

Collectivités

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

Bimestriel # 35 - octobre 2010

Edito ■■



Anticiper

Des collectivités nous ont remercié pour la réactivité du CIG quant à l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale. En effet, le CIG, ayant anticipé sur la publication du décret du 29 juin dernier, s'est mobilisé pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics souhaitant instaurer ce dispositif pour les années 2010, 2011 et 2012 comme la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social le prévoit. Ainsi, un dispositif d'information et de conseil a été déployé sans tarder par les directions Affaires juridiques et documentation, Expertise statutaire et organismes paritaires et Emploi du CIG (p. 2). C'est également afin de répondre à des besoins émergents exprimés par certaines collectivités et établissements publics affiliés que le CIG étudie actuellement la possibilité de créer une nouvelle mission optionnelle d'assistance précontentieuse et contentieuse en matière de ressources humaines (p. 7). Une enquête sera menée d'ici la fin de l'année sur ce sujet.

Le Président,

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

La date

23

novembre 2010. C'est la date de la 7^e Journée Santé et Sécurité au travail du CIG qui portera sur « handicap et reclassement ».

Enjeux ■■



Le CIG accompagne les collectivités dans le processus d'expérimentation de l'entretien professionnel

page 2 >>>

GRH ■■

Kremlin-Bicêtre : le choix de l'audit RH pour améliorer sa qualité de service



page 4 >>>

Statut ■■



Trois questions souvent posées aux services juridiques du CIG...

page 6 >>>

Expertise ■■

Une nouvelle mission optionnelle à l'étude : l'assistance précontentieuse et contentieuse RH



page 7 >>>

Rencontre ■■



Régis Charbonnier, maire de Boissy-Saint-Léger, vice-président de la communauté d'agglomération du Haut Val-de-Marne

page 8 >>>



Le CIG accompagne les collectivités territoriales et les établissements publics dans l'expérimentation de l'entretien professionnel

Le coup d'envoi de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale ayant été donné par la publication d'un décret du 29 juin dernier, le CIG s'est mobilisé pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics souhaitant instaurer ce dispositif pour les années 2010, 2011 et 2012 comme la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social le prévoit.



Il conviendra de faire débiter la campagne d'évaluation suffisamment en amont pour que, le cas échéant, les CAP placées auprès du CIG puissent disposer de l'ensemble des notes ou comptes-rendus de tous les personnels d'une même collectivité pour leur prise en compte pour l'avancement et la promotion interne.

Le décret relatif à l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale a été publié au Journal officiel le 30 juin dernier. Il a été suivi d'une circulaire le 6 août dernier qui précise le champ et les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale. L'entretien professionnel se distingue essentiellement de la notation ou de l'évaluation (que certains avaient mis en place) en ce qu'il est conduit par le supérieur hiérarchique direct et qu'il conduit à la suppression de la note chiffrée.

Préalables à l'expérimentation

« Collectivités » avait consacré un article sur ce thème dans un précédent numéro (n° 34 de juin 2010) mais revient sur ce sujet important. En effet, le CIG a poursuivi ses travaux tout au long de cet été pour accompagner au mieux les collectivités et les établissements publics de la petite couronne qui souhaitent se lancer dans cette expérimentation. Rappelons toutefois que les collectivités s'engageant dans ce processus devront préalablement avoir :

- délibéré pour préciser les fonctionnaires qui y seront soumis, étant entendu que seuls les titulaires sont concernés précisée la circulaire précitée ;
 - établi un document support standard de compte-rendu de l'entretien professionnel ;
 - fixé les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, après avis du comité technique paritaire (à terme du comité technique) ;
 - dressé une fiche de poste pour chaque fonctionnaire participant à l'expérimentation.
- Un dispositif d'information et de conseil a été déployé sans tarder par les directions Affaires juridiques et documentation, Expertise statutaire et organismes paritaires et Emploi du CIG.

Des modèles en appui

En termes de publications, le numéro de la revue mensuelle *Les Informations Administratives et Juridiques* paru en juillet a consacré quatre pages (rubrique Statut au quotidien) à ce sujet, de même qu'une fiche BIP intitulée ENTPRO a été élaborée. Une plaquette dont la publication est annoncée pour janvier 2011 a également été présentée aux

s collectivités dans le processus l'entretien professionnel

collectivités lors des Rencontres de gestionnaires des 10 et 13 septembre dernier auxquelles ont participé 280 personnes.

D'autres outils ont été préparés. Tout d'abord, un modèle de fiche-type comportant toutes les rubriques exigées dans le compte-rendu de l'entretien professionnel par le décret. S'agissant du décret, il est à noter que quelques remarques relayées par le CIG ont été prises en compte par la direction générale des collectivités locales (DGCL). Ainsi, la rédaction relative aux critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée a été modifiée dans la version finale : « peuvent porter, notamment » a été remplacé par « portent notamment sur ». Ce qui signifie qu'au moins les quatre critères énoncés dans le décret doivent sous-tendre l'appréciation : efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs ; compétences professionnelles et techniques ; qualités relationnelles ; capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Par ailleurs, le décret précise que le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Le CIG a également travaillé sur un modèle de lettre (ou courriel) de convocation, le modèle de demande de révision du compte rendu, et un guide pour le déroulé de l'entretien professionnel qui s'adresse à la fois aux fonctionnaires concernés mais aussi aux supérieurs hiérarchiques directs.

Une circulaire divisée en deux

Cette année, la circulaire sur la notation sera donc divisée en deux parties : l'une consacrée à la procédure de notation, l'autre à l'expérimentation de l'entretien professionnel.

Le décret prévoyant qu'une copie du compte rendu doit être communiquée au centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement public dans des délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires, le CIG a proposé que cette transmission se fasse à la même date que la notation et puisse se faire de manière dématérialisée. Cette possibilité se concrétisera dès le début de l'année prochaine.

Enfin, comme le précise la circulaire ministérielle, la campagne d'évaluation doit débiter de façon à rester compatible avec les dates prévisibles des commissions administratives paritaires (CAP) au cours desquelles les éventuelles révisions de notations des personnels non évalués seront examinées. Ainsi, dans la mesure où l'article 5 du décret n°86-473 du 14 mars 1986 modifié relatif aux conditions générales de notation des fonction-

naires territoriaux fixe que les CAP « sont réunies au cours du premier trimestre de l'année », il conviendra de faire débiter la campagne d'évaluation suffisamment en amont pour que, le cas échéant, les CAP placées auprès du CIG puissent

disposer de l'ensemble des notes ou comptes-rendus de tous les personnels d'une même collectivité pour leur prise en compte pour l'avancement et la promotion interne.



Question à... Delphine Lamoure, directrice des ressources humaines de la ville de Sceaux

Quels sont, selon vous, les avantages de l'entretien professionnel ?

L'expérimentation de l'entretien professionnel est une suite logique, attendue, du travail déjà accompli. Seul le volet sur les critères d'évaluation a dû être ajouté à notre grille d'entretien, refondue en 2008. Désormais, un seul compte rendu sera rédigé pour évaluer la manière de servir, les résultats professionnels et les perspectives d'évolution de carrière. De plus, il servira de point de départ à notre réflexion sur le régime indemnitaire pour la part variable déjà existante à Sceaux. L'entretien professionnel est manifestement un levier de motivation et un outil au service de la recherche de performance.

Pourquoi dès 2010 ?

Pourquoi attendre ? Nous étions prêts, encouragés par le maire, membre du CSFPT, conscient des nombreux enjeux de l'entretien. Par ailleurs, commencer tôt permettra de réajuster nos procédures et documents.

La délibération concerne-t-elle tous les fonctionnaires territoriaux de la ville de Sceaux ?

Oui, il est d'ailleurs dommage que les stagiaires et non titulaires ne puissent pas bénéficier du même dispositif car cela oblige à les traiter différemment, même si leur entretien se déroulera à partir de la même grille.

Quelles ont été les grandes étapes de cette adoption ?

La démarche initiée dès 2008 a fait gagner du temps dans la mesure où l'encadrement est déjà

formé à la conduite d'entretien et les agents rompus à l'exercice. L'entretien est devenu un moment attendu.

L'élaboration du nouveau document a fait l'objet d'un groupe de travail réunissant des agents de différents services et grades ainsi que des représentants syndicaux. La démarche a reçu un avis favorable du CTP avant présentation au conseil municipal. Elle a fait l'objet d'une communication dans le journal interne et auprès des cadres opérationnels. En juillet, les grilles d'entretien accompagnées d'un guide et d'une note ont été remises dans les services donnant ainsi le coup d'envoi des rendez-vous annuels.

Aviez-vous anticipé tous les critères d'évaluation de la valeur professionnelle prévus par le décret ?

Nous avons travaillé à partir des critères traditionnels, le document final a été corrigé à la marge pour tenir compte du décret. Des critères communs aux différentes catégories ont été élaborés pour cette première année. Ils seront affinés par la suite.

Comment cette expérimentation est-elle accueillie par le personnel et les partenaires sociaux ?

Les partenaires sociaux ont été associés dès le début de la réflexion et leur expertise du terrain nous a permis d'éviter certains écueils. Il faut continuer à prendre le temps d'expliquer la démarche et surtout de rassurer sur le remplacement de la note chiffrée par d'autres critères, notamment pour l'attribution de notre « prime au mérite ».

**STATUT**

Dans le cadre des Rencontres des gestionnaires du personnel du CIG, trois demi-journées ont été programmées les 5, 7, 8 octobre 2010 sur l'actualité statutaire.

Au programme : la réforme du compte épargne-temps, le remboursement des frais de transport domicile-travail, la loi relative à la rénovation du dialogue social

REDACTEUR

Le CIG continue d'alerter la direction générale des collectivités locales (DGCL) sur la situation des agents concernés par le dispositif exceptionnel de promotion interne par examen professionnel pour l'accès au grade de rédacteur qui prend fin le 1^{er} décembre 2011.

Il a été indiqué qu'une étude était en cours sur la situation des lauréats de l'examen professionnel de rédacteur qui n'auront pas pu être inscrits sur une liste d'aptitude avant le terme de ce dispositif, compte tenu des règles de quota. A titre d'information, on notera que le nombre de postes ouverts à la prochaine promotion interne ne devrait pas être beaucoup plus élevé que celui de l'année dernière (113 en 2009) alors que plus de 450 agents sont proposés.

STATUT

Une nouvelle édition de l'ouvrage Statut général des fonctionnaires territoriaux intégrant notamment la loi sur le dialogue social dans la fonction publique parue en juillet dernier, devrait paraître au cours du dernier trimestre 2010.

Comme les autres ouvrages statutaires dont le CIG est l'auteur, il sera édité et diffusé par la Documentation française.

Kremlin-Bicêtre : le choix pour améliorer sa qualité

Soucieuse d'apporter une qualité de service optimale à ses administrés, la mairie du Kremlin-Bicêtre a décidé de certifier une grande partie de ses services, dont les ressources humaines.

En juin dernier, la municipalité du Kremlin-Bicêtre (Val-de-Marne), 26 000 habitants (500 agents permanents), située au sud de Paris à un jet de pierre du périphérique, ne cherchait pas à dissimuler sa satisfaction. Trois ans et demi après avoir obtenu une première certification ISO 9001 pour un certain nombre de services, elle venait d'obtenir un renouvellement de cette dernière. L'origine de la démarche remonte à 2005. L'exécutif municipal, arrivé aux affaires en 1995 (toujours en place aujourd'hui), réalise alors à quel point les demandes sans cesse croissantes de la population, et ce, dans tous les domaines, requièrent une réponse appropriée.

Un cercle vertueux

La direction de la ville décide donc de mettre en place un système global de management de la qualité, sous la forme de la certification ISO 9001, utilisée notamment dans l'univers de l'entreprise privée. Objectif : accroître la satisfaction des administrés grâce à la mise en place d'un processus d'amélioration continue. « Nous souhaitons améliorer notre qualité de service et ainsi entrer dans un cercle vertueux grâce à l'audit méthodique des principaux services de la collectivité. Les certificateurs nous ont averti que cette certification devait s'inscrire dans un véritable projet de service, ce qui était évidemment le cas », résume Christian Raoult, le DGS, qui rappelle que lors des dernières élections municipales en mars 2008, l'équipe actuelle avait fait de la « démarche qualité », l'un de ses 145 engagements vis-à-vis de la population.

Une sélection de services

En 2006, après concertation avec la direction générale de la collectivité, les élus procèdent à une sélection des services amenés à entrer dans le processus d'audit. « Nous avons choisi des services visibles pour la population, comme la propreté et les espaces verts, sans oublier nos agents, bien entendu. C'est pourquoi nous avons également intégré les ressources humaines ». Le dossier est donc déposé auprès de l'organisme certificateur. En interne, la direction, aidée par un cabinet spécialisé, commence méthodiquement, en s'appuyant sur la norme, à sensibiliser le personnel.

Des référents qualité

En février 2007, la première certification est obtenue. Afin d'avoir le plus de chances possibles de décrocher une nouvelle certification trois ans plus tard (des audits intermédiaires, dits de suivi ayant lieu tous les ans), la direction de la ville entreprend alors de nommer des référents qualité au sein de chacun des services de la collectivité. « Ce sont des relais qui ont pour mission de s'assurer de la bonne application de la norme et de faire des retours au niveau de la direction afin d'améliorer tel ou tel aspect », explique Christian Raoult. Condition indispensable de la réussite de la démarche, les élus ne manquent pas de porter la bonne parole.



Les ressources humaines de la ville du Kremlin-Bicêtre ont fait partie des services certifiés, organisée fin juin 2010

A l'image, du maire, Jean-Luc Laurent, qui lors des cérémonies de vœux rappelle systématiquement l'impérieuse nécessité de « rendre un service public de qualité au profit des habitants ». « Dans un contexte actuel où les ressources financières sont rares, il est indispensable que la qualité devienne l'affaire de tous », résume Christian Raoult.

Des indicateurs sont mis en place

Sélectionné par la direction générale dans le cadre de la certification, au tout début de l'aventure, le service des ressources humaines n'est alors audité qu'en partie. « Nous avons choisi le périmètre suivant : la paie, la gestion des temps, la formation et le recrutement. Nous avons retiré la gestion des carrières et des retraites, car elle nous donnait toute satisfaction à l'époque », explique Catherine Delaunay, directrice des ressources humaines. A l'instar des autres services audités, des indicateurs sont mis en place. Des exemples ? Pour le recrutement, le délai moyen de recrutement, le nombre de contrats reconduits, le taux d'agents titularisés... Pour la paie ? Le délai de transmission

Choix de l'audit RH de service

du Kremlin-Bicêtre a choisi de faire



Les services certifiés. Ici, la 1^{ère} réunion d'accueil destinée aux nouveaux agents

des paies et des charges à la perception. Pour la gestion du temps ? Le nombre de réclamations des agents par rapport aux jours de congés, le délai de réponse pour les congés paternité... « Les indicateurs sont suivis trimestriellement ou mensuellement par les agents responsables. Quand un problème est décelé, il est mis en place des actions correctives », précise Catherine Delaunay.

“ Quatre ans après le début du processus d'audit, le bilan est incontestablement positif. ”

Jean-Marc NICOLLE,
président de
la communauté
d'agglomération
de val de bièvre,
1^{er} maire-adjoint
du Kremlin-Bicêtre



« La décision de faire auditer nos services et d'entrer dans une logique de certification est issue d'une volonté délibérée d'apporter la meilleure qualité de service possible à la population. Cette exigence s'inscrit dans une démarche globale de notre collectivité qui nous a amené à municipaliser (mise en régie) l'ensemble de nos services à l'exception du stationnement payant et des marchés forains. A qualité de service égal, nous ne coûtions pas plus cher, loin de là que les municipalités ayant choisi la voie de la délégation systématique. Au début de la démarche de certification, les agents ont dû s'approprier un vocabulaire plutôt abscons et technique. Loin d'occasionner davantage de travail à effectuer, les agents ont eu l'opportunité de formaliser leur pratique quotidienne. Cet outil de management leur a permis de se poser les bonnes questions, d'interroger leurs pratiques quotidiennes et professionnelles et de pouvoir mieux la transmettre, la partager. »

Soucieuse d'informer le personnel communal, le service RH a choisi, d'emblée, d'utiliser le journal interne, pour faire état de l'évolution de l'audit tout en communiquant les informations réglementaires classiques. « Le langage RH n'est pas toujours simple. Il faut donc le rendre plus lisible, plus accessible à l'ensemble des agents », explique Catherine Delaunay. Autre action menée en direction des agents : la mise en place depuis 2007 de petits déjeuners thématiques autour des enjeux RH. Les thématiques ? Formation, promotion, avancement de carrière... « Nous faisons appel systématiquement à des intervenants extérieurs possédant une compétence avérée sur la thématique définie. A chaque fois, nous enregistrons la présence d'une trentaine d'agents, représentatifs des différents services ».

Quatre ans après le début du processus d'audit, le bilan est incontestablement positif. « Tout n'a pas été simple, reconnaît le DGS. Nous avons dû former les agents à la maîtrise d'un vocabulaire technique et aux techniques d'audit. Le secret ? Etre soutenus de façon déterminée par les élus et s'appuyer sur des expertises extérieures afin de devenir autonomes sur le sujet. La culture de la qualité n'est pas innée. Il faut faire preuve de pragmatisme, de pédagogie et d'un solide bon sens. »

RECRUTEMENT

La direction de l'emploi et le service handicap du CIG petite couronne seront présents à Paris pour l'emploi, les 14 et 15 octobre prochain.

Installé sous un chapiteau, place de la Concorde, Paris pour l'emploi, le plus grand forum de recrutement français, accueillera près de 450 recruteurs privés et publics. L'édition 2009 de Paris pour l'emploi avait rencontré un vif succès avec près de 50 000 visiteurs et plus de 5 000 recrutements. Sur ce forum, le CIG informe les visiteurs sur les conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale et communique sur le site Internet RDVemploipublic.fr, site des offres et demandes d'emploi des collectivités de la petite couronne. Les collectivités territoriales et établissements publics ayant des besoins de recrutement peuvent publier leurs offres d'emploi gratuitement sur RDVemploipublic. Contact : Pascale JEANNEL, chef du service bourse de l'emploi - tél : 01 56 96 81 30

CAP

Depuis le 15 septembre dernier, l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne qui ont leurs commissions administratives paritaires (CAP) placées auprès du CIG peuvent accéder à la nouvelle version web de l'application SNAPI CAP.

Plus ergonomique, rapide et moderne, ce logiciel permet aux collectivités de transmettre et d'instruire leurs dossiers de notation, d'avancement d'échelon et de grade, de promotion interne et de disponibilité. Deux rencontres avaient été organisées en juin et mi-septembre au CIG pour présenter cette nouvelle version aux gestionnaires du personnel (280 personnes y ont participé).



Questions-réponses statutaires

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

Cumul emploi-retraite

Une pension de retraite CNRACL est-elle cumulable avec une rémunération d'activité auprès d'un employeur public ?

OUI, sous certaines conditions. La réglementation applicable, en matière de cumul emploi-retraite, aux fonctionnaires relevant du régime spécial de la CNRACL découle des dispositions des articles L.84 à L.88 du Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM), rendues applicables aux fonctionnaires territoriaux par renvoi de l'article 58-I du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Or, l'article 88 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a élargi les possibilités de cumul entre une pension CNRACL et une rémunération versée par un employeur public en modifiant les dispositions de l'article L.84 précité. Ainsi, le cumul intégral entre une pension CNRACL et une rémunération publique est autorisé, à compter du 1^{er} janvier 2009, sous réserve que le fonctionnaire retraité ait obtenu, auprès de la totalité des régimes de base et complémentaires, la liquidation de ses pensions. Les régimes concernés sont les régimes obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers ainsi que les régimes des organisations internationales. Par ailleurs, le fonctionnaire retraité doit avoir atteint l'âge de 65 ans ou 60 ans s'il bénéficie d'une durée d'assurance tous régimes confondus comportant le nombre de trimestres qui lui est nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein (définie par rapport à l'année de naissance).

Si les conditions précitées ne sont pas satisfaites, les règles de cumul qui s'appliquent sont celles fixées aux articles L.85 à L.86-1 du CPCM. Ainsi, la pension CNRACL demeure cumulable avec une rémunération publique dont le montant brut ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Lorsque la rémunération est supérieure à ce plafond, l'excédent est déduit de la pension, après application d'un abattement égal à la moitié du montant garanti correspondant à la valeur d'une pension minimum.

En pratique, l'intéressé pourra percevoir intégralement sa pension si ses revenus d'activité sont inférieurs par année civile à un plafond égal pour l'année 2010 à la somme de 6558,67 euros augmentée du tiers du montant brut de sa pension. Si ses revenus sont supérieurs à ce plafond, seul l'excédent sera déduit de sa pension.

Le cumul entre une pension et une rémunération de fonctionnaire titulaire reste, cependant, toujours proscrit, en application des dispositions de l'article 77 du CPCM. Dans ce cas, la pension est annulée et

le fonctionnaire acquiert alors, au titre de son nouvel emploi, des droits à une pension unique rémunérant la totalité de sa carrière.

Références :

- Articles L.84 à L.88 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

- Article 58-I du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

- Circulaire interministérielle n°DSS/3A/2009/45 du 10 février 2009 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul emploi-retraite.

Actes administratifs – contrôle de légalité

Les décisions individuelles relatives à l'avancement de grade doivent-elles être transmises au contrôle de légalité ?

NON. L'ordonnance n°2009-1401 du 17 novembre 2009 portant simplification de l'exercice du contrôle de légalité a réduit, à compter du 1^{er} janvier 2010, en matière de fonction publique territoriale notamment, la liste des actes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics obligatoirement transmis au représentant de l'Etat au titre du contrôle de légalité, en ne conservant dans le champ de la transmission obligatoire que les actes les plus sensibles.

Ainsi, ne sont désormais soumis à l'obligation de transmission résultant des articles L.2131-2, L.3131-2 et L.4141-2 du Code général des collectivités territoriales que les seules décisions individuelles relatives à la nomination, au recrutement, y compris le contrat d'engagement, et au licenciement des agents non titulaires, à l'exception de celles prises dans le cadre d'un besoin saisonnier ou occasionnel, en application du deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Sont soustraits, en revanche, de cette obligation, notamment, les délibérations relatives aux taux de promotion pour l'avancement de grade des fonctionnaires ainsi que les décisions individuelles relatives à l'avancement de grade.

Références :

- Ordonnance n° 2009-1401 du 17 novembre 2009 portant simplification de l'exercice du contrôle de légalité.

- Articles L.2131-2, L.3131-2 et L.4141-2 du Code général des collectivités territoriales.

- Circulaire ministérielle du 24 février 2010 (NOR : IOC/B/100/1440/C).

Logement de fonction – Congé de maladie

Une collectivité peut-elle mettre fin à la concession de logement de fonction d'un fonctionnaire en congé de longue maladie ?

OUI. Selon l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, les organes délibérants des collectivités fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué, gratuitement ou moyennant une redevance, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. La concession d'un logement de fonction, pour utilité ou nécessité absolue de service, est précaire et révocable à tout moment ; sa durée est strictement limitée à celle pendant laquelle l'agent occupe effectivement l'emploi qui la justifie. L'octroi d'un congé de maladie n'entraîne pas la résiliation de la concession de logement puisque le fonctionnaire est en position d'activité et que le congé est assimilé à du service effectif. Cependant, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, si sa présence est incompatible avec la bonne marche du service ou présente un danger pour le public ou pour d'autres agents, « quitter les lieux », en application de l'article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 14 octobre 2009, relatif à la fonction publique hospitalière, a estimé légale la décision de la directrice d'un établissement public de santé qui, après qu'un agent a été placé en congé de longue durée, a mis fin à l'attribution du logement de fonction dont il bénéficiait pour nécessité absolue de service, afin de disposer de ce logement pour un agent chargé de gardes dans l'établissement. Le juge estime, en l'espèce, que l'impossibilité de loger un autre agent chargé d'accomplir les gardes incombant normalement à l'agent qui, en congé de longue durée, est durablement empêché d'accomplir son service, est au nombre des inconvénients pour la bonne marche du service que cette directrice pouvait retenir pour mettre fin à la concession de ce logement.

Références :

- Article R. 99 du Code du domaine de l'Etat.

- Article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale.

- Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

- Conseil d'Etat, 14 octobre 2009, Mme A., req n°319839.



Une nouvelle mission optionnelle à l'étude : l'assistance précontentieuse et contentieuse RH

Afin de répondre aux besoins exprimés par certaines collectivités et établissements publics affiliés, le CIG étudie actuellement la possibilité de créer une nouvelle mission optionnelle d'assistance précontentieuse et contentieuse en matière de ressources humaines. Présentation et avantages...

Les collectivités territoriales se trouvent confrontées à des problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines d'une complexité croissante. Or, elles sont souvent démunies pour résoudre de telles situations qui augmentent les risques de mise en cause de leur responsabilité juridique. Aussi, le CIG étudie la création éventuelle d'une nouvelle mission optionnelle d'assistance précontentieuse et contentieuse en ressources humaines à destination des collectivités et établissements publics affiliés. Cette initiative est née de demandes de plusieurs collectivités.

Une étude des besoins

Une étude des besoins sera réalisée auprès des collectivités et établissements publics affiliés au CIG d'ici la fin de l'année afin de valider la pertinence de cette nouvelle mission et d'arrêter son périmètre définitif ainsi que son mode de tarification.

Limitée aux questions relatives à la gestion du personnel, il s'agirait d'apporter un appui aux employeurs territoriaux dans la résolution de situations à fort risque contentieux.

L'originalité et la force de cette mission, notamment par rapport au secteur privé : assurer une sécurité juridique et proposer des solutions durables en privilégiant une approche pluridisciplinaire telle que l'exige la complexité des problèmes relatifs à la gestion des

ressources humaines. En effet, cette démarche pourrait prendre appui, le cas échéant, sur les autres compétences du CIG, notamment dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'action sociale.

La mission pourrait porter sur quatre types d'actions :

- détermination d'une stratégie globale pour remédier à une situation susceptible de déboucher, de manière probable, sur un contentieux : par exemple, hypothèse où un ou plusieurs agents remettraient en cause le système d'évaluation.

- recommandations quant aux décisions à prendre lorsqu'une collectivité se trouve confrontée à un problème déjà identifié. Une telle action permettrait de garantir à la collectivité qu'elle prend les mesures adéquates : engager une procédure disciplinaire au lieu de supprimer à tort un emploi, par exemple.

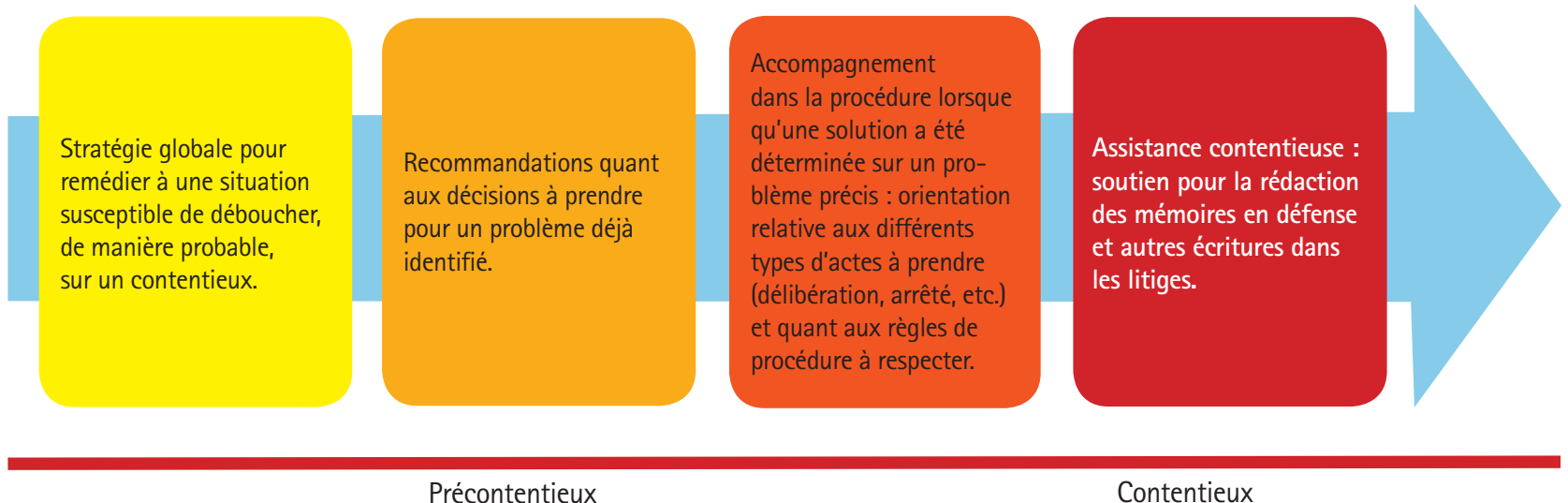
- accompagnement dans la procédure lorsque l'employeur, confronté à un problème précis, a déjà déterminé une solution. Il s'agirait alors simplement d'orienter ce dernier quant aux différents types d'actes à prendre (délibérations, arrêté, etc.) et quant aux règles de procédure à respecter.

- assistance contentieuse ayant pour objet d'apporter un soutien pour la rédaction des mémoires en défense et autres écritures dans les litiges opposant les collectivités et établissements publics à leurs agents.

Les avantages de la mission

- Sécurité juridique.
- Expertise des procédures précontentieuses et contentieuses s'appuyant autant que de besoin sur les compétences multiples reconnues au CIG dans ses nombreux domaines d'intervention.
- Connaissance approfondie de l'environnement territorial (le statut, les métiers, les enjeux...).
- Des professionnels du droit en immersion dans le monde territorial.
- Limitation des dépenses engendrées par les contentieux RH.

Quatre types d'actions envisagés



Régis Charbonnier, maire de Boissy-Saint-Léger, vice-président de la communauté d'agglomération du Haut Val-de-Marne

« Aujourd'hui, nous faisons souvent mieux et moins cher avec nos fonctionnaires. »



Régis Charbonnier,
Maire de Boissy-Saint-Léger, vice-président de la communauté d'agglomération du Haut Val-de-Marne

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Boissy-Saint-Léger ?

Farouche défenseur du service public, notre caractéristique réside dans un leitmotiv « faire nous-mêmes tout ce que les talents et les compétences de nos agents permettent... ». Nous avons ainsi remunicipalisé ce qui pouvait l'être et refusé, jusqu'à présent, d'externaliser toutes les fonctions ou missions que nous pouvions préserver au bénéfice des Boisséens et d'un service public de proximité. Aujourd'hui, nous faisons souvent mieux et moins cher avec nos fonctionnaires.

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

La ville de Boissy-Saint-Léger souhaite développer prioritairement les actions autour des conditions de travail des agents en mettant en place un certain nombre de formations relatives à l'hygiène et la sécurité. La ville compte d'ailleurs dans ces effectifs un ACOM en charge de ces questions à temps complet. Nous souhaitons aussi créer les conditions permettant à nos agents de mener de véritables parcours professionnels soutenus par un programme de formation conséquent facilitant évolutions et reconversions. Un des grands challenges

Boissy-Saint-Léger

- 16 114 habitants
- 380 agents territoriaux
- www.ville-boissy-saint-leger.fr

de la collectivité est également de réussir à maintenir dans l'emploi des agents dont la santé nécessite un aménagement de poste, voire un reclassement.

Boissy-Saint-Léger est affiliée au CIG depuis le 1^{er} janvier 1985. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Nos relations sont excellentes. Nous travaillons en étroite collaboration avec le CIG dans le cadre des évolutions de carrière de nos agents. Les conférences de qualité qui nous sont proposées répondent régulièrement à nos questionnements et nous permettent d'avoir une vision globale des problématiques communes qui se posent dans nos collectivités.

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 parole assurée par des professionnels diplômés. Que pensez-vous de ces initiatives ?

Ces deux dispositifs sont précieux car ils permettent aux collectivités d'accéder à une prise en charge rapide de leur personnel. Ils constituent de bons compléments au contrat cadre d'assurance du CIG qui propose un « programme repère » permettant à certains agents de se maintenir dans l'emploi ou de faciliter leur retour après une longue période d'absence.

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

Le service des ressources humaines est régulièrement en contact avec le secrétariat de la CAP pour toutes les questions statutaires. Il s'agit d'un partenaire privilégié.

Vous avez passé convention avec le CIG pour bénéficier des missions optionnelles relatives au conseil en orientation professionnelle, à la mission remplacement et à l'assurance des risques statutaires. Vous donnent-elles satisfaction ?

La ville a pu apprécier à plusieurs reprises la possibilité de proposer à certains de nos agents de bénéficier d'un bilan d'orientation. Ce dispositif est complémentaire du travail réalisé en interne par le service ressources humaines. Le temps consacré par les agents du CIG à la restitution des

différents entretiens avec l'agent est appréciable car il favorise l'échange et la concertation avec celui-ci. La mission de remplacement est un peu moins utilisée actuellement, même si elle a pu dans certains cas apporter à la ville une aide ponctuelle dans l'attente d'un recrutement statutaire.

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

Ces missions sont connues de nos services et certaines sont ou ont été utilisées, comme la médecine préventive. D'autres restent à exploiter, comme la mission handicap.

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 sont des services incontournables pour le service des ressources humaines. Ils apportent un véritable soutien juridique dans l'aide à la décision. Les informations contenues dans les publications sont à la fois utiles et pertinentes. Elles répondent souvent à l'actualité du moment. Il en va de même pour les « Rencontres des gestionnaires ».

* Autres missions facultatives proposées par le CIG : conseil GPEEC et en développement des RH, médecine préventive, mission handicap, conseil en prévention, hygiène et sécurité au travail, assistance sociale du travail, psychologie du travail, prévention des risques psychosociaux...

