

Collectivités

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

Trimestriel # 26 - octobre 2008

Edito ■■



Handicap : la réponse du CIG

Le 10 juin dernier, dans le cadre de la 1^{ère} Conférence nationale sur le handicap, le président de la République a rappelé que l'engagement de l'Etat et de l'administration était essentiel pour l'insertion des personnes handicapées. C'est donc avec une grande satisfaction que je vous annonce la signature d'une convention entre le CIG et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat va en effet nous permettre de mettre en œuvre dans les trois départements de la petite couronne un projet global d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées pour le compte des 319 collectivités territoriales et des établissements publics affiliés soumis à l'objectif des 6 % fixé par la loi du 11 février 2005.

Le FIPHFP a pour rôle d'inciter les employeurs à s'engager dans cette voie. Ses financements concernent 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.

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

La date

6

novembre 2008, c'est la date du 1^{er} tour des élections professionnelles.

Enjeux ■■



CIG petite couronne : nouveau conseil d'administration, nouveau directeur général et nouveaux projets

page 2 >>>

Le conseil d'administration du CIG petite couronne a été renouvelé fin juin 2008. Fait notable : ses membres sont issus d'une liste unique composée d'élus de diverses sensibilités politiques. Jacques Alain Bénisti a été réélu président à l'unanimité. Par ailleurs, le 1^{er} octobre dernier, un nouveau directeur général, Francis Fargeot, a été nommé. Dans l'interview qui lui est consacrée dans ces pages, il expose les grands enjeux à venir.

GRH ■■

Rueil-Malmaison : Cap sur le handicap



page 4 >>>

Expertise ■■

Le CIG signe une convention avec le FIPHFP



page 6 >>>

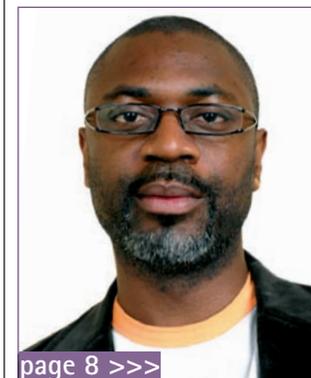
Statut ■■



page 7 >>>

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

Rencontre ■■



page 8 >>>

Eugène-Henri Moré,
adjoint au maire de La Courneuve



ClG petite couronne : nouveau conseil d'administration nouveau directeur général et nouveaux présidents

Une liste unique composée d'élus de diverses sensibilités politiques



Bureau

Président : Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne

Vice-présidents

Serge GRANATIERI, AM de Limeil-Brevannes (1^{er} VP, délégation de fonctions : organisation des concours et des examens professionnels, administration générale)

Varravaddha ONG, CMD de Bondy (2^e VP, DF : fonctionnement des instances paritaires)

Stéphane BLANCHET, AM de Sevran (3^e VP, DF : promotion des activités statutaires)

René DESSERT, maire de Noisieu (4^e VP, DF : hygiène, sécurité, protection sociale, assurances des risques statutaires)

Délégués

André VEYSSIERE, maire de Dugny (DF : finances et marchés publics)

Serge DELRIEU, CMD des Pavillons-sous-Bois (DF : RH et dialogue social)

Patrick JAEHRLING, AM de Châtillon (DF : systèmes d'information)

Catherine DESPRES, AM de Choisy-le-Roi (DF : emploi)

Jean-Paul LÉVY, AM de Villemomble (DF : transferts de compétences CNFPT-ClG et formation des élus)

Collège des Maires

Entre parenthèses : fonctions assumées au sein du ClG. * suppléant(e).

Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne (président)

Philippe LAURENT*, maire de Sceaux, CG

Serge GRANATIERI, AM de Limeil-Brevannes (VP)

Max STAAT*, AM d'Arcueil

Varravaddha ONG, CM de Bondy (vice-président)

Ali ZAHY*, AM de Bondy

Stéphane BLANCHET, AM de Sevran (VP)

Daniel DESBIENDRAS*, AM de Villetaneuse

René DESSERT, maire de Noisieu (VP)

Jean-Pierre THELLIER*, AM de Fresnes

André VEYSSIERE, maire de Dugny (délégué)

Odette MATYNIA*, AM de Dugny

Serge DELRIEU, CM des Pavillons-sous-Bois (délégué)

Paul MORTÈS*, CM des Pavillons-sous-Bois

Patrick JAEHRLING, AM de Châtillon (délégué)

Jean-Pierre SCHOSTECK*, député-maire de Châtillon

Catherine DESPRES, AM de Choisy-le-Roi (déléguée)

Elsa BARDEAUX*, AM de Villeneuve-Saint-Georges

François-Xavier ROBILLARD, AM de Livry-Gargan

Madeleine LEMAIRE*, AM de Livry-Gargan

Jean-Paul LEVY, AM de Villemomble (délégué)

Patrice CALMEJANE*, député-maire de Villemomble

Yves PERRÉE, AM de La Garenne-Colombes

Claudine LABROUSSE*, AM de La Garenne-Colombes

Ghyslaine QUILIN, AM de Nanterre

Annie MATHEY*, AM de Pierrefitte

Philippe PALLIER, AM de Fresnes

Hervé BOURDIN*, AM de Fresnes

Jean-François SIMON, AM de Montfermeil

Catherine CARRARA*, CM de Montfermeil

Jeanne BECART, AM de Garches

Jacques GAUTIER*, sénateur-maire de Garches

Jean-Luc DESTREM, CM de Bagnolet

Roger GUÉRIN*, CM de Saint-Ouen

Philippe KALTENBACH, maire de Clamart, CR

Philippe LUTAUD*, AM de Clamart

Alain JOSSE, maire de Marolles-en-Brie

Elisabeth LE BEHEREC*, AM de Marolles-en-Brie

Dominique JOSSIC, AM de Thiais, CR

Olivier BOMPARD*, CM de Thiais

Brigitte TERRADE, AM de Champigny-sur-Marne

Jean-Claude KENNEDY*, CM de Vitry-sur-Seine

Claudine TURBIER, AM de Saint-Maurice

Thibault VITRY*, AM de Saint-Maurice

Jean-Luc CAEDDU, CM de Maisons-Alfort

Chantal PARC*, CM de Maisons-Alfort

Nicole COSSIER, AM de Courbevoie

Christiane DIDELOT*, CM de Courbevoie,

Collège des présidents d'établissements publics locaux

Antony MANGIN, AM de Drancy, président de l'OPH de Drancy

Bernadette VANDENABELLE*, AM de Drancy, membre du CA de l'OPH de Drancy

Jean-Louis COHEN, maire d'Ablon-sur-Seine

Marie-José BEAUMONT*, AM de Coubron, membre du CA du CCAS de Coubron,

Représentant du Conseil général des Hauts-de-Seine

Jean-Claude CARON, VP du conseil général

Jean-Paul DOVA*, VP du conseil général, AM d'Antony

Représentant du Conseil général de la Seine-Saint-Denis

Stéphane TROUSSEL, VP du conseil général

Bally BAGAYOKO*, VP du conseil général, AM de Saint-Denis

Représentant du Conseil général du Val-de-Marne

Danielle MARECHAL, VP du conseil général, CM de Bonneuil

Liliane PIERRE*, conseillère générale déléguée

AM : adjoint(e) au maire - CM : conseiller(e) municipal(e)

CMD : conseiller(e) municipal(e) délégué(e)

VP : vice-président(e) - CG : conseiller(e) général(e)

CR : conseiller(e) régional(e) - DF : délégation de fonctions

Administration, Projets

« Développer la capacité d'adaptation du CIG pour agir dans un contexte évolutif. »

Vous avez pris vos fonctions de directeur général le 1^{er} octobre. Quelle est votre « feuille de route » ?

Je vois dans ma désignation par le président Bénisti la reconnaissance du travail collectif que les membres de la direction générale et du comité de direction ont su mener ces derniers mois. C'est d'autant plus vrai que le président a également, sur ma proposition, nommé Muriel Gibert, jusqu'à présent directrice de la santé et de la protection sociale, DGA chargée des concours, de l'emploi, de la santé et de l'action sociale.

Nous sommes tous animés par la volonté de développer la capacité d'adaptation du CIG pour agir dans un contexte évolutif. Comment ? Il s'agit notamment de continuer à faire évoluer nos savoir-faire et nos compétences techniques ; de répondre aux besoins émergents des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, de renforcer la mutualisation et la capitalisation des expériences, des innovations et des expertises des collectivités et de nos partenaires.

Quels sont les dossiers « phares » de ces prochains mois ?

Je citerai tout d'abord l'organisation des élections professionnelles du 6 novembre. C'est à mon sens le grand événement de fin d'année qui occupe de nombreux services du CIG depuis plusieurs mois déjà et qui mobilisera l'ensemble de nos collaborateurs le jour J. Quelques chiffres pour prendre la mesure de l'opération : 360 collectivités et établissements publics concernés par les élections aux CAP, 83 par les élections au CTP, plus de 88 000 électeurs, 256 bureaux de vote principaux, 9 organisations syndicales en présence.

Par ailleurs, il faut évoquer plusieurs avancées notables pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne.

Ainsi, le CIG et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont signé une convention de partenariat pour 3 ans. Cette convention s'appuie sur un projet global d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées que le CIG a élaboré afin de répondre aux besoins importants des collectivités affiliées dans ce domaine.

L'organisation, le 14 octobre, d'une 3^e journée Santé et Travail sur le thème, « Les risques routiers au travail » est également à saluer. Cette journée,

réalisée avec le soutien financier du Fonds National de Prévention de la CNRACL s'inscrit dans le partenariat dans lequel se sont engagés le CIG et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), pour accompagner les collectivités dans leur démarche de prévention des risques professionnels.

Concernant l'emploi, un nouveau logiciel pour la bourse de l'emploi est en cours de réalisation par les CIG de la petite et de la grande couronne. Il devrait être mis en ligne d'ici quelques mois. Mis au point par les services bourse de l'emploi des CIG franciliens, il est destiné aux collectivités pour la gestion et la diffusion de leurs offres d'emploi, leurs déclarations de vacances d'emploi..., et aux personnes en recherche d'emploi et/ou de mobilité.

Et en 2009 ?

Nous continuerons à nous préparer aux transferts de compétences du CNFPT vers les centres de gestion, effectifs au 1^{er} janvier 2010. Avec le transfert des concours, le CIG aura en charge quelque 30 concours et examens avec environ 8 000 candidats en plus chaque année, soit une moyenne de 25 000 à 28 000 candidats par an. Nous nous y préparons progressivement, notamment en renforçant la mutualisation entre centres de gestion de l'Ile-de-France et de la région Centre afin d'organiser plus de concours en commun. Au niveau national, nous travaillons également à l'harmonisation des pratiques pédagogiques, à l'élaboration de référentiels communs à l'ensemble des centres de gestion.

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

Par ailleurs, la mission « retour à l'emploi » des fonctionnaires momentanément privés d'emplois sera étendue aux fonctionnaires de catégorie A. Cela représentera la gestion supplémentaire de près d'une trentaine de fonctionnaires qu'il faudra accompagner dans leur recherche d'emploi. Nous gérerons également davantage de listes d'aptitude. Sur le plan de l'action sociale, nous élaborons un projet de contrat-cadre adapté aux besoins

des agents territoriaux de la petite couronne. Le programme fonctionnel et la rédaction du règlement de consultation sont travaillés avec le CIG grande couronne et le centre de gestion du Nord afin d'avoir une exigence commune et donc une taille nous permettant de bénéficier de tarifs plus avantageux.

Enfin, la réforme de 2007 prévoit la possibilité pour les collectivités de faire appel au CIG pour une mise à disposition d'un « Agent Chargé de la Mise en Œuvre » des règles d'hygiène et de sécurité au sein d'une collectivité. Nous étudions donc la possibilité d'offrir cette prestation pour 2009.



Francis Fargeot (au centre),

54 ans, administrateur territorial hors classe, succède à Patrick Gautheron, lequel occupe désormais le poste de DGS dans une collectivité de la petite couronne. Il connaît à la fois les besoins et les contraintes des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne : il était auparavant DGA en charge des concours, de l'emploi, de la santé et de la protection sociale au CIG.

Avant d'intégrer le CIG en décembre 1998, il avait exercé, depuis 1982 - après un passage dans le secteur privé - des fonctions de direction générale (DGA et DGS) dans différentes collectivités d'Ile-de-France (communes, département, syndicat intercommunal).

Il est titulaire d'une maîtrise d'histoire et diplômé en administration et gestion des collectivités locales. Il a complété sa formation initiale par le cycle supérieur de management de l'IHET (16^{ème} promotion) et des actions de formation dans le domaine de la sociologie des organisations.

ELECTIONS

Un numéro spécial du journal « Collectivités » consacré exclusivement aux élections professionnelles vient de paraître. Il a été envoyé aux collectivités territoriales et aux établissements publics dont les organismes paritaires sont placés auprès du CIG et sera également diffusé très largement par les organisations syndicales. Ce journal est également disponible en fichier PDF téléchargeable depuis le site www.elecpro2008.fr afin de pouvoir être mis en ligne sur tout site Intranet.

Ce journal, comme le site Internet www.elecpro2008.fr font partie du dispositif de communication élaboré par le CIG pour contribuer à la mobilisation des quelque 88 000 électeurs de la petite couronne lors des élections « professionnelles » du 6 novembre 2008.

Ce dispositif comprend également une affiche informative, un dépliant sous forme de questions-réponses envoyés fin juin, deux affiches publicitaires envoyées en septembre, ainsi que des relations-presse.



SALON

Le CIG a participé à de nombreux salons et forum au mois d'octobre : Rencontres de l'Emploi à Bonneuil-sur-Marne (le 16) ; les Rencontres Entreprises Etudiants Paris-Nord sur le campus de l'université Paris 13. Il s'agit du 1^{er} forum consacré à l'emploi. Il s'adresse à tous les diplômés du DUT au master 2 ; le Forum Emploi de Vitry sur Seine (le 23) ; les 10^{èmes} Rencontres pour l'Emploi organisées par Plaine Commune à Stains (le 30). Par ailleurs, en novembre, il sera présent au forum des métiers d'aide à la personne de Noisy-le-Grand et au Carrefour Interarmées pour la reconversion des militaires et l'emploi des conjoints (le 27).

Rueil-Malmaison :

Cap sur le handicap

Rueil-Malmaison a récemment décidé d'initier une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des services municipaux. Pour la coordonner, un poste de chargée de mission handicap a été créé.

Depuis avril 2008, la ville de Rueil-Malmaison compte une chargée de mission handicap au sein de la direction des ressources humaines et de la formation (DRHF) afin de développer une politique ambitieuse dans ce domaine au sein des services municipaux. « Le maire a souhaité que la politique handicap, qui a fait l'objet d'une charte en 2001 sur l'intégration des personnes handicapées dans la cité, soit également au cœur des services municipaux qui regroupent quelque 2 400 agents territoriaux », constate Véronique Planel, directrice générale adjointe à l'organisation et à la conduite du changement. Julie Boutin, titulaire d'un master en développement social local, a donc été recrutée après un stage au service Santé-handicap de Rueil-Malmaison où elle a participé notamment à la mise en place de la commission communale pour l'accessibilité des personnes handicapées comme le prévoit la loi handicap du 11 février 2005. « Nous travaillons déjà beaucoup sur le reclassement mais nous avons besoin d'une personne pour coordonner tous les aspects d'une politique handicap : le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'intégration, l'aménagement de poste, l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour le conventionnement avec le FIPHFP, le développement des partenariats avec les acteurs du travail protégé, la gestion d'actions de sensibilisation des acteurs... » Une convention avec le FIPHFP serait d'un grand soutien pour financer l'ensemble de ces actions. Un groupe projet sur ce dossier a été constitué. Animé par Julie Boutin, il est composé d'une dizaine de volontaires de divers grades, catégories et services. Le comité de direction, quant à lui, intègre le maire, l'adjointe au maire chargée des RH, celle chargée du handicap, le DGS, Véronique Planel, la DRHF et Julie Boutin.

Combattre les idées reçues

Peu de temps après sa prise de fonction, Julie Boutin a effectué un recensement des agents qui peuvent être intégrés dans les 6 %, taux d'emploi fixé par la loi du 11 février 2005. Un courrier signé par le maire a été adressé à tous les agents. Le journal interne a été le premier support d'information. « Ce recensement m'a permis également de me faire connaître. Beaucoup veulent que l'on reconnaisse leur handicap, d'autres au contraire ne le souhaitent pas pour de multiples raisons, à commencer par la crainte du déclassement social, du regard des collègues... » Car les idées reçues et les stéréotypes sur les personnes handicapées et le handicap ont la vie dure. Dans la perspective de signer une convention avec le FIPHFP* d'ici juin 2009, Julie Boutin a récemment réalisé une enquête auprès des agents de Rueil pour évaluer leur connaissance sur le handicap. Là encore, un courrier, signé cette fois par Carole Ruckert, adjointe au maire en charge des

ressources humaines et de la formation, et un questionnaire ont été envoyés à tous. 10 % ont répondu, ce qui donne un échantillon représentatif. « Pour la plupart, dévoile Julie Boutin, le handicap se résume au handicap physique alors qu'il en existe 3 autres formes : sensorielle, psychique – comme la dépression par exemple – et mentale. De même, majoritairement, les gens pensent que le handicap moteur est acquis en premier lieu à la naissance et, en deuxième, à cause d'un accident. Or, c'est le contraire. » Cette enquête permettra d'adapter les actions de communication et de sensibilisation à mener.

Les mentalités évoluent

« Nous devons mener nos actions en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur plusieurs fronts », observe Isabelle Ronan, directrice des ressources humaines et de la formation. Un des moyens pour augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées est bien sûr le recrutement. Les postes sont d'abord ouverts aux candidatures internes avant de l'être à l'extérieur. « Et on ne s'interdit pas, bien entendu, à compétences égales, de recruter une personne handicapée. » Les offres d'emploi sont donc également diffusées à un réseau de partenaires : maison de l'emploi et de la formation, ANPE, UNIRH92... Là aussi, un des freins est l'appréhension, voire la réticence, de certains à accueillir une personne handicapée au sein de leur service. « Mais les mentalités évoluent » selon la DRHF. Depuis le mois d'août, les chefs de service

PATRICK OLLIER,
DÉPUTÉ-MAIRE DE
RUEIL-MALMAISON



« En 2001, Rueil-Malmaison a engagé une « handi-démarche » auprès de nos administrés en signant la Charte Ville-handicap.

En 2005, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique à la fonction publique. Nous avons alors monté quelques actions auprès de la DRHF mais sans pour autant augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés. Nous avons pris conscience que la problématique du handicap ne peut pas se régler uniquement par des actions ponctuelles mais que c'est une vraie course de fond. C'est pourquoi, j'ai souhaité enclencher une véritable politique globale du handicap au sein de nos services, pilotée par la DRHF. Les résultats n'ont pas tardé. Depuis avril, nous avons atteint le taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés de la fonction publique. Nous poursuivons notre effort ! »



De gauche à droite, Véronique Planel, DGA à l'organisation et à la conduite du changement, Isabelle Ronan, directrice des ressources humaines et de la formation, Julie Boutin, chargée de mission handicap, lors de la présentation du schéma directeur handicap pour la convention avec le FIPHFP au DGS, Alain Luca, le 8 octobre dernier.

ont été sollicités afin d'accueillir des personnes handicapées en cas de travaux supplémentaires. Quatre personnes ont ainsi été concernées. De même, la mairie de Rueil-Malmaison accueille régulièrement de jeunes handicapés moteurs du l'EREA Jean Monnet de Garches, qui est un établissement de type lycée professionnel visant à les insérer socialement et professionnellement. « *Nous avons 6 stagiaires au sein de la mairie, indique Julie Boutin. C'est d'ailleurs parfois problématique car certains collègues valides ne savent pas comment se comporter et ont tendance à être trop dans l'empathie. Alors même qu'une personne handicapée n'a pas forcément envie d'être constamment assistée. Savoir où placer le curseur n'est pas aisé mais cela s'apprend.* »

« **Le plus souvent, le principal obstacle au reclassement ne se pose pas en termes de handicap ou d'âge, mais en termes de compétences. C'est pourquoi nous accompagnons les agents par des actions de formation.** »

Le maintien dans l'emploi des agents est la recherche d'une nouvelle adéquation entre leurs compétences, leurs aptitudes et un poste. Un écueil à éviter est de déclasser plutôt que reclasser, c'est-à-dire maintenir à un emploi moins qualifié, moins intéressant, ou pire, de continuer à verser un salaire sans proposer d'activité. Ce n'est bien sûr pas la politique de Rueil-Malmaison. Lorsqu'un agent est concerné par un reclassement, Julie Boutin le reçoit afin de l'informer sur le sujet et faire un point avec lui sur sa formation, son expérience et ses aspirations professionnelles, la suite de la démarche... Ce « pré-bilan » est fait en relation avec la chef de service emploi-compétences. Par la suite, lorsque l'agent est dans une nouvelle affectation depuis 3 mois, Julie fait un diagnostic avec lui et le supérieur hiérarchique de celui-ci. « *Le plus souvent, le principal obstacle au reclassement ne se pose pas en termes de handicap ou d'âge, mais en termes de compétences, précise Isabelle Ronan. C'est pourquoi on accom-*

pagne les agents par des actions de formation. » Le reclassement touchant très souvent certains métiers « exposés » comme les métiers techniques (agent d'entretien, manutentionnaires...) et de l'animation, les agents concernés se tournent souvent vers des postes « administratifs ». Par conséquent, la formation porte essentiellement sur de la bureautique, du français... « *Actuellement, six personnes reçoivent une formation en bureautique dans le cadre d'un reclassement, poursuit la DRHF. Nous travaillons sur un projet de « Pôle Ressources » rattaché à la DRHF. Ce lieu aurait vocation à recevoir plusieurs publics pour des formations en intra pour tous, pour des formations spécifiques pour les collègues en reclassement, et pour des préparations aux concours et examens professionnels...* »

« L'idéal serait bien sûr que l'on puisse faire de la formation continue pour les postes exposés, faire en quelque sorte de la prévention, remarque Véronique Planel. Cette recherche d'adéquation « évolution des compétences/évolution des postes » n'est d'ailleurs pas spécifique au reclassement mais s'insère dans une gestion optimale des ressources humaines. »

Un autre volet sur lequel travaille Julie Boutin, avec l'ACMO et le chef de service hygiène et sécurité, est l'aménagement de poste. Eventuellement, l'équipe est complétée par le médecin du travail. Elle intervient sur les situations données mais essaie également de faire de la prévention. En effet, le handicap d'une personne peut agir comme un révélateur de dysfonctionnements préexistants. Pour les pallier, il faut mettre en œuvre une réflexion ergonomique sur la qualité, la sécurité, et corriger le dispositif de travail. Il est ensuite aisé de s'inspirer de l'aménagement de poste d'une personne handicapée pour l'étendre à d'autres.

L'accessibilité est également prise en compte par Julie Boutin. « *Nous allons aménager des toilettes pour deux agents en fauteuil roulant. Par ailleurs, un bureau a été aménagé spécialement, avec une découpe spéciale de la table pour un fauteuil électrique et un écran plat de 22 pouces.* »

A Rueil-Malmaison, toutes ces initiatives contribuent à faire progressivement changer le regard sur le handicap et reconnaître les compétences des personnes.

* Le FIPHFP a pour rôle d'inciter les employeurs à insérer professionnellement les personnes handicapées. 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.

RECRUTEMENT

Le CIG était présent au forum « Paris pour l'emploi 2008 » les 9 et 10 octobre dernier à Paris. Grâce au partenariat avec l'organisateur et entre les centres de gestion franciliens, une vingtaine de collectivités territoriales et d'établissements publics ont pu bénéficier d'un stand à un tarif préférentiel. Ce salon a permis au CIG d'informer les visiteurs sur les postes offerts dans la FPT, les concours, les évolutions de carrière, de communiquer sur le site internet du CIG, et plus particulièrement sur les offres d'emploi diffusées par les collectivités (plus de 700 en permanence).



Hugues Percy, DRH de Bonneuil-sur-Marne, salue l'initiative du CIG. « Sa participation a été déterminante pour notre présence à ce forum. » Le premier jour, en 3 heures, le stand avait déjà reçu la visite de 70 personnes. « Il y a une grosse affluence. Nous avons déjà eu de bons contacts et recueilli des CV intéressants. »

Virginie Guyot, chargée de recrutement à Boulogne-Billancourt, était également impressionnée par l'affluence. « La présence sur le salon a été une demande du maire. Elle nous permet de rencontrer directement les personnes en recherche d'emploi. »

Céline Brugière, responsable du recrutement à Rosny-sous-Bois, approuve également l'initiative. « Nos premiers contacts sont intéressants, l'organisation du salon s'est bien passée, la fréquentation a été importante. Nous comptons certainement renouveler cette expérience si l'opportunité se présente l'année prochaine. »

Le CIG signe une convention avec le FIPHFP

Grâce à la convention qu'il vient de signer avec le FIPHFP, le CIG va lancer un projet global d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés.



Muriel Gibert, DGA, chargée de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG : « Ce partenariat de 3 ans va permettre de mettre en œuvre un projet global d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés. »

« Le CIG est l'acteur légitime de l'accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de leurs politiques de maintien dans l'emploi et de santé en faveur des personnes en situation de handicap au sein de leurs effectifs, ainsi que de l'aide au recrutement des travailleurs handicapés », déclare Muriel Gibert, DGA chargée de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG. La convention que le CIG vient de signer pour 3 ans avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) répond pleinement à son souhait. Ce partenariat va en effet permettre de mettre en œuvre un projet global d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés. 319 d'entre eux ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents et sont soumis à l'objectif des 6 % fixé par la loi du 11 février 2005. Dans les collectivités affiliées, le taux d'emploi des personnes handicapées est variable en fonction des strates concernées et se situe globalement aux alentours de 4,07 %. Le nombre de recrutements à effectuer en petite couronne pour permettre d'atteindre l'objectif des 6 % s'élève à environ 2 965.

Un plan d'action en 4 volets

Le CIG vise raisonnablement l'accompagnement de 500 recrutements sur trois ans et le maintien ou le reclassement dans l'emploi de 150 personnes sur la même période. Pour atteindre ces objectifs, le CIG propose de mettre en place un plan d'action en 4 volets :

- **Sensibiliser et informer les personnels des collectivités de la petite couronne à la question du handicap**, notamment pour préparer les recrutements à venir de personnes handicapées : cette sensibilisation portera sur l'obligation d'emploi, les conditions d'emploi (santé, non discrimination...), la prise en compte du handicap dans les processus de GRH (aspects juridique, administratif...), et visera à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien ;
- **Accompagner le recrutement et l'intégration des personnes handicapées recrutées dans les collectivités** : élaboration d'un diagnostic préalable de l'état des lieux dans la collectivité en la matière, et d'un plan d'action adapté aux besoins de l'employeur et réalisable dans le temps. Il consistera également dans l'aide à la définition des profils de postes à pourvoir, la présélection des candidatures de personnes handicapées, l'aide au développement des compétences des candidats en vue de faciliter leur recrutement, la préparation de l'accueil des candidats recrutés, l'aide à leur intégration dans les équipes de travail notamment par le suivi des agents et la réalisation de bilans d'étapes (sur une durée à définir au cas par cas) ;
- **Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en poste dans les collectivités**, devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; aide à l'aménagement du poste de travail dans son environnement professionnel ;

- **Conduire une expérimentation sur le handicap psychique** : ce handicap n'est officiellement reconnu que depuis la loi du 11 février 2005, et n'est pas un handicap « fixé ». Il s'agit de faire bénéficier les personnes handicapées psychiques en position d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi d'un accompagnement social individualisé et personnalisé. Cet accompagnement serait assuré par des partenaires associatifs tels l'Union Nationale des Amis et Familles des malades psychiques (UNAFAM), les Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM), ou le club ARHIM, ou tout autre partenaire spécialisé.

La mission principale de l'accompagnement/intermédiation est de garantir la cohérence et la faisabilité du parcours d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi de la personne handicapée au sein de la collectivité tout en rassurant cette dernière.

L'appui des professionnels du placement

Pour ces 4 volets, le CIG propose d'intervenir dans ce cadre en lien avec les professionnels du placement spécialisé, notamment avec l'appui des Cap Emploi d'Ile-de-France, pour garantir la faisabilité et la qualité de l'action menée dans le meilleur respect des attentes et des besoins en emploi des personnes en situation de handicap.





Questions-réponses statutaires

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

Contrôleurs de travaux Promotion interne

Un adjoint technique comptant dix années de services effectifs dans un emploi d'une collectivité, dont deux ans accomplis en qualité d'adjoint technique titulaire et trois ans accomplis en qualité d'adjoint technique non titulaire, peut-il accéder par promotion interne au cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux ?

NON. Le décret du 25 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux prévoit que peuvent être inscrits sur liste d'aptitude dressée au titre de la promotion interne les fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux admis à un examen professionnel comptant au moins 10 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans leur cadre d'emplois. Ces dispositions mentionnent expressément l'exigence d'une durée de services en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des adjoints techniques. Les services effectués en qualité de contractuel ne peuvent donc être comptabilisés à ce titre.

Le juge administratif a précisé que la seule hypothèse dans laquelle les services effectifs accomplis en qualité de contractuel pouvaient être pris en compte était celle où le décret portant statut particulier du cadre d'emplois concerné mentionnait une simple durée de services effectifs, sans autre précision (CE 28 décembre 2005).

Références :

- Décret n°95-952 du 25 août 1995 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des contrôleurs de travaux,
Conseil d'Etat, 28 décembre 2005, requête n°271255.

Sanction disciplinaire Inéligibilité

Un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut-il se porter candidat sur une liste électorale pour l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) ?

Cela dépend de la nature de la sanction qui a été infligée à l'agent.

L'article 11 du décret du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit le principe selon lequel sont éligibles aux CAP les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale, autrement dit tous les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental.

Cet article prévoit toutefois que ne sont pas éligibles, notamment, les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire du 3^{ème} groupe à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou relevés de leur peine.

Sont donc inéligibles les fonctionnaires qui ont été rétrogradés ou exclus temporairement de leurs fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

En revanche, sont éligibles les fonctionnaires qui ont été frappés d'une sanction du 1^{er} groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours) ou du 2^{ème} groupe (abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours).

Références :

- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié,
- Article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

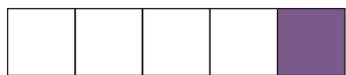
Congé spécial – Fonctionnaire de l'Etat détaché dans l'emploi fonctionnel

Un fonctionnaire de l'Etat détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune de 20 000 à 40 000 habitants peut-il solliciter de sa collectivité le bénéfice d'un congé spécial ?

NON. L'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les seuls fonctionnaires susceptibles de bénéficier du congé spécial sont ceux qui occupent cet emploi en qualité de fonctionnaire territorial. Les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière nommés dans un emploi fonctionnel ne peuvent éventuellement bénéficier d'un droit équivalent que par l'effet des dispositions propres au statut de leur corps d'origine.

Références :

- Article 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.



Eugène-Henri Moré, adjoint au maire chargé notamment des ressources humaines de La Courneuve

« Le CIG représente aujourd'hui pour notre collectivité un véritable partenaire. »



Eugène-Henri Moré,
Adjoint au maire de La Courneuve

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

C'est une ville qui a historiquement accueilli les plus démunis de nos sociétés. Une population qui pour continuer à se construire un projet de vie s'appuie énormément sur les services municipaux nécessairement nombreux et divers.

Nos services sont de véritables outils permettant au personnel communal de construire des réponses adaptées aux difficultés de la vie que la majorité de la population rencontre.

La Courneuve est certes une ville populaire, généreuse, solidaire mais aussi et surtout une ville jeune, une ville en mouvement et dont l'identité s'enrichit de jour en jour par la diversité de sa population.

La Courneuve est affiliée volontaire au CIG depuis 1990. Depuis, l'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

Le CIG représente aujourd'hui pour notre collectivité un véritable partenaire. Depuis les années 90, début de l'affiliation de la ville de La Courneuve au CIG, les prestations proposées aux collectivités se sont diversifiées. C'est aujourd'hui une véritable

expertise qui nous est proposée. Les problématiques de gestion des ressources humaines devenant de plus en plus complexes, le conseil d'experts est toujours bienvenu.

En dehors de l'assurance des risques statutaires et de la médecine préventive, prestations pour lesquelles vous avez signé des conventions 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 ?

Les outils de communication du CIG nous permettent d'avoir une bonne vision des différents services mis à disposition des collectivités au titre des missions facultatives.

Si nous travaillons en partenariat avec le CIG pour la médecine professionnelle et le conseil en assurance des risques statutaires, les autres missions proposées par le CIG sont déjà assurées par le service des ressources humaines. Souhaitant axer notre politique de gestion des ressources humaines sur la prévention, la santé au travail et l'accompagnement professionnel, nous disposons déjà d'une équipe en charge de ces problématiques.

Toutefois, il semble important qu'un organisme propre à la fonction publique territoriale propose ce type de prestations. Les solutions mises en place répondent ainsi aux particularités de notre environnement professionnel.

Vos gestionnaires du personnel utilisent l'assistance juridique statutaire, SVP Statut, et participent aux « Rencontres des gestionnaires ». Quel regard portez-vous sur ces prestations ? Les réformes du statut de la fonction publique se succédant, il est intéressant de pouvoir compter sur l'expertise des conseillers de SVP Statut. Face à une situation complexe, les gestionnaires ressources humaines n'hésitent pas à soumettre leurs interrogations et obtiennent généralement des éclaircissements utiles. Les rencontres de gestionnaires constituent une véritable occasion d'échange entre les différentes collectivités affiliées

au CIG. Elles sont véritablement plébiscitées par les agents du service des ressources humaines.

Le 14 octobre a eu lieu au CIG la 3^e journée Santé et travail sur le thème cette fois de « la prévention du risque routier** ». Que pensez-vous de cette initiative du centre de gestion ? Les journées santé et travail sont toujours riches d'enseignements pour les professionnels des ressources humaines. Plusieurs agents du service des ressources humaines ont participé, l'an dernier, à la journée consacrée au reclassement professionnel pour inaptitude physique et ont pu tirer des différentes interventions des pistes de réflexion pour améliorer notre système.

Nous attendons donc du CIG qu'il poursuive et développe ce type d'initiative, notamment sur le plan de la prévention et de la santé au travail.

* assistance sociale, conseil en GPEEC, conseil en recrutement, conseil en orientation professionnelle, mission remplacement.

** Cette journée organisée par le CIG et la Caisse régionale maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) dans le cadre de leur partenariat et en lien avec le Fonds national de la prévention de la CNRACL a permis de présenter aux employeurs territoriaux et aux acteurs de la prévention les pistes d'actions possibles en termes de prévention ainsi que les premiers enseignements issus de la démarche d'auto évaluation du risque routier à laquelle a été associé l'ensemble des collectivités de la petite couronne.



La Courneuve

- www.ville-la-courneuve.fr
- 35 608 habitants
- 1 063 agents territoriaux