

Collectivités

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

Bimestriel # 32 - février 2010

Edito ■■

De nouvelles réponses à vos besoins émergents

Dans un contexte difficile pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne, je voudrais réaffirmer l'attention particulière que les élus, les membres de la direction générale et l'ensemble des agents du CIG portent aux enjeux actuels : marges budgétaires réduites, besoins accrus en matière d'accompagnement, de conseil et de prestations en matière de gestion des ressources humaines...

Pour y répondre, nous développons notre capacité d'adaptation pour agir dans un contexte en constante évolution. Nous révisons notamment collectivement nos modes d'organisation et de management afin d'assurer une meilleure efficacité de nos prestations.

Nous apportons de nouvelles réponses à vos besoins émergents : prévention des risques psychosociaux, animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et de groupes de parole, assurée par des professionnels diplômés.

Le Président,



Jacques Alain Bénisti
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Le chiffre

0,43 %

C'est le taux de cotisation obligatoire du CIG petite couronne (calculé sur la masse salariale) maintenu depuis 8 ans. Il s'agit du taux le plus bas de France.

Enjeux ■■



page 2 >>>

Jacques Alain Bénisti,
président du CIG petite couronne
« Les collectivités
doivent pouvoir s'appuyer sur leurs
agents territoriaux et
par conséquent avoir une GRH
performante. »

GRH ■■



page 4 >>>

Mise en place du document unique à Gennevilliers : une démarche participative de longue haleine

Statut ■■



page 6 >>>

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

Expertise ■■

Promotion interne : les critères ont évolué



page 7 >>>

Rencontre ■■



page 8 >>>

Claude Pernès,
maire de Rosny-sous-Bois, conseiller régional d'Ile-de-France, président de l'association des maires d'Ile-de-France



Interview de Jacques Alain Bénisti, président du CIG petite

« Les **collectivités** doivent leurs agents territoriaux des **ressources humaines** »



L'année 2009 s'est inscrite dans un contexte économique et financier tendu dans lequel les marges de manœuvre budgétaires des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne – y compris celles du CIG – se sont réduites. En 2010, la situation ne devrait pas s'améliorer... Quelle est la posture du CIG face à cette situation ?

Dans le contexte que vous décrivez, les collectivités doivent pouvoir s'appuyer sur leurs agents territoriaux et par conséquent avoir une gestion des ressources humaines performante.

Pour le CIG, il est par conséquent impératif de maîtriser ses coûts et de continuer d'adapter ses services à leurs besoins.

C'est pourquoi nous avons envoyé un signal fort aux collectivités le 30 novembre dernier : sur ma proposition, les membres du conseil d'administration ont décidé de maintenir le taux de cotisation pour 2010 à son niveau de 2009.

Outre le fait qu'aucune augmentation du taux des cotisations n'est intervenue depuis 8 ans, celui que

pratique le CIG reste le plus bas de France. Le taux de cotisation obligatoire du CIG s'élève en effet à 0,43 % – auquel s'ajoute le taux de la cotisation additionnelle de 0,12 % – alors qu'il est de 0,80 % en moyenne pour les autres centres départementaux de gestion.

Par ailleurs, il a été également décidé de ne pas augmenter les tarifs des missions optionnelles, proposées dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'action sociale.

Ces décisions s'accompagnent, bien évidemment, d'une optimisation et d'une rationalisation encore accrues de nos moyens afin de continuer à développer notre offre de services pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne le plus finement possible dans la gestion de leurs ressources humaines.

Pour les années à venir, c'est cette même politique résolue de maîtrise des coûts que nous poursuivrons, tout en développant la nécessaire adaptation du CIG à aux besoins des collectivités.

« LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ONT DÉCIDÉ DE MAINTENIR LE TAUX DE COTISATION POUR 2010 À SON NIVEAU DE 2009. AUCUNE AUGMENTATION DU TAUX DES COTISATIONS N'EST INTERVENUE DEPUIS 8 ANS. »

A propos des besoins émergents des collectivités, quels sont ceux que vous avez identifiés et auxquels vous répondez ou allez répondre ?

Nous avons finalisé la mise au point fin 2009 d'une offre globale en matière de prévention des risques

pouvoir s'appuyer sur et par conséquent avoir une gestion des performante. »

psychosociaux. Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origines et de natures variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. Ces risques ont des conséquences à la fois sur la santé des agents et sur la performance du service public.

Les organismes de recherche comme l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) travaillent depuis plusieurs années sur ces questions. C'est pourquoi les professionnels du CIG se sont tournés vers eux, et en particulier vers l'ANACT pour se former et pouvoir proposer des méthodes propres aux collectivités locales. La direction de la santé et de l'action sociale a entamé cette réflexion et cette formation il y a maintenant plus de deux ans. Cette offre s'appuie sur la pluridisciplinarité et la synergie entre les compétences des différents services de la direction de la santé et de l'action sociale mais également sur des services d'autres directions : conseil juridique et contentieux, emploi, expertise statutaire...

Pour illustrer mon propos sur les interventions que nous proposons, je citerai :

- l'information et la sensibilisation,
- l'accompagnement d'une démarche d'évaluation et de prévention,
- l'aide à l'élaboration d'indicateurs,
- le conseil sur la mise en place de cellule de veille/d'écoute, d'observatoire, etc.
- l'appui à la conception d'outils et de procédures ciblés : la mise en place d'une structure de médiation interne, la prévention du harcèlement moral, des violences internes, des agressions...,
- les diagnostics de situations de travail et les préconisations en matière de prévention, de formation, de management, d'organisation, de conditions de travail...

Le CIG propose également une autre prestation nouvelle en matière de santé...

Effectivement. Cette prestation est assurée par des professionnels diplômés et qualifiés exerçant dans le respect, bien évidemment, de règles déontologiques.

L'offre se décompose en deux dispositifs distincts : animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et animation de groupes de parole.

« POUR LES ANNÉES À VENIR, C'EST CETTE MÊME POLITIQUE RÉSOLUE DE MAÎTRISE DES COÛTS QUE NOUS POURSUIVONS, TOUT EN DÉVELOPPANT LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU CIG AUX BESOINS DES COLLECTIVITÉS. »

J'ajouterai que ces nouvelles missions optionnelles viennent compléter l'offre que nous proposons déjà dans le domaine de l'emploi, de la santé et de l'action sociale : mission remplacement, conseil en orientation professionnelle, conseil en GPEEC, conseil en recrutement, conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail, assistance sociale du travail, médecine préventive, assurance contre les risques statutaires, service handicap...

Le CIG a également pris en charge depuis le 1^{er} janvier 2010 de nouvelles compétences...

Oui, comme la loi de 2007 relative à la fonction publique territoriale l'annonçait, nous avons pris en charge l'organisation de l'ensemble des concours et examens professionnels de catégorie B et A dont le CNFPT avait la charge. Seuls les concours de catégorie A+ et d'ingénieur en chef restent de la compétence du CNFPT.

Par ailleurs, la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A nous est désormais dévolue, étant entendu que les centres de gestion exercent déjà cette compétence pour les catégories B et C. Ce transfert concerne à ce jour

quatorze fonctionnaires. Je rappellerai simplement que ce dispositif intervient dans différents cas prévus par la loi du 26 janvier 1984, notamment après suppression d'emploi ou décharge de fonction. Outre la gestion administrative de ces agents placés auprès du centre de gestion, notre rôle consiste en un accompagnement actif au retour à l'emploi : recherche ciblée de postes, proposition de missions, actions de formation, etc.

Les nouvelles prestations du CIG

Nouvelles prestations optionnelles :

- offre globale en matière de prévention des risques psychosociaux.
- animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et animation de groupes de parole, assurée par un professionnel diplômé et qualifié exerçant dans le respect de règles déontologiques (psychologue ou autre professionnel du CIG formé à cette animation de groupe spécifique).

Transferts de compétence :

- organisation de l'ensemble des concours et examens professionnels dont le CNFPT avait la charge (seuls les concours de catégorie A+ et d'ingénieur en chef restent de la compétence du CNFPT).
- gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A.



Les numéros de la revue mensuelle du CIG *Les Informations Administratives et Juridiques* à paraître en janvier et février, édités et diffusés par la Documentation française, sont consacrés à une actualité statutaire fournie. Ainsi, le numéro à paraître en janvier abordera notamment la circulaire du 17 novembre 2009 relative à la loi mobilité et les transferts des personnels des parcs de l'équipement aux départements. Le numéro disponible en février se penchera sur la réforme de la catégorie A de la filière culturelle, le décret du 29 décembre 2009 modifiant certains statuts particuliers des catégories C et B, le décret du 30 décembre 2009 relatif à la limite d'âge, les nouveaux textes sur la prime de service et de rendement de la filière technique, le décret du 18 décembre 2009 relatif à l'indemnité de départ volontaire. Par ailleurs, les trois volumes du Répertoire des carrières territoriales feront l'objet d'une mise à jour au cours du premier trimestre 2010.

124 654 dossiers ont été instruits par le secrétariat des Commissions Administratives Paritaires placées auprès du CIG en 2009, soit une augmentation de 5 538 dossiers par rapport à 2008. 10 828 dossiers relevaient de la catégorie A, 18 377 de la catégorie B et 95 449 de la catégorie C. On observe notamment une augmentation des dossiers pour les notations, les avancements d'échelon, la promotion interne, la disponibilité, les refus de titularisation, l'intégration à la suite d'un détachement et des avis des CAP non suivis par les collectivités.

Mise en place du document unique une démarche participative

Entamé dès 2004, le processus d'élaboration du document relatif aux résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents s'inscrit à Gennevilliers dans une démarche globale d'amélioration de la culture de la prévention.

Au total, l'élaboration du document unique nous mobilisera environ près de 8 années, de 2004 à 2012. C'est ce qu'on appelle un projet de longue haleine », explique, avec le sourire, Michel Perez, responsable du service ergonomie de la commune de Gennevilliers (42 000 habitants), une ville qui revendique fièrement son ancrage sociologique populaire, située dans une boucle de la Seine, dans la banlieue nord-ouest de Paris (Hauts-de-Seine). Fort logiquement, c'est à Michel Perez – lui-même ergonome de formation – et à son équipe que l'administration communale a confié la responsabilité d'orchestrer et de mettre en place le « Document Unique (DU) ».

Un document obligatoire

Rappelons que le décret du 5 novembre 2001 impose à tout employeur (privé comme public) d'élaborer un document « relatif aux résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ». A ce titre, il convient de procéder à un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de la collectivité, les évaluer et engager un plan de maîtrise des risques. Ainsi réalisée, rappelle le décret, l'évaluation des risques ne doit pas se confondre avec un simple relevé brut de données mais constituer un véritable outil d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers.

« A Gennevilliers, où nous comptons 1 100 agents, nous avons délibérément inscrit cette démarche dans la continuité de différentes actions menées en matière de prévention des risques professionnels », souligne Michel Perez. Des exemples ? La formation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels initiée dès 2002, et qui se poursuit chaque année, la mise en place, fin 2004, des agents chargés

de la mise en œuvre de la sécurité (ACMO)* ou encore le projet de mise en place de l'agent chargé d'une fonction d'inspection (convention avec le centre de gestion).

« Pour la mise en place du DU, nous avons engagé une démarche résolument participative, basée sur l'observation de situations réelles de travail, pointe Michel Perez. L'objectif est de maintenir l'implication de l'encadrement sur les questions de sécurité, permettre une appropriation des outils et des méthodes par des acteurs internes (encadrement, ACMO) et être à terme autonome dans la réactualisation dudit document ».

Une démarche entamée dès 2004

Dès 2004, le service d'ergonomie de la ville de Gennevilliers s'attelle donc à la vaste tâche qui consiste à identifier et évaluer les risques professionnels, définir des plans d'actions (mesures complémentaires, correctives et préventives) et instaurer une démarche de gestion des risques professionnels.

De manière systématique et méthodique, le service ergonomie se lance alors dans la prise de rendez-vous avec les

différents services de la commune, en commençant par les services techniques, identifiés comme recensant potentiellement le plus grand nombre de risques. « Le premier rendez-vous de deux heures avait pour objectif d'expliquer la démarche et les modalités concrètes de l'élaboration du DU, indique Michel Perez. Puis nous avons défini un planning, pour identifier par unité de travail, grâce à une démarche terrain, les dangers, les risques et les moyens de prévention existants ».

Soucieux de ne pas générer une charge de travail supplémentaire pour les services, le service ergonomie prend bien soin de calquer son approche en fonction de l'organisation – historique – du service concerné. « Il ne s'agissait pas de tout chambouler ». Notre objectif est que les services s'approprient l'outil, qu'ils l'utilisent régulièrement et deviennent des acteurs à part entière de la prévention ». Une fois collectées, les informations et les données relatives aux risques



Le DU ne révolutionne pas la méthode, il a le mérite d'installer progressivement une culture de la prévention dans une collectivité.



Les services techniques recensent potentiellement le plus grand nombre de risques pour la santé et la sécurité au travail.

ique à Gennevilliers : tive de longue haleine

sont validées par les services et consignées dans un Tableau Excel (« Document d'Etat d'Avancement »). « *Cet outil, simple en apparence, a prouvé son efficacité. Il a le mérite d'être très facilement utilisable* », note Michel Perez.

Enfin, un calendrier de plan d'actions de prévention est élaboré. La coordination globale de la démarche a d'emblée été confiée à un groupe

de pilotage composé de l'adjoint au maire chargé des affaires du personnel, du directeur général adjoint des services, du directeur général des services techniques, du DRH, de deux représentants du personnel, membres du CHS et de l'ergonome. « *Nous nous réunissons une fois tous les deux mois ou en cas de difficulté afin de prendre les décisions qui s'imposent. Nous effectuons des arbitrages si nécessaire, assurons – ou faisons réaliser – la communication en interne, sur le site intranet et dans le journal interne, explique Michel Perez. Le groupe de pilotage met de l'huile dans les rouages, permet de décoincer des situations, notamment lorsqu'il s'agit de débloquer des budgets* ».

Ne pas réinventer le fil à couper le beurre

Autre pilier essentiel de la démarche d'élaboration du DU, le groupe de suivi (par direction

ou par service) composé du directeur, d'un ou plusieurs chefs de service, d'agents, d'ACMO et de l'ergonome. « *Ce groupe a la lourde tâche de mettre en œuvre la dimension opérationnelle de la démarche* », précise Michel Perez.

Dernier acteur incontournable, le groupe expert, qui a pour mission de coter les risques et de formaliser le DU. Ce groupe est composé de l'ergonome, de l'ACMO des entités concernées et du consultant. Soucieux, selon ses termes, de ne pas « réinventer le couteau à couper le beurre », Michel Perez s'est en effet dans un premier temps adjoint les services d'un cabinet conseil spécialisé dans la démarche Document Unique. « *Notre consultant possédait une expérience significative dans le privé, en avance sur la fonction publique dans ce domaine. Loin de nous proposer un « copier-coller », il a parfaitement intégré la spécificité et les contraintes de notre collectivité. Par ailleurs, un regard et un discours extérieur sont souvent les bienvenus pour faire avancer les choses. Il a parfaitement assuré le transfert de compétences* ».

La suite des événements ? Selon Michel Perez, la mairie de Gennevilliers est, aujourd'hui, pleinement autonome dans la

réalisation du DU (80 % de la démarche est effectué). Bref, le transfert de compétences a été – bien – assuré. Les prochains services concernés ? La culture et la jeunesse.

Un conseil à retenir ? « *Il ne faut pas sous-évaluer la durée d'une telle démarche. Il s'agit d'un véritable projet de collectivité et de service. Le DU ne révolutionne pas la gestion des risques mais a pour grand mérite d'installer progressivement une culture de la prévention dans une collectivité* ».

* 18 ACMO ont été nommés depuis cette date.

Olivier MÉRIOT,
adjoint au maire
en charge
du personnel



« Depuis de nombreuses années, la ville de Gennevilliers se préoccupe de la santé et de la sécurité des agents municipaux : mise en place, dans les années 1980, d'un service de médecine professionnelle (avec aujourd'hui un médecin à temps complet) et un poste d'ergonome dès 1992. Le comité d'hygiène et sécurité est doté d'un budget de fonctionnement qui permet d'assurer diverses actions de prévention.

En 2001, la direction municipale a validé la mise en place d'une démarche globale de prévention des risques professionnels. Cette démarche a débuté par la formation de l'ensemble de l'encadrement sur leur rôle en matière de prévention. Depuis, tous les agents d'encadrement nommés ou recrutés sont systématiquement formés. Puis un réseau d'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et sécurité) s'est constitué.

Depuis 2004, l'identification et l'évaluation systématique des risques auxquels sont exposés les agents sont réalisées dans le cadre du Document Unique. Ce travail aboutit à l'élaboration et à la réalisation de plans de prévention qui sont validés par le comité de pilotage auquel je participe en tant que maire-adjoint au personnel et auquel participe également la direction générale. Les actions de prévention sont de natures diverses : travaux dans les locaux, achats d'équipements, élaboration de documents. A titre d'exemple, en matière de formation spécifique dans ce domaine, 420 journées de formation ont été réalisées en 2008. »

SNAPI- Cotisations

Une version Web du logiciel SNAPI-Cotisations remplacera d'ici quelques jours l'application actuelle. Avec cette nouvelle version, SNAPI-Cotisations offre une plus grande facilité d'utilisation et de meilleures performances. Les améliorations portent sur son accessibilité, sur la présentation générale de l'application, sur son ergonomie et la rapidité d'exécution. Accéder à SNAPI-Cotisations n'a jamais été aussi simple, une seule authentification avec une « Active Card » suffit désormais pour lancer cette application. Ces améliorations préfigurent ce qui est en cours de réalisation pour SNAPI CAP.

SALONS

Les centres de gestion franciliens, dont le CIG petite couronne, et l'ANDCDG ont établi un partenariat avec le groupe Moniteur afin de co-organiser le Salon de l'Emploi Public 2010, qui se tiendra du 18 au 20 mars prochain, Porte de Versailles à Paris. Le stand sera organisé en 3 espaces : le recrutement dans la FPT (informations et conseils sur les modalités d'accès et les métiers), la mobilité vers la FPT (informations et conseils pour changer de fonction publique), espace emploi (outils et conseillers au service de l'emploi territorial). Par ailleurs, le service bourse de l'emploi du CIG petite couronne sera présent au Forum de l'emploi de Bobigny le 4 février 2010, au Forum pour l'emploi et rencontre des jeunes diplômés d'Ivry-sur-Seine, le 3 février, et au salon de l'orientation et des métiers de Drancy, le 6 février 2010.

Questions-réponses statutaires

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

Stagiaires étudiants

Une gratification peut-elle être accordée à un étudiant effectuant un stage dans une collectivité territoriale ?

OUI. En l'absence de réglementation pour la fonction publique territoriale, une circulaire ministérielle du 4 novembre 2009 précise, en référence aux dispositions prévues pour la fonction publique de l'Etat, les modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et notamment les conditions de versement d'une gratification.

Ainsi, avant le début du stage, une convention entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil définit les principales conditions de déroulement de celui-ci et lorsque l'organe délibérant en a prévu le principe et ouvert des crédits à cette fin, l'autorité territoriale peut faire bénéficier le stagiaire d'une gratification. Cette gratification n'est pas considérée comme une rémunération dès lors qu'elle n'excède pas 12,5 % du plafond de la sécurité sociale. Elle entraîne à ce titre une franchise de cotisations et de contributions sociales de la part de l'organisme d'accueil comme de la part du stagiaire.

La circulaire indique également qu'il est souhaitable de réserver la gratification aux stagiaires ayant passé plus de deux mois consécutifs en stage dans la même collectivité ou le même établissement afin de lui conserver son caractère de récompense forfaitairement accordée en contrepartie de services effectivement rendus à la collectivité publique.

Tout étudiant peut, par ailleurs, bénéficier d'un défraiement pour les frais engagés à l'occasion du stage.

Enfin, dans l'hypothèse où l'activité professionnelle effectuée pour le compte de la collectivité le justifierait, une rémunération au moins égale au SMIC horaire pourrait être versée au stagiaire. Il ne s'agirait plus alors d'une gratification et le versement de cette rémunération devrait être prévu dans le cadre d'un contrat de travail, distinct de la convention de stage et établi conformément aux règles de recrutement des agents non titulaires dans la fonction publique territoriale.

Références :

- Articles L. 242-4-1 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale.
- Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et

établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

- *Circulaire du Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 4 novembre 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial.*

Capital-décès – Partenaire de Pacs

Le partenaire de pacte civil de solidarité (PACS) d'un fonctionnaire territorial décédé peut-il prétendre au versement du capital-décès ?

OUI. L'article 7 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 rend applicable aux fonctionnaires territoriaux les dispositions relatives au capital-décès du régime de sécurité sociale des fonctionnaires de l'Etat figurant aux articles D.712-19 et suivants du code de la sécurité sociale. Or le décret n° 2009-1425 du 20 novembre 2009 a modifié l'article D.712-20 dudit code, en ajoutant le partenaire de PACS non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès du fonctionnaire à la liste des bénéficiaires potentiels du capital-décès. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à la détermination des droits au versement d'un capital décès à raison de tout décès survenant à compter du 22 novembre 2009. Toutefois, le partenaire d'un PACS non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès du fonctionnaire a droit, si ce décès est survenu au cours des quatre années précédant la publication du décret précité, soit du 22 novembre 2005 au 21 novembre 2009, au versement d'un montant équivalent à celui auquel lui donnerait droit l'application de ces nouvelles dispositions. Cette mesure ne remet pas en cause les droits acquis par les autres catégories d'ayants droit en vertu des textes applicables à la date du décès.

Références :

- Article 7 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.
- Articles D.712-19 et suivants du code de la sécurité sociale.
- Décret n° 2009-1425 du 20 novembre 2009 modifiant l'article D.712-20 du code de la sécurité sociale relatif aux modalités d'attribution du capital décès aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires.

Non titulaire – Publicité 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.

Promotion interne : les critères ont évolué

Les critères de promotion interne fixés par les CAP A et B placés auprès du CIG ont évolué. Ces adaptations visent notamment à prendre davantage en compte la valeur professionnelle, les responsabilités et les fonctions exercées ainsi que les qualifications.

Les critères de promotion interne pour les catégories A et B ont fait l'objet d'évolutions adoptées par les CAP en octobre dernier pour rentrer en vigueur cette année. A noter que la catégorie C n'est pas concernée puisque seul le cadre d'emplois des agents de maîtrise est accessible par cette voie et sans quota (voir encadré).

Responsabilités et fonctions

Ces ajustements portent pour l'essentiel sur les critères « ancienneté » et « responsabilités » afin d'harmoniser l'ensemble des critères de choix appliqués aux dossiers des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales. Plusieurs objectifs ont soutenu ces évolutions :

- répondre aux demandes des collectivités pour renforcer la prise en compte de la réalité des responsabilités et des fonctions exercées,
- adapter les critères aux évolutions réglementaires,
- renforcer leur lisibilité auprès des collectivités et fonctionnaires promouvables,
- préserver un système qui garantit aux collectivités territoriales et aux établissements publics un nombre de possibilités au moins équivalentes à celles qu'elles auraient si elles avaient leurs propres CAP,
- harmoniser les critères d'un cadre d'emplois à l'autre.

Une séance reportée

La séance de la CAP de catégorie C programmée en janvier pour examiner l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise par promotion interne est reportée au 27 avril prochain. Ceci afin de permettre aux employeurs publics de prendre en compte les nouvelles dispositions du décret du 29 décembre 2009 (2009-1711) modifiant divers décrets portant statut particulier de cadres d'emplois des catégories B et C de la fonction publique territoriale qui élargit notamment le nombre de fonctionnaires promouvables. Ainsi, la CAP devrait être amenée à se prononcer sur la situation d'environ 700 fonctionnaires au lieu des 553 déjà proposés.



“ Ces ajustements portent pour l'essentiel sur les critères « ancienneté » et « responsabilités » afin d'harmoniser l'ensemble des critères de choix appliqués aux dossiers des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales. ”

Transparence et équité

Les membres des CAP – qu'ils soient représentants des autorités territoriales ou représentants du personnel – ont tenu à réaffirmer les principes de transparence et d'équité qui président dans ces instances.

Aussi, ils veilleront – lorsque le nombre de postes ouverts par cadre d'emplois est fixé en référence à

la règle dite « du quota » – à ce que la collectivité/l'établissement qui a atteint le quota fasse des propositions tenant compte des critères de choix retenus.

Les propositions d'inscription se situant notamment en dessous de la moitié du haut de la fourchette de points retenus devront être motivées par un rapport circonstancié établi par l'autorité territoriale compétente.

Les propositions de fonctionnaires dont le nombre de points apparaîtrait faible pour témoigner de la valeur professionnelle, de l'expérience et de l'aptitude à exercer des fonctions dans un cadre d'emplois supérieur pourraient être écartées par les membres des CAP.

Ces évolutions sont issues de plusieurs séances de travail collectives et concertées en sous-commissions composées de représentants du personnel et des collectivités. Elles ont été adoptées à l'unanimité en commissions plénières.

Claude Pernès, maire de Rosny-sous-Bois, conseiller régional d'Ile-de-France, président de l'association des maires d'Ile-de-France.

« Le CIG n'a pas augmenté son taux de cotisation depuis huit ans. Je trouve cela remarquable. »



Claude Pernès,
Maire de Rosny-sous-Bois

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Rosny-sous-Bois ?

La ville de Rosny-sous-Bois compte 41 424 habitants et dispose d'un nombre d'équipements très important pour une ville de cette taille. Avec 5 crèches collectives municipales, le taux d'équipement petite enfance est bien supérieur à celui de la moyenne des villes de 1^{ère} couronne parisienne. Notre ville s'enorgueillit, par ailleurs, d'abriter des institutions prestigieuses comme l'Ecole Nationale des Arts du Cirque, Bison Futé ou les experts de la gendarmerie. Dotée d'un effectif de 1 155 salariés, la municipalité a la possibilité d'offrir une palette variée et très complète de services à sa population.

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

Le contexte économique actuel et la future réforme sur la taxe professionnelle me conduisent à orienter notre politique RH vers une certaine forme de rigueur. Pour 2010, par exemple, les demandes de recrutements feront l'objet d'une étude attentive au

cas par cas. En outre, il sera nécessaire d'évaluer (rapport qualité/coût) certaines activités afin de déterminer si nous les maintenons ou non, dans l'esprit de la LOLF. Enfin, j'ai demandé à la DRH de poursuivre son travail dans la lutte contre l'absentéisme.

Rosny-sous-Bois est affiliée volontaire au CIG depuis le 1^{er} janvier 1990. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Le CIG n'a pas augmenté son taux de cotisation depuis huit ans. Je trouve cela remarquable. Cela prouve qu'une gestion rigoureuse est réalisée par le président et ses équipes.

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 ?

La signature de cette convention est un véritable signe de l'attention que les élus accordent aux travailleurs handicapés. J'ai demandé à mes services de se rapprocher du service handicap du CIG pour élaborer une stratégie sur ce thème. Une première rencontre a déjà eu lieu. 2010 sera l'année de la sensibilisation des cadres au handicap. Toutefois nous n'avons pas attendu la création de ce service pour nous investir dans ce domaine. Au bout de deux années de travail nous atteignons déjà le taux de 6 % de travailleurs handicapés au sein de la collectivité. Par ailleurs, nous avons fait le choix de créer deux postes d'ACMO à temps plein.

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...) ? Ces services fonctionnent parfaitement. Il faut donc les conserver, voire les développer.

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 ?

La ville de Rosny-sous-Bois a signé une convention avec le CIG pour la mission de remplacement. Elle s'est révélée efficace dans le cadre du recrutement d'un juriste qui a débouché sur la création d'une direction des affaires juridiques. Par ailleurs, lors du conseil municipal de novembre, nous avons renouvelé le partenariat avec le CIG sur la mission d'inspection et de conseil pour une période de 3 années. Ceci est une preuve tangible de notre satisfaction.

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 ?

Nous connaissons parfaitement ces missions. Concernant la protection des agents, la ville a décidé de travailler avec un courtier d'assurances qui remplit correctement sa mission. Je suis certain qu'à l'avenir nous nous rapprocherons du CIG pour d'autres sujets et problématiques.

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

Ces services permettent à nos agents d'être au cœur de l'actualité juridique statutaire et de pouvoir échanger avec des agents d'autres collectivités. Cette méthode de travail ne peut que favoriser leur réactivité et leur performance.

*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.

Rosny-sous-Bois

- 41 424 habitants
- 1 155 agents territoriaux
- www.mairie-rosny-sous-bois.fr

