

Collectivités

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

Bimestriel # 31 - novembre 2009

Edito



Des compétences renforcées

« Nous y sommes. Au 1^{er} janvier 2010, l'organisation de l'ensemble des concours et examens professionnels de catégorie B et A dont le CNFPT avait la charge, hormis ceux concernant la catégorie A+, sera du domaine de compétences des centres de gestion.

Prévu par la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007, ce transfert a bien évidemment été préparé avec soin. Rationalisation, mutualisation et maîtrise des coûts ont guidé l'action des centres de gestion, et partant, de votre centre de gestion.

Nous sommes donc fin prêts à assumer ces nouvelles compétences, ainsi que celles concernant la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A. »

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

Le chiffre

56

C'est le nombre de concours et examens professionnels transférés par le CNFPT aux centres de gestion.

Enjeux



Concours et examens professionnels transférés : le CIG est dans les starting-blocks

page 2 >>>

GRH

Bagneux, en pointe dans la prévention des risques psychosociaux



page 4 >>>

Expertise



Mission remplacement : la compétence du CIG réaffirmée

page 6 >>>

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Philippe Sarre,
maire
de Colombes



Concours et examens

le CIG est dans les startin

Rationalisation, mutualisation, maîtrise des coûts ont été les maîtres mots de la préparation des transferts des concours et examens professionnels du CNFPT vers les centres de gestion. Avec un calendrier triennal des concours et examens, une périodicité revue, des sujets de concours nationaux, des annales corrigées coéditées et une exigence particulière vis-à-vis des intervenants concours, le CIG petite couronne est prêt.

Au 1^{er} janvier 2010, l'organisation de l'ensemble des concours et examens professionnels de catégorie B et A dont le CNFPT avait la charge sera du domaine de compétences des centres de gestion. Seuls les concours de catégorie A+ et d'ingénieur en chef resteront organisés par le CNFPT. Les centres de gestion, qui organisent déjà les concours de catégorie C et certains concours de catégorie A et B, se sont préparés à assumer ces 56 nouveaux concours et examens depuis plusieurs années. La stratégie ? La mutualisation des moyens et des compétences. Le CIG petite couronne y a pris une large part.

Maîtrise des coûts et rationalisation

En effet, dans la perspective des transferts, qui impose d'aller plus loin encore dans la maîtrise des coûts et la rationalisation, le CIG petite couronne a participé activement à la mise au point de la répartition et 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 des centres de gestion (ANDCDG) et les

propositions ont été adoptées par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Par ailleurs, le transfert a été préparé en concertation avec le CNFPT : la délégation régionale du CNFPT première couronne, notamment, a travaillé en étroite collaboration avec le CIG petite couronne.

Un calendrier 2010-2012

« *Tout est prêt pour assumer pleinement l'organisation des concours transférés, en plus des concours déjà organisés*, estime Olivier Bellégo, directeur des concours.

Il semblerait qu'en effet toutes les chances aient été mises du côté des centres de gestion. « *L'élaboration d'un calendrier national 2010-2012 des concours et examens professionnels, publié à la fin du 1^{er} semestre dernier, est une belle réussite collective. Il garantit une meilleure lisibilité tant pour les employeurs publics que pour les candidats* ».

Ce calendrier commun a été l'occasion de revoir la périodicité de certains concours et examens afin de rationaliser leur organisation.

Les centres de gestion, qui organisent déjà les concours de catégorie C et certains concours de catégorie A et B, se sont préparés à assumer ces 56 nouveaux concours et examens depuis plusieurs années.



professionnels transférés : g-blocks

« **TOUT EST PRÊT POUR ASSUMER PLEINEMENT L'ORGANISATION DES CONCOURS TRANSFÉRÉS, EN PLUS DES CONCOURS DÉJÀ ORGANISÉS.** »

Des sujets nationaux

Concernant l'organisation des concours, le conventionnement entre centres de gestion est devenu la règle. Ainsi, pour 2010, le CIG petite couronne aura la charge de l'organisation pour l'ensemble du territoire de la région Ile-de-France et de la région Centre de trois importants concours et examens transférés : attaché de conservation du patrimoine (environ 2 000 inscriptions), ingénieur externe (2 000) et l'examen d'attaché principal (1 000). 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 (voir encadré). 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...

Les « Annales corrigées » en coédition

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. Cette collection de référence pour les candidats devrait couvrir à terme l'ensemble des concours et examens organisés par les centres de gestion. De plus, il est à souligner que ces annales comportent notamment des éléments de cadrage très précis des épreuves orales, ce qui n'est pas courant, par exemple pour les épreuves d'entretien avec le jury.

Une cellule pédagogique nationale

Une cellule pédagogique nationale a été constituée pour élaborer des sujets nationaux de concours et d'examens. Regroupant dix centres de gestion dont cinq, parmi lesquels le CIG petite couronne, assurent son " pilotage ", cette cellule organise la mise en œuvre de la conception des sujets. Chaque centre de gestion prend ainsi en charge, pour un ou plusieurs concours donnés, les coûts relatifs au cadrage des épreuves, à la conception et à la vérification des sujets, à l'organisation de la conférence des présidents des jurys, et est garant de la sécurité des procédures. Il facture ensuite les sujets aux centres de gestion utilisateurs. Cette forme de mutualisation permet une rationalisation et une baisse des coûts.

3 questions à Olivier Bellégo, directeur des concours du CIG petite couronne



Comment sont recrutés les « intervenants concours », c'est-à-dire les concepteurs et testeurs de sujets, les correcteurs, examinateurs et surveillants des épreuves, et les membres des jurys ?

Le CIG petite couronne dispose d'un « vivier », qui évolue régulièrement, d'environ 1 200 intervenants. Les personnes qui le composent ont souvent été repérées pour leurs qualités professionnelles et relationnelles, le sérieux de leurs prestations écrites et orales. Certaines, notamment les « personnalités qualifiées » des jurys de concours, ont été recrutées grâce à des contacts avec les associations professionnelles.

Pour le « collège des élus », nous veillons à un équilibre politique et géographique. Nous prenons également en considération les types et les tailles des collectivités et des établissements

publics. Nous avons également à cœur de faire participer les élus du conseil d'administration du CIG, eux-mêmes issus de différentes collectivités et établissements de la petite couronne.

Dans le cadre des transferts, des intervenants ont-ils également été « transférés » ?

Il est évident que de nombreux intervenants qui travaillaient pour le CNFPT seront très naturellement sollicités. Nous n'allons pas nous priver de renforcer notre vivier avec des intervenants expérimentés, à condition bien entendu qu'ils répondent à nos critères d'exigence.

Justement, le CIG petite couronne a semble-t-il une forte exigence vis-à-vis de ses intervenants concours. Comment se concrétise-t-elle ?

Effectivement, nous avons une forte exigence vis-à-vis de tous les intervenants concours. Pour la concrétiser, nous les évaluons régulièrement. Nous utilisons deux modes d'évaluation. Le premier consiste à les évaluer à l'occasion d'un concours, aussi bien pour les épreuves écrites que pour les épreuves orales. Nous vérifions par exemple si les appréciations sont argumentées, si les réponses erronées des candidats sont bien relevées, etc. Le deuxième mode est moins systématique : lorsqu'un candidat qui a échoué demande à rencontrer un cadre pédagogique pour avoir un retour sur les corrections, ou lorsque nous sélectionnons de « bonnes copies » afin de les publier dans les annales corrigées, nous apprécions également la qualité des corrections.

IAJ

Un numéro spécial de la revue Les Informations Administratives et Juridiques du CIG éditée par la Documentation française vient de paraître et est consacré aux 25 ans du statut de la fonction publique territoriale.

Pour ce numéro exceptionnel, qui marque également les vingt-ans de cette revue de référence, le CIG a sollicité Didier Jean-Pierre, agrégé des facultés de droit, professeur de droit public à l'université Lyon III et auteur de nombreux articles et ouvrages sur le droit administratif et la fonction publique, Karim Douédar, actuellement directeur des ressources humaines de la ville d'Aulnay-sous-Bois, et ancien journaliste spécialisé dans la fonction publique territoriale, et Aicha Lebhi, directrice générale des services de la ville de Thoiry-sur-Marne. Ce numéro est notamment disponible sur l'Extranet Ressources accessible aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne.

RISQUE



Une plaquette intitulée « Les collectivités territoriales de la petite couronne face au risque routier professionnel », éditée par le CIG et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), va paraître très prochainement.

Le CIG et la CRAMIF ont choisi, à travers le partenariat engagé en novembre 2007, de faire du risque routier un des thèmes prioritaires de la prévention des risques professionnels auprès des collectivités territoriales. Cette plaquette sera notamment disponible sur les sites Internet et Extranet du CIG.

Bagneux, en pointe dans la prévention des risques psychosociaux

Ville populaire située dans le sud du département des Hauts-de-Seine, Bagneux a décidé de mettre en place une politique ambitieuse et formalisée en matière de prévention des risques psychosociaux.



© Photo : Yves Favon, maire de Bagneux

Eric Rachedi, DRH de Bagneux : « Notre politique en matière de risques psychosociaux doit être transparente, refuser le déni et être à l'écoute des doléances des agents quelles qu'elles soient »

Le 10 novembre dernier, Eric Rachedi, DRH de la ville de Bagneux (900 salariés permanents, 1 300 fiches de paie mensuelles), une commune de 40 000 habitants située dans le sud des Hauts-de-Seine (membre de la communauté d'agglomération Sud de Seine), était invité par le CIG petite couronne à détailler sa démarche de prévention des risques psychosociaux à l'occasion de la 5^{ème} journée « Santé – Sécurité au Travail ». « Si l'on m'a demandé d'intervenir c'est semblé-il parce que l'on a estimé que notre projet était pertinent », reconnaît-il, modeste.

Violence et agressions

À la tête de la direction des ressources humaines depuis 6 ans, Eric Rachedi, a pris le sujet à bras le corps dès 2005. « Bagneux est une ville qui concentre des populations en grande difficulté, notamment dans les blocs de cités au Nord et au Sud de la ville, explique-t-il. Nos agents sont donc confrontés à des violences ou à des agressions récurrentes même si ce n'est pas le Bronx, loin de là. Nous avons donc à cœur de les accompagner au mieux ». Pour l'assister dans sa tâche, Eric Rachedi dispose d'une direction particulièrement étoffée : 23 agents répartis en trois secteurs : paie/carrière (10 agents), emploi/formation (6 agents), prévention/santé (4 agents), un médecin du travail, un agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et une assistante sociale. « L'effectif relativement important de notre DRH par rapport à la taille de notre collectivité résulte d'un choix politique, constate-t-il. La contrepartie de ce « coût supplémentaire » est que les prestations fournies sont riches et délivrées rapidement. L'humain est au cœur de notre démarche ».

Une logique de collégialité

Au sein de la DRH, le secteur prévention/santé est organisé selon une logique de collégialité entre le DRH, le responsable du secteur, le médecin du travail, l'ACMO et l'assistante sociale. « Cette collégialité est activée pour tout ce qui concerne les reclassements, les aménagements de poste, les analyses des accidents du travail – qui donnent lieu à une réunion mensuelle avec les

élus du comité d'hygiène et de sécurité –, mais aussi les problèmes particuliers liés aux agents », précise Eric Rachedi.

Une démarche double

Soucieuse d'apporter la réponse la plus appropriée aux risques psychosociaux, la DRH a donc entrepris deux démarches « complémentaires » : l'une curative (dès 2005), l'autre préventive, en 2008. « Il était indispensable d'apporter au préalable des réponses concrètes à certains agents avant d'évoquer la prévention », souligne le DRH qui se souvient d'avoir recueilli le témoignage ému d'un agent il y a quelques années, à qui l'on n'avait apporté aucune aide spécifique après un épisode douloureux psychologiquement. « Notre politique en matière de risques psycho-sociaux doit être transparente, refuser le déni et être à l'écoute des doléances des agents quelles qu'elles soient ».

La démarche curative

Concrètement, l'approche curative repose sur un principe de base : chaque agression physique ou verbale, d'un agent ou d'un groupe d'agents fait l'objet d'une déclaration systématique d'accident de travail et d'un dépôt de plainte selon les cas. En cas d'agression, l'agent est immédiatement reçu par l'ACMO et le responsable du secteur prévention/santé ainsi que par le DRH et le médecin du travail s'ils sont présents. Deuxième phase cruciale de l'approche curative, l'assistance psychologique. « Elle est prévue dans notre



La DRH de Bagneux a entrepris deux démarches complémentaires relatives

vention IX

contrat d'assurance statutaire en cas d'accident du travail et est systématiquement proposée aux agents le cas échéant ». Si l'accident du travail est individuel, une assistance est proposée à l'agent. Cette dernière prend la forme d'une ou plusieurs séances avec un psychologue. Dans ce cas, l'ACMO assure le suivi de l'agent. « Si l'agression concerne un groupe d'agents, ce qui est extrêmement rare, je ne l'ai vécu que 2 fois en 6 ans, un psychologue intervient pour animer un groupe de paroles (analyses de pratiques/débriefing) ».

A l'issue de cette procédure un point régulier est effectué entre ce dernier et le directeur de service du groupe d'agents concernés. « Nous nous apercevons que les agents sont de moins en moins réticents par rapport à ce type d'assistance psychologique », se réjouit Eric Rachédi.

Conséquence de cette approche « pro-active » : les déclarations d'accidents du travail se sont multipliées (110 en 2008) chez les agents balnéolais. « Même si cela est problématique pour notre coefficient assurantiel, cela ne nous gêne nullement car cela traduit une prise en compte par la collectivité des souffrances des agents. Par ailleurs, les jours d'arrêts de travail ont diminué, ce qui légitime notre démarche », analyse Eric Rachédi.

La démarche préventive

Parallèlement, à la démarche curative, la DRH a, logiquement, élaboré une démarche préventive dès 2008. « Nous sommes partis du principe que la peur n'écartait pas le danger », justifie Eric Rachédi. Une journée de sensibilisation aux risques psychosociaux a donc été organisée par la DRH et animée par un ingénieur préventeur de l'assureur de la collectivité (Dexia Sofcap). Les participants ? La maire adjointe en charge du personnel, les directeurs et responsables de secteurs (CCAS, Accueil, Logement, Education, Jeunesse) et le DRH. Le contenu ? Une approche déclinée en trois parties.



aux risques psychosociaux des agents : l'une curative, l'autre préventive.

© Photos : Yves Favre, mairie de Bagneux

D'une part, la connaissance des situations de « souffrances au travail », d'autre part, la détection des situations de « souffrances au travail » (démotivation, absentéisme), enfin la gestion et l'accompagnement de ces situations.

« A la suite de cette journée, nous avons enregistré des contacts plus fréquents entre le DRH et les directeurs de service concernant des agents en position de fragilité ». Par ailleurs, le CCAS a organisé un groupe de paroles. Forte du succès de la démarche, la DRH a prévu d'organiser une nouvelle journée de sensibilisation en 2010. Responsable de l'accueil général à la mairie, Valérie Jeannes-Leclaire, se sent désormais « mieux armée pour gérer ces problématiques. Nous sommes en avance sur d'autres collectivités. Nous disposons d'une procédure bien charpentée et nos cadres sont de plus en plus sensibilisés à ces questions. Il nous reste à ne pas relâcher notre effort ».

Gabriela NUNES,
adjointe au maire chargée
du personnel
et services publics,
vie associative



© Photo : Yves Favre, mairie de Bagneux

« Prévenir et traiter la souffrance au travail à la mairie de Bagneux »

« C'est dans un contexte économique et social national très dégradé que se développent les phénomènes de souffrance au travail. Bien entendu, les collectivités territoriales n'y échappent pas. D'un côté la situation des agents publics se fragilise, leur pouvoir d'achat stagne ; de l'autre les usagers pour lesquels ils travaillent font face à des problématiques de plus en plus complexes.

La municipalité de Bagneux a donc fait le choix de proposer à ses agents des mesures de prévention et de traitement de la souffrance au travail. Il s'agit de groupes de parole ou d'entretiens individuels, ponctuellement ou de manière plus pérenne.

Ce choix fait suite à notre volonté de doter notre collectivité d'un médecin du travail (mi-temps), d'une assistante sociale (temps plein) et d'un agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO - temps plein).

L'équipe municipale fait le choix d'un service public communal fort, moderne, capable de répondre aux enjeux actuels. Pour cela, l'attention portée aux agents de la collectivité doit être croissante : que ce soit en matière de conditions de travail, d'organisation, de présentation et d'explication des orientations municipales, mais aussi en matière de médecine préventive. »

RECUEIL

La version 2008 du recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux du CIG petite couronne vient de paraître aux éditions de la Documentation française. Il présente, comme chaque année depuis 1995, une sélection des décisions de justice les plus significatives rendues par le Conseil d'Etat et les cours administratives d'appel en 2008 en matière de FPT ou qui lui sont directement transposables. Il est préfacé par Emmanuel Glaser, conseiller d'Etat.

HANDICAP

Dans le cadre de la 13^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le CIG organise, en partenariat avec le réseau Cap Emploi de Seine-Saint-Denis, une demi-journée de sensibilisation à l'environnement et aux métiers territoriaux destinée aux travailleurs handicapés. Une action du même type avait déjà été organisée il y a quelques semaines avec le réseau Cap Emploi des Hauts-de-Seine et une autre pour les travailleurs handicapés du Val-de-Marne est programmée en décembre. Contact : Sandrine Maupoil, chef du service Handicap, tél. : 01 56 96 87 12, s.maupoil@cig929394.fr

BILAN

Les centres de gestion franciliens vont prochainement éditer le « bilan social des collectivités territoriales et des établissements publics » de leur ressort. Etabli à partir de l'exploitation des données issues du Rapport sur l'état de la collectivité (REC) au 31 décembre 2007, cette publication couvre tous les champs de la gestion des ressources humaines en reprenant les indicateurs définis au plan national. Une analyse des données par type de collectivité et établissement public complète ces résultats. Cette plaquette sera notamment disponible sur les sites Internet et Extranet du CIG.

Mission remplacement : la compétence du CIG réaffirmée

Pour assurer des missions temporaires, faire face aux charges de travail supplémentaires, aux besoins saisonniers, à la vacance temporaire d'un emploi ou à l'absence de ses agents pour maladie, maternité, congé parental, l'employeur public peut faire appel à des agents remplaçants. C'est dans ce contexte que le CIG propose une mission remplacement. Une compétence que la loi vient de réaffirmer.



Votre interlocutrice

- Fabienne Puig, responsable de la mission remplacement
- Tél. : 01 56 96 81 53
- f-puig@cig929394.fr

Lancée en juin 2002, la mission remplacement du CIG, assure aujourd'hui quelque 60 missions par an, qui durent de un à plusieurs mois. « *Nous intervenons pour tout type et toute taille de collectivité et établissement public de la petite couronne*, explique Fabienne Puig, responsable de la mission au sein du service recrutement de la direction de l'emploi. *Et bien entendu, nos missions couvrent les trois catégories – A, B et C – et toutes les compétences : ressources humaines, finances, marchés publics, comptabilité, juridique, secrétariat...* » Fabienne Puig, qui a développé cette mission depuis ses débuts et qui a une connaissance fine du terrain, a même réussi à répondre à des demandes pour le moins ardues : un directeur des finances, un ingénieur et même un DGS !

Un grand confort administratif

Missions temporaires, charges de travail supplémentaires, besoins saisonniers, maladie, maternité, congé parental, les raisons de faire appel aux remplaçants du CIG ne manquent pas.

Ces agents sont recrutés spécialement par le CIG. Il

Une convention à signer sans attendre

Pour cette prestation, la collectivité ou l'établissement public doit signer une convention d'adhésion « cadre », qui lui permet de solliciter une demande de remplacement dès qu'un besoin se fait jour.

La convention est téléchargeable à partir de « Ressources », le site Extranet des collectivités de la petite couronne.

s'agit de personnes immédiatement opérationnelles, rigoureusement sélectionnées. Si nécessaire et en fonction du profil requis, une formation leur est assurée. « *Une preuve de leur professionnalisme : la quasi-totalité d'entre elles sont ensuite recrutées par les collectivités, ce qui nous oblige à renouveler notre « vivier » de remplaçants très souvent* », constate Fabienne Puig. Le CIG étant l'employeur, les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne bénéficient d'un grand confort administratif. En effet, le CIG prend en charge toutes les étapes du recrutement : recherche et sélection des candidats, entretiens de recrutement, tests le cas échéant, actes de recrutement, visite médicale, fiche de paie, gestion de la fin de la mission, etc.

Bref, pour beaucoup, la mission remplacement est... irremplaçable.

“ Nous intervenons pour tout type et toute taille de collectivité et établissement public de la petite couronne ”



Questions-réponses statutaires

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

Cumul d'activités

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent-ils cumuler leur emploi avec une activité de création ou de reprise d'entreprise ?

OUI. La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 a ouvert la possibilité aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques de cumuler temporairement leur emploi public et une activité de création ou de reprise d'entreprise, que cette entreprise soit industrielle, commerciale, artisanale ou agricole. La durée de cette dérogation au principe général de non cumul prévu par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, est fixée, depuis la loi du 3 août 2009, à deux ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an.

L'article 11 du décret du 2 mai 2007 dispose que l'agent qui se propose de créer ou reprendre une entreprise présente une déclaration à l'autorité dont il relève, deux mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise. Cet article précise, en outre, que cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activité ainsi que, le cas échéant, la nature et le montant des subventions publiques dont cette entreprise bénéficie. Il appartient ensuite à l'autorité territoriale, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a reçu cette déclaration, de saisir la commission de déontologie. Cette dernière rend son avis dans un délai d'un mois. L'autorité territoriale se prononce sur la déclaration de cumul d'activités au vu de cet avis. Elle apprécie également la compatibilité de ce cumul avec les obligations de service de l'intéressé.

Références :

- Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Article 33 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
- Articles 11 à 14 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Accès aux documents administratifs

Un agent territorial peut-il demander la communication d'un rapport d'expertise médicale élaboré dans le cadre d'une procédure en cours devant le comité médical ?

OUI. Selon la commission d'accès aux documents administratifs, les dispositions du dernier alinéa de l'article 6-II de la loi du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et celles de l'article L.1111-7 du code de la santé publique, dans leur rédaction issue de la loi du 4 mars 2002, créent un droit d'accès non pas seulement à des documents mais, de façon beaucoup plus large, à l'information médicale. Il résulte de ces dispositions que les informations à caractère médical sont communicables à la personne concernée, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'elle désigne à cet effet, et ce, alors même que le rapport d'expertise sollicité a été élaboré dans le cadre d'une procédure en cours devant un comité médical en vue de préparer une décision administrative qui n'est pas encore prise à la date de la demande de l'agent concerné.

Références :

- Article 6 de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public.
- Article L.1111-7 du code de la santé publique.
- Commission d'accès aux documents administratifs, 16 décembre 2004, *Ministre de la santé et de la protection sociale*, avis n°20044243.

Agent non titulaire - Recrutement

Un agent non titulaire peut-il faire appel d'un jugement d'un tribunal administratif relatif à la décision refusant de le recruter ?

OUI. Le Code de justice administrative, dans ses articles R. 811-1 et R. 222-13, prévoit que le tribunal administratif statue en premier et dernier ressort dans les litiges relatifs à la situation individuelle des agents publics autres que ceux qui concernent l'entrée au service, la discipline ou la sortie de service.

Or, aux termes de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 3 août 2009, pour l'ensemble des règles de droit applicables aux agents non titulaires qui occupent des emplois sur le fondement dudit article, le recrutement de ces agents est une entrée au service, et la fin de leur engagement, une sortie de service.

En conséquence, les litiges concernant une entrée au service, au nombre desquels figurent les recours dirigés contre le contrat par lequel l'administration emploie un agent ou la décision refusant de le recruter, sont susceptibles d'un appel.

Références :

- Articles R. 222-13 et R. 811-1 du Code de justice administrative.
- Article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Article 28 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
- Conseil d'Etat, 14 avril 2009, *Mlle T.*, req n°314417.



Philippe Sarre, maire de Colombes

« Le CIG est un partenaire incontournable pour la ville. »



Philippe Sarre,
Maire de Colombes

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

Colombes est une ville plurielle, riche de sa diversité sociale et culturelle. Nous nous efforçons de promouvoir encore davantage de mixité et de solidarité au sein de notre territoire communal, entre des espaces résidentiels pavillonnaires et des quartiers de grands ensembles. C'est tout le sens de notre projet de mandature qui vise à renforcer le lien social entre tous : rénovation urbaine, politique volontariste en matière de logement et de développement durable, projets culturels en direction de tous, revitalisation de la politique jeunesse...

Quelles sont vos priorités en matière de gestion des ressources humaines ?

Un service public communal compétent rime avec de bonnes conditions de travail et un personnel respecté et écouté. A ce titre, l'augmentation du taux de stagiairisation représente un élément important notamment pour lutter contre la précarité statutaire. J'ai également lancé une concertation pour faire évoluer notre régime indemnitaire. J'ai souhaité prendre le

temps d'échanger autour d'une remise à plat complète du système afin que cette réforme aille vers une plus grande justice sociale.

Colombes est affiliée volontaire au CIG depuis le 1^{er} janvier 1989. Quelle image avez-vous de ce dernier ?

Le CIG est un partenaire incontournable pour la Ville. Nous avons notamment fait le choix de l'externalisation de la CAP, ce qui nous assure une véritable sécurité juridique ainsi qu'une objectivité dans les avis rendus.

Le CIG a signé une convention avec le FIPHFP et propose un service optionnel handicap. Il propose également la mise à disposition d'ACMO. Que pensez-vous de ces initiatives ?

L'ensemble de ces initiatives contribue à apporter un soutien utile aux collectivités dans des domaines juridiques complexes. Notre ville a, pour sa part, engagé un travail de fond en matière de reclassement et d'intégration des agents atteints de handicap par l'instauration d'une cellule dédiée au sein de la DRH. Dans ce domaine, le conventionnement du CIG avec le FIPHFP doit permettre aux collectivités d'obtenir les aides et le soutien nécessaires au financement d'actions d'intégration de ces personnels.

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

Je suis particulièrement sensible aux efforts fournis par le CIG en terme de dématérialisation des procédures qui sont une source de gain de temps appréciable pour les services. Le logiciel SNAPI (*Système de Notation, d'Avancement et de Promotion Interne*) est, à ce titre, un exemple réussi de dématérialisation qui a permis de mettre fin à la lourdeur de la transmission « papier » des dossiers des agents.

Vous avez passé convention avec le CIG pour la prestation relative aux missions remplacement et prévention, hygiène et sécurité au travail. Vous donnent-elles satisfaction ? Employant déjà un ACMO spécialisé dans la

sécurité-incendie, nous avons éprouvé le besoin de nous appuyer sur le professionnalisme d'un ACFI en signant une convention avec le CIG. Outre l'analyse qu'il apporte sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail et la veille réglementaire nationale et européenne qu'il développe, l'expertise de cet ACFI est particulièrement appréciée au cours des CHS auxquels il participe.

Connaissez-vous les autres missions facultatives* du CIG dans le domaine de la santé et la protection des agents ainsi que dans celui de l'emploi ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Oui, nous les connaissons. Elles sont susceptibles de répondre à des besoins ponctuels et urgents, notamment en cas de difficulté de recrutement de certains personnels spécialisés.

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

Il s'agit d'excellents outils d'aide à la gestion du personnel. Les « Rencontres de gestionnaires du personnel » sont particulièrement appréciées car elles sont sources d'échanges privilégiés et de partage d'expériences avec les agents d'autres collectivités autour d'un thème d'actualité.

* Missions facultatives : conseil en GPEEC, conseil en recrutement, conseil en orientation professionnelle, assurance des risques statutaires, service social du travail, médecine préventive, psychologue du travail.

Colombes

- 82 700 habitants
- 2 025 agents territoriaux
- www.ville-colombes.fr

