

Lecteur, votre avis nous intéresse !
(voir le questionnaire de satisfaction joint)

collectivités

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

Bimestriel # 33 - avril 2010

Edito



Une GRH performante

Comment mettre en œuvre une gestion des ressources humaines performante ?
Tel est le thème de la 3^{ème} Conférence annuelle sur l'emploi et la gestion des ressources humaines en petite couronne programmée le 8 avril 2010 au CIG. La GRH a pour objectif de satisfaire au mieux les besoins des services, de valoriser les compétences de leurs agents et de les gérer afin de mettre « la bonne personne au bon poste » au bon moment, tout en garantissant la qualité du service public. Une gestion anticipée des parcours professionnels, des ajustements à moyen et long termes articulant construction des parcours, mobilité et formation s'imposent plus que jamais dans un contexte budgétaire contraint. Pleinement conscients de ces enjeux, les élus et agents du CIG restent mobilisés pour vous aider à renforcer la performance de votre politique RH.

Le Président,

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

La date

6 mai 2010

C'est à cette date qu'aura lieu au CIG le Salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé.

Enjeux



Le conseil de discipline de recours vécu de l'intérieur

page 2 >>>

Le conseil de discipline de recours placé auprès du CIG rend des avis sur les recours formés par les agents de toute l'Ile-de-France contre les sanctions disciplinaires. En 2009, elle a examiné 19 affaires en 11 séances. L'examen approfondi de ces affaires souvent complexes demande un investissement personnel important de la part des membres du conseil.



Interview d'Hélène Lipietz, ancienne conseillère régionale d'Ile-de-France, ancien membre du CDR

GRH



page 4 >>>

Levallois, en pointe pour développer la mobilité et les compétences de ses agents

Statut



page 6 >>>

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

Expertise



page 7 >>>

Psychologue du travail : le CIG propose une nouvelle offre d'animation de groupes

Rencontre



page 8 >>>

Daniel Davaisse, maire de Choisy-le-Roi, vice-président du Conseil Général du Val-de-Marne





Interview d'Hélène Lipietz, ancienne conseillère régionale

Le conseil de discipline

Le conseil de discipline de recours (CDR) placé auprès du CIG rend des avis sur les recours formés par les agents de toute l'Ile-de-France contre les sanctions disciplinaires. L'examen approfondi de ces affaires souvent complexes demande un investissement personnel important de la part des membres du conseil, comme en témoigne l'exemple d'Hélène Lipietz, représentante du collège des employeurs, qui a siégé dans cette instance pendant six ans, jusqu'au 12 février dernier.

Vous avez un parcours professionnel pour le moins atypique puisque vous avez d'abord travaillé dans la FPT et êtes ensuite devenue avocate. Pouvez-vous nous en dire davantage ?

Après mon DEA (master 2) en théorie du droit, réalisé en travaillant comme surveillante, j'ai réussi le concours d'attaché HLM, juste avant la création du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Licenciée au bout de 2 mois et 10 jours pour insuffisance juridique, j'ai gagné mon premier procès en 5 mois devant le tribunal administratif de Paris. A la suite de ma mésaventure, la loi a été réformée et dorénavant le licenciement des stagiaires ne peut intervenir avant la moitié du stage...

Cette première victoire m'a permis de choisir un emploi dans un conseil général où j'ai créé le premier poste en France de juriste auprès des travailleurs sociaux : ceux-ci pouvaient me téléphoner pour avoir des renseignements juridiques. J'assurais aussi la défense du Conseil général dans les recours contentieux.

N'ayant pas pu évoluer vers un poste plus important, j'ai intégré le Barreau par la petite porte au bout de 5 ans d'exercice exclusif du droit dans une collectivité ayant au moins 5 juristes (actuellement il faut 7 ans). Et c'est ainsi que je suis devenue avocate avec la spécialisation droit public.

Pensez-vous opportun le choix du législateur et du pouvoir réglementaire d'avoir placé le secrétariat du conseil de discipline de recours auprès des centres de gestion ?

A partir du moment où les conseils de discipline ont toujours été une émanation des CAP, ce choix était logique. En outre, il a l'avantage de permettre un réel éclairage technique lors de la prise de

décision : il n'est pas toujours facile de comprendre les conséquences d'une rétrogradation ou d'une mise à la retraite d'office... Les explications données par les agents du secrétariat du CIG sont donc appréciées.

Vous siégez depuis 6 années au CDR dans le collège des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. A ce titre, percevez-vous votre fonction comme différente de celle d'un représentant du personnel ?

J'ai été membre du conseil de discipline en qualité de syndicaliste puis j'ai assisté des collectivités devant les conseils de discipline ou des fonctionnaires. Donc, j'ai vraiment eu toutes les casquettes... Mais je suis toujours étonnée de voir que finalement, dans l'analyse des dossiers, c'est plus la personnalité de chacun qui intervient que sa casquette (heureusement !).

La différence est surtout dans le quantum de la peine, les élus étant plus « répressifs », lorsque les faits sont avérés, que les représentants du personnel. Peut-être parce que nous nous projetons plus dans la gestion du retour du fonctionnaire... Mais élus politiques ou syndicaux, nous avons tous en commun une haute idée de la déontologie des fonctionnaires et du service public.

Que pensez-vous du « pouvoir » de cette instance qui rend des avis qui lient les autorités territoriales ?

C'est un pouvoir très limité parce que nous sommes toujours sous le couperet du tribunal administratif... Quand je pense à la richesse du débat oral au sein de ce conseil qui peut intégrer 2-3 heures d'écoute des parties et près d'une heure de délibéré, je me dis que les tribunaux

Pour toute l'Ile-de-France

Pour toute la région Ile-de-France, le siège du conseil de discipline de recours est placé au CIG petite couronne. Le conseil est présidé par un magistrat désigné par le président du tribunal administratif de Montreuil.

Il comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités. Le conseil se réunit au CIG, à raison d'au moins 10 séances par an.

Il est saisi par le fonctionnaire dans certains cas. Aucun recours ne peut être formé contre un avertissement, un blâme ou une exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours (sanctions du 1^{er} groupe). Concernant les sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes, le recours n'est recevable que dans deux cas : la sanction prononcée est plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de 1^{ère} instance ; ce dernier n'a proposé aucune sanction, aucune des sanctions soumises au vote n'ayant recueilli la majorité des voix. S'agissant des sanctions du 4^{ème} groupe, le recours est possible dans tous les cas : mise à la retraite d'office, révocation. Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un titulaire peut également être porté devant le CDR.

Le requérant et l'autorité sont convoqués par le président du CDR, l'un et l'autre peuvent se faire assister ou représenter.

de recours vécu de l'intérieur

jugent, quant à eux, bien rapidement des dossiers derrière lesquels il y a des situations individuelles, humaines, bien réelles.

Quelle approche avez-vous de votre rôle au sein du CDR ? Le serment de l'avocat* s'applique-t-il également au sein de cette instance ?

Tous ces termes du serment d'avocat s'appliquent à toutes fonctions chargées de près ou de loin de participer à l'œuvre de justice.

Mais, plus que mon serment, c'était mon ancienne obligation, certes choisie, d'être le « porte-parole » des clients fonctionnaires qui m'a perturbée : je me suis rendue compte que je pouvais être très dure dans des cas proches de ceux que j'avais défendus en tant qu'avocate. Mais j'en avais conscience, donc j'ai adouci mon jugement.

* « Je jure, comme Avocat, d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité. »

« IL FAUT COMPTER AU MOINS 3 HEURES DE LECTURE DES RÉSUMÉS DES DOSSIERS. PUIS, UNE FOIS PAR MOIS, IL Y A LES SÉANCES, PARFOIS MARATHONS. »

Siéger au CDR demande-t-il un gros investissement en termes de charge de travail et de temps ?

Il faut compter au moins 3 heures de lecture des résumés des dossiers : le secrétariat est extraordinaire et nous prépare des abrégés des dossiers très bien faits.

Puis, une fois par mois, il y a les séances, parfois marathons : dans la même semaine je suis revenue chez moi à 23 h 30 après une séance au conseil de discipline de recours et à minuit après une séance au conseil de discipline du conseil régional, car je siégerai aux deux instances !

Heureusement, il y a la pause repas où nous pouvons vraiment échanger et donc apprendre à nous respecter, élus, syndicalistes, magistrat et secrétariat du conseil.

Quel regard portez-vous sur la procédure disciplinaire de recours ? Y aurait-il des choses à améliorer selon vous ?

Je pense que le CDR devrait être une première instance de jugement, l'appel étant porté devant les cours administratives d'appel : cela rendrait du poids à la procédure orale, fondamentale lorsqu'il s'agit non pas de statuer sur des fautes de service mais sur « l'homme avec ses passions, ses faiblesses ». Mais j'ai bien conscience que nous sommes une instance de luxe où nous prenons le temps d'écouter, quel que soit le niveau hiérarchique de la personne. Il faut aussi revoir la procédure de nomination des élus : seuls ceux qui sont volontaires devraient siéger avec une indemnisation car c'est un travail différent de celui d'élus...

Avez-vous constaté des évolutions en termes de fautes commises par les agents durant ces dernières années ?

Les nouvelles technologies apparaissent et rendent parfois difficile la prise de décision car nous ne sommes pas tous des informaticiens, donc qu'est-ce que le piratage ou l'abus d'internet ?

Avec l'arrivée des agents des lycées et des collèges, je pense que nous allons avoir de plus en plus de « petite délinquance » liée à la crise : les petits vols pour améliorer la vie des femmes souvent en grande précarité sociale.

Et puis bien sûr, la levée des tabous sexuels et la prise en compte de la parole des enfants qui nous obligent à statuer, parfois avant le juge pénal, sur des allégations d'agressions sexuelles.

Enfin, dans près d'un dossier sur deux, les fonctionnaires affirment avoir été victimes de harcèlement moral. En réalité, sous ce terme c'est surtout une mauvaise gestion des rapports hiérarchiques qui est dénoncée et puis dans notre société en général la difficulté d'accepter le travail en commun hiérarchisé.

Quels sont vos meilleurs souvenirs en tant que membre du CDR ?

A raison de 2 ou 3 dossiers par séance, je devrais avoir plein de souvenirs de la centaine de dossiers vus et pourtant, en bonne avocate, je crois que je les oublie au fur et à mesure, pour éviter de violer le secret professionnel qui s'applique à nos délibérations.

Un dossier qui m'a beaucoup fait rire : une femme de ménage dans une toute petite commune qui volait le papier WC communal : les gendarmes en ont retrouvé une pièce entière de sa maison... et le maire qui sentait bien qu'il devrait réintégrer sa femme de ménage demandait comment il allait faire car tout se sait dans les petites collectivités !

Ou encore ce gardien de salle municipale qui y organisait des soirées « légères » payantes avec annonces internet et distribution de prospectus pour rentabiliser. Imaginez la tête de monsieur le maire lorsqu'il est tombé sur un tel papier !

Quel bilan retirez-vous de ces 6 années passées à siéger ?

D'abord, j'ai été consternée par quelques dossiers qui servent uniquement à licencier des ennemis politiques, certains de mes clients me l'avaient dit, je l'avais plaidé... et je me suis rendu compte que finalement ce n'était pas de la paranoïa. J'ai également constaté la démission d'élus dans le cas de harcèlement de la hiérarchie.

Par ailleurs, il est désolant de devoir rendre un avis défavorable à toute sanction uniquement parce qu'il n'y a rien dans le dossier alors même que les faits sont fondés.

C'est sans doute la représentation électorale que je regretterai le plus ! C'est une véritable richesse intellectuelle et humaine que j'attendais chaque mois avec impatience... J'y ai beaucoup appris pour mon métier d'avocate. Mais je ne pourrais déontologiquement pas venir y plaider avant un nouveau renouvellement partiel.

Une instance paritaire

Lors des séances, les représentants syndicaux et les représentants des collectivités doivent toujours être en nombre égal. Sur première convocation, le quorum est fixé à la moitié du nombre des membres du conseil habilités à siéger. A défaut, le CDR doit être reconvoqué pour une nouvelle séance où il pourra siéger, sans quorum.

Le CDR statue à la majorité des suffrages exprimés. En cas de partage des voix, le président a une voix prépondérante. L'autorité territoriale ne peut maintenir une sanction plus sévère que celle proposée par le CDR, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

REC

La phase de recueil des données relatives au « Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC) » auprès des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne débute.

Le recueil biennal et obligatoire de ces données est piloté par le CIG. Comme les années précédentes, les collectivités et établissements publics transmettront leurs données arrêtées au 31 décembre 2009 à partir d'une saisie dématérialisée via un site Internet. Le lien de connexion ainsi que les codes d'accès seront transmis aux collectivités courant avril. Cet outil sécurisé de collecte, d'analyse et de gestion des données sociales permet de renseigner le REC soit par le biais du module « agent par agent » (collectivités de moins de 100 agents) soit par le module « consolidé ».

Dans ce cadre, une personne sera chargée d'accompagner les collectivités tout au long de la collecte. Ces informations contribueront à établir le bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les centres de gestion ont pour responsabilité d'établir depuis la loi du 19 février 2007. Les retours du REC seront également exploités dans le cadre d'un bilan social des collectivités de la petite couronne et d'un bilan social de la région Ile-de-France. Des rencontres de gestionnaires du personnel sur ce thème ont eu lieu les 15, 16 et 18 février dernier : les collectivités ont ainsi pu prendre connaissance en détail des indicateurs et de la procédure.

Contacts : Assistance pour la saisie en ligne : 01 56 96 87 33, Laurence Feuillat, Anthonie Petit, chargées d'études GPEEC, tél : 01 56 96 82 70 / 81 90, bilansocial@cig929394.fr

Levallois, en pointe pour développer la mobilité et les compétences

Forum des Métiers, Ecole de la Formation, la ville de Levallois, dans les Hauts-de-Seine, s'est pleinement investie ces deux dernières années pour encourager la mobilité et l'employabilité de ses personnels. Des démarches qui viennent d'être récompensées par le Prix Territoria.

Patrick BALKANY,
député-maire
de Levallois



Un personnel doté d'une « culture commune », motivé et formé.

« Je dis souvent aux collaborateurs de la ville qu'ils n'ont pas un employeur mais 65 000 : les Levalloisiens. L'objectif n° 1 de chacun doit être d'apporter une qualité optimale de service à ces derniers, en conjuguant réactivité et qualité d'accueil. A ce titre, la politique RH doit tout mettre en oeuvre pour disposer d'un personnel doté d'une « culture commune », motivé et formé. Pour ce faire, nous organisons des formations d'intégration de trois jours (20 à 25 agents, nouveaux et anciens). Ces dernières sont assurées par les cadres de la ville. Le programme : présentation du fonctionnement et des projets de la ville, visite des équipements municipaux,... La motivation représente le deuxième pilier de notre politique RH. Un agent « heureux » de venir travailler fournira un travail de qualité. S'il est légitime, lorsque cela est possible, de faire fonctionner l'avancement, le régime indemnitaire ou la reconnaissance, il est tout aussi essentiel de développer une véritable politique de mobilité interne. De nombreux agents souhaitent en effet changer de filière en cours de carrière. Cela n'est pas toujours possible, mais nous les y aidons et les accompagnons. Tel était l'objectif du premier salon de la mobilité interne organisé l'an dernier à la mairie : présenter les métiers de la ville ainsi que les moyens d'y accéder. Bien entendu, la motivation est tributaire de la qualité du management. A ce titre, nous investissons de manière substantielle dans ce type de formation à destination de l'encadrement, y compris intermédiaire : gestion d'équipes, techniques d'évaluation, coaching,... Nous organisons aussi régulièrement un séminaire résidentiel de deux jours pour les cadres.

Troisième axe majeur de notre politique de ressources humaines : la formation. Nous avons créé à ce titre un véritable centre de formation du personnel municipal dans notre commune : le « Levallois-Campus ». Les résultats sont très satisfaisants. »

Organisé et remis chaque année par l'Observatoire National de l'Innovation Publique, le Prix Territoria – dans la catégorie Ressources humaines – a récompensé l'an dernier la ville de Levallois (63 500 habitants, 1 780 agents), commune limitrophe de Paris, dans les Hauts-de-Seine. Deux démarches concomitantes et complémentaires ont retenu l'attention du jury. D'une part l'organisation le 5 février 2009 d'un Forum des Métiers interne ; d'autre part, la création, à la rentrée 2008, d'une Ecole de formation municipale baptisée « Levallois Campus ». « Ces deux initiatives participent de notre stratégie RH privilégiant la mobilité interne et le développement des compétences de nos agents », résume Patricia Robin, DGAS, chargée des affaires générales, des moyens généraux et des ressources humaines.

Favoriser la mobilité interne

Petit retour en arrière. Nous sommes en juin 2008, dans le cadre d'un Comité Technique Paritaire (CTP) à la mairie. Direction générale et organisations syndicales se mettent d'accord sur un constat : la mobilité interne n'est pas satisfaisante au sein de la collectivité, en raison notamment d'un manque de connaissance mutuelle des différents métiers qui la composent. Il est donc urgent d'agir. « Nous nous étions rendus compte que si le *turn-over* était relativement substantiel dans la police, la petite enfance, la culture ou l'animation, il était quasi-inexistant dans certains autres services. Or, nous recevions de nombreuses demandes de mobilité interne ou de reclassement », souligne Patricia Robin.

Témoignages et animations

Trois mois plus tard, un groupe de travail *ad hoc* jette les bases de ce qui deviendra le Forum des métiers, qui se déroulera le 5 février 2009, dans les prestigieux salons d'honneur de l'Hôtel de Ville, signe du vif intérêt accordé par le maire, Patrick Balkany, à la démarche. Très vite, le *modus operandi* est arrêté. 25 métiers seront présentés et mis en valeur par les services animation, petite enfance, communication, police municipale, espaces verts, techniques, sociaux et administratifs. « Chaque service avait pour mission de concevoir et d'animer un stand – 8 au total – en mêlant témoignages concrets et animations diverses (vidéos). Les métiers mis en avant avaient comme caractéristiques d'être faciles à intégrer par des agents de catégorie C, c'est-à-dire qu'ils ne nécessitaient pas un processus de formation long », explique Christine Afonso, responsable du pôle Formation qui



opper nces de ses agents

avait pour l'occasion élaboré des fiches métiers intégrant notamment, au verso, les parcours de formation requis. « Ces fiches avaient, bien entendu, été validées par les différents chefs de service », précise Christine Afonso.

Un Forum fréquenté par 20 % des agents

Le bilan de la journée ? Selon la DRH, près de 20 % des agents municipaux ont effectué le déplacement sur le Forum. « Ce chiffre nous a semblé tout à fait encourageant car il s'agissait d'une première. Certains agents nous ont confié avoir découvert des métiers qu'ils ignoraient totalement. De même, des responsables de service ont repéré des profils d'agents intéressants », analyse Patricia Robin, qui reconnaît que tous les services n'ont pas enregistré le même succès en termes de visites. Les plus plébiscités ? La petite enfance, la culture, le social, et la sécurité publique (police municipale). Déception, en revanche, côté métiers techniques et espaces verts.

Un an après le Forum...

Un an après l'organisation du Forum, la DRH a enregistré une quarantaine de mobilités, même si, confie Patricia Robin, ce chiffre intègre des recrutements internes en direction de deux nouveaux équipements municipaux, le Centre Aquatique et le Conservatoire de Musique.

Si la direction générale et les élus louent la vertueuse dynamique interne engendrée par le Forum, il a été décidé de ne pas organiser une deuxième édition en 2010. Quid de 2011 ? « Nous y réfléchissons, pointe Patricia Robin. Il faut que cela reste un événement pour que des effets concrets se fassent sentir ».



Le 5 février 2009, Levallois a organisé un Forum des métiers destiné à ses agents.

« Levallois Campus »

Représenté au sein du pôle Formation, en plein cœur du Forum des métiers, la nouvelle école de formation municipale a profité de l'occasion pour se faire connaître. Créée à la rentrée 2008 dans des locaux appartenant à la commune (5 bureaux, 8 salles de cours), « Levallois Campus » a pour ambition de favoriser les formations et l'évolution de carrière des agents.

Une proximité géographique

« Nous pouvons proposer des formations spécifiques en intra qui répondent aux besoins exprimés, en complément des cursus du CNFPT », explique Christine Afonso. Nous avons constaté que la proximité géographique du lieu de formation avait contribué à lever des freins du côté des agents. Le Campus s'adapte aux horaires de certains métiers et propose des dates compatibles avec le fonctionnement des services ». Les formations proposées – assurées par des cadres de la ville et des formateurs extérieurs agréés – sont variées : intégration ville (3 jours), préparation aux concours, sécurité au travail, environnement territorial, management, mais aussi, pour des agents de catégorie C, des remises à niveau en français ou en mathématiques. Bref, un large spectre. « Nous avons la chance de posséder en interne, un agent formateur en informatique. Ce dernier peut ainsi, quasiment à la demande, assurer des formations basiques ou plus sophistiquées sur un logiciel ou sur de la bureautique. En 2009, il a ainsi formé près de 300 agents, ce qui aurait été inenvisageable si nous avions procédé de manière traditionnelle », se réjouit Christine Afonso.



20 % des agents municipaux de Levallois ont visité le Forum des métiers organisé par la ville.

REPertoire

La mise à jour du volume 1 du Répertoire des carrières territoriales du CIG, édité et diffusé par la Documentation française, a été diffusée récemment aux abonnés. Elle intègre notamment les incidences du décret du 29 décembre 2009 modifiant les statuts particuliers de cadres d'emplois des catégories B et C.

PRATIQUES

L'observation des pratiques de la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » va prochainement s'enrichir d'un nouveau thème : « Le partage de la fonction ressources humaines en petite couronne ». Objectif : favoriser les échanges d'expériences entre les collectivités territoriales.

Les restitutions des pratiques à différents stades d'avancement des projets participent à démontrer comment les acteurs de la GRH sont mobilisés. Les tendances d'évolution convergent vers des expériences de type « cogestion » et vers une coproduction. Toutefois, les lignes du partage bougent en fonction de la culture, des enjeux et de la strate de chaque collectivité. Huit villes et un département de la petite couronne ainsi que le CNFPT ont contribué par leurs témoignages à élaborer ce document.

SALON

Les centres de gestion franciliens – dont le CIG petite couronne – partenaires du Salon de l'Emploi Public, qui s'est déroulé du 18 au 20 mars, ont tenu un stand commun avec le concours de quelques centres de gestion de province, pour renseigner le public sur le recrutement territorial, les emplois disponibles et la mobilité inter fonction publique. Ce salon a attiré quelque 20 000 visiteurs. Eric Woerth, alors ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, l'a visité en compagnie notamment du président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti.



Questions-réponses statutaires

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

Prime de fonctions et de résultats

La prime de fonctions et de résultats (PFR) peut-elle être versée aux administrateurs territoriaux ?

OUI. Le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 a instauré une prime de fonctions et de résultats en faveur des fonctionnaires de l'Etat appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière. Un arrêté ministériel du 9 octobre 2009 étendant le bénéfice de cette prime au corps des administrateurs civils et en fixant les montants de référence, sa transposition est rendue possible, compte tenu des équivalences fixées par l'annexe du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, aux membres du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Ce dispositif, comme l'indique la circulaire ministérielle du 14 avril 2009 relative à sa mise en œuvre dans la fonction publique de l'Etat, vise à valoriser les fonctions exercées et à assurer la reconnaissance du mérite et de la performance individuelle. Cette prime est constituée de deux parts cumulables : une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions et une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir. La circulaire précitée insiste, en conséquence, sur la nécessité de mettre en place une procédure d'évaluation annuelle pour les agents concernés, préalablement à l'entrée dans le dispositif. De plus, le décret du 22 décembre 2008 susvisé prévoit, en son article 7, que la PFR est, compte tenu des objectifs assignés à cette prime, exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par un arrêté du 22 décembre 2008. Elle se substitue donc aux différentes primes versées aux administrateurs civils et, en l'occurrence, pour les administrateurs territoriaux, aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, à la prime de rendement et aux indemnités de fonctions et de résultats. En effet, comme le précise la circulaire précitée, la PFR répond à un objectif de simplification et de clarification des primes servies aux agents. Il ne s'agit donc pas d'un nouvel « étage » indemnitaire mais d'une prime qui se substitue à différents régimes indemnitaires. Des précisions ministérielles seraient toutefois utiles pour la mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique territoriale.

Références :

- Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

- Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

- Circulaire n°2184 du Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats.

Temps partiel et droits à la retraite CNRACL

Un fonctionnaire territorial à temps partiel acquiert-il les mêmes droits à pension de retraite qu'un fonctionnaire à temps plein ?

NON. Cependant il convient de distinguer suivant le motif d'octroi du temps partiel. S'agissant des périodes de service effectuées à temps partiel sur autorisation par un fonctionnaire affilié à la CNRACL ou des périodes de service à temps partiel de droit, celles-ci sont prises en compte pour la totalité de leur durée pour la constitution des droits à pension. Elles sont donc assimilées à des services à temps plein pour déterminer si un droit à pension CNRACL doit être accordé ou non (condition de 15 ans au moins de services civils et militaires effectifs).

A l'inverse, pour le calcul des trimestres liquidables, c'est-à-dire effectivement pris en compte pour le calcul du montant de la pension, les périodes de temps partiel ne sont retenues qu'au prorata de la durée réellement travaillée. Par exemple, un fonctionnaire qui travaille pendant dix ans à temps partiel à 50 % et pendant cinq ans à temps plein a droit à une pension auprès de la CNRACL car il remplit la condition de quinze ans prise en compte pour la constitution du droit. Cependant, seules dix années sont retenues pour la liquidation de la pension, soit 40 trimestres. Toutefois, le décret du 26 décembre 2003 a prévu deux dérogations à cette règle de proratisation :

- Les périodes de temps partiel accordées de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004, sont prises en compte comme des périodes de travail à temps plein pour la liquidation de la pension.

- Les périodes effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes à temps plein dans la liquidation de la pension, en contrepartie du versement d'une retenue à un taux particulier. Ce taux est fonction de la quotité de temps de travail de l'agent et prend également en compte le taux représentatif de la contribution employeur à la charge du fonctionnaire qui fait le choix de surcotiser.

Cette assimilation ne peut néanmoins augmenter la durée de services retenue pour la liquidation de la pension de plus de quatre trimestres. La demande du fonctionnaire relative au bénéfice de cette assimilation doit être présentée lors de la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement ; en cas de renouvellement tacite, une demande doit être présentée au plus tard à l'échéance de la période précédente.

Références :

- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

- Décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

- Décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Droit syndical – Distribution de tracts

Une organisation syndicale peut-elle procéder à la distribution de tracts dans l'enceinte des bâtiments administratifs ?

OUI. L'article 10 du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoit que les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité territoriale. Les distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service. La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise que, dans la mesure du possible, la distribution se déroule en dehors des locaux ouverts au public.

Références :

- Article 10 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

- Circulaire ministérielle n° 85-282 du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

- Cour administrative d'appel de Marseille, 18 janvier 2005, Commune d'Alès, req. n°00MA00600.

Psychologie du travail : le CIG propose une nouvelle offre d'animation de groupes

Le CIG a récemment lancé de nouvelles prestations facultatives pour les collectivités de la petite couronne en matière de santé au travail : l'animation de groupes d'analyse et de pratiques professionnelles et de groupes de parole. Présentation par Estelle Tarragon, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG.



Estelle Tarragon, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG : « Notre expertise en matière de santé et de sécurité au travail, notre connaissance fine de l'environnement territorial, des métiers, du statut, la synergie des différents services de la direction et notre regard extérieur et neutre constituent des avantages avérés. »

Plusieurs collectivités ont récemment sollicité le CIG pour des accompagnements spécifiques : les groupes de parole et les groupes d'appui à l'analyse de pratiques. Le CIG propose maintenant cette offre. De quoi s'agit-il ?

Ces dispositifs sont très encadrés : ils correspondent à des techniques spécifiques, et doivent donc être animés par des professionnels formés. Les GAPP comme les GP reposent sur 3 principes : le volontariat, la confidentialité, l'assiduité.

Les groupes d'analyse et de pratiques professionnelles (GAPP) réunissent une dizaine de personnes exerçant des métiers ou des fonctions similaires et qui souhaitent progresser dans leur pratique professionnelle. Ce dispositif permet notamment :

- de s'obliger à prendre un temps de réflexion sur ses pratiques professionnelles,
- de comparer sa pratique à celles des autres,
- d'acquérir une meilleure connaissance du travail des autres et de l'organisation,
- de mieux appréhender des situations analogues à celles qui seraient abordées par un autre participant, lors de l'échange,
- de se préparer à affronter des situations semblables à l'avenir,

- de développer de nouvelles compétences,
 - d'élaborer de nouvelles pistes d'action et réflexion face à des projets complexes,
- Cette technique concerne notamment les professionnels qui exercent des métiers ou des fonctions comportant des dimensions relationnelles importantes : les demandes portent pour l'instant sur des professionnels exerçant dans le domaine de la santé, du travail social, et des RH.

Et les groupes de parole ?

Ce sont des dispositifs basés sur l'échange, en groupes restreints, autour de thématiques partagées. A la différence des GAPP, ils peuvent réunir des agents qui n'exercent pas les mêmes fonctions, mais travaillent dans la même équipe : il s'agit avant tout d'échanges entre participants à propos de thématiques qu'ils partagent, de soucis communs. Ce dispositif, animé par un professionnel neutre, permet à chacun de s'exprimer mais aussi d'entendre également ses collègues. Ces groupes sont ainsi l'occasion de mieux comprendre le contexte et les contraintes dans lesquels on travaille, de développer des capacités de compréhension du travail de ses collègues, ce qui facilite d'autant la coopération au sein des équipes.

Concrètement, comment se déroulent ces prestations ?

La prestation débute bien entendu par un rendez-vous avec la collectivité. L'objectif étant d'analyser la commande de la collectivité : contexte, attentes, public visé... Cette analyse est réalisée par la responsable du service social du travail ou bien par moi-même. Les groupes de parole et les GAPP se réunissent en moyenne 6 à 10 séances de 3 heures dans l'année. Elles sont animées et régulées par un psychologue ou un professionnel formé à cette activité.

Chaque séance de GAPP se déroule en 6 phases successives :

- le rituel de démarrage : rappel des principes et du fonctionnement du GAPP et choix de la situation qui sera exposée,
- le temps de l'exposé d'un thème déterminé au préalable ou d'une situation qu'un participant souhaite évoquer avec le groupe,
- le temps des questions des participants pour recueillir plus d'éléments d'information sur la situation,
- le temps d'émission d'hypothèses pour aider à ana-

lyser, tenter de comprendre la situation ou à induire la recherche du modifiable, toujours sur l'amont de la situation,

- la conclusion par l'exposant, s'il le souhaite,
- une synthèse de la séance par l'animateur.

Combien coûtent ces prestations ?

L'animateur intervient à la vacation. Le tarif est de 100 € pour une vacation d'une heure, sachant que l'intervention nécessite : une réunion de cadrage et une réunion de restitution avec le commanditaire, une réunion de cadrage et de restitution avec le(s) groupe(s), 6 à 10 séances de travail du groupe (3 h par séance).

Laurent Leloutre, psychologue du travail au CIG



« Les GAPP sont particulièrement indiqués pour les professionnels dont le cadre de travail implique une forte dimension « humaine » à l'interne (travail en équipe) ou à l'externe (contact avec le public). A titre d'exemple, les hôtesse peuvent évoquer le lien entre leur idéal de l'accueil en termes de valeur et les conditions réelles de travail. Certaines peuvent indiquer qu'elles envisageaient de pouvoir orienter tous les publics, quelle que soit leur demande, vers des dispositifs adéquats et dans des délais corrects. Dans ce cadre, elles vivent mal le fait de ne pas pouvoir répondre aux attentes d'un nombre croissant d'administrés. Dans un autre contexte, les « médico-sociaux » interrogent leurs positionnements par rapport aux notions d'accompagnements ou de soins et leurs difficultés à les faire coïncider avec des dispositifs ou des procédures existantes. Les groupes de parole présentent une dimension curative plus marquée. Ils peuvent être indiqués, par exemple, dans le cadre d'un groupe de gardiens d'immeuble confronté à des situations de violence de la part des locataires. »

Daniel Davaisse, maire de Choisy-le-Roi, vice-président du Conseil Général du Val-de-Marne

« Le **CIG offre**, en outre, la possibilité de **mutualiser** des **réflexions**, de **mettre** en **commun** des **expériences**.
C'est aussi un centre de **ressources précieux**. »



Daniel Davaisse,
Maire de Choisy-le-Roi, vice-président
du Conseil Général du Val-de-Marne

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Choisy-le-Roi ?

Notre commune est en pleine évolution démographique. Nous devrions atteindre plus de 40 000 habitants dès 2015. Choisy-Le-Roi mène une politique volontariste et exigeante en matière d'habitat, de transport et d'équipements publics en particulier dans les domaines de l'enfance et de la jeunesse, de l'enseignement et du sport. La ville s'est, par ailleurs, engagée dans un projet de renouvellement urbain d'une envergure considérable (187 millions d'euros d'investissement) en signant une convention partenariale avec l'ANRU le 11 février 2008.

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

Nous avons l'ambition d'accompagner le personnel communal dans la profonde mutation à laquelle doit s'adapter notre service public.

Cette démarche s'articule autour de l'acquisition de nouvelles compétences et de la consolidation de compétences avérées, grâce notamment à l'évaluation, au plan de formation, à l'utilisation de nouveaux outils de

gestion prévisionnelle des ressources humaines (indicateurs sur les effectifs, la formation, l'absentéisme...) et à la mise en place d'un bilan social (analyse, prospective RH).

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

Elle est excellente, tant en termes de traitement de situations individuelles, que de procédures collectives en matière de gestion des ressources humaines. Le CIG offre, en outre, la possibilité de mutualiser des réflexions, de mettre en commun des expériences. C'est aussi un centre de ressources précieux en termes de moyens (organisation des concours et examens, établissement des listes d'aptitude de promotion, expertises diverses...).

Le CIG propose deux nouvelles missions optionnelles : une offre globale en matière de risques psychosociaux et l'animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et de groupes de paroles assurée par des professionnels diplômés. Que pensez-vous de ces initiatives ?

Nous nous reconnaissons pleinement dans cette double démarche. Cette attention au bien être au travail s'est traduite depuis plusieurs années par la création du service Prévention Santé et Sécurité au Travail (PSST) à Choisy-le-Roi. En collaboration avec la DRH, ce service a pour mission de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la prévention des risques psychosociaux. Les deux missions facultatives du CIG ouvrent la possibilité de consolider notre action en la matière.

Que pensez-vous de la gestion du secrétariat des commissions administratives paritaires ?

Ce secrétariat des commissions administratives paritaires est un partenaire privilégié de notre DRH. Outre la gestion du volet procédural lié au statut, le secrétariat nous permet de soutenir la mission de conseil que nous développons auprès de nos responsables de service et de nos agents.

Vous avez passé convention avec le CIG pour bénéficier des missions optionnelles relatives à la préven-

tion, l'hygiène et la sécurité au travail, l'assistance sociale du travail, la mission remplacement et le conseil en orientation professionnelle. Vous donnez-elles satisfaction ?

L'aide à la démarche d'évaluation des risques nous a permis l'élaboration du document unique fin 2008. Les interventions de type accompagnement (vie familiale, logement, santé...) menées par l'assistante sociale du travail du CIG en collaboration avec notre DRH, nous donnent pleinement satisfaction depuis 2002. Le travail avec la mission remplacement s'avère plus difficile parce qu'il renvoie aux particularités du recrutement dans la fonction publique territoriale.

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 ?

La diversification – dans le temps – de l'offre du CIG nous ouvre la possibilité de développer des champs d'actions dans le domaine de la santé et de la protection des agents.

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

L'assistance juridique statutaire et SVP statut confortent les préconisations effectuées par notre DRH dans son rôle d'aide à la décision auprès de la direction générale et de l'autorité territoriale. En termes de publications, les Informations Administratives et Juridiques (IAJ) sont très utilisées par la DRH. Les « Rencontres des gestionnaires » permettent, enfin, à tous les échelons de cette dernière de se former tout en entretenant des liens privilégiés avec leurs homologues des collectivités affiliées.

* Missions facultatives : conseil en recrutement, conseil en GPEEC, assurance des risques statutaires, médecine préventive, offre globale en matière de risques psychosociaux, psychologue du travail, mission handicap.

Choisy-le-Roi

- 36 513 habitants
- 1 055 agents territoriaux
- www.ville-choisy-le-roi.fr