

# Collectivités

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

Bimestriel # 34 - juin 2010

## Edito



### Passer à « l'ACTES »

Le 31 mai dernier, le préfet de la Seine-Saint-Denis, Christian Lambert, et moi-même, avons signé une convention concrétisant l'adhésion du CIG au dispositif ACTES (aide au contrôle de légalité dématérialisé). L'engagement du CIG dans ce dispositif, qui résulte d'une démarche volontaire, concerne 650 actes transmis par an au contrôle de légalité. Il s'inscrit dans la politique de modernisation engagée depuis plusieurs années par le CIG, et notamment la dématérialisation des marchés publics initiée en 2005, ainsi que l'adoption d'un nouveau système d'information finances et ressources humaines. L'entrée dans ce dispositif s'insère dans la recherche d'un partenariat « gagnant-gagnant » avec le contrôle de légalité en cours de réorganisation et constitue également un gage de proximité avec ce dernier. Il s'agit donc d'une réelle opportunité en termes de réactivité, d'efficacité mais aussi de sécurité.

Le Président,

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

### Le chiffre

# 1 115

C'est le nombre de candidats présents au concours externe d'ingénieur territorial organisé pour la première fois par le CIG.

## Enjeux



### Expérimentation de l'entretien professionnel : un projet de décret qui suscite beaucoup d'interrogations

page 2 >>>

## GRH

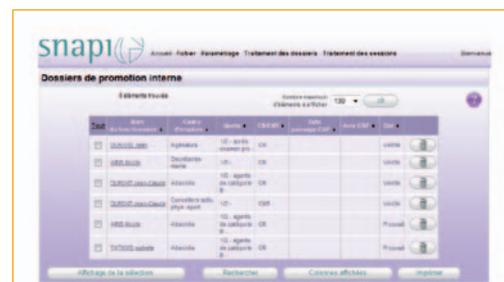


page 4 >>>

### Drancy mobilise ses RH pour créer un nouveau service d'accueil

## Statut

### SNAPI CAP se met à la page



page 6 >>>

## Expertise



page 7 >>>

### La préfecture de la Seine-Saint-Denis et le CIG dématérialisent leurs échanges

## Rencontre



page 8 >>>

### Jean-Christophe Fromantin, maire de Neuilly-sur-Seine



# Expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale suscite un projet de décret qui suscite

Le projet de décret relatif à l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale suscite d'ores et déjà nombre d'interrogations, notamment de la part des membres des Commissions administratives paritaires placées auprès du CIG.



Compte tenu des difficultés pointées, il apparaît difficile aux membres des CAP de comparer des valeurs professionnelles qui seront (dans la période d'expérimentation) exprimées par certains en notes chiffrées et par d'autres sous forme d'appréciations littérales.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique – dont Jacques Alain Bénisti, président du CIG, a été le rapporteur à l'Assemblée nationale – a inséré l'article 76-1 dans la loi du 26 janvier 1984. Il prévoit, à titre expérimental, la mise en place d'un entretien professionnel pour les fonctionnaires et agents territoriaux avec suppression de la note chiffrée. Or, la rédaction proposée de ce décret (de parution imminente) suscite des interrogations des autorités territoriales, des DRH, des membres des CAP placées auprès du CIG, et des services du CIG destinataires.

## Période d'expérimentation et personnes concernées

L'article 76-1 de la loi susvisée prévoit que l'expérimentation concerne 2008, 2009 et 2010. Après modification prochaine, elle portera sur 2010, 2011 et 2012.

En l'état de la rédaction du texte, seuls les fonctionnaires semblent concernés par l'expérimentation. Par ailleurs, se pose la question de savoir si les fonctionnaires relevant des statuts particuliers qui les excluaient de la notation seront (ex : médecins) concernés par ce nouveau dispositif.

Au-delà de ces remarques préliminaires, la mise en œuvre de l'expérimentation, compte tenu d'un certain nombre de préalables à respecter semble peu

réalisable en 2010, car il convient de consulter le CTP, de choisir, le cas échéant, les cadres d'emplois concernés et de faire délibérer l'assemblée compétente. Enfin, c'est sans compter sur la nécessité de former à la conduite de l'entretien professionnel les supérieurs hiérarchiques directs.

## Le souhait d'un calendrier commun

Un calendrier commun à l'ensemble des collectivités n'est pas prévu dans le projet de décret pour fixer la campagne d'évaluation et la période de transmission des comptes-rendus des entretiens professionnels au CIG. Il incombera donc à ce dernier d'imposer un calendrier aux collectivités qui lui permette de recueillir les comptes-rendus à une date compatible avec l'examen des avancements et de la promotion interne par les CAP. Un calendrier commun est en effet garant de la qualité des avis rendus par les CAP. C'est pourquoi, il sera proposé que les entretiens professionnels se déroulent sur la même période que celle fixée pour la notation, (entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre) et que l'envoi des comptes-rendus se fasse en février de l'année suivante pour que les CAP disposent des éléments traduisant la valeur professionnelle de tous les fonctionnaires (qu'ils relèvent d'une collectivité qui a abandonné ou non la notation) à une même date.

# entretien professionnel : suscite beaucoup d'interrogations

## La valeur professionnelle en débat

Un autre thème fait débat : la valeur professionnelle. Le projet indique que les critères qui la traduisent sont fixés après avis du comité technique paritaire et « peuvent porter, notamment (...) » laissant donc à chaque collectivité ou établissement la liberté de fixer « ses critères ». Or, la valeur professionnelle est un élément d'appréciation inscrit dans la loi du 26 janvier 1984 pour l'avancement et la promotion interne. On peut donc imaginer les difficultés de comparabilité des mérites des fonctionnaires sans référentiel unique et exhaustif. Un « socle commun » minimum pourrait être proposé, et le cas échéant, complété par chaque collectivité pour que les CAP disposent d'une grille commune d'appréciation.

## Casse-tête en perspective

Compte tenu des difficultés pointées, il apparaît difficile aux membres des CAP de comparer des valeurs professionnelles qui seront (dans la période d'expérimentation) exprimées par certains en notes chiffrées, et par d'autres sous forme d'appréciations littérales. On peut craindre que ces dernières ne soient pas toujours lisibles et traduisent une réalité différente, à valeur équivalente, selon le notateur et les orientations de la collectivité. Pour les membres des CAP placées au CIG, l'examen de la promotion interne deviendra un véritable casse-tête pour les 3 000 fonctionnaires proposés par an !

En effet, la coexistence de deux systèmes : celui de la notation et de l'expérimentation de l'entretien

professionnel de 2010 à 2012 va rendre délicate l'utilisation du critère relatif à la valeur professionnelle.

« LA COEXISTENCE DE DEUX SYSTÈMES – CELUI DE LA NOTATION ET DE L'EXPÉRIMENTATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE 2010 À 2012 – VA RENDRE DÉLICATE L'UTILISATION DU CRITÈRE RELATIF À LA VALEUR PROFESSIONNELLE. »

## Une base commune et équitable de comparaison des mérites

Les membres des CAP regrettent que le projet de décret ne permette pas le maintien de la note chiffrée pour les collectivités qui choisiront l'expérimentation. Cela aurait permis de garder une référence unique pour comparer la valeur professionnelle entre les fonctionnaires proposés à la promotion interne. Ils s'interrogent également sur leur légitimité à proposer un référentiel commun à toutes les collectivités et établissements qui ont

leurs CAP au CIG au motif que cela faciliterait l'instruction des dossiers. Enfin, il apparaît que tous les comptes-rendus doivent être adressés au CIG et non aux CAP, destinataires des seules demandes de révision formulées par le fonctionnaire dans des délais très encadrés qui exigent une information, précise et préalable, de la part des autorités territoriales à leurs agents.

## Quelles suites données ?

D'après le projet de décret, l'autorité territoriale semble être uniquement compétente pour répondre à une demande de révision de compte-rendu, mais sans savoir si elle devra ou non se prononcer après avoir recueilli l'avis du supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire.

Concernant la procédure de révision du compte-rendu auprès des CAP, le délai dans lequel la CAP doit émettre un avis n'est pas précisé et aucune précision n'est donnée sur les suites réservées à cet avis, ni sur « l'autorité » qui aura compétence pour modifier éventuellement le compte-rendu : le supérieur hiérarchique direct ou l'autorité territoriale ?

Enfin, dans la mesure où plus de 100 000 fonctionnaires relèvent des trois CAP placées auprès du CIG, le président Jacques Alain Bénisti a, à l'occasion d'un courrier adressé à la DGCL sur les probables difficultés, demandé s'il serait possible de limiter la transmission des comptes-rendus au CIG pour les seuls agents concernés par des avancements et une promotion interne l'année considérée.

## Question à...

**Sylvie Husson, directrice générale adjointe chargée de l'expertise statutaire et des organismes paritaires du CIG**



**Quelle est votre expertise sur le dispositif de l'expérimentation de l'entretien professionnel ?**

« Sur le fond, il ne m'appartient pas d'en juger. En revanche, sur la forme, je constate que le projet de décret fait l'impasse sur de nombreux points qui, s'ils ne sont pas modifiés, poseront de réels problèmes d'application pour les autorités territoriales, le secrétariat des CAP placé au CIG et les membres des trois CAP. Ces derniers ont soulevé un certain nombre de questions pertinentes

au cours de deux réunions (en février et avril). Leurs difficultés portent sur le risque de ne pouvoir comparer de façon équitable les valeurs

professionnelles à partir d'appréciations littérales (dont les contenus seront très variables) et des notations chiffrées propres à des barèmes locaux. Ils souhaitent, avant tout, pouvoir disposer d'un outil qui leur permette de comparer équitablement les mérites des fonctionnaires concernés par l'avancement ou la promotion interne, sans pour autant, se reconnaître compétents pour mettre en place une grille commune à disposition des collectivités. À chacun son rôle !

Enfin, en sus de l'appui technique et statutaire des services de ma direction aux DRH (pour leur éviter des risques contentieux), les collectivités et établissements auront à jouer un rôle actif. Ce pour faire respecter les règles de procédure prévues dans le texte ou, pour celles qui n'ont pas mis en place de système d'évaluation, à se préparer à mettre en place un dispositif après concertation avec les partenaires sociaux du CTP pour arrêter des critères pertinents et au plus près de ceux que le CIG proposera. Une circulaire et des journées d'information sont prévues début septembre prochain. »

## PROTECTION

Une prochaine rencontre ACMO (Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité) est prévue le 28 septembre sur le thème de « la protection collective à la protection individuelle » à l'intention des différents acteurs de la prévention des collectivités et établissements publics de la petite couronne.

Au programme, notamment : rappel du cadre réglementaire, rôle du médecin de prévention, retour d'expérience de Rosny-sous-Bois concernant la gestion des équipements de protection individuelle (EPI), aspects ergonomiques et psychosociologiques du port des EPI, analyse par grandes familles d'activités d'agents d'espaces verts...

Par ailleurs, dans le prolongement de cette thématique, le

CIG est partenaire du Salon professionnel ExpoProtection, le salon de la prévention et de la gestion des risques, qui se tiendra du 2 au 5 novembre prochain à Villepinte. À

ce titre, les acteurs de la prévention des collectivités et établissements publics de la petite couronne pourront bénéficier d'une journée (très certainement le 2 novembre)

au cours de laquelle sera organisé un circuit de visite de stands sur 8 thèmes incontournables sélectionnés par le CIG et une table ronde portant sur « La femme comme moteur de l'innovation pour les EPI ».

## STATUT

Une nouvelle édition de l'ouvrage Statut général des fonctionnaires territoriaux tenant compte de la loi à venir relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique est programmée pour le 2<sup>e</sup> semestre 2010. Cet ouvrage, dont le CIG est l'auteur et qui sera édité et diffusé par la Documentation française, rassemble la plupart des dispositions législatives applicables aux agents de la fonction publique dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel dans les collectivités territoriales et les établissements publics.

# Drancy mobilise ses RH pour créer un nouveau service

Afin de faciliter les démarches administratives de ses habitants, la ville de Drancy a créé, il y a trois ans, un service d'accueil unique à effectif et coût constant grâce à une habile ingénierie RH. Aujourd'hui, le bilan apparaît très positif.

**R**etour à la mi-2006 à Drancy, commune de Seine-Saint-Denis (66 000 habitants)... Le maire, Jean-Christophe Lagarde, et son équipe réfléchissent ensemble à une solution pour éviter aux habitants la corvée de se rendre dans trois services différents de la ville alors qu'ils doivent formuler une demande administrative simple. « Nous avons bien pris conscience que les prestations délivrées dans un service de primo accueil ne devaient pas nécessiter un entretien approfondi et qu'elles devaient être délivrées sans attente », résume aujourd'hui Catherine Barczy-Issakidis, directrice générale adjointe, en charge des ressources humaines.

### « Mairie Accueil »

L'équipe municipale et les services de la ville décident donc de créer un nouveau service, sorte de guichet unique, qu'ils baptisent « Mairie Accueil » en interne. Son périmètre : les services d'état civil (pré-instruction et délivrance des cartes d'identité, passeports et actes de naissance), les services périscolaires (inscription dans les cantines et les sports de loisirs, calcul du quotient familial), et le service social (pré-instruction de dossiers, en termes d'aide légale, de handicap, d'aide spécifique). Bref, un service d'accueil polyvalent dont l'objectif principal consiste à centraliser et à simplifier les démarches administratives des usagers de la collectivité.

« Notre municipalité est loin de « rouler sur l'or ». Il nous fallait procéder à effectif et moyens constants afin de ne pas grever le budget de la collectivité », souligne Catherine Barczy-Issakidis. La municipalité

décide donc de proposer cette nouvelle prestation de service public avec des agents déjà en poste. D'emblée, elle est confrontée à un enjeu RH majeur : comment garantir la prise en charge d'un nouveau métier par des agents peu formés, parfois usés et ne possédant pas de connaissances générales. « La collectivité a souhaité donner une chance aux agents quel que soit leur cursus professionnel en se fondant sur le principe de capacité plutôt que de compétence », résume Catherine Barczy-Issakidis.

La DRH procède alors à une large publicité des postes : avis de candidature sur le portail intranet RH, relais par les chefs de service, appel par mails et affiches... Pour les RH, la contrainte organisationnelle est double : prouver que les effectifs pourraient être

« Trois ans après le lancement de la démarche, le bilan apparaît largement positif. »

redéployés sans déséquilibrer les services, mais aussi soustraire une partie du travail des services, notamment à l'état civil et aux services périscolaires, et par conséquent ajuster le niveau des effectifs. Au total, sur 35 candidatures reçues, les agents présélectionnés sont invités à passer 5 à 10 jours dans les secteurs d'origine des missions. « Les chefs de service « métier » les ont évalués sur des critères tels que la réactivité, la vivacité et la motivation. Puis ils ont rédigé un rapport sur chacun des agents accueillis », rappelle Catherine Barczy-Issakidis. Soucieux de réduire le prisme propre à chaque chef de service, la DRH les a ensuite rencontrés afin d'évaluer chaque candidature avant la sélection finale des agents par le DGS dans le respect de l'équilibre des services dont étaient originaires les agents et dans l'objectif de travailler dans la « réalité » de leur fonctionnement. Pour les candidats sélectionnés, une démarche active de formation est alors engagée sur une durée de 3 semaines. Les actions de formation sont identifiées en fonction des compétences métier : formation intra par les experts de service (ex : les actes à produire pour l'état civil juridique), mais aussi sur les techniques d'accueil



L'équipe municipale et les services de la ville décident il y a trois ans de créer un nouveau service, sorte de guichet unique, qu'ils baptisent « Mairie Accueil » en interne. Son périmètre : les services d'état civil, les services périscolaires et le service social

# Service d'accueil

et l'utilisation des outils informatiques. Dans le même temps, des formations à la cohésion d'équipe sont également délivrées aux encadrants. « Dans un premier temps, le DGS a « managé » en direct les agents qui se référaient plus facilement aux responsables métier, souligne Catherine Barczy-Issakidis. D'autres dysfonctionnements ayant été identifiés tels que la gestion de plannings, un poste de chef de service primo accueil a été créé avec une personne dédiée ».

Selon la direction de la collectivité, la création de ce nouveau service s'est pleinement inscrite dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (recrutement interne parmi les agents en quête d'une mobilité interne, plan de formation mêlant des actions intra et extra avec l'aide du CNFPT) que la ville avait déjà entreprise, avec, en l'occurrence un solide partenariat Éducation, État civil, CCAS, DRH et Direction Générale.

Trois ans après le lancement de la démarche, le bilan apparaît largement positif. La population bénéficie, à travers « Mairie Accueil » d'une amplitude élargie pour ses requêtes administratives (absence de coupure méridienne, ouverture de la structure le samedi matin et nocturne le jeudi jusqu'à 19 h 30), d'un accueil physique amélioré grâce à un espace neuf et pratique spécialement conçu à cet effet et, *last but not least*, des déplacements considérablement réduits pour les usagers. « Après 3 ans d'existence, aucune demande de mobilité interne n'a été formulée par les agents, se réjouit Catherine Barczy-Issakidis. Le niveau de service est jugé satisfaisant, bien que l'amplitude d'ouverture du nouveau service soit encore jugée insuffisante, notamment en fin de journée ».

## La mobilité interne encouragée

Cette expérience est aujourd'hui reconduite, quoique dans une moindre ampleur, dans l'ensemble des services de la ville par le biais de mobilités individuelles. « La mobilité interne est un dispositif prioritaire pour la DRH et bénéficie à ce titre d'un soutien spécifique en matière de formation, pointe Catherine Barczy-Issakidis. À Drancy, les agents sont incités à changer de poste alors que les responsables de service sont invités à ne pas les retenir, voire à les encourager... »

Les projets de redéploiement des effectifs étant sans nul doute appelés à se développer dans les collectivités dans les années à venir, la DRH de la ville de Drancy se voit confirmée dans son souhait de prendre le temps de préparer soigneusement chaque dispositif. « Les agents ont besoin d'être écoutés, rassurés et encouragés, souligne Catherine Barczy-Issakidis. Le DRH doit utiliser avec habileté et circonspection les outils de la régulation et lutter contre le phénomène d'immédiateté en donnant du temps au temps ».

Jean-Christophe LAGARDE, député-maire de Drancy



« À travers « Mairie Accueil », nous avons souhaité améliorer – c'est le rôle du politique – un service public fondamental à une population qui n'est plus obligée aujourd'hui de se démultiplier pour s'acquitter d'un certain nombre d'impératifs administratifs, notamment au moment des flux saisonniers (rentrée des classes...). Sur un plan interne, ce redéploiement, à coût constant, a permis à certains agents de monter en compétences et en polyvalence (et donc en employabilité) et de (re)trouver un intérêt pour leur travail.

Le bilan est très satisfaisant car le personnel a manifesté son adhésion dans la démarche globale et dans l'action de formation proprement dite. Cette initiative s'inscrit dans une parfaite complémentarité avec nos démarches de guichets électroniques. Le dispositif « Mairie Accueil » a été reproduit lors de la création de maisons de Service Public sur notre territoire, la ville de Drancy étant très étendue. Le niveau de compétence requis a cependant été réévalué dans la mesure où les agents doivent faire preuve d'une plus large autonomie, les référents métiers étant affectés à l'Hôtel de ville.



La population bénéficie, à travers « Mairie Accueil » d'une amplitude élargie pour ses requêtes administratives, d'un accueil physique amélioré grâce à un espace neuf et pratique spécialement conçu à cet effet, et des déplacements considérablement réduits pour les usagers.

## HANDICAP



La direction de la santé et de l'action sociale du CIG a lancé un cycle handicap dans le cadre de la convention qui lie le CIG avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Ainsi, 2 rencontres de gestionnaires du personnel sur ce sujet, en partenariat étroit avec la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires ont été programmées : une session sur l'insertion a eu lieu le 15 avril et deux sur le maintien dans l'emploi, les 8 et 10 juin, en lien avec la direction de l'emploi du CIG et la délégation régionale du CNFPT première couronne. Une journée santé et sécurité au travail sera également organisée le 23 novembre prochain. Ce cycle sera poursuivi en 2011.

## CANCERS

Une 6<sup>e</sup> Journée santé et sécurité au travail a été programmée le 22 juin 2010. Son thème : « Les cancers professionnels : identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir ». Au programme : contexte général, données épidémiologiques, obligations réglementaires, principaux outils de leur prévention ; les risques selon les métiers ; présentation d'outils d'analyse et de prévention par la CRAMIF ; reconstitution d'un parcours professionnel à la recherche d'une origine professionnelle devant un cancer ; table ronde avec les différents acteurs de la prévention des risques cancérigènes en milieu de travail ; présentation du répertoire des activités de travail susceptibles d'exposition à des substances ou procédés cancérigènes ; retour d'expérience concernant la prévention de l'exposition aux poussières de bois dans un atelier de menuiserie ; actions de prévention du risque amiante, etc. Un compte-rendu sera accessible très prochainement sur le site Extranet « Ressources » du CIG.



Statut

# SNAPI CAP se met à la page

Le logiciel SNAPI CAP, qui permet d'instruire et de suivre en temps réel les dossiers de notation, d'avancements (échelon et grade), de promotion interne et de disponibilité soumis aux avis des CAP, se modernise. La nouvelle version Web a été élaborée pour les utilisateurs avec leur appui. À vos écrans !

À partir de la mi-septembre 2010, les directions des ressources humaines des collectivités et établissements publics qui ont leurs CAP placées auprès du CIG disposeront d'une nouvelle version de SNAPI CAP, sur le Web pour mieux instruire et suivre en temps réel les dossiers des fonctionnaires relatifs à la notation, aux avancements (échelon et grade), à la promotion interne et à la disponibilité soumis aux avis des Commissions Administratives Paritaires.

## Confort et rapidité

Cette version Web de SNAPI CAP offrira davantage de confort d'utilisation et de rapidité de traitement. En effet, la version actuelle (qui datait de 1996), malgré des évolutions, s'essouffait au regard de l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les améliorations consécutives à cette migration web portent essentiellement sur la présentation générale des applications, leur ergonomie et la rapidité d'exécution des requêtes. Cette nouvelle version dispose de toutes les fonctionnalités existantes sans modification importante qui ne nécessitent pas de manipulation supplémentaire de la part des utilisateurs.

## Un accès simplifié

Pour simplifier l'accès à SNAPI CAP web, l'étape d'authentification a été revue. L'activcard est toujours indispensable à la confidentialité des données communiquées, mais elle n'est, dorénavant, utilisée qu'une seule fois au moment de la connexion. Les tests fonctionnels réalisés au CIG (par la DSI et le service CAP-CTP) depuis plusieurs mois ont permis de valider le bon fonctionnement de la nouvelle application avant de recourir au concours de sept collectivités et établissements publics de la petite couronne, pour la phase pilote qui a débuté le 5 mai dernier. Cela va permettre de recueillir les impressions et remarques d'utilisateurs (gestion-

naires de personnel) dans des conditions réelles de production. À ce jour, ce bilan est globalement positif.

## 1<sup>er</sup> juillet et 15 septembre 2010

La mise en production de cette nouvelle version se fera ensuite en deux temps :

- le 1<sup>er</sup> juillet 2010, la nouvelle application se substituera à l'ancienne dans les collectivités et établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Ce basculement ne nécessite aucune action spécifique de la part de ces collectivités ;

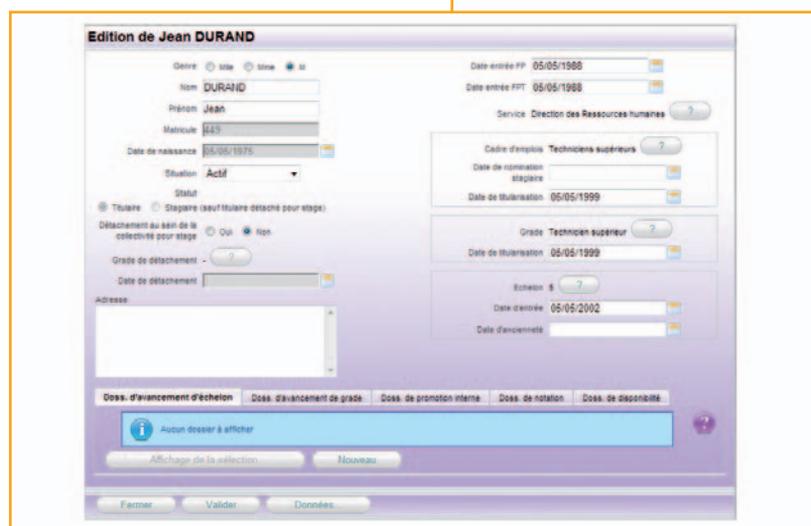
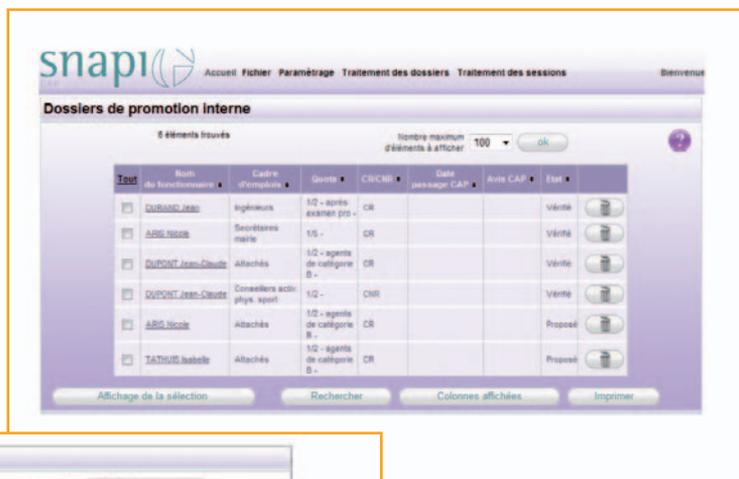
- le 15 septembre 2010, les autres collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne bénéficieront de cette nouvelle version de SNAPI CAP.

Concernant l'instruction de la promotion interne au cours de cette période et jusqu'au 30 septembre, ces collectivités pourront utiliser l'actuelle version de SNAPI puis, à partir du 15 septembre, la nouvelle version. Cela ne posera aucun problème puisque la base de données

des deux applications reste la même (aucune double saisie ne sera nécessaire).

Cette nouvelle version de SNAPI CAP présente des capacités d'adaptation plus développées que la précédente afin de tenir compte, à la fois des modifications législatives et réglementaires, et de meilleures possibilités d'intégration avec les systèmes d'information RH des collectivités.

Cette migration ne constitue donc qu'une étape qui est indispensable avant d'autres évolutions.



## Une modernisation de l'ensemble des applications SNAPI

Cette nouvelle version SNAPI CAP s'inscrit dans la modernisation des applications SNAPI que le CIG a entrepris l'année dernière et dont les premiers résultats se sont concrétisés le 5 mai dernier avec la mise en ligne des applications SNAPI cotisations et SNAPI collectivités en version Web.

SNAPI cotisations permet de déclarer les cotisations au CIG, d'effectuer un calcul automatique des cotisations et un envoi dématérialisé des bordereaux.

Avec SNAPI collectivités, ces dernières peuvent actualiser facilement les informations les concernant (noms, coordonnées des décisionnaires...), ce qui participe à une meilleure communication entre le CIG et les collectivités et établissements publics.

## Contacts

Pour toute information complémentaire sur les applications SNAPI ou toute difficulté pour y accéder, l'assistance technique SNAPI est joignable au 01 56 96 81 75, ou par courriel support.extranet@cig929394.fr.



# La **préfecture** de la **Seine-Saint-Denis** et le **CIG dématérialisent** leurs **échanges**

Fin mai, le président du CIG a signé avec le préfet de la Seine-Saint-Denis une convention d'adhésion au dispositif ACTES. Un choix réfléchi et rationnel aux nombreux avantages...

Le 31 mai dernier, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a signé avec le préfet de la Seine-Saint-Denis, Christian Lambert, une convention d'adhésion au dispositif ACTES (aide au contrôle de légalité dématérialisé).

L'engagement du CIG dans ce dispositif, qui résulte d'une démarche volontaire, concerne 650 actes transmis par an au contrôle de légalité. Il s'inscrit dans la politique de modernisation engagée depuis plusieurs années par le CIG et notamment la dématérialisation des marchés publics initiée en 2005, ainsi que l'adoption d'un nouveau système d'information finances et ressources humaines.

La réduction des coûts de gestion est également un élément à prendre en compte dans un cadre budgétaire contraint. Le dispositif ACTES permet notamment de réduire les consommations de papier, les frais d'impression, et de supprimer les déplacements en préfecture et s'intègre donc parfaitement dans la démarche de développement durable que le CIG a décidé d'engager.

La dématérialisation simplifie également les circuits internes avec la signature d'un seul exemplaire de la délibération par l'élus, la suppression des ampliements papier et la réduction significative des actes transmis en préfecture grâce au travail préalable réalisé avec le contrôle de légalité.

Par ailleurs, le dispositif ACTES sécurise et fiabilise matériellement et juridiquement la procédure, notamment par la rapidité assortie de la traçabilité des

transmissions : les accusés de réception sont en effet reçus quasi instantanément, et les écarts trop importants entre dates de transmission et de réception des actes, ainsi que le risque de perte d'actes originaux en interne ou en externe supprimés. De plus, le contrôle du supérieur hiérarchique est facilité avec une information immédiate sur sa messagerie Outlook de la réception des actes télétransmis.

Il convient enfin de souligner la souplesse d'un dispositif qui s'adapte aisément à l'organisation du CIG et se met en œuvre rapidement. Une formation de deux heures a suffi aux quatre agents chargés de la télétransmission pour maîtriser l'outil. Le coût du système reste par ailleurs modéré.

Enfin, l'entrée dans ce dispositif s'inscrit dans la recherche d'un partenariat « gagnant-gagnant » avec le contrôle de légalité en cours de réorganisation (voir encadré) et constitue également un



Le 31 mai dernier, le président du CIG a signé avec le préfet de la Seine-Saint-Denis une convention d'adhésion au dispositif ACTES.

gage de proximité avec ce dernier. Pour conclure, il s'agit d'une réelle opportunité en termes de réactivité, d'efficacité et de sécurité.



**Rufin Mandaba, Directeur des relations avec les collectivités locales à la Préfecture de la Seine-Saint-Denis**

## « Nous y avons tous intérêt »

« Au moment où la préfecture et les sous-préfectures réorganisent leurs services en charge du contrôle de légalité, l'adhésion du CIG à ACTES constitue une forte incitation pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis.

Nous y avons tous intérêt. En effet, dans ce nouveau schéma d'organisation, qui s'inscrit dans le cadre de la RGPP, le sous-préfet reste le principal interlocuteur des élus. Toutefois, pour les actes papier soumis à l'obligation de transmission, ils seront directement adressés en préfecture à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

Cette solution, imposée par le faible déploiement d'ACTES dans le département, implique des délais supplémentaires pour la délivrance des accusés de réception et l'examen des actes. Elle constitue également un facteur de fragilité juridique pour les décisions des élus et génère des coûts de gestion pour les collectivités comme pour les services de l'État.

Aussi, cette réorganisation doit s'accompagner d'un développement des procédés de télétransmission. La préfecture se mobilise donc pour accompagner les collectivités qui souhaitent « passer à l'ACTES ».

L'engagement du CIG dans ce dispositif, qui résulte d'une démarche volontaire, concerne 650 actes transmis par an au contrôle de légalité





Jean-Christophe Fromantin, maire de Neuilly-sur-Seine

# « Le centre de gestion est une institution dynamique et particulièrement ouverte »



Jean-Christophe Fromantin,  
Maire de Neuilly-sur-Seine

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Neuilly-sur-Seine ?

Neuilly-sur-Seine est une ville à taille humaine. Elle compte un peu moins de 62 000 habitants et s'étend sur 374 hectares. Elle a su préserver, tout au long de ces années, un « esprit village » tout en se situant aux portes de la capitale. Sa situation géographique est un atout exceptionnel : située, entre Paris et La Défense, sur l'axe historique qui relie les Tuileries à Saint-Germain-en-Laye, elle est bordée par la Seine et le Bois de Boulogne. La ville bénéficie, par ailleurs, d'une trame verte exceptionnelle. Attractive économiquement, elle accueille près de 50 000 actifs chaque jour.

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

La priorité est de faire en sorte que les agents de la Ville travaillent dans de bonnes conditions et une ambiance sereine, afin de rendre à la population un service public de qualité. De nouveaux locaux administratifs sont d'ailleurs en cours de construction afin de redéployer un certain nombre de services dans des

locaux plus accessibles et accueillants. Deuxio, il nous faut adapter l'organisation et les méthodes de travail aux nouvelles exigences d'efficacité imposées tant par le contexte dans lequel nous évoluons que par l'administré. Nous devons répondre à de nouvelles demandes, et ce, dans un contexte économique et financier contraint. Dans cet esprit, nous accordons une place toute particulière, dans nos réflexions, aux nouveaux outils technologiques permettant d'obtenir à la fois davantage de « transversalité » et « d'horizontalité » dans notre fonctionnement et plus de réactivité et de proximité dans nos relations avec l'usager.

Neuilly-sur-Seine est affiliée volontaire au CIG depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1989. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Cette image est excellente. Le centre de gestion est une institution dynamique et particulièrement ouverte vers les collectivités territoriales franciliennes de la petite couronne. À cet égard, notre DRH travaille dans un esprit partenarial avec le CIG.

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 ?

Ces deux initiatives sont intéressantes pour les collectivités telles que la nôtre. Notre directeur des ressources humaines a déjà rencontré le centre de gestion afin de passer convention pour travailler avec un psychosociologue du travail. Ces problématiques requièrent une expertise spécifique que le CIG peut mettre à notre disposition.

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

Les services de la direction des ressources humaines sont en lien fréquent avec le secrétariat des Commissions Administratives Paritaires. Ils m'ont juste fait part d'un regret : l'absence de Commission en été.

Vous avez passé convention avec le CIG pour bénéficier des missions optionnelles relatives à la prévention, l'hygiène et la

sécurité au travail, l'assistance sociale du travail, la mission remplacement et l'assurance des risques statutaires. Vous donnent-elles satisfaction ?

La ville de Neuilly-sur-Seine a conventionné depuis de nombreuses années : ACFI, assistante sociale, mission de remplacement et risques statutaires ; l'ensemble de ces dispositifs nous donnent, jusqu'à présent, pleinement 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 ?

Dans le cadre de plusieurs réunions d'informations et d'échanges avec le CIG, la ville a pris connaissance des autres missions facultatives proposées. La mission handicap a particulièrement retenu notre attention.

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 ?

Leur retour, en interne, est unanime : les « rencontres de gestionnaires » sont jugées d'une grande qualité. Nos gestionnaires apprécient notamment leur fréquence. Les échanges entre les collectivités qui y participent (retours d'expérience) sont très féconds, ce dont nous nous réjouissons.

\* Autres missions facultatives proposées par le CIG : conseil en GPEEC et en développement des RH, conseil en orientation professionnelle, médecine préventive, mission handicap.

## Neuilly-sur-Seine

- 61 471 habitants
- 1 250 agents territoriaux
- [www.ville-neuillysurseine.fr](http://www.ville-neuillysurseine.fr)

