Ouen a participé à la 3^e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance organisé par et au CIG le 18 juin dernier. Qu'en avez-vous pensé ?

Ce salon est une initiative très intéressante, Saint-Ouen devant faire face, comme la plupart des collectivités, à des difficultés de recrutement dans le secteur de la petite enfance. Nous essayons de développer les formations en interne mais cela reste insuffisant pour satisfaire tous nos besoins.

Le Salon 2006 nous a permis de rencontrer 115 personnes et de nouer des contacts. Nous avons également noté une forte demande de contrats d'apprentissage et nous y réfléchissons.

Saint-Ouen

- www.ville-saintouen.fr
- 40 000 habitants
- 1 800 agents territoriaux