

Collectivités

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

Trimestriel # 24 - janvier 2008

Edito



Une année 2008 intense

Je profite de ce numéro pour tout d'abord vous souhaiter de nouveau une **formidable année 2008**. Une année qui, pour le CIG, s'annonce **particulièrement intense** avec notamment le **renouvellement** en juin prochain de son **conseil d'administration** et, au dernier trimestre, l'**organisation des élections des représentants du personnel aux organismes paritaires**. Nous aurons également à préparer les transferts de compétence prévus par la loi du 19 février 2007 et vous offrir de nouvelles prestations, notamment en matière d'action sociale. Bien entendu, tout cela en maintenant le niveau de qualité de nos missions, voire en les améliorant, et notre capacité à prendre des initiatives, comme par exemple celle d'inviter **André Santini**, secrétaire d'Etat à la Fonction publique (voir article pages 2 et 3) ou d'engager un **partenariat essentiel** avec la **Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France** (voir page 6) afin de mettre en œuvre une protection optimale de la santé des agents par une mise en commun de nos compétences.

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

La date

7

février 2008, c'est la date de la 1^{ère} conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne qui se tiendra au CIG, de 8 h 45 à 13 h (voir p. 4).

Enjeux



Une rencontre passionnée et passionnante

page 2 >>>

André Santini, secrétaire d'Etat à la Fonction publique, était l'invité du 8^e Petit déjeuner de l'emploi territorial organisé le 29 novembre dernier par le CIG petite couronne, en partenariat avec l'AMIF. Synthèse d'un rendez-vous houleux portant sur le devenir de la fonction publique territoriale.

GRH



page 4 >>>

Nanterre :
Une **dynamique RH** pragmatique et concertée

Expertise



page 6 >>>

CIG-CRAMIF : un partenariat essentiel

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Patrick Sève,
maire de
L'Haÿ-les-Roses



Une rencontre passionnante et passionnante



Les propos, parfois polémiques, d'André Santini, secrétaire d'Etat à la Fonction publique, n'ont pas laissé les participants du Petit déjeuner de l'emploi territorial du 29 novembre dernier indifférents. Portant sur un thème d'actualité - « Après les réformes : quel devenir pour la FPT ? » - la 8^e conférence-débat, organisée par le CIG, en partenariat avec l'association des maires d'Ile-de-France (AMIF), a suscité un vif débat. Animé par Michel Namura, DGS de Saint-Ouen et président de l'association des directeurs généraux d'Ile-de-France, cette conférence-débat réunissait à la tribune, outre le ministre, Catherine Kucklick, conseillère technique d'André Santini, Jacques Alain Bénisti, président du CIG et député-maire de Villiers-sur-Marne, et Michel Teulet, vice-président de l'AMIF, maire de Gagny. Le thème retenu s'inscrit au cœur de la réflexion sur la réforme de la fonction pu-

blique et son adaptation aux besoins nouveaux et aux souhaits de la population, dans le cadre du débat national « Service public 2012 » auquel le public peut participer par l'intermédiaire d'un site internet (www.ensemblefonctionpublique.org). Pour André Santini, si la fonction publique a connu trois étapes importantes - 1946, 1959 et 1983 -, elle n'a en revanche pas procédé aux mouvements de réforme engagés par d'autres pays (Italie, Canada, Angleterre...).

Quatre conférences

Aujourd'hui, il est indispensable de l'adapter « *en mettant tout sur la table* ». Quatre conférences réunissant les représentants des fonctionnaires, des utilisateurs du service public, des organisations représentatives, des chercheurs, sont programmées par le gouvernement à compter d'octobre 2007. Elles portent sur le pouvoir d'achat, les valeurs de la fonction publique, le dialogue social et les parcours professionnels. Elles devraient aboutir en mars 2008 et se conclure par la publication d'un livre blanc. André Santini a rappelé les principales orientations du projet de réforme en cours de concertation. Le ministre a affirmé être attaché à l'unité de la fonction publique et souhaité associer les trois fonctions publiques dans une démarche coordonnée au travers d'une nouvelle forme de dialogue social : un conseil supérieur commun. Selon lui, la fonction publique de l'Etat ne doit pas dominer les autres. Il faut adapter les objectifs aux ambitions et donner un « *nouveau visage à la fonction publique* ». L'objectif de la réforme est de maintenir la qualité du service public, en

rationalisant la gestion et en répondant aux attentes du public et des agents. Dans ce cadre, la mise en œuvre de la loi du 19 février 2007 est un « véritable progrès ».

L'optimisation de la gestion des ressources

Pour André Santini, la révision générale des politiques publiques (RGPP) actuellement menée dans la fonction publique de l'Etat devrait enclencher une réflexion dans la FPT. Ainsi, par exemple, la masse



Le 8^e Petit déjeuner de l'emploi territorial réunissait à la tribune (de gauche à droite) Michel Namura, DGS de Saint-Ouen et président de l'association des directeurs généraux d'Ile-de-France, Catherine Kucklick, conseillère technique auprès du ministre, André Santini, secrétaire d'Etat à la Fonction publique, Jacques Alain Bénisti, président du CIG et député-maire de Villiers-sur-Marne, Michel Teulet, vice-président de l'AMIF, maire de Gagny.

nnée



salariale étant une contrainte forte pour les collectivités – représentant en moyenne plus de 50 % de leur budget de fonctionnement –, tout départ à la retraite doit être l'occasion d'une réflexion sur la reconduction des postes à l'identique.

L'objectif de satisfaction du public

André Santini a précisé qu'il était « pour le service public, pour le service au public, pour le service du Public », mais pas nécessairement par le secteur public. Il a expliqué que les usagers appréciaient le contact direct avec les fonctionnaires territoriaux mais qu'ils attendaient aussi des innovations et une amélioration du service rendu. Les nouvelles technologies peuvent satisfaire cette demande : utilisation des SMS ou des courriels à la place des courriers et de la télé-déclaration par exemple. S'agissant des nouvelles technologies ou d'autres activités très spécifiques, les collectivités font déjà appel à des ressources extérieures dans le cadre d'appels d'offres. Aussi les collectivités territoriales ne doivent pas se priver des compétences nouvelles venant du secteur privé dans les domaines spécialisés, comme l'urbanisme par exemple.

Par ailleurs, comme l'a indiqué Catherine Kucklick, il est prévu de créer des contrats de gré à gré basés sur le volontariat. Ces contrats, dont les conditions seront déterminées prochainement, doivent répondre aux souhaits d'individualisation des rémunérations et de mobilité des jeunes actifs qui souhaitent travailler dans le secteur public sans envisager d'y faire carrière. Ils vont apporter, selon la conseillère technique du ministre, un état d'esprit différent et permettre aux collectivités de réaliser des économies puisqu'ils n'ont pas vocation à rester. A certains qui s'inquiétaient d'une remise en question de l'égal accès aux emplois publics, Catherine Kucklick, a répondu que ce n'était pas le cas, des modes de recrutement diversifiés existant déjà et les textes anciens devant s'adapter à une évolution souhaitée par la société.

L'adaptation des parcours professionnels

Le statut n'est pas remis en cause par cette création, a affirmé André Santini. Selon lui, il est nécessaire d'innover en l'assouplissant pour organiser le changement professionnel. Selon lui les jeunes fonctionnaires ne sont pas essentiellement attirés par l'argent, mais par une mobilité avec les autres fonctions publiques, y compris hospitalière. Cette

mobilité serait facilitée par l'existence de filières métiers transversales entre les trois fonctions publiques. La FPT a une approche pragmatique des métiers depuis longtemps et un référentiel des métiers très abouti, a apprécié André Santini. La fonction publique de l'Etat va profiter de cette expérience dans le cadre de la restructuration de ses corps. Cependant, a indiqué Catherine Kucklick, « la question de conserver ou pas des métiers dont les missions pourraient être remplies aussi bien par le secteur privé se pose ». Enfin, les fonctionnaires doivent aussi pouvoir exercer cette mobilité vers le secteur privé sous forme de mise à disposition ou définitivement avec l'attribution d'un « pécule ».

« POUR LE SERVICE PUBLIC, POUR LE SERVICE AU PUBLIC, POUR LE SERVICE DU PUBLIC. »

La formation continue est un élément clé du nouveau dispositif. Etendue récemment aux agents de catégorie C, elle permet de préparer les jeunes fonctionnaires aux changements de métiers qu'ils rencontreront inévitablement au cours de leur carrière. Cependant, le nouveau dispositif de formation initiale ne donne pas pleinement satisfaction aux employeurs, notamment la réduction importante de la formation des attachés alors que la longue formation en école des cadres supérieurs est maintenue, tout comme celle des Instituts régionaux d'administration (IRA). Un double risque existe : la création d'une FPT à deux vitesses, ainsi que la disparition d'une culture commune, la formation constituant un creuset intégrateur.

Le développement de l'attractivité

Par ailleurs, l'attractivité de la fonction publique est aussi liée à un ensemble de mesures parallèlement au salaire. André Santini a estimé qu'il n'était pas possible d'augmenter le point d'indice malgré les propositions des fédérations de fonctionnaires, en raison de ses répercussions budgétaires. Cependant, il a évoqué les autres leviers existant pour faire évoluer le pouvoir d'achat des fonctionnaires et qui sont en discussion : le glissement vieillesse

technicité (GVT), le régime indemnitaire, le compte épargne temps, les heures supplémentaires, la promotion. Il a aussi évoqué la nécessité de récompenser la performance collective et individuelle du travail par l'individualisation des rémunérations. Jacques Alain Bénisti, a indiqué que les centres de gestion travaillent à la mutualisation de l'action sociale avec la préparation d'accords cadres prévus par la loi. Catherine Kucklick a approuvé et insisté sur l'importance de ces avancées qui sont fondamentales dans la vie professionnelle : aide au logement, garde des enfants, crèches...

Le dialogue reste ouvert

Les employeurs territoriaux ont souligné que la mise en œuvre des mesures récentes, notamment en matière de formation, était liée aux capacités financières des collectivités qui sont très inégales. Jacques Alain Bénisti a rappelé que le système de péréquation était en débat.

De nombreuses questions relatives aux retraites, aux offices publics de l'habitat (OPH), aux assistantes maternelles, à la représentativité des organisations syndicales, aux heures supplémentaires n'ont pu être traitées. En réponse, sans vouloir anticiper sur les conclusions des travaux des conférences et la parution de décrets attendus à plus ou moins court terme, Catherine Kucklick a appelé au dialogue et à la concertation, estimant qu'il serait possible d'arriver à un juste équilibre en adaptant les dispositions si nécessaire.



CONFERENCE

La 1^{ère} Conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines en petite couronne se tiendra au CIG le jeudi 7 février 2008, de 8 h 45 à 13 h.

Elle est organisée en application de la loi du 19 février 2007 et dans le prolongement des précédentes « Concertations annuelles ».

Cette conférence, dont la première partie sera consacrée à l'actualité de l'emploi territorial, se poursuivra dans le cadre d'une table ronde sur le thème « Emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale ». Interviendront notamment des représentants de collectivités, du FIPHP, du CNFPT et de l'AFPFA et du CIG petite couronne.

Contact : Isabelle Bonder, tél. : 01 56 96 82 62, i.bonder@cig929394.fr

PRIX



Le journal interne du CIG, *Le Canard de l'Ourcq*, a reçu le Prix du Meilleur Journal Interne, lors de la 9^e édition du Prix de la Presse Territoriale, qui clôturait la 19^e édition du salon de la communication publique CAP COM, le 14 décembre 2007, à Strasbourg.

Ce prix récompensait les publications périodiques externes et internes destinées aux populations des collectivités territoriales, quelle que soit leur taille. Le jury, composé de professionnels de la chaîne graphique, de la communication publique, d'universitaires et d'étudiants, jugeaient sur des critères liés tant à la forme qu'au contenu. Le Canard de l'Ourcq est un trimestriel de 8 pages tiré à 300 exemplaires rédigé par des agents volontaires de différents services du CIG.

Contact : Wilfrid Gerber, directeur de la communication du CIG petite couronne, Tél. : 01 56 96 81 14

Nanterre

Une dynamique RH pragmatique

Maîtriser la masse salariale, fluidifier les parcours professionnels, lutter contre l'absentéisme, partager les valeurs communes, partager la fonction RH sont autant d'enjeux que la ville de Nanterre ne peut affronter sans rencontrer quelques résistances...

Passés à pas, la GRH évolue à Nanterre. « La modernisation du service public communal », portée par l'équipe municipale, a été lancée en 2005. Les enjeux auxquels la ville doit faire face ne sont en effet pas négligeables... Les grands enjeux nationaux – départs massifs à la retraite et déséquilibre de la pyramide des âges, accroissement de l'absentéisme, perte d'autonomie financière, perte de sens et de valeurs, etc. – sont ici particulièrement sensibles.

Tout d'abord, comment maintenir et même améliorer la qualité d'un service public très développé dans un contexte de décélération des recettes? Nanterre a toujours fait le choix d'une politique très sociale. Ainsi, la ville assume, en régie intégrée, la production de 8 000 repas par jour, la voirie, la collecte des déchets, la gestion des espaces verts, les centres de loisirs et les centres de vacances, un centre technique municipal comptant une centaine d'agents (maçons, plombiers, peintres...)... Nanterre compte ainsi quelque 2 270 agents permanents. A certaines périodes, avec les vacataires, la ville édite même jusqu'à 4 100 bulletins de paie. Toutefois, ville « riche » avec notamment un tiers du quartier d'affaires de La Défense, elle subit néanmoins l'impact fiscal des réformes successives de la TP et du départ d'entreprises.

Second enjeu : comment fluidifier les parcours professionnels dans un contexte dans lequel il n'y a pas si longtemps encore, le bassin de recrutement était essentiellement local, qui connaît un turn-over des cadres important et une pénurie d'agents de catégorie B ?

Troisième enjeu : comment traiter des taux d'absentéisme qui s'inscrivent dans la tendance lourde d'augmentation généralisée constatée dans les collectivités territoriales ?

Enfin, comment renforcer le sens de l'action et les valeurs communales dans un environnement en pleine mutation (rapport au travail, inégalités croissantes...) ?

La maîtrise budgétaire passe notamment par celle de la masse salariale qui atteint presque les 57 % du budget de fonctionnement. Cela fait la troisième année consécutive que les créations de poste se font à périmètre constant. Les directions doivent s'interroger sur les remplacements systématiques en



cas de départs, sur les possibilités de redéploiement, sur les éventuels sur-effectifs... Elles ont également été sensibilisées sur la nécessité de mieux gérer les heures supplémentaires.

La question de la fluidité des parcours professionnels exige plusieurs réponses. « Je mise beaucoup sur la reconnaissance, qui est le levier principal, la formation et la mobilité interne », affirme Agnès Lacroix, DRH. Le budget formation est ainsi très important : 600 000 euros en 2007 et en 2008 : (0,54 % de la masse salariale). Le régime indemnitaire est également attractif : tous les agents de catégorie C ont un socle de régime indemnitaire de 200 euros par mois.

Il reste que cela n'est pas suffisant. La mobilité interne est indispensable. Pourtant, elle n'est pas toujours aisée. « Certains encadrants ne voient pas toujours d'un bon œil partir les agents placés sous leur responsabilité dans un autre service, une autre direction, RH poursuit-elle. C'est une vision à court terme qui ne répond ni à l'intérêt général ni à l'intérêt de l'agent ni à celui du service. Nous sensibilisons donc les directions sur cet aspect. » Par ailleurs, la suppression des quotas d'avancement a offert plus de marge de manœuvre dans la gestion des carrières : « Nous avons fait le choix de taux différenciés. Nous avons transposé ce qui se passait avant mais dans un sens plus favorable aux promotions : les lauréats d'examen professionnels sont tous promus, à condition qu'ils acceptent un poste répondant à leur nouveau grade. En 2007, nous avons promu 40 % de fonctionnaires de plus qu'en 2006. » Autre moyen de favoriser la mobilité interne : le « coaching » aux entretiens de recrutement. La DRH est ainsi ouverte à tout agent souhaitant postuler à un poste en interne et qui veut être conseillé et entraîné.

Ces actions permettront peut être également de freiner un taux d'absentéisme élevé. Une enquête sur ce phénomène est en cours. Ses conclusions devraient être connues au second trimestre 2008. Elle distinguera bien sûr l'absentéisme compressible et l'absentéisme incompressible. « Nous fournirons des indicateurs précis aux directions qui leur permettront de mieux le gérer. » Nanterre s'est basée sur les indicateurs de l'association des grandes villes de France. « Mais je suis très intéressée par la démarche du CIG pour élaborer des indicateurs en partenariat avec des collectivités de la petite couronne. » Pour aider à me-

Une DRH à la mesure de la ville

La DRH de Nanterre, placée sous la responsabilité de Fabien Fabbri, DGA RH, compte, outre Mme Lacroix, directrice des RH, 54 agents. Elle comprend 3 pôles : Relations sociales, Emploi-formation, Gestion administrative. A noter qu'un chargé de mission budget, un chargé des finances, un chef de projet informatique (pour le SIRH), une psychologue du travail, une chargée de communication interne, deux assistants sociaux complètent l'équipe.

matique et concertée

absentéisme, donner du sens et renforcer ville de Nanterre a pris à bras-le-corps,

ner cette enquête, des cadres ont été interrogés pour analyser les mesures prises pour juguler l'absentéisme. « *Ma conviction est que les solutions pour lutter contre l'absentéisme passent par le management et la reconnaissance* ».

Une charte du recrutement

Quant à la perte de sens et de valeurs, la DRH agit sur plusieurs fronts. Elle souhaite ainsi élaborer et publier, en partenariat avec les directions, une charte du recrutement conforme à la population dans sa diversité : sociale, culturelle... La ville a notamment à cœur d'atteindre le taux de 6 % de travailleurs handicapés dans les trois ans à venir. Par ailleurs, le dialogue social a encore progressé. « *Nous avons maintenant une procédure écrite qui oblige les directions à dialoguer en amont avec les agents et les partenaires sociaux lorsqu'elles veulent changer l'organisation d'un service soumis à l'avis du CTP.* » Une responsable des relations sociales de la DRH est chargée de faciliter et de coordonner les actions dans ce domaine. Le reclassement pour raison de santé est également étudié avec attention. La DRH de Nanterre est d'ailleurs intervenue sur ce sujet lors de la journée organisée par le CIG en septembre dernier.

Une GRH déconcentrée

Plus globalement, le traitement des enjeux de GRH passe par une GRH déconcentrée. « *Nous ne sommes pas dans une tour d'ivoire depuis laquelle on piloterait la politique RH de la ville,* ironise Agnès Lacroix. Une politique de management se fait sur le terrain ; travailler en concertation avec les directions est, plus que souhaitable, indispensable. » Pour ce faire, l'organisation de la DRH a été revue en 2004. Une étude d'un stagiaire de l'INET avait mis en exergue le besoin de communiquer davantage et de clarifier les procédures. Partant de ce constat, la DRH a essayé de déconcentrer le plus possible la fonction RH. Mais la conduite du changement est un exercice délicat. Les freins sont nombreux. « *Les besoins sont ressentis différemment par les directions. Certaines veulent bien annoncer les bonnes nouvelles mais restent réticentes à endosser la responsabilité des mauvaises...* »

Toutefois, des progrès ont été accomplis. Un réseau de correspondants RH a été créé. On compte un référent dans 21 directions (sur 23). Cela s'est fait avec l'accord tacite des directions mais parfois avec quelques résistances... Certaines directions opérationnelles ressentent le partage de la fonction RH comme une atteinte à leurs prérogatives ou bien comme étant source de contraintes. Malgré tout, le réseau RH fonctionne, et même très bien. Des réunions sont organisées toutes les six semaines et animées par une chargée de mission juridique statutaire de la DRH. Au programme : droit

statutaire, questions RH, élaboration d'outils communs... Les référents ont même leur propre Intranet. Ces agents, de catégorie hiérarchique différente, forment une équipe soudée et dynamique selon Agnès Lacroix. Ce réseau a notamment permis de mettre au point un outil d'importation informatisé concernant les éléments variables de la paie (heures supplémentaires, astreintes...). Il a également amélioré la diffusion de l'information, les référents RH servant de relais. La communication a par ailleurs été renforcée avec la création de deux supports de la DRH : un mensuel, *Fenêtre sur...* délivre des informations RH, et *Entre nous*, autre mensuel, donne à découvrir notamment les différents métiers exercés par les agents communaux. Ce journal est pour le moins original : des pages grands formats affichées aux murs, dans des endroits « stratégiques » (machines à café...).

Enfin, la DRH a réalisé un guide des procédures - « *qu'il convient maintenant de faire partager aux directions opérationnelles* » - et est en train d'élaborer un projet de service. « *Nous avons défini ce qu'est la DRH, ses fonctions, ses valeurs,* explique Agnès Lacroix. *Pour chaque activité (recrutement, formation, sécurité des agents...), nous nous sommes interrogés sur ce qui était à partager avec l'opérationnel, ce qui relevait de l'expertise de la DRH et ce qui était de l'ordre du stratégique avec la DG et le politique. Il s'agit maintenant de confronter cette synthèse avec les directions opérationnelles.* »

Autre chantier en cours : la validation d'une fiche métier de référent RH. C'est pour l'instant en « stand by » mais Agnès Lacroix ne désespère pas.

GHISLAINE QUILIN,
ADJOINTE AU MAIRE CHARGÉE DU
PERSONNEL COMMUNAL DE NANTERRE



La démarche de modernisation du service public communal

« *Inscrire la modernisation du service public au cœur des priorités municipales ne se résume pas à une position de principe. Avec les citoyens, elle demande un débat régulier sur les priorités et leur mise en œuvre pour faire de ce service un bien commun. A l'interne, nous travaillons cette ambition à partir de quatre leviers : l'évaluation des politiques publiques, la participation des agents aux processus de démocratie participative, le développement des systèmes d'information et l'ensemble des enjeux RH – politique salariale, dialogue social, formation aux métiers et promotionnelle, communication interne. Nous cherchons, à la fois, à développer une DRH à fort spectre de compétences et à progresser dans un partage de la fonction tant dans sa dimension « opérationnelle » que dans sa conduite avec la mise en place concertée d'une charte de l'encadrement visant à mieux responsabiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique dans une approche cohérente.* »

IAJ

La revue mensuelle juridique du CIG, Les Informations Administratives Juridiques, du mois de décembre (parution en janvier) comporte notamment un dossier consacré aux avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération. Prochainement, les IAJ traiteront également de deux décrets d'application de la loi du 19 février 2007 relative à la FPT, portant l'un sur les emplois fonctionnels, avec notamment l'abaissement des seuils démographiques, l'autre sur les agents non titulaires, en particulier ceux sous contrat à durée indéterminée.
Contact : Frédéric Espinasse, chef du service des publications, tél. : 01 56 96 81 31, f.espinasse@cig929394.f

SALON



Le CIG tiendra un stand commun avec les centres de gestion franciliens (CIG grande couronne et CDG 77) au Salon de l'Emploi Public, qui se tiendra du 31 janvier au 2 février 2008, à Paris, Porte de Versailles, hall 5. Ce salon est devenu un lieu incontournable de rencontres entre les employeurs publics et leurs futurs collaborateurs avec quelque 18 900 visiteurs, 120 exposants, 30 conférences et forums métiers. Pour le CIG, ce sera notamment l'occasion de diffuser très largement les offres d'emploi des collectivités et établissements publics de la petite couronne.
Contact : Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi, tél. : 01 56 96 81 30, p.jeannel@cig929394.f

CIG-CRAMIF : un partenariat essentiel pour renforcer la préservation de la santé des agents

Renforcer la prévention des risques professionnels est l'objectif majeur de la convention CIG-CRAMIF du 19 novembre dernier. Enjeux et bénéfices attendus de ce partenariat historique.



La signature de la convention CIG-CRAMIF, le 19 novembre dernier, est une étape essentielle dans la préservation de la santé des agents. De gauche à droite : Bernard Dreno, chef du service prévention, hygiène et sécurité du travail du CIG, Bernard Godefroy, ingénieur conseil à la CRAMIF, André Veyssière, vice-président du CIG et maire de Dugny, Patrick Gautheron, DG du CIG.

« Je vois dans ce partenariat (entre le CIG et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France) l'opportunité d'instituer une nouvelle dynamique en rassemblant les énergies et en fédérant l'ensemble des acteurs autour d'objectifs communs permettant la diffusion d'une véritable culture de prévention (des risques professionnels) dans nos collectivités et établissements territoriaux, source de progrès social et de bien-être au travail », s'est enthousiasmé André Veyssière, vice-président du CIG et maire de Dugny, lors de la cérémonie qui a eu lieu au CIG le 19 novembre dernier.

Trois ans reconductibles

Ce partenariat de trois ans reconductibles, qui s'inscrit dans le cadre d'une convention nationale passée entre la Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, consiste à mettre en commun les compétences, les savoir-faire et les moyens afin d'agir avec une efficacité accrue pour la préservation de la santé des agents. En effet, les employeurs territoriaux s'appuient sur deux instances distinctes en matière de prévention des risques professionnels : le CIG, pour les fonctionnaires territoriaux, et la CRAMIF, pour les agents relevant du régime général, alors même que ces deux

catégories d'agents sont confrontés à des risques professionnels identiques.

Bernard Godefroy, ingénieur conseil à la CRAMIF et signataire de cette convention, a précisé que la « connaissance du CIG du milieu des collectivités territoriales nous est précieuse et nous avons tous à gagner à prolonger les actions de chacun qui servent de relais au développement de la prévention dans les établissements. »

Des thèmes communs

Les travaux préparatoires à la convention ont permis d'identifier des actions et des moyens mis en œuvre par les deux établissements, de repérer des complémentarités sur des thèmes communs : le risque routier, les troubles musculo-squelettiques et les cancers professionnels sont les premiers axes de travail. Une action sur le risque routier sera engagée dès le premier semestre 2008.

Pour l'avenir, de nouveaux chantiers sur les risques émergents se profilent : le travail des seniors, le risque biologique, les risques psychosociaux et, plus généralement, le maintien dans l'emploi des personnels après un accident du travail ou une maladie professionnelle, la collecte des déchets ou le sauvetage-secourisme du travail.

Cette collaboration doit permettre également au CIG et à la CRAMIF d'échanger et d'harmoniser leurs pratiques. Un comité de pilotage pluridisciplinaire a en charge la mise en œuvre des actions conjointes.

André Veyssière a rappelé que la préservation de la santé des personnels et, plus particulièrement, pour les 150 000 agents de la petite couronne, était aujourd'hui un enjeu majeur. Les dernières données disponibles (2005) font état de 35 360 accidents du travail imputables au service ou au trajet pour les 102 000 agents relevant de la CNRACL. 91,9 % sont des accidents de service. Pour prévenir les risques, les employeurs se dotent peu à peu des moyens nécessaires :

- des personnels ont été affectés à la prévention, notamment 348 ACMO ont été nommés en 2005 et 90 ACFI en 2006, dont la majorité dépend du CIG,
- 180 médecins exerçaient en collectivité en 2005,
- les dépenses affectées à la formation se sont élevées en moyenne à 111 € par agent en 2005,
- de nombreux documents obligatoires ont été élaborés. Toutefois, des progrès importants restent à faire notamment concernant le document unique d'évaluation des risques.

Conscient de leurs difficultés, le CIG s'est engagé avec eux, notamment en assurant le fonctionnement du CTP et en proposant des prestations facultatives dans le domaine de la prévention des risques professionnels :

- fonction réglementaire d'inspection,
- missions de conseil et d'assistance,
- médecine préventive,

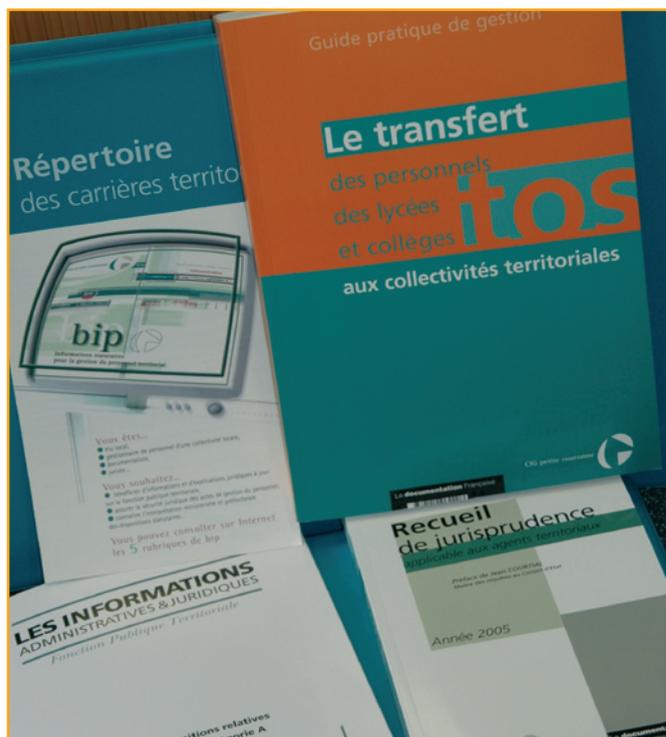
Et bientôt, le CIG devrait proposer la mise à disposition d'ACMO.

Le pôle entreprise de la CRAMIF

Le service prévention des risques professionnels de la direction régionale des risques professionnels de la CRAMIF, dirigée par Bernard Godefroy, dispose d'un corps de techniciens composé d'ingénieurs-conseils, de conseillers médicaux, de contrôleurs de sécurité et de personnels administratifs et para-techniques pour assurer ses missions de conseils et de contrôles en prévention des risques professionnels auprès de quelque 490 000 entreprises du régime général. Il est doté de 8 antennes départementales. Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité peuvent s'appuyer sur 4 entités : 2 de mesures et d'analyses (certifiées ISO 9000) : le centre de mesures et contrôles physiques ; le laboratoire de toxicologie industrielle incluant l'analyse du risque biologique ; 2 entités d'études sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : le service études techniques et assistance en prévention ; le service hygiène industrielle et pathologie professionnelle.

Questions-réponses statutaires

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



Fonctionnaire à temps partiel – Exercice d'une activité accessoire

Un fonctionnaire qui exerce ses fonctions à temps partiel peut-il assurer une activité accessoire en qualité de membre de jurys de concours ?

OUI, à certaines conditions. La loi du 2 février 2007 dite de modernisation de la fonction publique, qui a simplifié et assoupli le régime des cumuls d'activités dans la fonction publique, a en effet supprimé les restrictions de cumuls antérieurement prévues pour les agents publics exerçant leurs fonctions à temps partiel. Ces agents se voient donc désormais appliquer les mêmes règles de cumuls que les agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Ils peuvent, sous réserve d'une autorisation expresse et préalable de leur autorité administrative, exercer une activité accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que l'activité en cause est compatible avec les fonctions qu'ils exercent et qu'elle ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Références :

- Article 25-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Article 1^{er} du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif aux cumuls d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Agents non titulaires – Révision de la rémunération

La rémunération des agents non titulaires doit-elle désormais être réexaminée de manière régulière ?

OUI, s'agissant toutefois des seuls agents bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée. Un décret du 24 décembre 2007 a en effet modifié certaines dispositions relatives au régime des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. La rémunération des agents sous contrat à durée indéterminée doit désormais faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation à laquelle ces agents sont par ailleurs soumis. En revanche, les agents non titulaires sous contrat à durée déterminée ne bénéficient pas de ce méca-

nisme de révision régulière de la rémunération. Ne déroulant pas une carrière dans la fonction publique, ils bénéficient simplement des revalorisations générales liées à l'augmentation de la valeur du point d'indice et, le cas échéant, à titre individuel, d'une augmentation de traitement effectuée au moyen d'un avenant au contrat initial. Il convient de rappeler à cette occasion que toute décision de révision de la rémunération, qui doit être justifiée au fond, est censurée par le juge administratif lorsqu'elle apparaît manifestement trop élevée. Ce dernier estime en effet qu'une augmentation trop importante de la rémunération ne peut résulter d'un avenant au contrat initial et nécessite au contraire la conclusion d'un nouveau contrat. Il en a par exemple été jugé ainsi pour un agent non titulaire occupant un emploi d'agent administratif, qui par simple avenant au contrat, aurait été amené à percevoir une rémunération équivalente à celle d'un administrateur territorial (Conseil d'Etat, 25 novembre 1998).

Références :

- Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,
- Conseil d'Etat, 25 novembre 1998, req. n° 151-067.

Promotion interne – Condition de services effectifs

Un adjoint administratif de deuxième classe qui totalise 10 ans de services effectifs, dont la majeure partie a été accomplie en tant qu'agent contractuel peut-il intégrer le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux par promotion interne s'il réussit l'examen professionnel d'accès à ce cadre d'emplois ?

OUI. Le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux prévoit en effet une procédure exceptionnelle autorisant pendant cinq ans, à compter du 1^{er} janvier 2005, les fonctionnaires de catégorie C comptant dix ans de services effectifs à se présenter à l'examen professionnel de promotion interne dans ce cadre d'emplois. Or, le juge administratif considère que la seule mention, comme condition statutaire de promouvabilité, d'une certaine durée de services effectifs sans précision particulière sur la nature de ces derniers, implique que les services accomplis en tant qu'agent non titulaire de droit public doivent être pris en compte. Il en résulte que lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, le statut particulier n'exige pas, pour accéder à la promotion interne, une durée de services effectifs dans un grade, un cadre d'emplois ou, plus généralement, en tant que fonctionnaire relevant d'une catégorie hiérarchique donnée, cet accès est ouvert aux agents non titulaires récemment nommés fonctionnaires territoriaux.

Références :

- Décret n° 95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- Conseil d'Etat, 28 décembre 2005, req. n° 271-255.

Patrick Sève, maire de L'Haÿ-les-Roses, conseiller régional d'Ile-de-France, vice-président de la communauté d'agglomération de Val de Bièvre

« Le CIG est désormais un partenaire clef en matière de GRH et plus seulement en termes d'administration du personnel. »



Patrick Sève,
Maire de L'Haÿ-les-Roses

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la Ville de L'Haÿ-les-Roses ?

Située à 5 kms de Paris, la ville de L'Haÿ-les-Roses a su dépasser le rôle de simple banlieue pour se construire une image de ville solidaire où il fait bon vivre, avec un cadre de vie protégé et un urbanisme maîtrisé. Près de 9 % du territoire de la ville sont couverts par des espaces verts, un record à l'échelle départementale. Et nous avons la chance d'accueillir le très beau parc départemental de la Roseraie, un poumon vert, au cœur de la ville.

L'urbanisation accélérée qu'a connue la plupart des villes s'est accompagnée à L'Haÿ-les-Roses d'une volonté toujours réaffirmée de solidarité et de développement local générant la construction de nombreux équipements socioculturels, scolaires et sportifs, répartis dans tous les quartiers.

L'éducation est également au centre de mes priorités. Un plan d'investissement important a permis de réhabiliter ou de reconstruire le patrimoine scolaire. Un effort constant est porté au soutien de l'école dans son rôle éducatif et à l'accompagnement des familles.

L'Haÿ-les-Roses est enfin une ville qui privilégie sa vie associative, sportive et culturelle par l'établissement de structures d'aide et de soutien.

Tous ces projets ont évidemment un impact sur la politique de ressources humaines de la ville en termes de développement de compétences, de mobilité ou d'évolution professionnelle.

La ville de L'Haÿ-les-Roses est affiliée au CIG depuis toujours. L'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

Evidemment. Les prestations proposées par le CIG se sont élargies et le CIG s'est professionnalisé. Il est désormais un partenaire clef en matière de GRH et plus seulement en termes d'administration du personnel. Il joue un rôle d'accompagnement essentiel et reconnu.

En dehors du conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail, 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 ainsi que dans celui de l'emploi. Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Ce que je trouve intéressant, c'est la diversité de l'offre du CIG, elle nous permet d'avoir des prestations correspondant à notre environnement territorial et de solliciter le CIG en cas de nécessité. Je pense par exemple actuellement au conseil en orientation professionnelle qui me semble particulièrement adapté à nos besoins au regard des dernières réformes statutaires et des enjeux démographiques que connaissent les collectivités.

La mission remplacement du CIG constitue également un atout en termes de réactivité et d'adaptabilité des agents proposés.

Néanmoins, le coût élevé des missions facultatives, même si le CIG propose des tarifs compétitifs, pose

le problème de l'égal accès des collectivités à ces prestations.

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

La direction des ressources humaines de la ville est aujourd'hui bien structurée avec de réelles connaissances statutaires. SVP statut constitue dans ce cadre une garantie supplémentaire en terme de sécurité juridique.

Dans des cas les plus complexes la possibilité de prendre rendez-vous avec des juristes experts est une réponse efficace au règlement du dossier.

Quant à la documentation diverse et de qualité, elle constitue un outil très utilisé par les gestionnaires des ressources humaines.

Que pensez-vous des « Petits déjeuners de l'emploi territorial », conférences-débats destinées aux élus de la petite couronne sur des problématiques de gestion des ressources humaines ?

C'est une initiative intéressante même si je ne m'y suis pas encore rendu personnellement. Tout ce qui peut permettre les échanges d'idées ou de pratiques en la matière ne peut qu'être enrichissant. Le CIG remplit dans ce cadre son rôle de catalyseur.

L'Haÿ-les-Roses

- www.ville-lhay94.fr
- 29 816 habitants
- 495 agents territoriaux