

Collectivités

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

Trimestriel # 25 - mai 2008

Edito



Rendez-vous aux

Assises de l'AMIF

Je tiens tout d'abord à saluer, après les récentes élections, tous les maires, maires-adjoints et conseillers municipaux et généraux qui ont été élus ou réélus en petite couronne. La 12^e édition des Assises de l'Association des Maires de l'Île-de-France (AMIF), qui se tiendra les 3, 4 et 5 juin prochain au Parc floral de Paris et à laquelle le CIG participera, est l'occasion pour les nouveaux élus de mieux nous connaître. Vous pourrez nous faire part de vos besoins et attentes et/ou de (re)découvrir l'étendue de nos missions, notamment celles portant sur les prestations optionnelles dans le domaine du recrutement, de la santé et de la protection sociale des agents. En attendant, soyez assurés que tous les services du CIG se tiennent à votre entière disposition pour vous écouter, vous informer et vous conseiller dans le domaine aussi complexe de la gestion des ressources humaines.

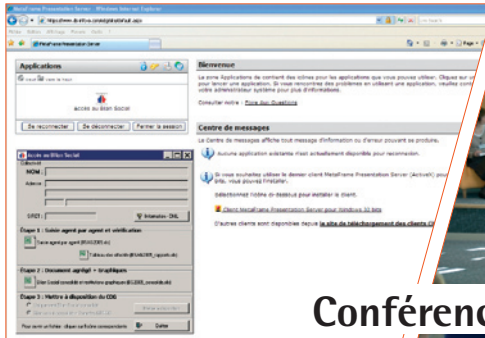
Le Président,
Jacques Alain Bénisti
Député-Maire de Villiers-sur-Marne
Président de la FNCDG

La date

19

juin 2008, c'est la date de la prochaine « Journée Santé et Travail du CIG » (voir page 5).

Enjeux



Conférence annuelle et Rapport sur l'Etat des Collectivités : deux temps forts pour la GRH

page 2 >>>

La 1^{ère} conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne sur le thème « Emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale » a été organisée en février au et par le CIG. Le mois d'avril voit le lancement de la collecte des données pour le Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC). Il s'agit de deux événements qui comportent des enjeux importants pour les collectivités de la petite couronne. Explications...

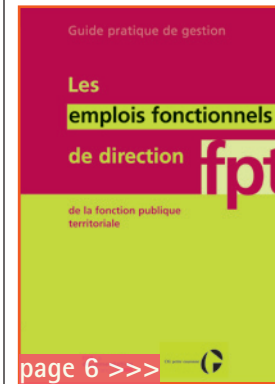
GRH



page 4 >>>

Pantin :
Le dialogue social,
moteur
du
change-
ment

Expertise



page 6 >>>

Une
publication
sur les emplois
fonctionnels
de direction
de la FPT
attendue

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Hervé
Marseille,
maire de
Meudon,
vice-président
du conseil
général des
Hauts-de-Seine



Conférence annuelle des Collectivités : deux

La conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne



La 1^{ère} conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne s'est tenue au CIG le 7 février 2008. Elle a été organisée en application de la loi du 19 février 2007 et dans le prolongement des précédentes « Concertations annuelles ».

Après une partie consacrée à l'actualité de l'emploi territorial, une table ronde a été menée sur le thème « Emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale ». Des représentants des villes d'Epina-sur-Seine et de Pantin, du Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), du CNFPT et de l'Association nationale de formation

professionnelle pour les adultes (AFPA) et du CIG petite couronne sont intervenus.

La loi du 11 février 2005 et le décret du 18 janvier 2005 ont modifié le contexte général de l'insertion des personnes handicapées en renforçant le principe de non-discrimination, en modifiant le code du travail et en créant le FIPHFP.

Aujourd'hui, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 30 %, soit trois fois plus que pour l'ensemble de la population. De plus, les personnes handicapées sont moins diplômées que l'ensemble de la population, posant la question de l'égal accès à la formation et à la qualification.

L'insertion des personnes handicapées : deux expériences en petite couronne

La Ville d'Epina-sur-Seine : afin d'anticiper la première déclaration au FIPHFP, une procédure de recensement des personnes handicapées a débuté en 2005. Un travail partenarial a été effectué entre la DRH et la médecine préventive pour recenser les agents qui peuvent être intégrés dans les 6 %. Le journal interne a été le premier support d'information. Ensuite, une note individuelle a été adressée à chaque agent, les incitant à se faire connaître. Parallèlement, le médecin de prévention a incité les agents éventuellement concernés à faire les démarches nécessaires auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex COTOREP). Aujourd'hui, le taux d'emploi des personnes handicapées est de 4,7 %. Le maire s'est impliqué dans ce dossier. Parallèlement, les agents d'accueil ont suivi des formations pour les sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées.

La ville de Pantin : la démarche a été impulsée par les élus qui souhaitent la mise en place d'actions pour le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes handicapées. Aujourd'hui, le taux d'emploi des personnes handicapées est à plus de 4 %. Une Charte Ville Handicap a été adoptée en 2005. Elle définit les priorités en matière de handicap et l'engage à agir pour une meilleure intégration des personnes handicapées dans la ville.

La DRH a proposé de se saisir de ce thème pour aborder les questions du management et des organisations du travail. Un audit a été réalisé par un cabinet extérieur, qui est ensuite intervenu sur :

- l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour le conventionnement avec le FIPHFP,
- l'introduction d'une démarche de GPEEC,
- la mise en place d'une procédure de recrutement fondée sur la compétence et la logique « métier »,
- le développement des partenariats avec les acteurs du travail protégé,
- la création d'actions de sensibilisation des acteurs.

et Rapport sur l'État temps forts pour la GRH

Dans la fonction publique, le recrutement des personnes handicapées peut s'effectuer soit par la voie du concours, soit par la voie du contrat avec perspective de titularisation au bout d'un an. Le maintien dans l'emploi ne doit cependant pas être oublié.

La priorité est donc celle de l'emploi des personnes handicapées. Le taux d'emploi dans la FPT est de 3,85 % et de 3,79 % pour 90 760 bénéficiaires rémunérés en Ile-de-France. Pour atteindre l'objectif des 6 % en Ile-de-France, il manque 52 799 bénéficiaires.

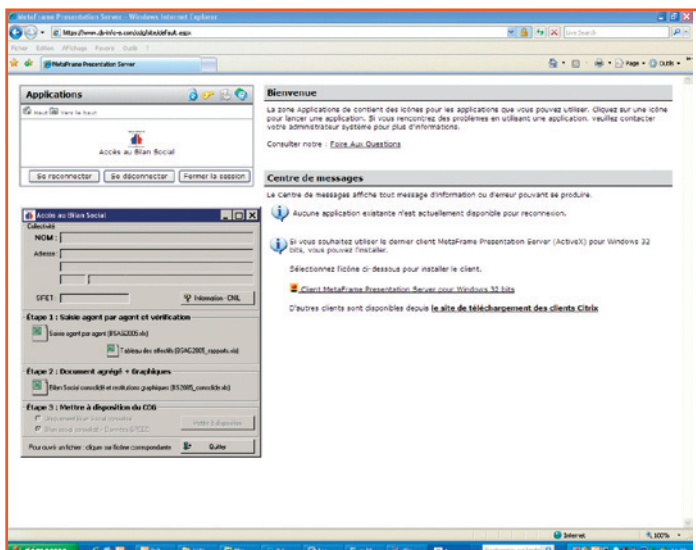
Le rôle du FIPHFP

Dans ce cadre, le FIPHFP a pour rôle d'inciter les employeurs à s'engager dans cette voie. Ses financements peuvent toucher les aménagements de poste, la rémunération d'accompagnants, les actions de formation et d'information, les outils de recensement et les études entrant dans les missions du fonds. En Ile-de-France, 77 aides ont été octroyées, dont 32 pour la FPT. Une convention entre le FIPHFP et le CIG est en cours d'étude. Elle devrait permettre de participer à l'application d'une politique durable de l'emploi, de l'insertion et de l'intégration des personnes handicapées. Par ailleurs, la prestation de conseil en orientation professionnelle proposée par le CIG est d'ores et déjà intégralement remboursée par le FIPHFP si elle s'effectue dans le cadre d'un reclassement.

Des données sur l'emploi des personnes handicapées dans les collectivités de la petite couronne ont été diffusées à l'occasion de cette conférence. Elles sont téléchargeables sur le site Extranet du CIG « Ressources ». Par ailleurs, une plaquette portant sur cette conférence annuelle paraîtra fin avril et sera transmise à toutes les collectivités, et mise en ligne sur les sites Extranet et Internet.

« LA PRESTATION DE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE PROPOSÉE PAR LE CIG EST D'ORES ET DÉJÀ INTÉGRALEMENT REMBOURSÉE PAR LE FIPHFP SI ELLE S'EFFECTUE DANS LE CADRE D'UN RECLASSEMENT. »

Le Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC)



Le mois d'avril voit le démarrage de la collecte auprès des collectivités territoriales et des établissements publics des données concernant le Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC), plus communément appelé « Enquête Bilan Social 2007 ». Il s'agit d'une obligation légale. Le REC porte sur les données au 31 décembre 2007. Il aborde les questions relatives aux effectifs, au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la formation et aux droits sociaux.

Présentation au CTP

Le rôle des collectivités est tout d'abord de collecter leurs données en interne, de s'assurer de leur fiabilité, de renseigner le REC puis de le transmettre au CIG. Ensuite, si elles en ont un, il leur faut présenter le REC en comité technique paritaire avant le 30 juin. Sinon, le CIG présentera un rapport commun au CTP placé auprès du CIG.

Au-delà de l'obligation légale, le REC présente plusieurs enjeux pour les collectivités : tout d'abord, il s'agit d'un outil de concertation, de dialogue social et d'information. Ensuite, assembler dans un même document des informations concernant le personnel, souvent éparses au sein de la collectivité, permet de disposer d'une synthèse de tous les domaines des RH. Enfin, le questionnaire, identique pour toutes les collectivités, permet d'effectuer des comparaisons sur une même base, de se situer et de dégager des éventuelles spécificités propres à sa collectivité. Les synthèses effectuées par le CIG, déclinées par type de collectivité, favorisent

les comparaisons plus fines et sur un même territoire.

Le rôle du CIG est d'assister les collectivités, d'analyser les données et de transmettre les REC au CSFPT et au préfet. Il réalise des études avec les données collectées. Ainsi, il peut livrer des données de comparaison fiables, pertinentes et représentatives, sur une base commune et avec des évolutions dans le temps. Cette activité lui donne la possibilité de mettre à jour des spécificités locales, notamment en comparant avec les données nationales et des années précédentes (vieillesse, reclassement, formation, part des non titulaires...).

« AU-DELÀ DE L'OBLIGATION LÉGALE, LE REC PRÉSENTE PLUSIEURS ENJEUX POUR LES COLLECTIVITÉS. »

Au niveau national, le REC peut servir de base pour faire émerger des problématiques (vieillesse, blocages de cadre d'emplois...), préparer des textes de loi ou des projets encore à l'état de réflexion (heures supplémentaires...), évaluer l'impact de dispositions déjà prises (indicateurs sexués pour évaluer la parité hommes/femmes...).

Cette année, la collecte sera dématérialisée, via un nouvel outil sécurisé de collecte, d'analyse et de gestion des données sociales sur Internet. Cette application permettra également d'effectuer des enquêtes ciblées sur le recrutement, les métiers et les compétences.

Contacts :

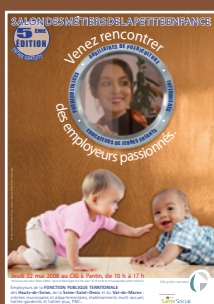
Bénédicte Rajot, Laetitia Tiratay,
chargées d'études GPEEC,
tél. : 01 56 96 81 90/82 70,
bilansocial@cig929394.fr

INFORMATION

Deux bilans d'activité, l'un portant sur les activités du CIG en 2007, l'autre retraçant l'évolution du centre de gestion de 2001 à nos jours, paraîtront au printemps. Le bilan d'activité 2007, prévu pour la mi-avril, permettra aux collectivités territoriales et aux établissements de la petite couronne de disposer d'une vision globale des activités assurées l'année dernière par le CIG. Le bilan dit de « mandature », prévu en mai, couvrira la période 2001-2008. Il montrera notamment comment le CIG a progressivement étendu son champ de compétences dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Contact : Wilfrid Gerber, directeur de la communication du CIG, tél. : 01 56 96 81 14, w.gerber@cig929394.fr

SALON



La 5^e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance aura lieu au CIG, à Pantin, le jeudi 22 mai 2008, de 10 h à 17 h.

L'objectif de ce salon est d'aider les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne à recruter des professionnels de la petite enfance : auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices, infirmières. Un nombre record d'exposants – plus de 80 employeurs territoriaux, écoles et centres de formation à ces métiers, réseau des GRETA, CIO de Pantin, une antenne VAE, CIG – sont attendus.

Contact : Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi, tél. : 01 56 96 81 30, p.jeannel@cig929394.fr

Pantin :

Le dialogue social, moteur

Pantin mise depuis quelques années déjà sur le dialogue social pour moderniser et répondre aux besoins des pantinois. La DRH est en première ligne. Et ça semble fo

Selon Nicolas Naulin, DRH de la ville de Pantin (52 000 habitants, 1 800 agents, masse salariale avoisinant les 60 % du budget communal), « *Le dialogue social est la clé du changement.* » Et de fait, la démarche engagée dès 2004 par le maire, Bertrand Kern, qui consiste à mettre les relations sociales au centre des travaux de modernisation de la collectivité porte ses fruits, même si tout n'est pas parfait. Cette volonté s'est traduite par la création d'un dispositif de dialogue social avec les partenaires sociaux complexe sans être pour autant compliqué. « *Trop souvent, et c'est ce qui se passait avant, les élus et l'administration d'un côté, les partenaires sociaux de l'autre se regardent en chiens de faïence, constate le DRH. Schématiquement et même si c'est un peu caricatural, les employeurs sont convaincus que la légitimité de leurs décisions découlent de leur élection, l'administration se réfugie derrière le statut, les partenaires sociaux sont réticents au changement.* »

Une charte du dialogue social

Pour éviter ce dialogue de sourds, la ville a choisi d'adopter un système assis sur les principes de la démocratie locale. Pierre angulaire de ce système : la Charte du dialogue social, qui en définit les outils et en formalise le fonctionnement. Cette Charte a été signée par le maire et les cinq sections syndicales présentes à Pantin – CGT, UGICT-CGT, FO, UNSA et CFDT – en juin 2007.

Que dit cette Charte ?

Tout d'abord, que le dialogue social doit permettre aux agents d'être informés de façon transparente et accessible sur le fonctionnement de la collectivité et les orientations politiques ayant des incidences sur les organisations de travail. Cela passe par l'information, la concertation, la consultation et la négociation.

Ensuite, la compétence et la légitimité des CTP sont réaffirmés. Pantin tient de 15 à 20 CTP par an. Une commission avancement et promotion consultée sur les questions d'ordre individuel en amont des CAP statutaires a été créée.

Par ailleurs, les échanges avec les partenaires sociaux se développent : une table ronde annuelle, présidée par le maire, permet de leur présenter les grandes orientations et les projets. De plus, la création de commissions du dialogue social permet l'information et la concertation sur les sujets d'actualité – par exemple, l'absentéisme – et celle de commissions du dialogue social de secteur autorise l'examen des projets touchant à l'organisation du travail et les projets de service. Autre nouveauté : l'alarme sociale. Ce dispositif anticipe et prévient les conflits. Une ou plusieurs organisations syndicales peuvent en effet demander l'organisation d'une réunion de médiation lorsqu'une situation risque de devenir conflictuelle. Un constat d'accord ou de désaccord est établi, et c'est seulement à l'issue de la réunion de médiation qu'un préavis de grève peut être déposé dans les 5 jours (7 si le préavis couvre un week-end).

Mot d'ordre : négociation

L'expérimentation de nouvelles organisations de travail, dans le cadre de la mise en place de projets de service, ouvre également des perspectives de débats enrichis pour le CTP.

La négociation devient le mot d'ordre : la volonté partagée d'aboutir à un accord résultant d'un engagement constructif est réaffirmé. Le champ de la négociation d'accords collectifs est ouvert aux domaines des relations sociales, de la gestion et du développement des compétences et des emplois, de la santé et de la prévention au travail, des handicapés, du droit syndical.

Enfin, la signature de chaque accord majeur devra faire l'objet d'un protocole de douze mois minimum. Pendant cette pé-

riode, les partenaires sociaux signataires s'engagent à ne pas favoriser l'émergence de contentieux sur des aspects liés aux termes du protocole. Condition de validité : un projet définitif signé par un ou plusieurs syndicats doit être communiqué à l'ensemble des partenaires sociaux puis soumis à l'avis du CTP.

« Cette Charte, inspirée de ce qui s'applique en partie à La Poste, à la RATP et à la SNCF, consacre des pratiques qui avaient en fait cours depuis 2004 mais qui n'étaient pas systématiques, souligne Nicolas Naulin. C'est une volonté forte du maire qui,



Une Charte du dialogue social a été signée par le maire et les représentants des cinq sections syndicales présentes à Pantin en juin 2007. Cette Charte formalise et systématise une démarche débutée en 2001.

ur du changement

er son administration et ainsi mieux
fonctionner...

dès 2001, avait créé un poste de chargé du dialogue social. Ce poste existe d'ailleurs toujours mais il fait plus fonction de médiateur. »

On le pressent, dans les faits, les choses ne se passent pas toujours sans heurts. Quand on l'interroge, le DRH, ancien professeur d'éducation physique et sportive, ne fait pas de figures acrobatiques pour parler des difficultés rencontrées. « Je ne vais pas vous dire que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. La démarche reste fragile et est à double tranchant. Tout d'abord, la Charte n'a pas de valeur juridique, ce qui incite parfois certains à la remettre en question. Par ailleurs, certains syndicats ont beau jeu de nous reprocher parfois de ne pas « coller » au texte. Cela oblige l'administration à sortir de la logique de décision unilatérale et à créer les conditions d'un véritable dialogue avec une succession de réunions calées sur des calendriers partagés. Tout cela prend du temps mais je suis persuadé qu'il s'agit d'une condition sine qua non pour moderniser notre administration. »

Des exemples de réussites

D'ailleurs, plusieurs changements réussis tendent à donner raison à ce titulaire d'un master 2 en GRH du service public obtenu en 2005 et dont le mémoire portait – ceci expliquant peut-être cela – sur le développement des relations sociales. Ainsi, la réorganisation du travail des ATSEM, qui concernait essentiellement les horaires, a abouti à un accord avec le personnel concerné et les syndicats en 2006. Toutefois, l'opération avait été plutôt mal engagée... « Leur hiérarchie avait imaginé un réaménagement des horaires pour répondre aux besoins de l'Education nationale mais sans consulter le CTP. Un préavis de grève avait été déposé. Nous avons donc proposé de mettre en place une expérimentation, sur la base de trois critères : information en amont du CTP, limitation dans le temps et 100 % de volontaires dans l'établissement dans lequel le test se déroulait. L'expérimentation nous a permis de nous rendre compte que cette organisation du temps de travail ne fonctionnait pas et nous avons trouvé une solution adéquate. » Cette dernière, maintenant en vigueur, comprend plusieurs volets. Les ATSEM travaillent 9 heures durant 4 jours. Les équipes se chevauchent le midi afin de renforcer le personnel pour répondre aux besoins accrus lors du déjeuner. Les ATSEM bénéficient de leurs mercredis, d'une augmentation de leur régime indemnitaire journalier d'environ 8 euros, soit 120 euros par mois, et d'une considération professionnelle accrue puisque ces agents peuvent d'avantage aider les enseignants dans les ateliers pédagogiques. Résultats : les usagers et le personnel sont davantage satisfaits et l'absentéisme a diminué.

Autre « dossier » significatif : celui concernant le service du maintien à domicile, lequel a débouché sur un avis favorable à l'unanimité du CTP en novembre 2005, après un an de

dialogue social. Depuis la fin mars 2006, ce service fonctionne 7 jours sur 7 au lieu de 5 jours sur 7 auparavant, à effectif constant. En contrepartie, les agents bénéficient d'un régime indemnitaire d'environ 140 euros par week-end travaillé, une rotation équitable s'effectuant entre les personnes, et d'un accès à la formation accru, notamment pour les premiers secours et la préparation du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale. L'obtention du diplôme garantit en plus une augmentation de salaire. « Là encore, l'absentéisme a baissé », précise Nicolas Naulin. Une évaluation a été présentée au CTP le 31 janvier 2008. L'opération a reçu un avis favorable à l'unanimité.

Pas de grève locale depuis 2003

Enfin, pour compléter la démonstration, le cas du service voirie et de la certification ISO 9001 de ses prestations est tout trouvé. « Le projet de service, qui comprend la certification Qualité, date d'avril 2005. Il est en passe d'aboutir. Les agents de ce service ont un grand besoin de reconnaissance professionnelle. Il nous reste quelques éléments à améliorer pour être certifiés, ce qui nous aura permis de revoir nos méthodes de travail et notre organisation », explique le DRH.

« Il faut souligner que nous n'avons pas eu de grève locale depuis juin 2003 et que c'est bien grâce à ce dispositif de dialogue social que l'on y est parvenu. Même pendant la période électorale, il n'y a pas eu de pressions, malgré des dossiers « chauds » concernant la petite enfance, les loisirs, la police municipale... Je crois que, même si l'édifice est encore fragile, les mentalités des uns et des autres ont changées. Nous sommes dans une logique de gagnant-gagnant admise par tous. »

BERTRAND KERN,
MAIRE DE PANTIN,
CONSEILLER GÉNÉRAL
DE SEINE-SAINT-DENIS



« J'ai voulu moderniser notre gestion des relations sociales dès 2001 en créant un poste de chargé du dialogue social et en instaurant des réunions thématiques avec les partenaires sociaux. Au fur et à mesure, le dialogue social est devenu incontournable afin de dégager des accords « gagnants/gagnants » pour l'équipe dirigeante, les agents et les syndicats. La charte signée en juin 2007 en a été l'aboutissement. Elle définit les modalités d'un dialogue fondé sur une concertation toujours plus grande et permet, dans le respect des instances paritaires, que chacun fasse entendre ses propositions. Les projets de service sont désormais plus ancrés dans une logique d'amélioration du service rendu à la population avec une amélioration des conditions de travail des agents. »

IAJ

La revue mensuelle juridique du CIG, Les Informations Administratives Juridiques, du mois d'avril (parution en mai) comporte notamment un dossier sur le pouvoir hiérarchique en matière de congés annuels et une analyse des modifications apportées par un décret du 27 mars 2008 au statut particulier des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Le numéro spécial de mai (parution début juin) portera quant à lui sur les élections professionnelles aux instances paritaires de la FPT. Contact : Frédéric Espinasse, chef du service des publications, tél. : 01 56 96 81 31, f.espinasse@cig929394.fr

SANTE

La deuxième « Journée Santé et Travail du CIG » aura lieu le 19 juin prochain, de 9 h à 17 h. Son thème : « Agir

contre la première cause de maladies professionnelles : les troubles musculo-squelettiques ». Organisée par et au, elle s'adresse aux représentants des employeurs publics de la petite couronne : DGS, DGAS, DRH, ACMO et chargés de la prévention des risques professionnels en collectivité, élus aux CHS, médecins de prévention, infirmiers du travail...

Proposée par la direction de la santé et de la protection sociale, en partenariat avec les directions de l'emploi et du CIG et la Caisse régionale d'assurances maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), cette journée vise un double objectif : renforcer les connaissances des collectivités et des acteurs de prévention sur la thématique des troubles musculo-squelettiques, insister sur l'origine multifactorielle de ces pathologies et sur la nécessité d'un travail pluridisciplinaire pour les traiter.

Les invitations ont été envoyées mi-avril.

Contact : service de médecine préventive, tél. : 01 56 96 81 87, medecinepreventive@cig929394.fr

Une publication sur les emplois fonctionnels de direction de la FPT attendue

Fin juin, un ouvrage sur les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale dont le CIG est l'auteur devrait paraître aux éditions de la Documentation française. Cet ouvrage paraît donc à un moment où ces emplois sont sous les projecteurs...

Fin juin, un ouvrage sur les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale dont le CIG est l'auteur devrait paraître aux éditions de la Documentation française, dans la même collection « guide pratique de gestion » que la publication sur le transfert des personnels TOS parue en juin 2006.

Au lendemain des élections municipales et cantonales de 2008, les emplois fonctionnels de direction sont au cœur de l'actualité de la FPT. Chargés de diriger les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels sont en effet placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépend étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

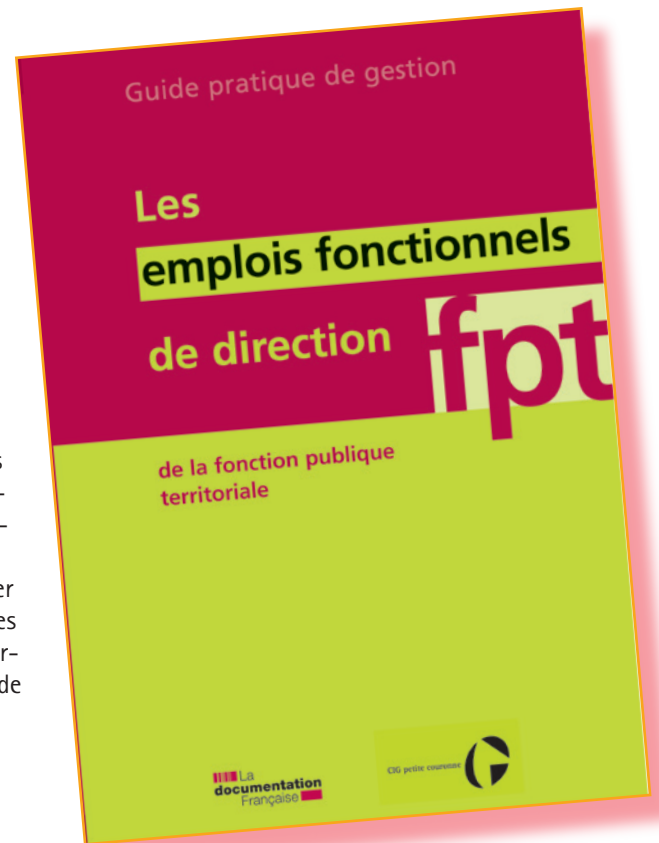
Le statut de la fonction publique territoriale leur rend applicable un régime qui vise à concilier deux exigences distinctes : d'une part reconnaître l'importance des responsabilités attachées aux fonctions et garantir l'attractivité et une stabilité minimale des emplois, d'autre part permettre aux exécutifs locaux de gérer la situation de ces hauts fonctionnaires avec le plus de liberté possible.

“ Au lendemain des élections municipales et cantonales de 2008, les emplois fonctionnels de direction sont au cœur de l'actualité de la FPT. ”

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire de ces emplois, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation des personnels (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...), et des modalités et conséquences de la fin des fonctions. Il s'accompagne également d'annexes documentaires présentant les textes et la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'Etat chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.

Il sera gracieusement envoyé aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne affiliés.



Demandez le sommaire !

« Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale » comporte 7 chapitres :

- La nature des emplois fonctionnels : la notion d'emploi fonctionnel, la liste des emplois fonctionnels, les seuils démographiques, les fonctions correspondant aux emplois fonctionnels ;
- Le régime juridique de l'emploi fonctionnel : la création de l'emploi, le nombre d'emplois fonctionnels, la suppression de l'emploi fonctionnel ;
- L'accès aux emplois fonctionnels : le détachement, le recrutement direct, les incompatibilités et inéligibilités.
- La situation dans l'emploi fonctionnel : les droits et obligations, la rémunération, les avantages en nature et les frais de représentation, la carrière, l'emploi fonctionnel et les droits à pension ;
- La fin des fonctions dans l'emploi fonctionnel : la fin du détachement dans l'emploi fonctionnel - les motifs de la fin de détachement, la procédure, les conséquences de la fin de détachement -, la fin des fonctions en cas de recrutement direct ;
- La prise en charge : la procédure, la situation du fonctionnaire pris en charge, les droits et obligations du fonctionnaire pris en charge, la fin de la prise en charge ;
- Le congé spécial : la nature juridique du congé spécial, les conditions d'octroi, la situation du fonctionnaire en congé spécial, la fin du congé spécial.

Questions-réponses statutaires

Les réponses à trois questions statutaires, deux concernant les élections professionnelles, une le cumul d'activités – souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

Comité technique paritaire – CTP placé auprès du CIG et CTP commun

Les collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion et employant moins de 50 agents relèvent-ils obligatoirement du comité technique paritaire créé auprès du centre de gestion ?

Oui – L'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 précise qu'un comité technique paritaire (CTP) est créé auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés employant moins de cinquante agents. Toutefois un CTP commun peut être créé entre une collectivité territoriale et le ou les établissements publics qui lui sont rattachés dès lors que l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Cette création doit être décidée par délibérations concordantes de leurs organes délibérants.

Compte tenu des prochaines élections des représentants du personnel et du calendrier des opérations électorales qui en découle, il appartient aux collectivités territoriales et aux établissements publics qui envisagent de mettre en place cet organisme paritaire commun, ce qui pourrait être le cas de certains CCAS et caisses des écoles qui actuellement relèvent du CTP du CIG petite couronne en raison d'un effectif inférieur à cinquante agents, de délibérer avant le 27 juin 2008 qui correspond à la date limite de transmission au CIG petite couronne des déclarations de créations de CTP communs.

De plus ces décisions concordantes sont un préalable nécessaire pour permettre dans un second temps à l'organe délibérant de la collectivité de rattachement de se prononcer sur le nombre de représentants du personnel au CTP commun en fonction de l'effectif du personnel arrêté au 1^{er} juillet 2008 et après avoir consulté les organisations syndicales.

Références :

– Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 1^{er} et 32.
– Arrêté du 4 mars 2008 fixant la date des élections.

CAP – élections professionnelles

Dans le cadre du renouvellement général des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) placées auprès du CIG de la petite couronne, quelles sont les modalités de vote prévues pour les électeurs ?

Le décret du 17 avril 1989 distingue plusieurs modalités :

– Lorsque dans la collectivité ou l'établissement, l'effectif des fonctionnaires titulaires arrêté au 1^{er} juillet 2008 relevant d'une CAP A, B ou C est au moins égal à cinquante dans chacune de ces commissions, les électeurs votent directement à l'urne dans leur collectivité ou établissement.

Toutefois l'autorité territoriale peut autoriser ces mêmes électeurs à voter par correspondance dans les cas limitativement énumérés par l'article 16 du décret précité. Une liste des fonctionnaires admis à voter par correspondance doit alors être établie et affichée au plus tard le 23 octobre 2008. Avant cette date, les fonctionnaires devront également être informés par l'autorité territoriale de leur collectivité ou établissement de leur inscription sur cette liste et de l'impossibilité pour eux de voter à l'urne le jour du scrutin.

– Lorsque dans la collectivité ou l'établissement, l'effectif des fonctionnaires titulaires arrêté au 1^{er} juillet 2008 relevant d'une CAP de catégorie A, B ou C est inférieur à cinquante, les électeurs doivent voter par correspondance. L'établissement et la publicité de ces listes électorales est assuré par l'autorité territoriale dans chaque collectivité ou établissement au plus tard le 7 octobre 2008.

Pour l'ensemble des électeurs qui votent par correspondance, la transmission du matériel de vote sera assurée par le centre de gestion.

Ces électeurs devront faire parvenir par la voie postale leur vote au bureau central de vote du CIG qui procédera le jour du scrutin à l'émargement et au dépouillement.

Références :

– Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires, articles 17 et 19.

Cumul d'activités – Autorisation préalable

Le cumul de l'activité principale avec une activité accessoire est-il obligatoirement soumis à l'autorisation préalable de l'autorité territoriale ?

La circulaire ministérielle du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités rappelle que le régime d'autorisation s'impose dans tous les cas, que le cumul s'opère avec une activité accessoire à caractère privé ou à caractère public, hormis les cas où cette activité s'effectue à titre bénévole, sous certaines réserves.

Les conditions dans lesquelles l'autorité territoriale délivre cette autorisation sont fixées par le décret du 2 mai 2007.

Il appartient à l'agent de formuler une demande écrite qui doit comporter un certain nombre d'éléments relatifs à l'activité accessoire envisagée pour permettre à l'autorité territoriale de déterminer si cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service : l'identité de l'employeur, la nature et les conditions d'exercice de l'activité, la durée totale de l'activité et si elle est fractionnée, le nombre de jours, de mois ou d'heures par semaine, les conditions de rémunération.

L'autorité territoriale doit notifier sa décision dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande.

Elle peut toutefois demander des informations complémentaires dans un délai de quinze jours après la réception de la demande de l'agent et dans ce cas, la notification de sa décision doit intervenir dans un délai de deux mois.

Références :

– Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 25.
– Décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, articles 4 à 8.
– Circulaire n° 2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités.

Hervé Marseille, maire de Meudon, vice-président du conseil général des Hauts-de-Seine

« A nos yeux, le CIG a une image de modernité. »



Hervé Marseille,
Maire de Meudon

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

Meudon a la chance de bénéficier d'un patrimoine historique, culturel et scientifique important et de renom. Terre d'accueil de Rodin, Céline, Wagner, Ambroise Paré, ou encore Rabelais, notre ville dispose d'un vaste domaine national composé de l'avenue du Château, de la Terrasse de l'Observatoire et de l'Orangerie. Meudon a la particularité d'être composée de nombreux quartiers, presque des petits villages dans la ville. Elle est aussi une ville qui comprend de nombreux espaces boisés avec notamment sa forêt domaniale, véritable « poumon » vert.

Meudon est aussi tournée vers l'avenir : de grandes entreprises de hautes technologies (Bouygues Télécom, Gemalto, Neuf Cegetel...) se sont installées sur son territoire. Tout en préservant le caractère authentique de Meudon, nous faisons en sorte de promouvoir son dynamisme économique et l'emploi.

La Ville de Meudon est affiliée volontaire au CIG depuis 1989. Depuis, l'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

A nos yeux, le CIG a une image de modernité. Grâce au développement du site extranet SNAPI, les échanges avec le CIG ont été vraiment simplifiés : moins de documents à transmettre, plus d'informations immédiates. La DRH peut

vérifier rapidement l'exactitude puis le cheminement des dossiers de promotion des agents, répondre plus vite et de façon plus sûre aux questions des agents sur leur carrière... En résumé, c'est un très bon outil de gestion mutualisée.

En dehors du conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail, de l'assurance des risques statutaires, de la médecine professionnelle et préventive ainsi que la mission remplacement, prestations pour lesquelles 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 ?

Comme vous avez pu le constater, nous sollicitons déjà beaucoup les services du CIG !

Parmi les autres missions, nous envisageons de recourir au Conseil en orientation professionnelle susceptible de nous aider dans notre démarche de reclassement des agents confrontés à de graves problèmes d'inaptitude professionnelle : il s'agit de situations complexes, avec un enjeu très important sur le plan humain. Pour y trouver une issue favorable, nous comptons beaucoup sur l'appui du CIG.

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

Si la DRH est presque systématiquement présente à ces Rencontres, c'est pour y trouver une lecture des textes statutaires et des dispositifs nouveaux, qui rejoint et complète la nôtre, ainsi qu'une réflexion sur tous les grands enjeux du management au sein de la FPT.

Quant à l'assistance juridique statutaire, elle nous est très précieuse ponctuellement : en matière de ressources humaines, dans un contexte réglementaire extrêmement changeant, nous



sommes régulièrement confrontés à des situations inédites. C'est rassurant de pouvoir obtenir, dans un court délai, des éléments de réponse à nos questions.

Que pensez-vous du Salon des Métiers de la Petite Enfance, salon organisé au et par le CIG et dont la 5^e édition va se tenir le 22 mai prochain** ?

Ce Salon présente un réel intérêt pour les professionnels de la Petite enfance : c'est un lieu très riche en matière d'échanges. Certes, il ne peut pas résoudre à lui seul nos difficultés de recrutement dans ce secteur mais il contribue à faire connaître ces gisements d'emplois. C'est déjà un formidable coup de pouce !

* assistance sociale, conseil en GPPEC, conseil en recrutement, conseil en orientation professionnelle.

** ce salon vise à aider les collectivités territoriales à recruter des auxiliaires de puériculture, des éducateurs de jeunes enfants et des puéricultrices.

Meudon

- www.ville-meudon.fr
- 44 372 habitants
- 1 050 agents territoriaux