

# Collectivités

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

Bimestriel # 30 - septembre 2009

## Edito



## Les collectivités doivent montrer l'exemple dans le domaine du handicap

« Pour aider les employeurs publics de la petite couronne affiliés au CIG et ayant un effectif égal ou supérieur à 20 agents à atteindre un minimum de 6 % de travailleurs handicapés, j'ai signé fin 2008 une convention triennale avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Pour mettre en œuvre le plan d'actions prévu, le CIG a créé un service handicap auquel vous pouvez vous adresser librement et gratuitement. Ce service est aujourd'hui opérationnel pour vous accompagner dans vos politiques de recrutement, d'insertion, de reclassement ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il s'appuie sur les compétences internes du CIG ainsi que sur l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs spécialisés dans le traitement du handicap. »

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

## La date

# 6

octobre 2009. Il se tiendra, au CIG, le Forum interdépartemental d'Ile-de-France Santé et Sécurité au Travail (voir brève p. 4).

## Enjeux



### Comment le CIG accompagne les collectivités dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

page 2 >>>

## GRH

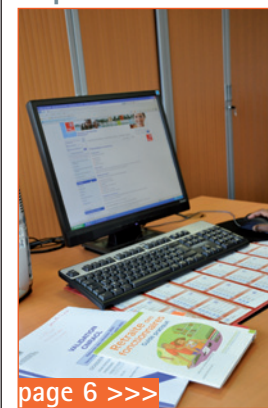
Saint-Cloud

### Optimiser l'évaluation de ses agents



page 4 >>>

## Expertise



### Le service retraite du CIG s'adapte aux nouvelles demandes des collectivités

page 6 >>>

## Statut



page 7 >>>

### Quatre questions, quatre réponses souvent posées aux services juridiques du CIG...

## Rencontre



### Patrick Douet, maire de Bonneuil-sur-Marne

page 8 >>>



# Comment le CIG accompagne les et le maintien dans l'empl

Le service handicap du CIG est en mesure d'accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés dans leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP. Présentation de ces modes d'interventions...

*« Notre approche en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées est résolument pluridisciplinaire, constate Sandrine Maupoil, chef du service handicap du CIG. Ainsi, dans le cadre de la convention que le CIG a signée pour 3 ans avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), nos interventions pour les collectivités et établissements publics affiliés se font en étroite collaboration avec l'ensemble des services du CIG et principalement des directions de la santé et de l'action sociale, et de l'emploi, mais également en lien avec des Maisons départementales des personnes handicapées, les professionnels du placement spécialisé, notamment avec l'appui des Cap Emploi d'Ile-de-France\*, les associations œuvrant dans ce domaine... Cela garantit 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. »*

## 320 collectivités et établissements publics concernés

*« 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 », estime*

Muriel Gibert, DGA chargée de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG.

Cette nouvelle mission du CIG concerne les quelque 320 collectivités et établissements publics affiliés ayant un effectif égal ou supérieur à 20 agents et qui sont soumis à l'objectif des 6 % fixé par la loi du 11 février 2005.

## 500 recrutements sur 3 ans

Dans les collectivités affiliées au CIG, 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 donc à environ 2 965.

*« 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 », précise Muriel Gibert.*

\* organismes de placement spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés.

## Pourquoi faire appel au CIG ?

En faisant appel au CIG pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, les collectivités territoriales et les établissements publics qui lui sont affiliés sont assurés de bénéficier de :

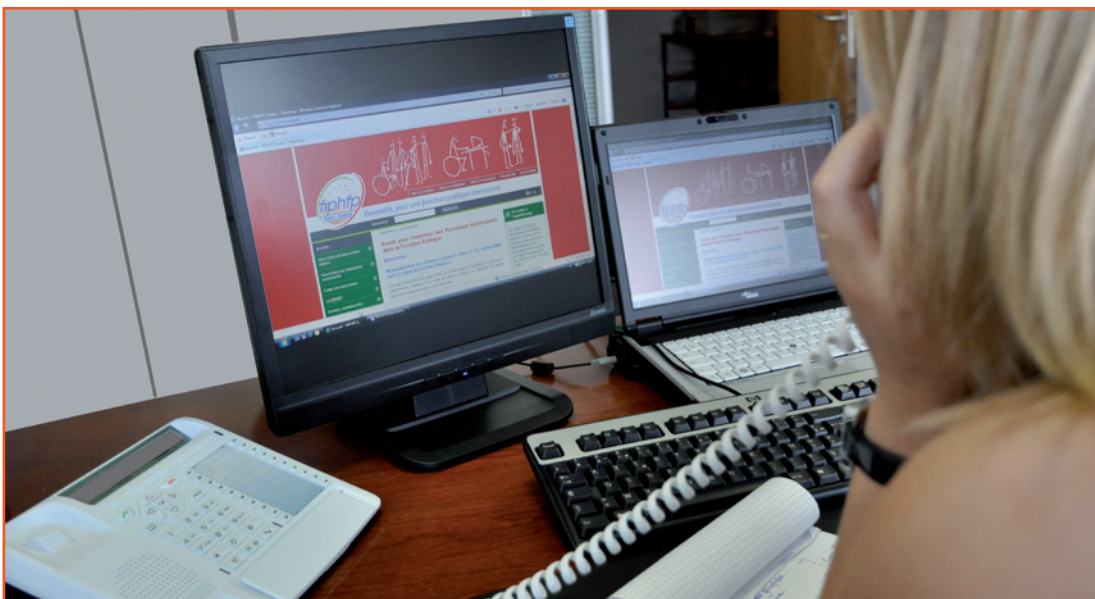
- Un interlocuteur unique en capacité de les orienter dans le domaine du handicap et de ses nombreux acteurs,
- La maîtrise de l'environnement territorial : statut, métiers...
- L'expertise et la maîtrise des procédures de mobilisation des fonds du FIPHFP,
- L'appui d'un réseau de professionnels du placement spécialisé,
- D'une approche pluridisciplinaire des professionnels du CIG : médecins de prévention, préventeurs, ergonomes, assistantes sociales, psychologues, juristes...

# collectivités dans l'insertion loi des personnes handicapées

## Modalités d'intervention

La collectivité sollicite le service handicap sur un ou plusieurs domaines d'intervention. Ils définissent conjointement le besoin. Les modalités d'intervention sont quant à elles examinées par le CIG en commission pluridisciplinaire et proposées à la collectivité sous la forme d'un protocole d'accord. Grâce au financement du FIPHFP, l'action du service handicap ne fera pas l'objet d'une facturation aux collectivités affiliées.

Contact : Sandrine Maupoil, chef du service handicap, tél. : 01 56 96 87 12.  
Courriel : s.maupoil@cig929394.fr



## Handicap : les 4 domaines d'intervention du CIG

### 1. – Sensibilisation et information des employeurs et de leurs personnels à la question du handicap, notamment pour préparer les recrutements à venir de personnes handicapées.

Le CIG a choisi deux voies : l'intervention directe dans les collectivités à leur demande ainsi que l'organisation régulière, au CIG, de conférences spécialisées à destination des professionnels concernés des collectivités (DGS, DRH, gestionnaires RH, médecins, préventeurs, assistantes sociales...). Cette sensibilisation porte sur la prise en compte du handicap dans les processus de gestion des ressources humaines (obligation d'emploi, modalités de recrutement, rôles des différents partenaires, internes et externes, pouvant contribuer à cette politique...) et vise à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien.

### 2. – Accompagnement du recrutement et de l'intégration des personnes handicapées dans les collectivités.

Le service handicap du CIG, avec l'appui de la direction de l'emploi, propose d'accompagner les collectivités de manière personnalisée. Tout d'abord, ses interventions sur le terrain consistent à élaborer un diagnostic de la situation suivi d'un plan d'action adapté aux besoins de l'employeur. Il propose également d'accompagner individuellement les collectivités dans une politique de recrutement des travailleurs handicapés. Les collectivités recherchant des candidatures de travailleurs handicapés peuvent lui transmettre leurs offres d'emploi, à charge pour le CIG de contacter les organismes tiers : CAP Emploi, Association travail et handicap dans la recherche publique (ATHAREP), Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT)...

Les Cap Emploi qui souhaiteraient porter la candidature de travailleurs handica-

pés sur des offres d'emploi publiées sur le site rdemploipublic.fr pourront le faire par l'intermédiaire du service handicap, qui assurera un suivi de ces candidatures auprès des collectivités.

Le CIG organise également des ateliers portant sur l'environnement territorial (métiers, statut...) pour des personnes handicapées présélectionnées par les Cap Emploi.

### 3. – Aide au reclassement et au maintien dans l'emploi des agents en poste dans les collectivités, devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le CIG peut là encore procéder de différentes manières : conseil méthodologique, conseil en orientation professionnelle, adaptation de poste, aide à la mobilisation des fonds du FIPHFP, accompagnement de l'agent et des équipes... Par exemple, un ergonomiste ou un médecin peuvent être mis à disposition pour adapter le poste de travail.

### 4. – Accompagnement social individualisé et personnalisé de personnes handicapées psychiques en position d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une expérimentation que le CIG va mener prochainement. Le handicap psychique n'est officiellement reconnu que depuis la loi du 11 février 2005. Cet accompagnement sera assuré en étroite collaboration avec 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.



## FORUM

Un forum interdépartemental Santé et Sécurité au Travail d'Ile-de-France sur «L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique» aura lieu au CIG le 6 octobre prochain.

Il est destiné aux DGS, à l'encadrement et aux acteurs de la prévention (ACMO, médecins, membres du CHS/CTP...).

L'évaluation des risques professionnels et la mise en place des mesures de prévention restent en effet la première obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. Par ailleurs, les collectivités ayant déjà élaboré leur document unique sont confrontées aux difficultés de mise en œuvre des plans d'actions associés.

Organisé par les centres de gestion de Seine et Marne et de la petite couronne, en partenariat avec le Fonds National de Prévention de la CNRACL, ce forum valorise une approche pluridisciplinaire et les expériences de terrain afin d'apporter conseil et assistance aux employeurs territoriaux. De nombreux acteurs institutionnels seront présents. Des invitations doivent être envoyées mi-septembre aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne.

**Contact :** Cathy Alphonse, secrétariat du service prévention, hygiène et sécurité du travail, tél. : 01 56 96 83 57, c.alphonse@cig929394.fr

## MOBILITE

Le numéro des Informations Administratives et Juridiques du mois d'août procède à une analyse détaillée de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

Ce numéro des IAJ mis en ligne sur le site Extranet Ressources sera publié sous forme papier courant septembre. Les IAJ sont rédigées par le CIG et éditées par la Documentation française.

## Saint-Cloud

## Optimiser l'évaluation

L'équipe municipale clodoaldienne reconduite en 2008 a pris le parti dès sa réélection de dynamiser sa politique RH en misant notamment sur la fiche de poste et sur la modernisation du processus d'évaluation de ses agents.

**N**ous sommes en mars 2008 à Saint-Cloud, coquette commune de l'ouest parisien (Hauts-de-Seine) de 29 839 habitants. Un nouveau mandat municipal vient d'être confié à l'équipe du maire Eric Berdoati. Ce dernier déclare vouloir donner une nouvelle impulsion à la collectivité, tant dans son offre de services publics que dans ses relations avec les clodoaldiens (habitants de Saint-Cloud). « Cette dynamique a eu des conséquences directes sur l'organisation et le fonctionnement des services municipaux et, partant, sur la politique RH de la Ville », constate Franck Guérin, le DRH de cette collectivité territoriale qui compte 405 agents permanents\*.

Dans la foulée de l'élection, un nouvel organigramme est mis en place : les différents services sont désormais structurés en pôles (Ressources et Moyens ; Culture ; Sports ; Petite Enfance, Éducation, Jeunesse ; Solidarité et Mémoire et Affaires Générales ; Services Techniques) sous l'autorité de la direction générale des services. « Il s'agissait d'améliorer la lisibilité de l'organisation et des compétences de la commune, ainsi que de développer la dimension managériale des directeurs et encadrants », poursuit Franck Guérin. Dans ce contexte, la politique RH de la collectivité s'oriente résolument vers la modernisation du fonctionnement des services, l'accentuation de l'effort de professionnalisation des agents ainsi que l'accompagnement du changement.

## Eric BERDOATI

Maire de Saint-Cloud,  
en charge de la compétence  
« Ressources Humaines »



« La ville s'inscrit depuis plusieurs années dans une logique de modernisation de l'organisation et du fonctionnement de ses services municipaux. L'objectif, recherché en permanence, consiste à clarifier l'action communale pour les clodoaldiens tout en satisfaisant leurs demandes.

Dans ce cadre, les axes forts de la politique RH sont le développement continu des compétences des agents et le renforcement du rôle managérial de l'encadrement. J'attache donc une importance toute particulière à la formation des agents et à l'accompagnement de leur évolution de carrière. Un véritable effort financier est consacré par la collectivité à cette fin. Par ailleurs, j'ai souhaité que la ville développe une culture managériale, notamment par l'instauration d'un dispositif d'évaluation professionnelle, qui est le projet phare de la direction des ressources humaines cette année. L'entretien d'évaluation doit constituer un espace d'échange et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. C'est l'occasion pour lui de s'exprimer sur son activité quotidienne, ses projets, ses difficultés, ses besoins mais aussi ses aspirations professionnelles.

Les objectifs fixés permettent de clarifier le rôle de chacun dans la mise en œuvre des projets municipaux et des marges individuelles de progrès. Cet outil doit assurer une appréciation plus juste et plus transparente de la situation professionnelle de chaque agent. Il constitue le fondement d'une GRH plus individualisée. Il s'agit d'une première étape dans l'établissement d'une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. »

« L'évaluation est un véritable outil de motivation. Elle permet de reconnaître et de valoriser le travail, l'investissement, l'effort et les progrès des agents. »

Cette démarche s'articule autour de deux axes principaux : le renforcement du rôle managérial des agents de direction et d'encadrement – par la formation et la mise en place d'un dispositif d'évaluation – et l'ajustement de l'activité de la DRH à ces enjeux, notamment par l'adaptation des compétences des agents aux besoins de la collectivité (politique de recrutement efficiente, plan de formation ambitieux, gestion des carrières et des mobilités internes proactive et transparente, élaboration progressive d'outils de GPEEC permettant d'anticiper les évolutions de la collectivité). Pour remplir au mieux cette ambitieuse feuille de route, la DRH fait de la fiche de poste – déjà initiée avant 2008 – la véritable clé de voûte de la GRH de la collectivité. « La fiche de poste permet de connaître de façon objective la description de chaque emploi, l'ensemble des missions et activités gérées par la collectivité et ainsi appréhender au mieux les compétences des agents », souligne Franck Guérin. Par ailleurs, il s'agit d'un outil précieux pour le management dans la mesure où la fiche sert de support à l'évaluation professionnelle, notamment pour la définition des objectifs de service et des objectifs individuels de progrès. »

# Le ses agents



L'équipe de la DRH de la ville de saint-Cloud accompagne la modernisation du fonctionnement des services, l'accroissement de l'effort de professionnalisation des agents de la collectivité ainsi que l'accompagnement du changement.

Concrètement, après avoir en établi le modèle de présentation, la DRH met à la disposition de chaque manager sur Intranet un guide d'aide à la rédaction. « Les cadres ont en outre bénéficié d'une formation sur l'intérêt de la fiche de poste et sur la méthode d'élaboration dans le cadre de la 2<sup>ème</sup> session de la formation au management, rappelle Franck Guérin. Cette généralisation des fiches de poste a été le préalable nécessaire à la mise en oeuvre du dispositif d'évaluation professionnelle. »

## Pallier les insuffisances de la rotation

Auparavant, l'évaluation annuelle des personnels se résumait à la traditionnelle notation complétée d'une appréciation et de l'expression des vœux de l'agent. « Le système d'évaluation que nous avons mis en place permet de réunir des informations nécessaires pour construire nos différents programmes de GRH et ainsi asseoir les décisions concernant la carrière des agents, explique Franck Guérin. Il pallie ainsi les insuffisances de la notation. L'évaluation est un véritable outil de motivation. Elle permet de reconnaître et de valoriser le travail, l'investissement, l'effort et les progrès des agents. Elle est en outre, bien souvent, vecteur de mobilités et d'avancements, sans compter qu'elle fournit l'occasion de partager avec l'équipe les enjeux de la collectivité et d'envisager les moyens de les mettre en oeuvre à l'échelle du service. »

Afin d'éviter échec ou approximation, ce dispositif a fait l'objet d'un groupe de travail, piloté par la DRH et composé d'agents représentant l'ensemble des pôles de la collectivité et comprenant aussi bien des évaluateurs que des évalués. Réuni à quatre reprises au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, ce groupe a abouti à la rédaction d'une fiche support d'entretien d'évaluation ainsi qu'à un livret explicatif pour l'ensemble des acteurs.

« Par ailleurs, des actions de formation spécifiques à l'évaluation ont été organisées pour les évaluateurs dans le cadre du cycle de



Franck Guérin, DRH de la ville de Saint-Cloud : « Le système d'évaluation que nous avons mis en place permet de réunir des informations nécessaires pour construire nos différents programmes de GRH et ainsi asseoir les décisions concernant la carrière des agents. »

formation management mais aussi pour les évalués, chaque agent ayant été formé en intra par le CNFPT », précise le DRH.

Concrètement, le dispositif d'évaluation est mis en oeuvre sur la période du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2009. Le groupe de travail sera de nouveau réuni début 2010 afin de dresser un premier bilan du dispositif et apporter des correctifs et des modifications si nécessaire.

« Le dispositif d'évaluation est le cœur de notre politique RH, résume Franck Guérin. Il se situe, en effet, à la confluence des deux axes stratégiques de l'évolution que nous appelons de nos vœux : d'une part, il est un outil fondamental de management mis à la disposition des cadres ; d'autre part, il agit tel un « réceptacle » de l'ensemble des informations permettant une GRH appropriée à la situation de la collectivité : profils des recrutements, besoins en formations, visibilité des compétences existantes et à rechercher, planification des évolutions de carrière, anticipation des besoins... »

\* Catégorie A (10,7 %), catégorie B (14,3 %), catégorie C (75 %).

## SANTÉ

Une journée Santé et Travail sera consacrée le 10 novembre prochain, au CIG, aux risques psychosociaux.

L'objectif de cette manifestation est d'informer et de sensibiliser élus, DG, DRH, gestionnaires de ressources humaines, représentants du personnel et acteurs de la prévention en santé au travail (médecins, infirmiers, assistants sociaux, psychologues, conseillers en prévention, ACMO, membres du CHS, ACFI) sur la problématique de santé au travail des risques psychosociaux afin qu'ils soient évalués comme un risque professionnel à part entière. Il s'agit également de présenter une offre globale de services de la direction de la santé et de l'action sociale sur la prévention des risques psychosociaux. Par ailleurs, cette journée sera également l'occasion de présenter des démarches de prévention et de gestion de ces risques dans plusieurs collectivités de la petite couronne.

## RECRUTEMENT

Partenaire du forum « Paris pour l'Emploi », le CIG y tiendra un stand les 8 et 9 octobre prochain, de 9 h à 18 h.

Cette 7<sup>ème</sup> édition, qui se déroulera à Paris, sur le Champ-de-Mars (Place Joffre), est ouverte pour la deuxième fois aux collectivités et établissements de la région Ile-de-France. Le CIG a signé un partenariat avec l'organisateur afin que les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne bénéficient d'un tarif adhérent s'ils souhaitent disposer d'un stand lors de cet événement. « Paris pour l'Emploi » réunit 400 entreprises et plus de 40 000 visiteurs.

Contact : Doris Pesteusek, directrice de l'emploi, tél. : 01 56 96 81 03, d.pestousek@cig929394.fr



# Le service **retraite** du CIG s'adapte aux **nouvelles demandes** des collectivités

La nature des missions du service retraite du CIG a progressivement évolué. Aujourd'hui, avec la dématérialisation de certains dossiers, l'heure est davantage à l'information, la formation et l'assistance qu'à l'instruction. Explications.

Les services RH des collectivités le savent bien, derrière chaque dossier de retraite, il y a une situation individuelle. C'est pourquoi la moindre erreur dans l'instruction d'un dossier de retraite ou de validation peut entraîner des répercussions pénalisantes sur la liquidation de la pension de l'agent lors de son admission à la retraite. Aussi, nombre d'entre elles s'appuient sur le service retraite du CIG pour instruire au mieux les dossiers de leurs fonctionnaires. Un service qui voit depuis un peu plus d'un an maintenant la nature de ses prestations évoluer, pour le plus grand bénéfice des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et de leurs agents.

## Information, formation et assistance

En effet, le service retraite du CIG, dont l'activité se fonde sur une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'Ircantec et du régime de retraite additionnelle, a multiplié ses actions d'information, de formation et d'assistance « multifonds », tout en poursuivant sa mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL.

Cette évolution résulte notamment de la dématérialisation progressive depuis fin 2007 de la majorité des procédures sur une plateforme e-services (sur Internet) de la CNRACL. Aujourd'hui, seules trois procédures restent non dématérialisées : les demandes



de rétablissement au régime général et à l'Ircantec – un rétablissement qui constitue une obligation pour les collectivités lorsqu'un fonctionnaire radié des cadres ne remplit pas la condition de 15 ans de services pour ouvrir un droit à pension CNRACL –, les validations de services de non-titulaires et les régularisations de services.

Objectif : aider les gestionnaires de personnel dans la mise en pratique des différentes étapes de saisie du dossier de retraite sur la plateforme e-service du site de la CNRACL.

Par ailleurs, le service retraite intervient dans les collectivités, à leur demande, de façon réactive et adaptée, pour informer/former les gestionnaires sur tous sujets concernant la retraite (réglementation, gestion des dossiers de retraite, validation des services,...). Il peut aussi recevoir ou se rendre dans une collectivité, sur rendez-vous, pour étudier une question particulièrement complexe.

Enfin, le service enregistre de nombreuses réponses aux demandes téléphoniques : plus de 1 100 en 2008.

## Contacts

- Françoise Zucca, responsable de l'expertise statutaire du CIG, tél. : 01 56 96 81 32
- Sylvie Meuraud-Lefèvre, chef du service retraite, tél. : 01 56 96 82 73
- Sabrina Plancher, secrétariat du service retraite, tél. : 01 56 96 83 46
- Evelyne Bevert, gestionnaire retraite, tél. : 01 56 96 82 75
- Patricia Faizandié, gestionnaire retraite, tél. : 01 56 96 82 76
- Anne-Marie Erzen, gestionnaire retraite, tél. : 01 56 96 82 20
- Martine Le Duc, gestionnaire retraite, tél. : 01 56 96 82 79

## Des interventions sur site

Par conséquent, le service a plutôt développé sa fonction de conseil et d'assistance sur l'ensemble des procédures, dématérialisées ou non. Pour ce faire, le service intervient sous plusieurs formes. Ainsi, il organise des réunions portant sur le droit à l'information, la dématérialisation du dossier de retraite R15... En 2008, 7 séances d'une demi-journée ont réuni au total 108 participants, représentant 84 collectivités et, pour le premier semestre 2009, 14 jours, 242 participants représentant 172 collectivités. Il est prévu prochainement de nouvelles réunions d'information sur le droit à l'information des agents, avec reprise d'antériorités et estimations indicatives globales (COHORTES 2010).

Le service retraite organise également depuis fin 2008, une fois par mois au CIG, des sessions d'une journée réunissant une quinzaine de participants.

# Questions-réponses statutaires

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

## Non titulaire – publicité de la création ou de la vacance d'emploi

La publicité de la création ou de la vacance d'un emploi au centre de gestion est-elle un préalable obligatoire au recrutement d'un agent non titulaire ?

**OUI.** Les dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 subordonnent tout recrutement effectué par une collectivité territoriale pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé à l'accomplissement de mesures de publicité. Bien que l'article 136 de la loi précitée qui énumère les dispositions applicables aux agents non titulaires ne cite pas l'article 41, le juge administratif a confirmé l'obligation de publicité de la création ou de la vacance d'un emploi au centre de gestion avant le recrutement d'un agent non titulaire, à l'exception des agents recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier. En effet, dispenser certains emplois de cet avis de vacance et de publicité reviendrait à ôter à tout fonctionnaire la possibilité de se porter candidat.

Dans la même logique, le recrutement d'un agent non titulaire ne peut valablement être renouvelé que lorsque ledit emploi a fait l'objet à nouveau d'une déclaration de vacance suivie d'un appel à candidatures demeuré infructueux.

### Références :

- Article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 14 mars 1997, Département des Alpes Maritimes, req n° 143 800.
- Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 juillet 2008, Région Guadeloupe, req. n° 07BX02558 et 08BX00209.
- Cour administrative d'appel de Nancy, 8 décembre 2008, Mme G., req. n° 07NC00759.



## Congés annuels – Durée

Un fonctionnaire peut-il s'absenter en congés annuels au-delà de trente-et-un jours consécutifs ?

**NON.** L'article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise que l'absence du service ne peut excéder trente-et-un jours consécutifs. Cette disposition s'entend comme incluant l'ensemble des jours non ouvrés inclus dans cette période d'absence, y compris les week-ends qui débutent et achèvent cette période et ceci alors que le fonctionnaire aurait été absent le week-end en l'absence d'obligations de service ces jours-là. La durée de chaque période de congé est ainsi calculée du premier au dernier jour sans déduction des dimanches et jours fériés.

Cette limite ne s'applique cependant pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié ou aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

### Références :

- Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

## Acte administratif – Rétroactivité

Une autorité territoriale peut-elle prendre une décision administrative rétroactive pour assurer la continuité de la carrière d'un agent public ou procéder à la régularisation de sa situation ?

**OUI.** Un acte administratif ne peut, en principe, avoir un effet rétroactif, c'est-à-dire produire des effets remontant à une date antérieure à celle de l'exécution des formalités de publicité de l'acte considéré (publication ou notification et/ou transmission au contrôle de légalité). Cependant, le juge administratif autorise notamment deux dérogations à ce principe, tout d'abord, lorsqu'il s'agit de combler un vide juridique dans la situation individuelle d'un agent en assurant la continuité du déroulement de sa carrière et, enfin, lorsqu'il s'agit de procéder à la régularisation de la situation d'un

agent dont l'irrégularité ne tenait qu'à l'absence d'une décision qui aurait dû intervenir antérieurement.

### Références :

- Conseil d'Etat, 21 décembre 1994, M. Huber, req. n°122793.
- Cour administrative d'appel de Nancy, 30 janvier 2006, Mme C., req. n° 02NC00866.
- Cour administrative d'appel de Paris, 18 mars 2008, Mme G., n° 06PA02397.

## Non titulaire – Reclassement pour inaptitude physique

Une collectivité peut-elle licencier un agent non titulaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions sans avoir préalablement cherché à le reclasser ?

**NON.** Il résulte d'un principe général du droit qu'il appartient à l'employeur, en cas d'inaptitude physique définitive d'un agent, de chercher à le reclasser dans un autre emploi adapté à ses capacités au sein des différents services relevant de son autorité. Une collectivité a donc l'obligation en cas d'inaptitude physique définitive et médicalement constatée d'un agent de chercher, préalablement à son licenciement, à le reclasser, sous réserve des nécessités du service public et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires.

Le juge administratif a ainsi estimé illégale la décision d'une autorité administrative prononçant, à l'issue d'un congé de maladie, le licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique, dès lors qu'elle n'établissait pas avoir été dans l'impossibilité de le reclasser dans un poste approprié à son état de santé et qu'il ne ressortait d'aucune pièce du dossier qu'elle eut effectué une recherche aux fins de reclasser cet agent au sein de ses services dans un poste adapté à ses capacités.

### Références :

- Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle / Mme F., req n° 227868.
- Cour administrative d'appel de Nancy, 6 avril 2006, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, req. n° 04NC00114.



Patrick Douet, maire de Bonneuil-sur-Marne

# « Nos priorités RH ? Le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »



**Patrick Douet,**  
Maire de Bonneuil-sur-Marne,

Qu'est ce qui caractérise selon vous la ville de Bonneuil-sur-Marne ?

Située en bordure de la Marne, à moins de 10 kilomètres de Paris, au cœur du Val-de-Marne, Bonneuil-sur-Marne est une ville jeune qui souhaite devenir une cité moderne, populaire et conviviale. Notre ville accueille sur son territoire pas moins de 9 000 salariés au sein de 825 établissements privés et publics. La ville est engagée, par ailleurs, dans une politique de l'habitat ambitieuse dans le cadre d'un projet de rénovation urbaine, qui verra s'établir un nouveau droit à un parcours résidentiel. Il s'agit dans le cadre de projet de rénovation urbaine d'assurer aux ménages directement concernés par la démolition, des relogements de qualité prenant en compte leurs besoins et leurs capacités financières.

Fidèles à leur engagement pour notre commune, 450 agents ont participé, ce printemps, à un processus visant à réorganiser les services de la mairie afin de construire un service public à la hauteur des enjeux qui se posent à notre ville et à sa population.

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

Indiscutablement le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mais aussi le partage des fonctions ressources humaines avec les services municipaux de la collectivité. Nos objectifs ? Renforcer la responsabilité des agents, favoriser la mobilité des personnels mais aussi

lutter contre l'absentéisme. Depuis plusieurs années, nous nous sommes donnés les moyens, notamment financiers, d'améliorer notre offre de formation. Ainsi, notre enveloppe budgétaire supplémentaire est-elle supérieure à celle de notre contribution au CNFPT.

Bonneuil-sur-Marne est affiliée volontaire au CIG depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Quelle image avez-vous de ce dernier ?

L'image du CIG est éminemment positive, à la hauteur des nouvelles responsabilités qui sont les siennes depuis quelques années. La qualité des divers supports d'information qu'il produit nous est très utile. A l'image du document « Observer pour agir » qui améliore le suivi, au regard des indicateurs proposés, de notre gestion des ressources humaines.

“ L'image du CIG est éminemment positive, à la hauteur des nouvelles responsabilités qui sont les siennes depuis quelques années. ”

Le CIG a récemment signé une convention avec le FIPHFP et est en train de lancer une prestation optionnelle « handicap ». Il propose également la mise à disposition d'ACMO. Que pensez-vous de ces initiatives ?

Elles sont tout à fait pertinentes pour les collectivités territoriales car les procédures sont souvent complexes. A Bonneuil-sur-Marne, la démarche ACMO a été confiée, sur la base du volontariat, à huit agents salariés de la collectivité.

Bonneuil-sur-Marne a signé une convention pour le conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail. Vous donne-t-elle satisfaction ? La présence régulière d'un agent en charge de la fonction d'inspection contribue à la mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité au travail. Ce qui nous permet de vérifier les conditions d'applications de ces règles et ainsi remédier, le cas échéant, à des situations de risques constatées.

Que pensez-vous des services juridiques statutaires proposés par le CIG (SVP Statut, publications...) ?

Au sein de la collectivité, même si nous disposons d'un service juridique spécifique, nous travaillons cependant en complémentarité avec SVP Statut. Les publications juridiques que nous recevons ainsi que le répertoire des métiers permettent, par ailleurs, à notre DRH de se montrer efficace dans les réponses apportées aux agents par rapport à leur déroulement de carrière.

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 ?

Dans le cadre de la mission d'assurance des risques statutaires, nous avons signé un contrat avec une société d'assurances.

Concernant le service social du travail, nous avons mis à disposition des agents un service d'écoute par l'intermédiaire de cette assurance. Les agents peuvent ainsi, anonymement être mis en relation avec des psychologues afin d'échanger sur les problèmes liés à leur activité professionnelle. Les conventions proposées par le CIG pourraient ponctuellement nous intéresser dans le cadre de problèmes psychosociaux de type mal-être, stress, conduites addictives ou harcèlement moral sur le lieu de travail.

## Bonneuil-sur-Marne

- 16 730 habitants
- 675 agents territoriaux
- ville-bonneuil.fr