

Collectivités

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

Trimestriel # 22 - juillet 2007

Edito



Des initiatives appréciées

Le Salon des Métiers de la Petite Enfance est une initiative que vous semblez apprécier si l'on en juge le nombre d'exposants présents et les enquêtes que nous menons à l'issue de chaque édition.

C'est pour satisfaire également vos besoins en matière de GRH que nous développons nos missions dites « facultatives ».

A cet égard, la prestation de conseil en orientation professionnelle proposée par le CIG depuis l'année dernière semble très bien adaptée puisqu'elle connaît une montée en puissance très forte.

De la réorganisation de services liée à l'évolution des missions au reclassement pour raison de santé, cette démarche constitue un outil efficace visant à accompagner un agent dans un projet de mobilité.

J'ai donné consigne à la direction de l'emploi pour qu'elle se tienne à votre disposition et réponde à toutes vos questions.

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

Le chiffre

38

C'est le nombre d'agents concernés par la prestation de conseil en orientation professionnelle du CIG lors du 1^{er} semestre 2007

Enjeux

4^{ème} édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance : 67 exposants, 1 000 visiteurs



page 2 >>>

Le 22 juin dernier, le beau temps était absent. Pour autant, cela n'a pas empêché de nombreux visiteurs d'être présents au Salon des Métiers de la Petite Enfance, organisé au et par le CIG petite couronne, pour rencontrer les 67 exposants de cette 4^{ème} édition.

GRH



page 4 >>>

Fontenay-sous-Bois :
l'humain,
au cœur du
service
public

Expertise



page 6 >>>

Avancement
de grade :
adieu
quotas,
bonjour
ratios !

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Catherine
Margaté,
maire de
Malakoff,
conseillère
générale des
Hauts-de-Seine



Salon des Métiers de la Petite Enfance : et de quatre !

Le 22 juin dernier, la 4^{ème} édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance, organisé au et par le CIG, a attiré 1 000 visiteurs et 67 exposants, démontrant une nouvelle fois son intérêt.



Comme les précédentes éditions, le Salon des Métiers de la Petite Enfance 2007, organisé au et par le CIG le vendredi 22 juin dernier, visait à répondre aux besoins des collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne en matière de recrutement d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrices.

Les 1 000 visiteurs ont pu rencontrer 67 exposants : 17 collectivités des Hauts-de-Seine, 17 de la Seine-Saint-Denis, 14 du Val-de-Marne, 16 centres de formation aux métiers concernés, le CIO de Pantin, l'antenne validation des acquis professionnels de Villemomble et le CIG.

Cette année, le CIG a renforcé l'information au public en éditant un « guide du visiteur », de nouvelles fiches métiers liés de la petite enfance et aux services à la personne (assistant d'éducation, aide à domicile, animateur de loisirs, assistante maternelle...) et a organisé différemment le salon en consacrant une salle aux centres de formation.

Le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, et Ghyslaine Giacalone, conseillère municipale de Romainville et administratrice du CIG, ont rendu visite aux exposants.



La vidéo du Salon

Le CIG petite couronne a réalisé un reportage vidéo de 4 minutes visible sur les sites Internet (www.cig929394.fr) et Extranet Ressources.



Le président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, a salué, comme chaque année, les exposants.



Issy-les-Moulineaux (92)

Paulette Deville,
coordinatrice petite enfance

« Nous venons au salon depuis l'origine, en 2004. Cette année, nous recherchons surtout des EJE et des auxiliaires de puériculture. Nous avons obtenu quelques bons contacts. Ça vaut la peine de venir même si nous ne faisons qu'un recrutement car c'est très difficile de trouver des professionnels de la petite enfance.

La ville d'Issy-les-Moulineaux présente pourtant de nombreux atouts pour ces professionnels avec plus de 20 structures. De plus, ces dernières restent à taille humaine, la plus grande comprenant 60 berceaux. Il y a également un projet pédagogique solide, une grande ouverture d'esprit, une grande marge de manœuvre, une grande autonomie. Enfin, c'est une ville voisine de Paris très dynamique. »

Etaient également présentes sur le stand :

Marie Rousseau,
puéricultrice,
directrice de crèche



Florence Brouchon,
éducatrice
de jeunes enfants,
directrice
de halte garderie



Champigny-sur-Marne (94)

Gilbert Flament, directeur enfance et petite enfance

« Champigny-sur-Marne est présente depuis la première édition de ce salon. La première année, en 2004, nous venions nous présenter... Les années suivantes, nous nous sommes organisés avec la ferme intention de recruter, ce que nous avons fait. Le salon est également un bon moyen d'échanger avec les collègues, notamment sur la formation en alternance. On reviendra l'année prochaine. »

Isabelle Pocard, coordinatrice petite enfance

« Cette année, nous recherchons surtout des auxiliaires de puériculture. La ville offre aux professionnels de la petite enfance une politique petite enfance dynamique. Notre projet d'établissement, existant depuis 20 ans, est complètement centré sur l'enfant : respect du développement de l'autonomie, du rythme de chacun, adaptation des adultes aux enfants... »



Sandrine Hinard, éducatrice de jeunes enfants

« Notre projet d'établissement est basé sur le rythme individuel de chaque enfant. Ainsi, nous pratiquons le sommeil à l'extérieur sous des barnums pour garantir un sommeil de qualité et en conséquence un éveil de qualité »



Francine Alvarez, auxiliaire de puériculture

« Nous avons également une « crèche verte » de deux jours pour les enfants de 2 ans et demi/3 ans. Nous travaillons sur la problématique de la séparation enfant-parent. »



Saint-Denis (93)

Christine Cadei,
directrice de crèche



« C'est la quatrième fois que Saint-Denis est présent à ce salon. Cette année, nous cherchons à recruter des auxiliaires de puériculture, des éducatrices de jeunes enfants et des directrices de crèches. Nous avons eu quelques contacts intéressants mais il semble y avoir moins de monde que l'année dernière. Le mauvais temps n'aide pas... Mais ça vaut la peine de venir car les années précédentes nous avons pu recruter grâce à ce salon. Je note également qu'il y a beaucoup de jeunes avec des CAP petite enfance ; malheureusement, il y a de moins en moins de débouchés pour ce diplôme. »

Stéphanie Remacle,
psychologue



« A Saint-Denis, les conditions de travail sont particulièrement intéressantes. Nous avons tout d'abord une bonne écoute de la part de la direction petite enfance. Ensuite, les agents ont une semaine de RTT pour quatre mois d'activité. La politique de formation inclut des formations en intra mais aussi en alternance. Dans les multi accueil, nous avons un agent pour cinq enfants. S'agissant des psychologues, une présence est assurée sur chaque établissement. Nous travaillons auprès des équipes, des enfants et des parents. Me vient également à l'esprit le rôle pédagogique très important assumé par les EJE, ce qui est très motivant pour elles. »



PARTENARIAT

Depuis quelques mois, des rapprochements ont lieu entre la CRAMIF (caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France) et le CIG dans l'intention d'une mise en commun des moyens mutuels dans le cadre des politiques de prévention des risques professionnels.

Une convention de partenariat est en cours d'élaboration, dont le but est d'optimiser le service rendu aux collectivités territoriales. Trois thèmes communs mobilisateurs ont été définis prioritairement :

- le risque routier,
 - les cancers d'origine professionnelle,
 - les troubles musculo-squelettiques.
- La signature de cette convention est prévue pour novembre prochain.

PUBLICATIONS



Une nouvelle édition du Statut général des fonctionnaires territoriaux, dans sa version applicable au 1^{er} juillet 2007, est prévue pour cet été. Réalisée par le CIG petite couronne, elle sera éditée et diffusée par la Documentation française. Cet ouvrage, dont la dernière édition date de 2002, rassemble la plupart des dispositions législatives dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, la revue Les informations administratives et juridiques de juin 2007, à paraître début juillet, comportera notamment les dossiers suivants :

- le nouveau régime de cumul d'activités des agents publics,
- la création du cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

Fontenay-sous-bois

L'humain, au cœur du service

La ville de Fontenay-sous-Bois a placé l'humain au centre de sa politique de gestion des ressources humaines. Par culture et aussi par souci d'efficacité : agents motivés, agents efficaces et fidélisés !

A Fontenay-sous-Bois, ville de plus de 50 000 habitants du Val-de-Marne, les quelque 1 500 agents municipaux sont placés au cœur du service public. « Ce qui veut dire que la culture de la ville, portée par le maire et l'équipe municipale et à laquelle adhèrent les cadres, privilégie l'adhésion plutôt que la contrainte », souligne Gonzalo Dorado, DGAS chargé du personnel. Ainsi, le renforcement de la professionnalisation des agents, et notamment des cadres, engagé depuis 2001 par la nouvelle équipe municipale s'est fait doucement mais sûrement, avec le soutien de tout le personnel. « Nous sommes dans une période de grande transformation de l'organisation des services ».

Pour accompagner ces changements, le rôle de la DRH s'est accru et de nombreux chantiers ont été lancés, non bien sûr sans difficultés qui tiennent à la résistance au changement, aux habitudes... Des procédures ont été mises en place. « Nous avons par exemple replacé la DRH dans le processus de recrutement, explique la directrice des ressources humaines,

Myriam Khemissi. Nous sommes dans une logique de partage de la fonction RH : les services sont libres de définir leurs besoins, les profils de postes... mais la DRH resitue le besoin dans un contexte budgétaire et statutaire ».

Si des recrutements de cadres extérieurs ont eu lieu, Fontenay-sous-Bois met l'accent sur la mobilité et la promotion internes.

A chaque demande de mobilité, qu'elle soit volontaire ou involontaire, en raison d'un reclassement pour raison de santé par exemple, le service développement des RH

adopte une approche globale s'appuyant sur l'agent en tant qu'acteur de son parcours professionnel. En fonction des vacances de postes et de la demande de l'agent, de 2 à 5 entretiens sont organisés. Une démarche active est demandée à l'agent en recherche de mobilité. Il peut ainsi être amené à effectuer des enquêtes métiers en ayant élaboré un questionnaire. A lui également d'interroger des collègues, de se documenter, de se renseigner sur les formations nécessaires... S'il le faut, un stage en interne avec évaluation est organisé. « C'est une opération que nous avons démarrée fin 2006, précise la directrice des ressources humaines. Il s'agit en général de stages de 3 mois. Nous donnons les moyens au service de l'agent pour qu'il puisse libérer ce dernier. Pour l'instant, 4 agents sont concernés. Un animateur va devenir cuisinier, un agent des espaces verts menuisier... » Par ailleurs, lorsqu'un agent de la filière technique veut passer dans la filière administrative, des tests bureautiques sont effectués. Fontenay-sous-Bois avait même été la première collectivité à faire appel au CIG petite couronne pour sa mission facultative de conseil en orientation professionnelle, en 2005. Elle avait concerné 2 agents. Le premier venait de la filière animation et devait être réintégré après une disponibilité. Cependant, des problèmes de santé l'empêchaient de reprendre une activité dans le domaine souhaité (la photographie). Il a donc été affecté à un poste ad-



JEAN-FRANÇOIS VOGUET,
SÉNATEUR-MAIRE
DE FONTENAY-SOUS-BOIS



Fontenay-sous-Bois :
une ville à vivre

« La Ville de Fontenay-sous-Bois a développé une offre importante de services à la population. Cela lui est reconnu. C'est aussi pour cela que le personnel municipal de tout statut et de toute filière est présent en grand nombre dans la collectivité. Celui-ci est supérieur à bien des villes de même strate. Il nous a donc fallu apporter une attention particulière à toute cette diversité et en faire une source d'enrichissement de la vie locale.

Cela porte d'abord sur la valorisation du service public auquel nous sommes très attachés. Les personnels territoriaux s'y engagent pleinement pour faire vivre les services au plus proche des besoins de la population : besoins sociaux tels que les questions de la garde des enfants mais aussi de leurs besoins éducatifs ou bien encore du sport et des nombreuses et très diversifiées activités culturelles.

C'est la rencontre du service public, de ses nécessités pour la population et le respect des droits des personnels qui fait de Fontenay-sous-Bois une ville humaine, une ville à vivre pour tous.

public

Afin de modifier le regard sur le handicap pour permettre aux agents handicapés d'accéder à un nouvel emploi, de s'y maintenir et de progresser, la DRH de Fontenay-sous-Bois, avec l'appui d'un groupe projet et d'une société extérieure, a organisé en juin 2006 une journée de sensibilisation auprès des agents non handicapés.



ministériel. Le deuxième agent, ATQ, exerçait ses compétences dans le secteur de l'entretien et de la restauration mais ne pouvait plus le faire pour des raisons de santé. Un poste administratif lui a été trouvé dans lequel l'agent avait déjà eu une expérience professionnelle dans le privé, avant son intégration dans la FPT.

Ces initiatives sont appréciées, d'autant plus que les agents de Fontenay-sous-Bois semblent très attachés à leur ville et envisagent peu de mutations externes. C'est également dans ce contexte qu'une journée de sensibilisation à la thématique du handicap a été organisée par la DRH en juin 2006 avec l'appui d'un groupe projet et d'un prestataire extérieur. Objectif : modifier le regard sur le handicap pour permet-

Organisation de la DRH de Fontenay-sous-Bois

- Service développement des RH : 5 agents
- Service Formation : 4 agents
- Service médecine de prévention : 2 agents
- Assistante sociale : 2 agents
- Service gestion administrative des personnels : 15 agents

Fontenay-sous-Bois

www.fontenay-sous-bois.fr

- 51 264 habitants

- Agents titulaires : 1129

- Agents non-titulaires : 334

tre aux agents handicapés d'accéder à un nouvel emploi, de se maintenir dans cet emploi et de progresser. La matinée a été consacrée à la présentation des différents dispositifs puis d'une mise en situation professionnelle par groupe dans quatre ateliers. L'après-midi a permis à chaque groupe d'aborder son vécu en la matière, restituer une synthèse des échanges et formuler des propositions.

La promotion interne est également encouragée à Fontenay-sous-Bois. « Nous assurons un accompagnement des agents pour les examens professionnels d'adjoint administratif et de rédacteur en organisant des préparations à l'écrit et à l'oral en intra », indique Myriam Khemissi. « Cela crée une émulation entre les agents, ce qui est une bonne chose », ajoute le DGAS.

Ces formations entrent dans le cadre du plan pluriannuel de formation établi sur 3 ans. La ville mise beaucoup également sur la formation au management destinée aux cadres. Deux journées de sensibilisation aux problématiques de management ont été par exemple conduites en 2004 et 2005. « Nous avons fait appel à un prestataire qui faisait intervenir des comédiens qui jouaient des situations de management selon les analyses et les préconisations du public, constitué par la quasi-totalité des cadres de Fontenay, raconte Gonzalo Dorado. Cela a été très riche d'enseignements et a permis notamment de dédramatiser certaines situations, chacun constatant que les difficultés qu'il croyait être le seul à éprouver étaient en fait partagées par ses collègues. Et puis cela crée de la cohésion ».

Une cohésion d'autant plus importante que la fonction RH est en constante évolution du fait d'un environnement contraignant : réglementation, réduction des coûts, optimisation des ressources... Pour anticiper, la DRH mène des chantiers dans le domaine de la GPEEC : rédaction de fiches métiers, de fiches de postes, réflexion sur la SIRH... « La plupart des fiches de postes sont achevées et sont consultables sur l'Intranet, précise Myriam Khemissi. Concernant les fiches métiers, nous sommes appuyés sur le répertoire des métiers du CNFPT en le complétant et nous avons inclus les risques professionnels avec l'aide de notre médecin de prévention. Les fiches métiers de l'ensemble d'une DGA vont bientôt être présentées ».

« Bref, les choses bougent, constate Gonzalo Dorado. Et la majorité des gens apprécie. La DRH est de plus en plus sollicitée par les différents services et directions pour apporter conseils et recommandations en matière d'organisation, de management... C'est une forme de reconnaissance appréciable ». Cette reconnaissance, Gonzalo Dorado la vit également de la part des organisations syndicales dans le cadre du CTP. « Notre CTP est une instance très vivante, qui tient non seulement 3 à 4 réunions par an mais avec lequel de nombreux « points d'étape » sont effectués. Nous informons également le personnel par le biais de réunions... Les débats sont parfois vifs mais toujours constructifs et fondés sur un respect mutuel ». Décidément, l'humain n'est pas un vain mot à Fontenay-sous-Bois.

INFORMATION

L'AIDIL, association agréée par le ministère de l'Intérieur pour la formation des élus, organise le mardi 16 octobre 2007 au CIG, salle Caravelle, une journée d'information sur la communication en période pré-électorale, le financement électoral et les comptes de campagne. Animée par Maître Landot, avocat au barreau de Paris, cette journée doit permettre aux élus et à leurs collaborateurs de disposer des connaissances sur le droit régissant la communication des collectivités en période pré-électorale et de faire le point sur les différents aspects réglementaires du financement électoral et des comptes de campagne. Les bulletins d'inscription seront adressés aux collectivités début septembre. Les bulletins d'inscription sont disponibles en adressant un courrier à l'AIDIL 15, rue Boileau BP 855 78008 Versailles cedex ou par courriels : aidil@cigversailles.fr ou relationscollectivites@cig929394.fr

QUALITE

Les résultats de l'enquête qualité menée par le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale auprès des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne a fait l'objet d'une synthèse qui devrait être diffusée à la mi-juillet notamment sur le site Extranet.

LA COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

ENQUÊTE QUALITÉ

Synthèse des résultats de l'enquête qualité CRI

Un premier résultat positif de l'enquête de la Commission de Réforme Interdépartementale (CRI) a été obtenu en 2006. Elle a permis de mieux connaître les attentes des citoyens et de mieux cibler les actions de la petite couronne.

Le second résultat concerne le fait que le secrétariat de la commission de réforme de la CRI sur la petite couronne a été créé en 2006. Il a permis de mieux connaître les attentes des citoyens et de mieux cibler les actions de la petite couronne.

Une mobilisation importante des collectivités

- 80 collectivités territoriales ont répondu à l'enquête, soit plus d'un tiers.
- 40 % des communes et 100 % des établissements publics ont participé à l'enquête.
- Les participations représentent de 10 à 100 % des communes de la petite couronne.

Collectivité	Nombre de collectivités ayant répondu à l'enquête	Nombre de collectivités de la petite couronne
COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE	80	40
COMMISSION GÉNÉRALE	3	3
DRH	4	21
COM-CRI	3	137
SPÉCIAL GÉNÉRAL ET SPÉC	13	146
Diversité	64	212

Avancement de grade : adieu **quotas**, bonjour **ratios** !

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale met fin aux quotas d'avancement de grade en les remplaçant par des ratios « promus-promouvables ». Ce nouveau système donne plus de liberté aux employeurs publics en matière de GRH. Explications.

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 a remplacé les quotas d'avancement de grade par un système de ratios « promus-promouvables ». Dorénavant, « le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois (...) à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois (...) est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire (CTP) ».

Ce système s'applique immédiatement sans que soit nécessaire la modification préalable des statuts particuliers de certains cadres d'emplois de catégories A et B qui mentionnent encore des quotas d'avancement de grade.

Tous les cadres d'emplois sont concernés à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Un taux compris entre 0 et 100 %

Chaque collectivité est donc désormais libre de déterminer ses propres ratios, après avis du CTP, en prenant en compte non plus tous les effectifs de grades mais seulement le nombre d'agents promouvables au grade concerné. Les possibilités de nomination au grade supérieur ne sont plus limitées par un pourcentage de l'effectif du cadre d'emplois mais par un taux applicable à l'effectif des agents qui remplissent les conditions d'avancement de grade fixées par les statuts particuliers. Aucune nomination ne pourra être prononcée en 2007 si préalablement l'assemblée délibérante n'a pas délibéré sur ces ratios.

Une circulaire de la DGCL du 16 avril dernier, qui commente les principales dispositions de la loi, a précisé le dispositif.

Tout d'abord, il n'est pas prévu de fixer un ratio minimum ou maximum par voie réglementaire. Chaque assemblée délibérante a par conséquent la possibilité de déterminer un taux de promotion compris entre 0 et 100 % selon les critères

et contraintes propres à la collectivité : pyramide des âges des fonctionnaires territoriaux qu'elle emploie, nombre d'agents promouvables, politique en matière de création d'emplois et d'avancement, crédits budgétaires...

Pour les nominations aux grades d'avancement

Une collectivité pourra créer un ratio là où il n'existait pas de quota ou au contraire supprimer toute limitation d'avancement à certains grades auparavant encadrés par des quotas. Elle n'est pas obligée de revoir chaque année la délibération qui fixe les ratios. Le ratio adopté correspond au nombre maximum de fonctionnaires pouvant être nommés à ce grade d'avancement. Pour autant, il ne contraint pas l'autorité territoriale à nommer la totalité de ces fonctionnaires. Le ratio ainsi défini s'applique seulement lors des nominations aux grades d'avancement, ce qui implique de suivre préalablement la procédure habituelle : recensement des fonctionnaires promouvables, propositions d'inscription au tableau annuel d'avancement soumises pour avis à la commission administrative paritaire (CAP) compétente, arrêté de l'autorité territoriale dressant le tableau annuel d'avancement, nomination d'un ou de plusieurs fonctionnaires inscrits sur ce tableau, dans des emplois correspondant au grade considéré et dont la déclaration de vacance a été publiée. S'agissant de l'avancement de grade « au choix »,

selon l'article 79 modifié de la loi du 26 janvier 1984, en plus de la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent doivent être pris en compte dans les critères d'avancement.

Enfin, il est important de signaler que ce nouveau système lève les obstacles que pouvaient, le cas échéant, rencontrer les fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement soumis antérieurement à un quota, et qui cherchaient une mutation. Celle-ci ne pouvait effectivement être prononcée que dans une collectivité dont l'effectif de ce même grade d'avancement demeurait inférieur au quota. Le nouveau système des ratios, dans la mesure où il encadre non plus l'effectif du grade d'avancement mais le nombre de nominations de fonctionnaires pouvant y être promu à partir du ou des grades inférieurs, apparaît totalement neutre au regard des nominations par voie de mutation externe de fonctionnaires déjà titulaires du grade d'avancement.

A titre d'information, le CTP placé auprès du CIG a consacré plus particulièrement sa séance du 5 juin dernier à l'examen des ratios proposés par les collectivités et établissements publics relevant de ce CTP. Trente-trois ont adressé leurs propositions. Vingt-un d'entre eux ont choisi en 2007 d'élargir les possibilités de nomination en fixant un taux de 100 %.



Questions-réponses statutaires

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

Collaborateur de cabinet – Occupation d'un emploi fonctionnel

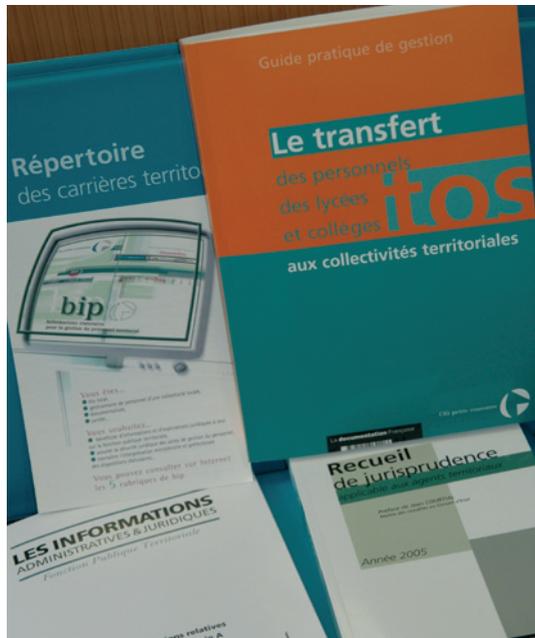
Un collaborateur de cabinet peut-il envisager occuper un emploi fonctionnel au sein de sa propre collectivité ?

OUI. Sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'accès propres à l'occupation de cet emploi fonctionnel et de respecter la procédure suivante. Il faut distinguer deux hypothèses. Si le collaborateur de cabinet est un fonctionnaire détaché dans un emploi de cabinet de sa collectivité, l'autorité territoriale doit au préalable mettre fin à ce détachement et détacher l'intéressé dans l'emploi fonctionnel, après avis de la commission administrative paritaire, sous réserve bien sûr qu'il remplisse les conditions prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine ainsi que les dispositions réglementaires régissant le détachement dans cet emploi fonctionnel de direction. Cette procédure est indispensable dans la mesure où la qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation dans un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement public. Si le collaborateur de cabinet n'est pas fonctionnaire mais agent non titulaire, l'autorité territoriale doit au préalable mettre fin à son contrat et le recruter par recrutement direct dans l'emploi fonctionnel de direction. Toutefois, il faut savoir qu'un nombre limité d'emplois fonctionnels sont ainsi accessibles par la voie du recrutement direct. Il s'agit des emplois les plus importants des collectivités tels que par exemple les emplois administratifs de direction des services des départements et des régions ou l'emploi de DGS des communes de plus de 80 000 habitants. Par ailleurs, ce mode de recrutement n'est possible que si l'intéressé justifie, soit d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent, soit de l'exercice pendant cinq ans au moins de fonctions du niveau de la catégorie A dans un établissement ou une administration publics ou de fonctions de cadre au sens de la convention collective de travail dont il relevait.

Références :

- Article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
- Article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

- Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction.
- Décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois techniques de direction.



Agent mis à disposition – Elections professionnelles

Un fonctionnaire mis à disposition a-t-il la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au comité technique paritaire de la collectivité dans laquelle il exerce ses fonctions ?

OUI. Le décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit que sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel, les agents employés à temps complet ou à temps non complet, y compris ceux soumis à un régime de droit privé, qui exercent leurs fonctions depuis au moins trois mois dans les services pour lesquels le comité technique paritaire est institué. S'agissant des fonctionnaires, il est précisé qu'il faut être en position d'activité, de congé parental, de congé de présence parentale ou être accueilli en détachement ou par voie de mise à disposition.

Référence :

- Article 8 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Avancement de grade

Les fonctionnaires territoriaux qui remplissent les conditions pour avancer au grade supérieur sont-ils désormais automatiquement promus ?

NON. La loi du 26 janvier 1984 portant statut général des fonctionnaires territoriaux a bien été modifiée en février 2007 dans le sens d'un assouplissement de la réglementation relative à l'avancement de grade. Cette réforme a eu notamment pour effet de rendre caducs les quotas d'avancement qui avaient été fixés par les statuts particuliers afin de «pyramider» les cadres d'emplois territoriaux. Pour autant, l'avancement des fonctionnaires remplissant les conditions pour avancer au grade supérieur n'est pas devenu automatique. L'article 49 prévoit en effet désormais que pour tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de celui des agents de police municipale, le nombre maximum de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par un taux de promotion appliqué à l'effectif des fonctionnaires promouvables. Ce taux de promotion est librement fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique paritaire. Chaque collectivité est donc désormais seule compétente pour déterminer, par délibération, dans le cadre du dialogue social, un taux de promotion par grade en fonction de la pyramide des âges des fonctionnaires qu'elle emploie, du nombre d'agents promouvables ainsi que de ses priorités en matière de création d'emplois d'avancement et de ses capacités budgétaires. Ce taux peut ainsi varier de 0 à 100 % des fonctionnaires qui remplissent les conditions pour avancer au grade supérieur. En tout état de cause, il constitue un plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Une circulaire du ministre délégué aux collectivités territoriales rappelle en conséquence que les décisions individuelles d'avancement de grade demeurent de la compétence de l'autorité d'emploi, après avis de la commission administrative paritaire.

Références :

- Article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
- Circulaire du 16 avril 2007 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la loi n° 2007-209 du 19 février 2007.

*Catherine Margaté, Maire de Malakoff,
conseillère générale des Hauts-de-Seine*

« Tout a été fait, au fil des ans, pour faciliter les relations de travail entre nos gestionnaires et ceux du CIG. »



Catherine Margaté,
Maire de Malakoff

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

Malakoff est une ville moyenne d'à peine 30 000 habitants répartis sur 207 hectares, commune limitrophe de Paris. Malakoff s'est résolument engagée dans la mise en place d'une politique de solidarité et de proximité afin de lutter de manière efficace et cohérente contre l'aggravation des inégalités sociales et territoriales. Pour preuve, sa politique de services à la population dans tous les domaines : santé publique, activités et structures pour les enfants, les jeunes, les personnes âgées, l'aide aux familles, les activités culturelles de théâtre et de musique, les activités sportives... Citons également sa politique de l'habitat : la municipalité a toujours mené une politique dynamique de solidarité et de mixité sociale en matière de logement ; aujourd'hui, il y a 40 % de logements sociaux. Sa politique en matière de préservation de l'environnement et de développement durable s'est traduite au fil des ans par sa volonté de limiter la densification urbaine ; de mieux maîtriser l'économie d'énergie avec, par exemple, l'accroissement du nombre de véhicules électriques dans le parc automobile municipal ; d'impulser la pratique du tri sélectif avec, aussi, l'équipement de conteneurs enterrés...

En conclusion, Malakoff inscrit sa gestion locale dans un projet de société solidaire qui prend en compte

les préoccupations sociales et environnementales propres aux communes.

La ville de Malakoff est affiliée volontaire au CIG depuis 1990. Quelle image avez-vous du CIG petite couronne ?

Très bonne. D'abord, tout a été fait, au fil des ans, pour faciliter les relations de travail entre nos gestionnaires et ceux du CIG (exemple, SNAPI) ; d'autre part, la possibilité de conclure des conventions entre le CIG et les collectivités sur certains axes de travail a été vraiment bénéfique. Enfin, je soulignerai les bonnes relations, le bon accueil qu'ont nos gestionnaires quand ils s'adressent au CIG, tous services confondus, et cet aspect-là est, à mon sens, primordial.

Vous avez passé convention avec le CIG pour les prestations facultatives concernant l'assurance des risques statutaires, la prévention, l'hygiène et la sécurité ainsi que pour l'assistance sociale. Comment jugez-vous ces prestations ?

En ce qui concerne la prévention, l'hygiène et la sécurité au travail, la convention passée avec le CIG pour la mise à disposition d'un ACFI a été d'un très grand apport ; sa participation aux visites sur sites, ses rapports rappelant les aspects règlementaires et ses propositions, le travail collectif mené avec notre ACMO, le médecin de prévention, la DRH, le CHS, tout ceci montre le bénéfice que nous pouvons tirer de la mise à disposition de tels experts qui, en outre, ont le mérite de porter un regard extérieur.

Le gros avantage de l'assurance des risques statutaires est évidemment de nous dispenser de toute la phase négociation du contrat, ce qui n'est pas négligeable.

Concernant l'assistance sociale, nous sommes satisfaits de la possibilité qui nous a été offerte de pouvoir mettre à la disposition de nos personnels une professionnelle que nous aurions eu beaucoup de mal à recruter localement, vu la quotité de temps de travail que nous avons déterminée.

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

Pas en ce qui concerne la médecine préventive et professionnelle, du moins dans notre contexte local actuel ; nous avons notre propre service de médecine de prévention et cette solution nous satisfait pleinement.

En revanche, le conseil en orientation professionnelle semble particulièrement intéressant ; nous n'avons pas forcément, en intra, tous les moyens pour accompagner un agent dans un projet de mobilité, surtout si celle-ci devient nécessaire à la suite de problèmes de santé.

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

Ces prestations me semblent absolument indispensables pour venir en aide aux gestionnaires du personnel ; le « coup de fil au CIG » est devenu un réflexe, le plus souvent d'ailleurs pour conforter une interprétation déjà existante... Et les rencontres sont un lieu privilégié d'échanges entre gestionnaires.

Pensez-vous que le transfert de la commission de réforme interdépartementale de la préfecture au CIG a eu des impacts positifs, notamment en termes de délais de traitement et d'informations ? Des impacts positifs, oui, en terme de délais de traitement et, surtout d'informations ; les relations avec les gestionnaires de cette commission, maintenant au CIG, sont plus aisées.

Malakoff

- www.malakoff.fr
- 26 644 habitants
- 912 agents territoriaux