

Collectivités

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

Trimestriel # 29 - juin 2009

Edito

Un dialogue social de qualité



Le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne que nous avons signé, les neuf organisations syndicales représentatives et moi-même, le 26 juin, illustre parfaitement la qualité du dialogue entretenu avec les partenaires sociaux. Ce protocole d'accord, signé pour la durée du mandat, est l'aboutissement de réunions de concertation, qui se sont tenues après les élections aux différentes instances paritaires (CAP, CTP). Il s'articule principalement sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et sur les moyens matériels mis à disposition des représentants du personnel. Ses principales mesures s'inscrivent dans la reconnaissance de l'exercice du droit syndical afin de favoriser le dialogue entre les collectivités territoriales de la petite couronne, les organisations syndicales et le CIG.

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

Le chiffre

219

gestionnaires du personnel se sont inscrits aux 14 réunions d'information/

formation organisées par le service retraite du CIG au cours du 1^{er} semestre portant sur la dématérialisation du dossier de retraite et la validation des services de non titulaire.

Enjeux



page 2 >>>

Une aide au recrutement dans les secteurs de la petite enfance, du social et de la santé

GRH

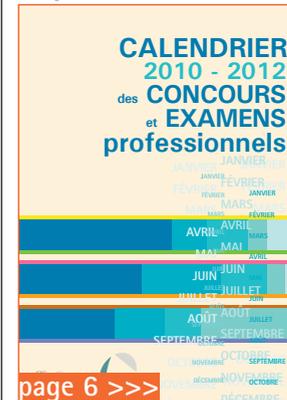
Conseil général des Hauts-de-Seine

Planifier et anticiper les compétences de ses agents



page 4 >>>

Expertise



page 6 >>>

Concours et examens : une mutualisation renforcée

Statut



page 7 >>>

Avancement de grade, promotion interne, CAP : avez-vous des idées reçues ?

Rencontre



page 8 >>>

Raymond Coëgne, maire de Coubron, Conseiller Général de la Seine-Saint-Denis



Une aide au recrutement de la petite enfance

Au revoir « Salon des Métiers de la Petite Enfance », bonjour « Carrefours pour l'emploi Petite Enfance, Social, Santé » ! Ce dernier, qui s'est tenu au CIG le 28 mai 2009, remplace et enrichit le premier en s'ouvrant également sur les métiers du social et de la santé. L'objectif principal reste le même : aider les exposants à recruter.

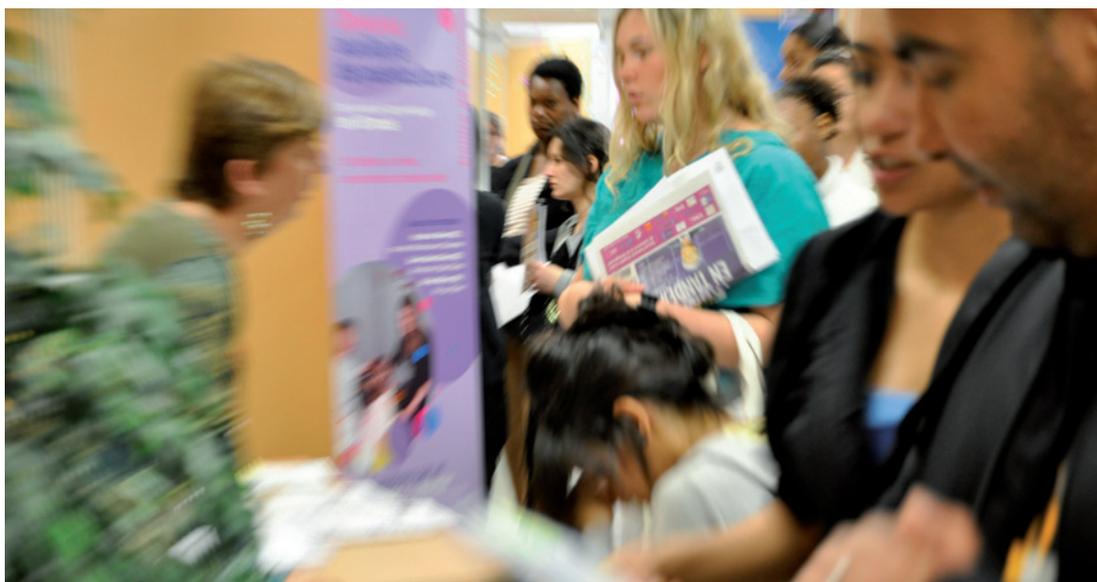
Les 79 exposants et 2 000 visiteurs présents aux « Carrefours pour l'emploi Petite Enfance, Social, Santé » qui se sont tenus au CIG le 28 mai dernier confirment l'intérêt de ce salon. Ce dernier vise essentiellement à aider les employeurs publics de la petite couronne à recruter des professionnels dans les secteurs de la petite enfance, la santé et le social.

Remplaçant le Salon des Métiers de la Petite Enfance, organisé annuellement de 2004 à 2008, ces « Carrefours » se sont élargis aux secteurs de la santé et du social. Parmi les exposants, on comptait 53 employeurs publics, 23 écoles de formation aux différents métiers de ces secteurs, l'antenne validation des acquis de l'expérience (VAE) de Villemomble, le centre d'information et d'orientation de Pantin et le CIG petite couronne.

Cette année, une conférence sur les risques professionnels spécifiques aux métiers concernés par ces Carrefours (voir encadré) a été organisée par le CIG en partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF).

Le président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, accompagné du premier vice-président, Serge Granatieri, adjoint au maire de Limeil-Brevannes, et de membres de la direction, a rendu visite aux exposants.

**« LES CARREFOURS POUR
L'EMPLOI PETITE ENFANCE,
SOCIAL, SANTÉ DU
28 MAI 2009 A ATTIRÉ
79 EXPOSANTS ET
2 000 VISITEURS. »**



ent dans les secteurs , du social et de la santé



Le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a tenu à saluer et à recueillir les impressions des employeurs publics.

Une conférence sur les risques professionnels

Cette année, une conférence sur les risques professionnels spécifiques aux métiers concernés par ces Carrefours a été organisée à destination des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne. Organisée par la direction de la santé et de l'action sociale du CIG en partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), la conférence a porté sur trois thématiques :

- les risques biologiques pour les métiers de la petite enfance, du social et de la santé,
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le secteur des services à la personne avec l'observation dans une structure associative,
- les risques biologiques pour une auxiliaire de puériculture en crèche familiale.



3 questions à Doris Pesteusek, directrice de l'emploi du CIG petite couronne



Cette année, l'ancien « salon des métiers de la Petite Enfance » est devenu les « Carrefours pour l'emploi Petite Enfance, Social, Santé ». Pourquoi ce changement ?

Le salon des métiers de la petite enfance, ciblé sur les métiers d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, de puéricultrice et d'infirmier a été organisé par le CIG

petite couronne pour apporter une réponse aux besoins de recrutement des collectivités.

Lors de sa 5^{ème} édition l'année dernière, de nombreuses collectivités ont exprimé le souhait d'une ouverture du salon à d'autres métiers du social et de la santé, notamment ceux de médecin, de sage-femme, d'assistant de service social, de conseiller en économie sociale et familiale.

Chaque année, des enquêtes auprès des exposants sont effectuées. Quels sont les principaux enseignements de l'enquête 2009 ?

L'enquête de satisfaction réalisée auprès des exposants est globalement positive. 64 % des exposants ont estimé que l'organisation du salon était très efficace et 36 % l'ont qualifié d'efficace. 83 % des collectivités sont satisfaites de la fréquentation de leur stand. De nombreux curriculum vitae ont été collectés pendant le salon. Ces curriculum vitae doivent ensuite être étudiés avant d'être éventuellement retenus en vue d'une convocation à un entretien. Enfin, 81 % des collectivités présentes souhaitent participer au prochain salon de 2010.

Le bilan est donc globalement positif. Toutefois, qu'envisagez-vous pour encore mieux répondre aux attentes des collectivités et établissements publics de la petite couronne ?

Parmi les points à améliorer, les collectivités nous demandent de mieux cibler le public pour augmenter le nombre de diplômés ou futurs diplômés présents sur le salon. Nous allons renforcer le partenariat avec les écoles de formation en développant la communication sur le salon. Nous envisageons également de développer la communication dans des revues spécialisées lues par les professionnels que nous souhaitons attirer.

Enfin, l'implantation du CIG dans le département de la Seine-Saint-Denis entraîne un déséquilibre de fréquentation du public entre les trois départements de la petite couronne. L'étude de satisfaction des visiteurs révèle qu'environ 40 % d'entre eux habitent en Seine-Saint-Denis, 14 % dans le Val-de-Marne et 11 % dans les Hauts-de-Seine. Nous souhaitons corriger ce déséquilibre en renforçant la communication dans ces deux départements.

INDICATEURS

Afin que les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne disposent d'indicateurs RH pertinents – effectifs, âge, ancienneté, formation, absences... –, un recueil de données auprès des directions des ressources humaines est actuellement en cours jusqu'au 31 août 2009. Pour répondre à l'enquête, il convient de se connecter à l'Extranet Ressources. Un exemplaire papier a également été adressé aux collectivités. En 2008, chaque collectivité participante a bénéficié d'une synthèse personnalisée appelée « fiche profil ». Cette dernière récapitulait les indicateurs de la collectivité concernée, ceux des collectivités de son type et ceux de l'ensemble des collectivités, avec les minimums et les maximums rencontrés et une moyenne.

La mutualisation des données permet d'effectuer des comparaisons fines et contribue ainsi pour une collectivité au pilotage proactif de sa politique RH.
Contact : gpeec@cig929394.fr

PUBLICATIONS

Deux publications notables du CIG sont annoncées pour fin 2009.

Un numéro spécial de la revue *les Informations administratives et juridiques* célébrera les 25 ans de la loi du 26 janvier 1984 relative à la FPT. Des contributions extérieures, notamment d'universitaires spécialistes de la FPT, devraient ainsi porter un regard rétrospectif sur les grandes étapes de la construction statutaire de cette fonction publique, avant de mettre en évidence les enjeux et défis auxquels elle doit aujourd'hui faire face. On indiquera que cette revue fêtera par la même occasion ses 20 ans, puisque sa création remonte à la fin de l'année 1989.

Par ailleurs, le service des publications travaille sur un nouveau volume de la collection des Guides pratiques de gestion portant sur le statut des assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales.

Conseil général des Hauts-de-Seine

Planifier et anticiper les con

Afin de gérer de manière optimale les 7 000 agents territoriaux qu'il emploie, le conseil général des Hauts-de-Seine mène, de façon récurrente et en parallèle, des projets de modernisation au sein de la direction des ressources humaines.

YVES MENEL,
CONSEILLER GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ
AU PERSONNEL DU CONSEIL GÉNÉRAL
DES HAUTS-DE-SEINE, 1^{er} ADJOINT
AU MAIRE DE GARCHES



« La politique des ressources humaines du CG92, impulsée par l'Assemblée départementale, s'inscrit dans un cadre où la DRH Modernisation est prestataire de services vis-à-vis des autres directions. Ainsi la politique RH est-elle véritablement une politique managériale organisée autour de l'agent.

Un des actes majeurs de cette politique est le recrutement. Le CG92 veille à professionnaliser l'approche recrutement afin d'obtenir la meilleure adéquation entre les candidats et les postes.

La formation constitue également un axe fort de notre politique RH. Elle permet à chacun d'évoluer sur les plans professionnels et personnels. Dans ce cadre, la personnalisation des parcours individuels est une des priorités. Un espace de conseil et d'orientation professionnelle a été mis en place dans un objectif de pilotage du dispositif d'accompagnement des agents, notamment ceux en situation de reclassement professionnel et/ou de handicap.

La politique RH recouvre également la mission de développement managérial. Cet accompagnement a pour objectif de développer la transversalité dans les services, ainsi que le travail en équipe. L'entretien annuel d'évaluation, qui est un outil déterminant du management d'équipe, contribue à cette mission.

Enfin, apporter une information claire et accessible à tous les agents sur les différents actes administratifs ou la gestion est également un axe important. La dématérialisation des processus comme la transmission des actes de gestion au contrôle de légalité est un projet qui participe activement au souci d'amélioration de la réactivité dans la gestion des dossiers.

L'ensemble de ces axes de développement s'appuie désormais sur un nouveau SIRH modernisé (déployé en juin dernier), et qui contribue à renforcer le professionnalisme des agents de la DRH, pour mieux répondre à l'attente et aux besoins des directions métier.

L'objectif final de cette politique est bien entendu la qualité de service à la population ».

L'égitement soucieux de renforcer la qualité du service rendu à ses usagers, le conseil général des Hauts-de-Seine (CG92), qui emploie près de 7 000 agents territoriaux, a mis en place, depuis plusieurs années, une politique proactive en matière de gestion des ressources humaines : gestion des compétences, clarification des métiers, politique de mobilité et de formation, évaluation annuelle, mise en place d'un système de rétribution lié à la performance individuelle et collective, etc.

Une réflexion continue

« Nous menons en ce moment une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC), explique Benoît Saïdi, adjoint du DRH du CG92, plus spécifiquement chargé des projets de modernisation*. Ce type de chantier est éminemment complexe et fortement impliquant. En la matière, notre réflexion est loin d'être figée. Elle évolue de façon continue ».

La démarche globale de modernisation des RH de l'établissement s'est inscrite, ces dernières années, autour de la mise en place de trois outils principaux : le reporting prévisionnel, le SIRH (Système d'information de gestion des Ressources Humaines) et les entretiens annuels d'évaluation.

Il y a trois ans, la DRH a mis en place un système élaboré de reporting prévisionnel, de type GPEEC, au sein de la collectivité. « Il s'agit d'un outil de pilotage opérationnel à destination de la DRH, même s'il concerne également l'ensemble des directeurs de la collectivité. Les problématiques traitées à travers ce reporting sont d'ordre quantitatif et qualitatif, comme par exemple les vacances de poste (nombre, taux, raisons...) », commente Benoît Saïdi.

Des éléments fiables par service

Ce dispositif est augmenté d'un échancier de départ à la retraite des agents de la collectivité, mais aussi d'une pyramide des âges construite par catégorie et par direction. « Nous disposons d'éléments fiables par service gestionnaire avec, par exemple, un suivi précis en matière de présence de contractuels, de recrutements à effectuer dans le mois ou dans l'année... », note Benoît Saïdi. L'ensemble des directeurs de département du conseil général des Hauts-de-Seine est systématiquement destinataire de ces informations, ce qui permet à la DRH de partager un certain nombre de diagnostics avec les directions « métiers », et de dresser des plans d'actions en cas de besoin.

« La communication du reporting aux directeurs et aux managers opérationnels a également pour objectif de faire prendre conscience à chacun de l'importance d'une contribution collective aux enjeux RH d'une collectivité », pointe Benoît Saïdi qui précise que les modalités pratiques et statistiques du reporting RH sont actualisées et améliorées chaque mois. Une réunion mensuelle présidée par le directeur général adjoint et réunissant l'ensemble des directeurs et chefs de service du département ressources humaines et moder-

Compétences de ses agents

modernisation y est d'ailleurs pleinement consacrée. Elle donne lieu, si nécessaire, au lancement de plans d'actions correctifs. « *Nous nous situons bel et bien dans une démarche RH prospective formalisée qui combine planification et anticipation, avec un souci évident et partagé de réactivité* », analyse Benoît Saïdi.

Soucieux de gérer de manière efficace et prospective le capital humain du CG92, la DRH a mis en place il y a quelques années un Système d'Information de gestion des ressources humaines (SIRH). En juin 2008, ce dernier a été modernisé sous la forme de l'introduction d'un nouvel outil fonctionnant sous l'application HR Access. « *La philosophie de ce changement? Disposer de l'outil le plus pertinent pour bâtir une véritable GPEEC* », précise Benoît Saïdi. Jusqu'à présent chacun des services de la DRH possédait son propre outil, dans les domaines de la formation, du recrutement ou de la comptabilité. « *Par définition, ces derniers ne communiquaient guère entre eux. D'où le choix de HR Access qui s'est déployé progressivement. Ainsi, après la paie et la gestion des carrières, le module recrutement est sur le point d'être déployé alors que celui concernant la formation sera opérationnel d'ici un an* », souligne Benoît Saïdi qui précise que le logiciel utilisé a été conçu pour embarquer le répertoire et le référentiel métier du CG 92. « *Au total, 200 métiers ont été répertoriés jusqu'à présent, le recensement des activités et des compétences étant en cours* ».

Une généralisation progressive des entretiens d'évaluation

Troisième étage de la fusée "modernisation" de la GRH au sein du conseil général des Hauts-de-Seine : la généralisation progressive des entretiens annuels d'évaluation à l'ensemble des agents. « *Ces entretiens ont clairement été orientés "objectifs" managériaux à réaliser* », explique Benoît Saïdi. A la suite de ces entretiens (près de 5 000 en 2008) des synthèses ont été effectuées et des plans d'action RH ont été lancés, notamment en ce qui concerne la gestion de la mobilité et la stratégie de recrutement. « *En matière de formation, l'analyse des entretiens d'évaluation a permis, par ailleurs, de déterminer un certain nombre de besoins, notamment en matière de bureautique* ».

« La démarche globale de modernisation des RH s'est inscrite autour de trois outils principaux : reporting prévisionnel, SIRH et entretiens annuels d'évaluation. »



Le conseil général des Hauts-de-Seine compte près de 7 000 agents territoriaux.

Quoi qu'il en soit, la démarche entamée par le CG92 autour de la GPEEC ne relève en rien d'un projet abstrait ou déconnecté de la réalité du terrain. « *Notre approche évolue en permanence, en étroite liaison avec la stratégie RH de la collectivité, dans une logique permanente de recherche de compétences et d'excellence* », conclut Benoît Saïdi.

* Le Département Ressources Humaines et Modernisation – 100 agents au total – regroupe la DRH, la Direction des Moyens Communs et la Direction des Affaires Sociales.



SANTÉ

Le 11 juin dernier, la direction de la santé et de l'action sociale du CIG a organisé une matinée Santé – Sécurité au travail destinée aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne. Au programme : le service de la commission de réforme interdépartementale avec la mise en œuvre du décret du 17 novembre 2008 et la saisine en ligne ; le service médecine préventive avec la présentation d'une étude sur les services de médecine préventive en petite couronne et la mise en œuvre des binômes médecins/infirmiers au CIG ; le service de prévention, hygiène et sécurité au travail, de l'inspection à la mise en œuvre de la prévention ; le service social du travail avec notamment les nouvelles offres proposées : convention ponctuelle, convention psychologue. Par ailleurs, cette rencontre a permis d'annoncer le lancement du service handicap et d'évoquer la construction d'une offre globale en l'illustrant par un exemple de prévention des risques psychosociaux.



VIDÉO

Un reportage vidéo sur les « Carrefours pour l'emploi Petite Enfance, Social, Santé » du 28 mai 2009 a été réalisé par la communication du CIG. Il est diffusé sur les sites Internet (www.cig929394.fr) et Extranet du CIG.

Concours et examens : une mutualisation renforcée

Avec un calendrier triannuel 2010-2012, des sujets nationaux et des annales corrigées coproduites, les centres de gestion ont mis les « bouchées doubles » dans la perspective des transferts des concours et examens.

« C'est la garantie d'une meilleure lisibilité tant pour les employeurs publics que pour les candidats », estime Anne Wahl, directrice des concours du CIG petite couronne, en parlant du calendrier triannuel 2010-2012 présenté le 3 juin dernier aux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne. Ce calendrier, l'élaboration partagée de sujets nationaux et la coproduction d'ouvrages de la collection « Les Annales corrigées de concours » éditée par la Documentation française témoignent d'une intensification de la coopération entre centres de gestion.

Une visibilité pour 2010, 2011 et 2012

En effet, dans la perspective du transfert des concours du CNFPT vers les centres de gestion, qui impose d'aller plus loin encore dans la maîtrise des coûts et la rationalisation de l'organisation des concours, le CIG petite couronne a participé activement à la mise au point de la répartition et de la programmation des concours et examens pour les trois années à venir. Les centres de gestion ont travaillé dans le cadre de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres

de gestion (ANDCDG) et les propositions ont été validées par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

Rationaliser et économiser

La périodicité de certains concours et examens a été revue afin de rationaliser leur organisation. C'est le cas de la périodicité des concours et examen d'adjoint technique de 1^{ère} classe, désormais organisés tous les 2 ans en alternance avec les concours et examen d'agent de maîtrise, ou bien de celle des concours d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, de rédacteur et de technicien supérieur, également organisés tous les 2 ans.

Il est à noter que les examens de contrôleur de travaux et de contrôleur principal, d'assistant d'enseignement artistique n'ont pas été planifiés en raison des incertitudes statutaires qui pèsent sur ces cadres d'emplois. En effet, des réformes fusionnant les cadres d'emplois de contrôleurs de travaux et techniciens supérieurs, d'une part, et d'assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique, d'autre part, sont annoncées.

Par ailleurs, le calendrier reste prévisionnel ; il

pourra éventuellement être ajusté en fonction des évolutions statutaires ou de besoins complémentaires qui justifieraient l'organisation d'un concours ou d'un examen supplémentaire.

Des sujets nationaux

L'élaboration partagée de sujets nationaux, quant à elle, est une autre avancée permettant d'assurer une égalité de traitement des candidats sur le territoire national par l'adoption de sujets identiques et également de réaliser des économies substantielles. Elle concerne notamment les sujets d'importants concours et examens : attachés, attachés principaux, attachés de conservation du patrimoine, ingénieurs, techniciens supérieurs, assistants et assistants qualifiés du patrimoine hors classe...

Enfin, la collection des « Annales corrigées de concours » dont le CIG petite couronne était jusqu'à présent le seul auteur, éditée et diffusée par la Documentation française, a été récemment ouverte à d'autres centres de gestion. Des coauteurs signeront donc certains ouvrages, enrichissant cette collection de référence pour les candidats.



Le CIG a édité une brochure de 8 pages relative à la programmation des concours et examens professionnels qui a été présentée aux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne qui ont assisté à une réunion sur ce sujet au CIG, le 3 juin dernier.

Avancement de grade, promotion interne, CAP : avez-vous des idées reçues ?

Vraies ou fausses ? Ces affirmations relatives aux avancements de grade, à la promotion interne et au rôle des commissions administratives paritaires en la matière prêtent souvent à confusion. Testez vos connaissances...

Avancement de grade

C'est le CIG qui fixe le nombre de proposés à inscrire sur le projet de tableau d'avancement soumis à la commission administrative paritaire pour chaque grade donné.

FAUX ! Il est fixé au sein de chaque collectivité ou établissement par l'autorité territoriale qui dispose du pouvoir discrétionnaire dans le choix des fonctionnaires à inscrire sur le projet de tableau d'avancement de grade.

L'autorité territoriale est liée par l'avis rendu par la CAP.

FAUX ! L'avis de la CAP n'est que consultatif et ne s'impose pas aux autorités territoriales, qui disposent du pouvoir de nomination des agents territoriaux. Bien entendu, ceux-ci doivent remplir les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade. La vérification de ces conditions est assurée par le CIG qui a en charge le secrétariat des CAP.

L'autorité territoriale ne peut présenter qu'un seul projet de tableau d'avancement de grade par année civile.

VRAI ! Un seul projet de tableau peut être proposé à tout moment dans l'année à la CAP compétente. Impossible par conséquent de l'établir en deux temps ou deux parties ou de le modifier en cours d'année. Il est dressé par grade. La collectivité recense les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires (promouvables) et détermine ceux qu'elle souhaite proposer. Ils sont classés par ordre de mérite professionnel, que l'accès à ce grade se fasse au choix ou après examen professionnel.

L'inscription au tableau d'avancement de grade vaut nomination.

FAUX ! L'autorité territoriale, qui dresse, par arrêté, le tableau d'avancement, après avis de la CAP, n'est pas tenue de nommer toutes les personnes inscrites. De plus, les nominations doivent tenir compte de l'application d'un taux de promotion s'appliquant à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exi-

gées. Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante de chaque collectivité, après avis du comité technique paritaire.

Promotion interne

Il est de l'intérêt de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CIG de déclarer à la fois leurs recrutements et leurs effectifs concernant le cadre d'emplois concerné.

VRAI ! Car pour calculer le nombre de postes ouverts à la promotion interne, la CAP compétente retient le calcul le plus favorable entre deux règles statutaires : soit elle applique le quota prévu par le statut particulier en fonction du nombre de recrutements de fonctionnaires effectués par une autre voie que la promotion interne (concours, mutation, détachement...), soit elle applique ce même quota à 5 % de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au CIG.

Une collectivité ne peut pas proposer de fonctionnaire à la promotion interne si elle n'a pas effectué de recrutement une année donnée.

FAUX ! La mise en commun pour déterminer le nombre de postes ouverts par cadre d'emplois de tous les recrutements en effectifs selon le mode de calcul retenu (voir affirmation précédente) permet de dégager plus de possibilités que ne pourrait le faire une collectivité à elle seule. Ainsi, quels que soient sa taille et son nombre de recrutements, une collectivité ou un établissement peut proposer un ou plusieurs fonctionnaires méritants. Trop souvent, on observe une insuffisance de propositions de promotions. Par exemple, en mars dernier, pour le

cadre d'emplois des ingénieurs, sur 164 postes ouverts, il n'y a eu que 69 fonctionnaires proposés.

Ne peuvent être nommés que les fonctionnaires figurant sur la liste d'aptitude établie par le président du CIG.

VRAI ! Mais il l'établit après avis de la CAP compétente, à partir des propositions faites par les autorités territoriales. La nomination est une décision discrétionnaire de l'autorité territoriale, qui n'est pas obligée de nommer un fonctionnaire figurant sur la liste qu'elle a proposée, établie par ordre alphabétique et qui a valeur nationale.

En plaçant les CAP auprès du CIG, une collectivité ou un établissement perd de sa libre administration.

FAUX ! La maîtrise de la gestion du personnel est conservée par l'autorité territoriale puisque les CAP n'émettent que des avis simples, qui ne la lient pas. Il est également important de rappeler que le CIG n'assure que le secrétariat des CAP, lesquelles sont des organismes composés paritairement de représentants des autorités territoriales et de représentants des personnels.

Pour en savoir plus : consultez notamment les fiches AVAGRA et PROINT dans BIP

Définitions

Avancement de grade : il correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permet l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Par exemple : un rédacteur peut accéder au grade de rédacteur principal.

Promotion interne : mode de recrutement dérogatoire à la règle du concours, il permet aux fonctionnaires d'accéder au grade initial d'un cadre d'emplois supérieur. Par exemple : l'accès au grade d'ingénieur (catégorie A) pour un technicien supérieur chef (catégorie B).

Raymond Coënne, maire de Coubron,
Conseiller Général de la Seine-Saint-Denis

« Le CIG est devenu un référent incontournable en matière de gestion du personnel »



Raymond Coënne,
Maire de Coubron,
Conseiller Général de la Seine-Saint-Denis

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Coubron ?

Coubron est un écrin de verdure, une ville atypique en Seine-Saint-Denis et dans l'ensemble de la petite couronne. Avec moins de 5 000 habitants, un habitat très majoritairement pavillonnaire (72 %) et 67 % de son territoire constitué d'espaces verts et de terres agricoles, notre ville est une cité à échelle humaine dotée d'un cadre de vie agréable. La proximité de Paris et de communes urbanisées limitrophes entraîne néanmoins des exigences importantes de la population en termes de service public.

Quelles sont vos priorités en matière de gestion des ressources du personnel ?

Afin de répondre aux exigences de mes administrés, je dois proposer des services de qualité. Ce qui implique que nos agents municipaux doivent posséder une excellente connaissance de leur poste. La formation est par conséquent indissociable de cette priorité, les dispositions et les réglementations évoluant avec beaucoup de rapidité. Je demeure, par ailleurs, particulièrement attentif aux besoins des agents de ma collectivité. De bonnes conditions de travail sont essentielles pour se sentir bien et ainsi se montrer réactif et concerné. La création d'un Centre Technique Municipal et le réaménagement de l'Hôtel de Ville ont, par exemple, été réalisés dans cet objectif.

Coubron est affilié obligatoire au CIG depuis 1990. Depuis, l'image de ce dernier a-t-elle évolué à vos yeux ?

Depuis plus de dix ans le CIG et ses outils ont considérablement évolué et se sont modernisés. Ce qui permet notamment de faciliter les relations avec l'ensemble des collectivités. Avec un nombre de missions en hausse constante, le CIG est devenu aujourd'hui un référent incontournable en matière de gestion du personnel. Le maire demeure néanmoins responsable du personnel de la mairie dont il a la charge.

Coubron est adhérente au contrat groupe d'assurance des risques statutaires. Cette mission optionnelle du CIG vous donne-t-elle satisfaction ?

Tout à fait. Le principe de mutualisation dans ce domaine est extrêmement intéressant. Il permet aux collectivités de bénéficier d'une meilleure couverture à un coût plus réduit. Ainsi, le personnel absent (longue maladie, maternité...) est-il remplacé sans frais supplémentaire ce qui garantit en permanence un service public de qualité à nos administrés.

Coubron

- 4 702 habitants
- 69 agents territoriaux
- www.mairie-de-coubron.fr

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 ?

Je les connais en effet. Notamment en ce qui concerne la médecine préventive. Malheureusement, notre convention dans ce domaine a dû être résiliée par vos services, face à la pénurie en matière de médecins du travail à laquelle fait face notre territoire.

Le CIG va prochainement proposer une nouvelle mission optionnelle aux collectivités territoriales et établissements publics : la mise à disposition d'ACMO (*). Que pensez-vous de cette initiative ? Est-elle susceptible de vous intéresser ?

Cette dernière peut répondre à un réel besoin étant donné le caractère obligatoire inscrit dans la loi pour les collectivités de faire appel à un agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Former un agent spécifiquement à cette mission est, en effet, fort onéreux.

Que pensez-vous de la gestion du secrétariat des Commissions administratives paritaires et des services juridiques statutaires proposés par le CIG (SVP Statut, publications...) ?

Les relations avec le secrétariat des Commissions administratives paritaires sont de plus en plus rares. Les dossiers et les informations sont désormais transmis par informatique, ce qui permet d'accroître la rapidité et l'efficacité dans la gestion des dossiers. SVP Statut répond à un véritable besoin de nos services. Ne disposant pas de service juridique, il nous est ainsi possible d'obtenir rapidement les réponses et les conseils à nos problématiques.

(*) ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

