

Collectivités

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

Trimestriel # 23 - octobre 2007

Edito



Des indicateurs RH simples et réalistes

Pour gérer au mieux les ressources humaines territoriales, nous avons tous besoin d'indicateurs communs réguliers, à la fois simples et réalistes. Bien conscient de cette attente des collectivités, le CIG a mis en place avec elles, au début de l'année, deux groupes de travail afin de définir une méthodologie et des indicateurs communs. Ces groupes, constitués de représentants de collectivités de taille différente des trois départements de la petite couronne, ont sélectionné une trentaine d'indicateurs présentés dans ce journal (voir rubrique Enjeux). Un support de communication ad hoc sera également prochainement édité. Si ces indicateurs remportent l'adhésion de tous, il conviendra que l'ensemble des collectivités et des établissements publics de la petite couronne transmettent leurs données afin de disposer d'un outil réellement opérationnel. Je compte sur vous car il y va de la qualité, de la fiabilité et de la représentativité des données.

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

La date

29

novembre 2007, c'est la date du prochain Petit déjeuner de l'emploi territorial qui aura pour invité André SANTINI, secrétaire d'Etat auprès du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, chargé de la Fonction publique.

Enjeux



Des indicateurs portant sur les ressources humaines pour se comparer et agir

page 2 >>>

Le CIG a choisi d'adapter une démarche partenariale avec les collectivités afin d'élaborer une série d'indicateurs portant sur les ressources humaines.

GRH



page 4 >>>

Boulogne-Billancourt :
Un employeur public encore plus attractif

Expertise



page 6 >>>

Le « Reclassement pour raison de santé » fait salle comble

Statut



page 7 >>>

Deux questions, deux réponses souvent posées aux services juridiques du CIG...

Rencontre



page 8 >>>

Eric Raoult, député-maire du Raincy



Des indicateurs portant

En matière de GRH, les collectivités ont besoin de disposer d'éléments de comparaison réguliers, de partager une méthodologie et des indicateurs communs. Le CIG a fait le choix d'élaborer ces indicateurs de façon partenariale, avec les collectivités, dans des groupes de travail. La première étape de la démarche s'est terminée avec l'élaboration d'une proposition d'indicateurs portant sur les RH avec un regard particulier sur les absences et un souci de réalisme, de simplicité et d'efficacité.

Un nouvel outil de GPEEC et de management est en train d'émerger en petite couronne... Il s'agit d'une base commune d'indicateurs pertinents et partagés qui permettra aux collectivités d'harmoniser leurs pratiques et se comparer les unes aux autres. Ces indicateurs ont été débattus et sélectionnés au sein de deux groupes de travail animés par le CIG et composés de représentants des collectivités de la petite couronne*. Par ailleurs, deux chercheurs du centre de gestion scientifique, laboratoire associé à l'école des Mines, qui mènent une étude pour la Caisse des dépôts et consignations sur l'absentéisme dans les collectivités territoriales, ont été associés à la fin de la démarche pour confronter les points de vue.

Observer pour agir

La constitution de ces groupes de travail fait suite à la concertation annuelle 2007, qui s'est tenue fin janvier/début février derniers sous l'intitulé « Observer pour agir », fil conducteur de nombreux projets de la direction de l'emploi du CIG.

La taille des collectivités et le profil des partici-

pants ont permis une réelle mixité. Deux groupes ont été constitués : l'un sur des « indicateurs RH pertinents », l'autre focalisé sur les absences.

Les groupes se sont réunis trois fois chacun, entre avril et juin, aboutissant à une liste d'indicateurs partagés, accompagnés d'objectifs et de méthodologie communs, balayant tous les champs de la GRH, avec un approfondissement particulier dans le domaine de l'analyse des absences.

Au plus près des réalités

Les indicateurs adoptés (voir encadré) collent au plus près des réalités et des contraintes des collectivités. Ils sont accompagnés de leurs objectifs, leur mode de calcul, leur périodicité et les déclinaisons pertinentes (qui peuvent être différentes dans une optique de comparaison et dans une optique de gestion interne). Ces indicateurs ont été choisis sur la base d'un double critère : être simple à calculer et avoir du sens, que ce soit dans le cadre d'une utilisation en interne et/ou dans une optique de comparaison. C'est pourquoi une hiérarchisation des indicateurs a été effectuée dans les deux groupes.

Ces indicateurs définis, il s'agit de les tester. Un premier traitement pour les collectivités participant aux groupes de travail aura lieu en septembre. Un retour « qualitatif » est attendu : existe-t-il des difficultés à leur mise en place (techniques, organisationnels, etc.) ? Sont-ils vraiment pertinents ? Parallèlement, le CIG va communiquer sur les travaux des groupes et présenter ce « cahier de propositions » d'indicateurs. Il



Mouad Agouzoul,
chef de projet maîtrise
d'ouvrage au département
RH et modernisation
du CG 92

Une vision qualitative des RH

« Cette démarche de concertation est très constructive pour les collectivités. La FPT de manière générale manque de données sociales standardisées et comparables. Cette initiative va permettre aux différentes collectivités de gagner en visibilité. De plus, partager certains indicateurs répond à des besoins opérationnels de gestion RH. Les indicateurs retenus sont pertinents car ils sont standards et évitent toute ambiguïté. Outre les comparaisons qu'ils autorisent,

ils donnent une vision qualitative des RH. La consolidation mensuelle de ces indicateurs vise, comme nous l'avons fait au CG 92, à disposer d'un outil évolutif de pilotage RH.

Les échanges au sein de ce groupe de travail ont été très enrichissants. En confrontant nos idées, nous avons pu faire des retours d'expérience et des partages de « bonnes pratiques ». Le CG 92 est bien évidemment partie prenante à l'élaboration d'une base de données sociale régionale. J'espère qu'à moyen terme nous pourrons l'utiliser pour élaborer des reportings « à la demande ». Et à plus long terme, que les correspondants RH accèdent de façon autonome, en ligne, à leurs données pour se comparer avec les autres collectivités ».

sur les RH pour se comparer et agir

est notamment prévu d'éditer un support de communication présentant précisément chacun d'entre eux. Si ce travail apporte les résultats escomptés, le CIG initiera la démarche auprès de l'ensemble des collectivités. Ainsi, ce projet prendra tout son sens en un outil opérationnel. L'adhésion du plus grand nombre de collectivités à ce projet est essentielle pour garantir la qualité, la fiabilité et la représentativité des données.

Quant aux groupes de travail, leurs travaux ne sont pas terminés. Une fois la phase actuelle d'intégration,

de test et d'ajustements réalisée, ils avanceront sur la définition d'autres indicateurs avant début 2008. En attendant, des réunions mensuelles thématiques axées sur l'échange de pratiques sont envisagées. Les thèmes traités pourraient être les SIRH (quels produits pour quelles utilisations et dans quels objectifs ?), la démarche métiers, les rémunérations et les régimes indemnitaires...

Toute cette démarche s'inscrit dans la logique de la mission dévolue par la loi du 19 février 2007 qui confie aux centres de gestion la tâche d'établir le

bilan de l'emploi public territorial et de la GRH dans leur ressort et de définir les perspectives à moyen terme d'évolution des compétences et des besoins de recrutement.

** conseils généraux des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, les villes d'Alfortville, d'Aulnay-sous-Bois, de Boulogne-Billancourt, de Cachan, de Champigny-sur-Marne, de Chaville, de Gentilly, d'Ivry-sur-Seine, de La Courneuve, de Le Perreux-sur-Marne, de Montreuil, de Pantin, des Pavillons-sous-Bois, de Rosny-sous-Bois, de Saint-Denis, de Suresnes, de Villemable, de Villeneuve-le-Roi, de Villetaneuse, de Vitry-sur-Seine, du SIRESCO, des OPH de Bondy, Ivry-sur-Seine, Romainville.*

Les indicateurs retenus

- **Typologie des effectifs** : effectif moyen, effectif moyen sur emploi permanent, effectif moyen sur emploi non permanent.
- **Age/Ancienneté** : pyramide des âges, âge moyen, âge moyen de départ en retraite, ancienneté moyenne.
- **Flux/recrutement/mobilité** : taux de départ, taux de départ volontaire, taux de rotation, part de la mobilité interne dans les recrutements, typologie des agents recrutés.
- **Formation** : nombre moyen de journées de formation par agent, taux de départ en formation, coût de la formation.
- **Budget** : part des agents remplaçants sur la masse salariale, nombre d'agents bénéficiaires de l'allocation perte d'emploi (APE), part des APE sur la masse salariale, part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement, part des subventions dans les dépenses de personnel.
- **Lieu de résidence** : part des agents résidant et travaillant sur la même commune.

Les indicateurs relatifs aux absences sont : nombre moyen de jours d'arrêt par agent, nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année, part des agents arrêtés, taux d'absentéisme compressible, taux d'absentéisme en MO, taux d'absentéisme pour AT, taux d'absentéisme médical, part des accidents de trajet dans les AT, part des AT suivis d'arrêt, pyramide des âges des agents absents, effort financier de remplacement.



Anne-Laure Joséphine,
contrôleuse de gestion
RH, La Courneuve.

Des indicateurs pertinents

« La démarche du CIG, ambitieuse, est à saluer à plus d'un titre. Elle a tout d'abord permis des échanges très fructueux entre professionnels RH confrontés à des problématiques identiques. Lorsqu'on est seul à travailler sur ce genre de problématiques, on se sent parfois un peu isolés même si des échanges informels ont lieu avec collègues d'autres collectivités.

De plus, dans ce cadre précis, ces échanges sont structurés et cadrés. J'ai réellement tiré des enseignements de ces réunions.

Concernant les indicateurs retenus, les groupes ont travaillé dans une logique de synthèse; nous ne voulions pas multiplier le nombre d'indicateurs et avons privilégié la pertinence et la faisabilité. A la Courneuve, nous calculions déjà les trois quarts des indicateurs choisis.

Mais cette expérience nous m'a permis d'enrichir nos propres méthodes de calcul et de me nous pencher sur d'autres indicateurs utiles, comme celui de la situation géographique de l'agent dans une optique d'analyse sur la distance travail/domicile. Enfin, à moyen terme, nous allons pouvoir nous comparer avec les autres collectivités de même taille, ce qui va nous permettre de nous situer et de nous améliorer si nécessaire. Il reste désormais à faire la deuxième partie du chemin et non des moindres, à savoir la collecte des données de l'ensemble des collectivités ».



Carole Périnaud,
DRH de l'OPHLM
d'Ivry-sur-Seine

Une diversité de collectivités représentées

« L'idée de construire un outil pour la collecte de données en partant du besoin même des collectivités et avec elles est une démarche très intéressante. L'absentéisme est une des préoccupations de ma collectivité. Nous venons de réaliser une étude sur 3 ans et nous manquons d'éléments de comparaison objectifs. La synthèse des bilans sociaux nous avait donné quelques chiffres, mais nous avons besoin de données plus fines. Dans ce domaine, il ne s'agit pas de juger mais bien de comprendre ce qui amène un agent à s'arrêter pour pouvoir le cas échéant réagir.

Dans le groupe de travail notre démarche a été double : Que cherche-t-on à mesurer à travers un indicateur ? Peut-on facilement et tous le calculer ? Nous avons souhaité ne pas trop alourdir le travail des collectivités pour la collecte des données. Notre objectif étant d'obtenir rapidement un outil de comparaison fiable. Entre l'OPH d'Ivry et le CG du Val-de-Marne par exemple, il y a un fossé. Chacun a exprimé ses besoins et ses contraintes. Nous en avons tenu compte dans l'élaboration des indicateurs.

Les échanges ont été riches. Certains vont déjà très loin dans l'analyse de l'absence. L'apport de leur expérience a été précieux pour le groupe. La diversité des collectivités représentées a permis également de nourrir les débats. Je venais juste de terminer ma première analyse de l'absentéisme pour l'OPH ; j'ai ainsi pu vérifier, que je m'étais posé les bonnes questions ».

PARTENARIAT

Le CIG et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) vont signer le 19 novembre prochain une convention de partenariat.

Objectif : mettre en œuvre une protection optimale de la santé par une mise en commun de leurs compétences. En effet, dans les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne), près de 102 000 agents relèvent de la CNRA et 48 000 du régime général de la Sécurité sociale. Ce contexte structurel conduit à s'appuyer sur deux instances distinctes dans le domaine de la prévention des risques professionnels – le CIG et la CRAMIF – alors même qu'à travail égal, les risques auxquels sont confrontés le fonctionnaire territorial et le salarié relevant du régime général sont identiques.

ELUS

Il reste quelques places pour la journée d'information sur « la communication en période préélectorale, le financement électoral et les comptes de campagne » organisée par l'AIDIL, association agréée par le ministère de l'Intérieur pour la formation des élus, qui aura lieu le mardi 16 octobre 2007 au CIG, salle Caravelle.

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.

Contact : Delphine Bordonaro, association AIDIL, tél. : 01 39 49 63 07, fax : 01 39 49 63 13, aidil@cigversailles.fr

Boulogne-Billancourt**Un employeur public encore**

Avec plus de 2 200 agents, Boulogne-Billancourt est l'un des employeurs publics qui font face aux défis auxquels la ville devra faire face – départs à la retraite, évolution des besoins des usagers – passe par un objectif essentiel en matière de GRH : recruter et fidéliser les actuels et futurs agents.

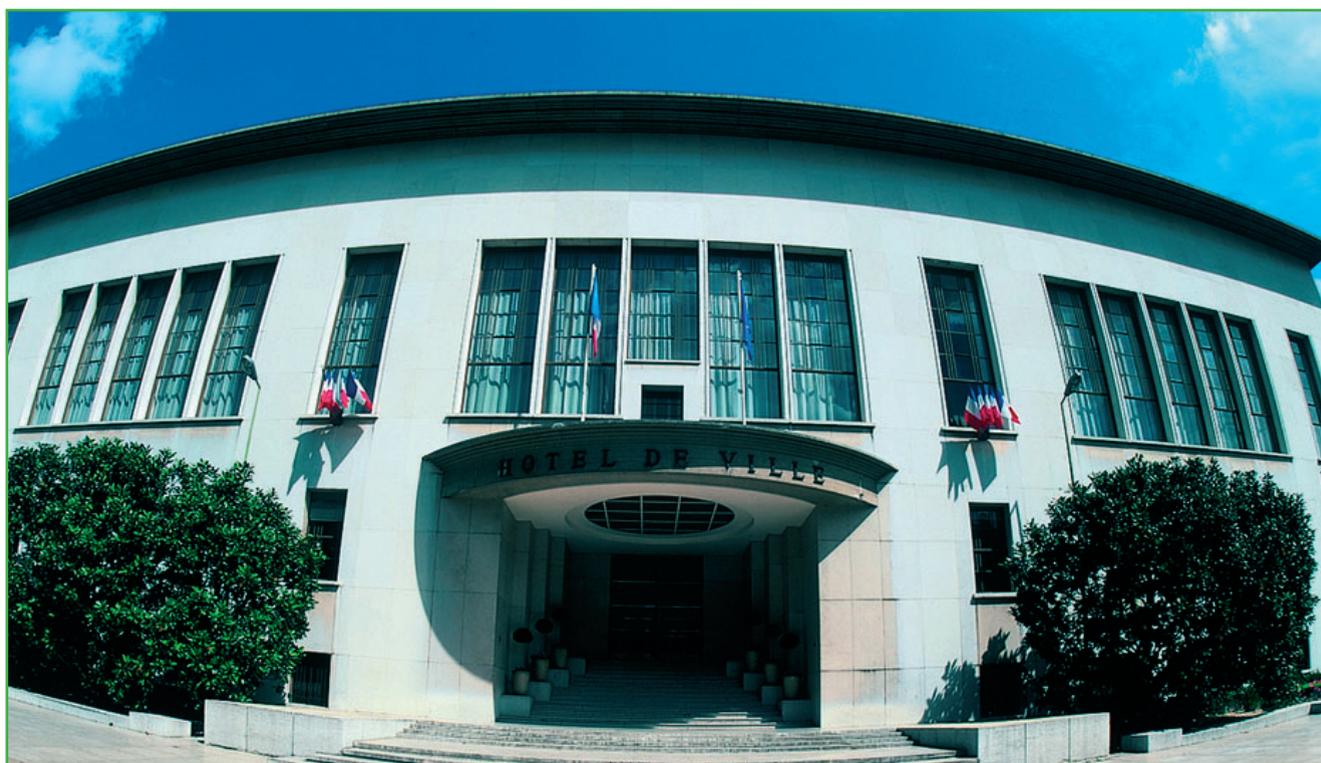
Des agents « volants ». C'est pour ce dispositif que la ville de Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine) est nommée au Grand Prix du management public 2007 organisé par le groupe Moniteur, qui a pour vocation de valoriser les pratiques et actions les plus innovantes en matière de management RH. « Cela concerne sept lauréats sur liste d'aptitude des concours d'attachés et de rédacteurs, explique Marie-Sylvie Durand, directeur des ressources humaines de la ville. Ils changent d'affectation tous les trimestres, selon les besoins de la collectivité et leurs aspirations. A leur titularisation, nous leur proposons un recrutement à des fonctions d'adjoint au chef de service ou même de chef de service. Cette démarche leur aura en effet permis d'avoir une visibilité étendue des rouages de la ville et d'avoir bâti leur réseau de connaissances. Pour la ville, le système permet de gérer les mutations et mobilités des agents en progression, d'équilibrer la pyramide des âges et d'anticiper les départs massifs des cadres à la retraite. »

Bien entendu, pour faire face au défi des nombreux départs à la retraite, la DRH de la ville mène bien d'autres actions concentrées sur un objectif : rendre l'employeur Boulogne-Billancourt plus attractif, aussi bien vis-à-vis des futurs

collaborateurs que vis-à-vis des agents actuellement en poste. Pour ce faire, elle a notamment mis sur la GPEEC avec la constitution d'un répertoire des métiers. Débuté en janvier 2006, ce vaste chantier a permis de dénombrer 150 métiers répartis en 17 familles, pour 2 167 postes budgétaires (au 31 décembre 2006). Cela va permettre d'avoir notamment une meilleure identification des passerelles de mobilité.

Un enjeu à venir majeur

Une attention particulière est également portée à la formation. Un plan, triennal (2006-2008), a été élaboré avec les 24 directions. Le prochain plan est en préparation. « Il prendra en compte notamment les besoins de reclassement, qui va être un enjeu à venir majeur, précise Marie-Sylvie Durand. Nous sommes par ailleurs, comme tout un chacun, en attente des décrets d'application sur le DIF ». D'ores et déjà, un effort constant est fait dans l'amélioration des compétences et des savoir-faire des agents. Des formations en intra sont développées, notamment dans le secteur connaissances des collectivités locales, en cours de français et de mathématiques. Un projet de e-formation est en cours d'application. Il consiste à proposer à tout agent qui le souhaite l'accès à des modules de formation sur Internet. Un espace doté pour l'instant



plus attractif

es majeurs des Hauts-de-Seine. La ré-
le ses structures, adaptation constante
forcer son attractivité vis-à-vis de ses

de quatre postes informatiques est en cours d'installation et ouvrira ses portes début novembre. Bien entendu, la ville fait aussi appel en matière de formation au CNFPT et à des prestataires privés.

Autre chantier en cours : la résorption de l'emploi précaire. « C'est un dossier sensible car les situations sont souvent complexes et différentes les unes des autres », prévient la DRH. animateurs, professeurs en crédits d'heures, professeurs auxiliaires depuis 20 ans, vacataires de centres de loisirs sont notamment concernés. « Nous étudions les dossiers et trouvons des solutions au fur et à mesure. Pour les animateurs par exemple, une démarche pluriannuelle de titularisation a été engagée dès 2004. Depuis un jury est mis en place chaque année ».

Une version « full web » du SIRH

Par ailleurs, la collecte, le traitement et la diffusion de l'information en matière de GRH est un facteur de modernité et d'attractivité également à prendre en considération. Ainsi, la ville s'est dotée d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) performant et ergonomique, rattaché directement à la direction des ressources humaines, ce qui offre une meilleure compréhension des besoins des utilisateurs et une plus grande réactivité. Surtout, depuis avril dernier, grâce à une nouvelle version « full web » du SIRH, les agents accèdent librement, via l'Intranet, à leur dossier administratif (situation administrative, historique de sa carrière, formations suivies, congés pris...). Un outil de gestion du temps est en place, qui permet de saisir ses demandes de congés, de contrôler les jours de congés restant à prendre... L'interactivité est progressivement et prudemment déployée. « Nous testons longuement les modules avant de les ajouter au système. Il en va de la crédibilité du système », précise la DRH. En novembre prochain, les agents devraient pouvoir saisir un RIB, entrer une nouvelle adresse, demander une formation... A terme, les agents et les chefs de service renseigneront eux-mêmes certaines bases de données. Les informations concernant les temps de travail, les heures supplémentaires, les évaluations... seront saisies directement via l'Intranet. Cette décentralisation de la saisie des données, l'accès direct à l'information et la rationalisation des procédures sont gages d'efficacité et de transparence.

Enfin, une réflexion est actuellement en cours sur les régimes indemnitaires. « Nous souhaitons valoriser la performance et l'implication des agents, explique Marie-Sylvie Durand. Nous avons pour l'instant un régime indemnitaire représentant que

5 % de la rémunération. L'idée est de rendre ce régime plus incitatif avec des possibilités accrues de faire varier les taux de l'IAT et de l'IFTS notamment ».

Bien entendu, ces opérations doivent se faire dans un souci de maîtrise de la masse salariale qui représente déjà 53 % du budget de la ville. C'est ainsi que depuis fin 2004, un tableau de bord de la masse salariale est communiqué à chaque service tous les mois. Par ailleurs, une réunion mensuelle a lieu entre la DRH et les directions.

Objectifs : examiner les besoins en effectifs, les raisons des éventuelles dérives, les évolutions d'organisation. Avantages : une meilleure connaissance des contraintes et des problématiques RH des uns et des autres, des échanges qui permettent des échanges constructifs et concertés. Le succès de ces réunions a été tel qu'elles ont été généralisées à l'ensemble des directions y compris les directions de la Communauté d'Agglomération du Val de Seine dont la gestion incombe en partie à la DRH de la Ville. Le retour sur investissement est net : une meilleure connaissance du terrain, une plus grande lisibilité des actions des directions et de la DRH, une meilleure prévision des recrutements, des formations pour la DRH... La dynamique est en marche.

PIERRE-MATHIEU DUHAMEL,
MAIRE DE BOULOGNE-BILLANCOURT



Au cœur de la gestion des collectivités territoriales : une politique stratégique de gestion des ressources humaines

Pour Boulogne-Billancourt,

2^e ville d'Ile-de-France, la gestion des ressources humaines consiste, avant tout, à mettre en œuvre tous les outils qui permettent de relever les défis humains d'aujourd'hui et de demain. Transmettre les savoirs et savoir-faire à l'heure des départs massifs en retraite est l'un d'entre eux, de surcroît lorsque les collectivités territoriales se retrouvent comme aujourd'hui en concurrence entre elles et avec tous les autres employeurs, afin d'attirer les talents dont elles ont besoin. Que peut faire une collectivité territoriale comme la nôtre ? Elle doit s'adresser à la fois aux agents qui sont déjà en poste, et à ceux qui pourront rejoindre la collectivité. En interne, cela veut dire une politique de gestion des compétences et notamment la GPEEC. Cette politique de gestion dynamique des carrières permet de mieux fidéliser les agents en même temps qu'organiser leur progression personnelle. La collectivité y gagne en cohérence et les personnels en motivation. En externe, il faut, pour attirer les compétences, mettre en œuvre des dispositifs spécifiques, comme le recrutement d'attachés volants ou la mise en place d'une politique de recrutements d'apprentis. De même, la rémunération doit permettre une valorisation des agents les plus dynamiques.

EMPLOI

Le service bourse de l'emploi du CIG assurera prochainement la promotion de l'emploi public territorial en petite couronne :

- Forum Emploi/Formation de Pantin (23 octobre),
- 7^e forum emploi de Vitry-sur-Seine (25 octobre),
- 8^e Rencontres pour l'emploi de Plaine Commune, à Villetaneuse (8 novembre),
- Forum de la réussite et de l'Emploi de Bagnolet (15 novembre),
- Journée du recrutement de l'action sociale (23 novembre),
- Forum de l'emploi dédié aux métiers d'aide à la personne de Noisy-le-Grand (11 décembre),
- Salon de l'emploi public, Porte de Versailles (31 janvier, 1^{er} et 2 février 2008).

SALON

La synthèse des réponses à un questionnaire adressé aux exposants de la 4^e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance, organisée par et au CIG le 22 juin dernier, a été effectuée par le service bourse de l'emploi. Sur les 67 exposants présents, 62 y ont répondu. 55 % jugent « très satisfaisante » ou « satisfaisante » la fréquentation de leur stand, en particulier ceux venant du 93. Le public, lui, est considéré comme « très bien ciblé » ou « bien ciblé » par 72 % des exposants. L'organisation et surtout l'accueil remportent les suffrages (86 % et 92 % « très satisfaisants »). Enfin, 59 % ne sont pas favorables à l'ouverture du salon à d'autres métiers que ceux visés pour le moment. Par ailleurs, 535 questionnaires ont été remis au service bourse de l'emploi par les visiteurs (sur 1 000 visiteurs). 96 % d'entre eux sont des femmes, près de la moitié ont moins de 26 ans (49 %), la plupart viennent de la petite couronne (67 %). 48 % possèdent un niveau bac et bac +, 34 % un niveau CAP/BEP. Parmi les diplômés, 6 % ont le diplôme d'auxiliaire de puériculture, 3 % celui d'éducateurs de jeunes enfants et 1 % celui de puéricultrice. 52 % du public déclarent suivre une formation (35 % une formation d'auxiliaire de puériculture).

Le « Reclassement pour raison de santé » fait salle comble

Plus de 200 représentants des collectivités de la petite couronne ont assisté à la journée d'étude et d'échange portant sur le « Reclassement professionnel pour raison de santé » organisée par et au CIG le 21 septembre dernier. Un succès qui est à la hauteur des enjeux de ce thème...



La première « Journée Santé et Travail du CIG » qui portait sur le « Reclassement professionnel pour raison de santé », organisée par et au CIG le 21 septembre dernier, a eu un franc succès : plus de 200 représentants des employeurs publics de la petite couronne - DGS, DGAS, DRH, médecins, ACMO, le délégué interrégional du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, M. Claude Payrard, y ont assisté.

Proposée par la direction de la santé et de la protection sociale, en partenariat avec les directions de l'emploi et de l'expertise statutaire du CIG, cette journée a mis l'accent sur le retour d'expériences de terrain, l'échange et la pluridisciplinarité... afin de coller au plus près aux réalités et aux besoins des collectivités.

Une problématique globale

Le reclassement se situant au carrefour de la gestion des ressources humaines, des domaines du juridique, du médical et du social, il doit être abordé comme une problématique globale et gérée de façon partenariale.

Le programme a tenu compte de cette approche puisqu'il a notamment abordé le contexte du reclassement pour raisons de santé, le cadre réglementaire du reclassement professionnel et la jurisprudence, la saisine du comité médical et de la commission de réforme interdépartementale dans les situations de reclassement, l'exposé de situa-

Le reclassement en chiffres

En 2005, les fonctionnaires territoriaux reclassés représentaient 1,6 % des effectifs de la petite couronne. Le reclassement concerne particulièrement les communes, CCAS et caisses des écoles (57 %) et les agents de catégorie C (88 %).

tions de reclassement par des médecins du service de médecine professionnelle et préventive du CIG. Surtout, des collectivités de taille différente - Nanterre, Fontenay-aux-Roses, Choisy-le-Roi, Bondy Habitat - ont exposé des exemples de démarches réussies. Ces dernières ont intégrées des prestations du CIG : le conseil en orientation professionnelle, la prévention, l'hygiène et la sécurité au travail, la médecine professionnelle et préventive, l'assistance sociale. Bien entendu, des temps de parole ont été consacrés à plusieurs reprises aux échanges avec la salle.

Une synthèse complète de cette journée va être réalisée et diffusée prochainement.

Il est à noter également qu'une plaquette de la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » portant sur « Le reclassement pour inaptitude médicale » a récemment été éditée par le CIG. Ce hors série se situe dans le prolongement des précédents « diagnostics de l'emploi » consacrés à la prévention des risques professionnels et a pour objectif de souligner les enjeux et outils possibles afin d'intégrer le reclassement et plus largement les enjeux

de la santé au travail comme un élément à part entière de la GRH. Ce document est téléchargeable sur le site Internet du CIG www.cig929394.fr (rubriques « Publications » puis « diagnostics de l'emploi ») ainsi que sur le site Extranet Ressources (rubrique « Emploi » puis « GPEEC » puis « Les diagnostics de l'emploi »).

“ Le reclassement se situe au carrefour de la GRH et des domaines du juridique, du médical et du social. ”

Questions-réponses statutaires

Les réponses à 2 questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

Nouvelle bonification indiciaire – Fonctionnaire stagiaire

Un adjoint administratif affecté principalement dans des fonctions d'accueil du public peut-il percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dès sa nomination en qualité de stagiaire ?

OUI. La nouvelle bonification indiciaire a été instituée par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 au bénéfice des fonctionnaires et des militaires affectés dans certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Dans un arrêt du 30 juillet 2003, le Conseil d'Etat a jugé que le législateur avait entendu l'octroyer non seulement aux agents titulaires mais aussi aux agents stagiaires, dans le cas où ceux-ci seraient appelés à exercer, dès leur entrée en service, l'ensemble des responsabilités attachées à l'emploi en cause. S'agissant de la NBI liée à des fonctions d'accueil à titre principal, il convient de se reporter à l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 qui détermine précisément et limitativement le cadre et les fonctions qui y sont éligibles. A ce jour, cette NBI ne peut être versée qu'aux agents, qui, quel que soit leur cadre d'emplois, exercent des fonctions d'accueil dans les régions, les départements, les communes de plus de 5000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le CNFPT et ses délégations, les centres de gestion, les OPHLM départementaux et interdépartementaux, ainsi que dans les OPHLM transformés en OPAC de plus de 3000 logements pour les agents ayant conservé la qualité de fonctionnaire. Enfin, le Conseil d'Etat vient de circonscrire de manière quantitative la notion d'accueil à titre principal. Seuls sont visés les fonctionnaires consacrant plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public. Il faut prendre en compte, dans ce décompte, les heures d'ouverture du service au public, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez vous avec les administrés.

Références :

Article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales.

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

Conseil d'Etat, 30 juillet 2003, req. n° 243-678.

Conseil d'Etat, 4 juin 2007, req. n° 284-380.

Emploi à temps non complet supprimé – Prise en charge

Un fonctionnaire occupant un emploi à temps non complet peut-il bénéficier d'une prise en charge en cas de suppression d'emploi ?

Cela dépend de sa durée de travail hebdomadaire. Si cette durée d'emploi, qui détermine le seuil d'intégration dans les cadres d'emplois, est inférieure à la moitié de la durée légale du travail visée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire dans la plupart des cadres d'emplois, à 17 h 30, le fonctionnaire est licencié sans pouvoir bénéficier d'aucune prise en charge en cas de suppression d'emploi. En revanche, si sa durée de travail hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à 17 h 30, il bénéficie, du fait de son intégration, du régime de prise en charge des fonctionnaires territoriaux prévu par l'article 97 de la loi du 26 janvier

1984. Si sa collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, il est d'abord maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant un an, puis il est, si aucun reclassement n'a pu être opéré à l'issue de cette période de surnombre, pris en charge par l'instance de gestion. Pendant cette prise en charge, l'intéressé perçoit la rémunération afférente à l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qu'on lui propose doivent se situer dans le même département et comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé. Il faut ajouter que la modification par l'employeur du nombre d'heures hebdomadaires de travail d'un fonctionnaire à temps non complet est assimilable, dans certaines conditions, à une suppression d'emploi. Depuis la loi du 19 février 2007, seule toutefois une modification excédant de plus de 10 % le nombre d'heures de services afférent à un emploi permanent à temps non complet peut effectivement être assimilée à une suppression d'emploi. Enfin, la décision plaçant un fonctionnaire en surnombre est une décision créatrice de droits pour l'agent. A ainsi été annulée par le juge la décision d'une collectivité qui, après avoir placé un fonctionnaire en surnombre à la suite de la suppression de son poste à temps non complet, l'a licencié plus de quatre mois après au motif que, travaillant moins de la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux, il ne remplissait pas les conditions légales de maintien en surnombre. A la suite de l'annulation contentieuse de ce licenciement, la collectivité locale s'est vu contrainte de procéder à la réintégration de cet agent, de le maintenir en surnombre pendant un an à compter de la date de son licenciement illégal, d'examiner les possibilités de reclassement dans un autre emploi, et à défaut, de le mettre à disposition du centre de gestion compétent.

Références :

Articles 97 et 108 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

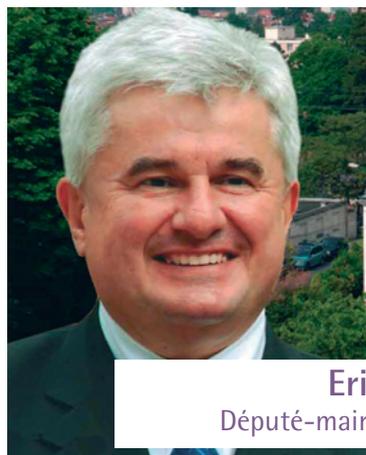
Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions relatives aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Cour administrative d'appel de Versailles, 29 mars 2007, req. n° 05VE00485 et n° 06VE00603.



Eric Raoul, député-maire du Raincy

« Le CIG est un partenaire indispensable. »



Eric Raoul,
Député-maire du Raincy

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la Ville du Raincy ?

La ville du Raincy est une commune très ancienne, dans un département très différent, qui a gardé un cachet provincial dans un environnement très urbain. « Forêt j'étais, Ville je suis » cette devise du Raincy résume bien les réalités de cette commune auxquelles la population est très attachée.

Commerces dynamiques, écoles, collèges, lycées tant publics que privés, équipements sportifs et culturels, vie associative forte, sont les atouts les plus visibles de notre ville. Mais la ville du Raincy doit aussi faire face à des contraintes exigeantes pour la gestion d'une commune de moins de 15 000 habitants, aux ressources fiscales très limitées en raison de l'absence d'entreprises et d'un tissu pavillonnaire très important.

La ville du Raincy est affiliée volontaire au CIG depuis 1985. L'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

Certainement, le CIG, pour une commune comme la nôtre, est devenu l'allié, le support de notre politique en faveur du personnel communal. Formation, promotion et gestion des carrières ne seraient pas réalisées de façon aussi efficace pour une « petite » commune dont le dossier personnel ne pourrait être pris en charge si nous n'étions seuls. C'est donc un partenaire indispensable.

En dehors de la médecine professionnelle et préventive, prestation pour laquelle vous avez signé une convention avec le CIG, connaissez-vous les autres missions facultatives dans les domaines de la santé et la protection des agents – prévention, hygiène et sécurité du travail ; assistance sociale ; assurance des risques du personnel – ainsi que dans celui du recrutement – conseil en GPEEC, orientation professionnelle,

conseil en recrutement, mission remplacement ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Cette mutualisation des moyens est une proposition susceptible de nous permettre, en particulier pour des communes de notre taille, d'avoir une gestion opérationnelle, dynamique de notre politique en faveur des agents territoriaux. Cette offre de services nous apporte plus que des prestations, elle nous propose un véritable partenariat indispensable de compétences étendues.

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

« SVP statut » est sans nul doute un des services les plus appréciés par nos services. Devant une fonction publique territoriale en constante évolution, face à la diversité des « métiers » (ou carrières) des agents communaux, un tel service est devenu indispensable pour mieux cibler les recrutements et assurer la promotion sociale et professionnelle de mes collaborateurs.

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 ? La ville du Raincy n'a pas eu encore à faire appel à cette commission dans sa nouvelle forme. Je pense néanmoins que le rapprochement de cette instance avec ceux qui sont confrontés aux réalités du terrain, ne peut avoir que des impacts positifs. Ce transfert est parfaitement cohérent avec le mouvement général de décentralisation et de transfert des compétences dans lequel nous vivons aujourd'hui.

Le Raincy

- www.leraincy.fr
- 13 179 habitants
- 351 agents territoriaux

Collectivités est une publication du CIG petite couronne, 157 avenue Jean Lolive, 93698 Pantin Cedex

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction : Patrick Gautheron. Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber. Crédits photos : C. Baudouin, B. Delessard, E. von Zelowitz, DR.

Conception graphique : C. Baudouin. Mise en pages : Evelyne Gourdin-Juin. Impression : IMP - Val de Loire. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948