

Collectivités

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

Bimestriel # 38 - juin 2011

Edito



Ensemble

380 collectivités et établissements publics sont affiliés au CIG, et quasiment la moitié d'entre eux le sont à titre volontaire. Réjouissons-nous de ce constat. Il démontre en effet l'intérêt de la mutualisation dans un domaine expert, celui de la gestion des ressources humaines. Il fait également de votre centre de gestion un véritable lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences et de concertation. C'est d'ailleurs l'une des motivations du député-maire de Saint-Maur, Henri Plagnol, dont la ville vient de nous rejoindre. « Il s'agit avant tout de rejoindre un réseau performant d'experts afin de créer un lieu d'échange qui permet de comparer et repérer les bonnes pratiques professionnelles. En effet, s'agissant des ressources humaines, il ne suffit pas de se tenir informé des évolutions réglementaires pour définir, élaborer ou construire une stratégie des ressources humaines performante », explique-t-il dans l'interview qu'il nous a accordée (cf. p. 2).

Le Président,

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

Le chiffre

14,6/20

C'est la note globale obtenue par le journal Collectivités par les participants à l'étude de lectorat (cf. p. 7).

Enjeux



La ville de Saint-Maur s'affilie au CIG petite couronne

page 2 >>>

GRH

« Champigny-sur-Marne se mobilise contre l'absentéisme »



page 4 >>>

Statut



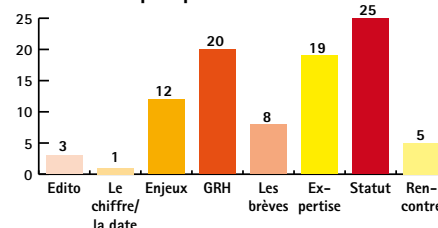
Trois questions souvent posées aux services juridiques du CIG...

page 6 >>>

Expertise

Résultats de l'enquête de lectorat

6 - Les rubriques préférées



page 7 >>>

Rencontre



Jean-Marie Brétilon, maire de Charenton-le-Pont, conseiller général du Val-de-Marne

page 8 >>>



La ville de Saint-Maur

La ville de Saint-Maur s'est affiliée* au 1^{er} mai 2011 au CIG petite couronne, portant ainsi à 120 (sur 123) le nombre de communes de la petite couronne affiliées au centre de gestion. Interview du député-maire de Saint-Maur, Henri Plagnol, et rappel des avantages de l'affiliation.



Henri Plagnol,
député-
maire de
Saint-Maur

La ville s'est affiliée* au 1^{er} mai 2011 au CIG petite couronne. Vous étiez l'une des rares collectivités de la petite couronne à ne pas être affiliée. Pourquoi avoir décidé de « sauter le pas » ? Qu'attendez-vous de cette affiliation ?

Pour une grande collectivité telle que la ville de Saint-Maur-des-Fossés, la question de l'affiliation

au CIG ne repose pas sur les mêmes critères que ceux qui peuvent prédominer au choix d'une petite ville. En effet, les petites villes peuvent légitimement rechercher à bénéficier auprès du CIG de compétences « métiers » dont elles ne peuvent disposer en interne compte tenu de la taille de leurs effectifs.

Pour la ville de Saint-Maur, il s'agit avant tout de rejoindre un réseau performant d'experts afin de créer un lieu d'échange qui permet de comparer et repérer les bonnes pratiques professionnelles. En effet, s'agissant des ressources humaines, il ne suffit pas de se tenir informé des évolutions réglementaires pour définir, élaborer ou construire une stratégie des ressources humaines performante.

A cet égard, les échanges avec les experts du CIG qui disposent d'une grande visibilité des pratiques professionnelles de l'ensemble des collectivités de la région, permettent une élaboration stimulante et enrichissante. Cette stimulation fonctionne aussi dans les deux sens puisque le CIG est également une source d'information pour le législateur qui s'inspire largement des analyses produites par le CIG.



La ville de Saint-maur (94) s'est affiliée au CIG au 1^{er} mai 2011.

s'affilie au CIG petite couronne

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

A Saint-Maur, les agents publics sont dévoués et attachés à la ville dans laquelle beaucoup habitent. En revanche, avant mon élection, la gestion des ressources humaines avait pris beaucoup de retard. Un rapport de la chambre régionale des comptes contenait d'ailleurs des observations sévères à ce sujet. Les promotions et les mutations se faisaient sans véritable évaluation des mérites et des besoins du service public. Les fonctionnaires étaient peu encouragés à se former ou à passer des concours. En matière de prévention des accidents du travail, il n'y avait même pas de document unique. Sur tous ces sujets, le partenariat avec le CIG peut nous apporter beaucoup pour progresser dans la bonne direction.

« LES ÉCHANGES AVEC LES EXPERTS DU CIG QUI DISPOSENT D'UNE GRANDE VISIBILITÉ DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS DE LA RÉGION, PERMETTENT UNE ÉLABORATION STIMULANTE ET ENRICHISANTE. »

Quelles sont les priorités en matière de gestion des ressources humaines de la ville de Saint-Maur ?

En matière de ressources humaines, la ville de Saint-Maur-des-Fossés est engagée depuis trois ans maintenant dans une prise en compte de ses « ressources humaines » au sens d'une meilleure connaissance des compétences des agents qui composent ses effectifs et du développement d'un management participatif grâce à la mise en place de nombreux groupes de travail qui permettent autant que possible à ceux qui souhaitent le faire et quelles que soient leurs catégories professionnelles, d'apporter leur concours aux projets mis en place.

La participation des agents à ces projets permet de mieux connaître les réalités du terrain et de recueillir des analyses très enrichissantes sur les projets conduits, mais aussi de permettre à chacun de mieux situer son action et sa participation dans la complexité actuelle du monde du travail.

Cela repose sur un gros travail de repérage des missions de chacun et de reconnaissance des compétences, voire de l'expertise nécessaire liée à celles-ci. Ce travail est accompagné par le développement d'une culture de la formation et de la mobilité interne qui est un levier important dans la gestion des carrières des agents et des parcours de formation proposés.

Connaissez-vous les missions optionnelles du CIG ? Quelles sont celles qui vous paraissent correspondre aux besoins de la ville de Saint-Maur ?

Les missions optionnelles qui reposent sur une expertise statutaire importante qu'il convient de croiser avec la mise en place de pratiques facilitant ou allégeant l'élaboration des méthodes ou des procédures administratives sont particulièrement prisées. Je pense au domaine de l'hygiène, la sécurité et la santé au travail pour lequel nous bénéficions d'une convention qui nous permet de bénéficier des conseils des ergonomes du CIG, de méthodes avisées dans la création de notre document unique dont je souhaite qu'il soit, au-delà des obligations légales, le support d'une véritable politique d'hygiène et de sécurité au travail. Je pense également au volet santé et aux questions de bien-être au travail qui comme vous le savez constituent aujourd'hui un point de progression important dans les collectivités et dans le monde du travail en général.

L'intégration des agents en situation de handicap est également un domaine pour lequel la Ville souhaite bénéficier de l'expertise du CIG en matière de recherche de subventions.

Pourquoi avez-vous choisi de ne pas confier aux organismes paritaires (CAP, conseils de discipline) placés auprès du CIG - qui en assure le secrétariat -, le soin d'examiner les dossiers concernant la carrière et la discipline des agents de Saint-Maur ?

La ville a fait le choix de conserver la gestion de ses organismes paritaires car de mon point de vue, le maire, comme pour sa population, doit conserver une relation de proximité avec les agents pour gérer leur carrière en prenant en compte les spécificités locales dans le cadre de ses prérogatives liées à sa qualité d'employeur.

* La ville de Saint-Maur s'est affiliée avec réserve, c'est-à-dire en conservant le fonctionnement des CAP et du CTP.

7 bonnes raisons d'être affilié ou de s'affilier au CIG petite couronne

- 1 – Vous profitez d'une organisation mutualisée de concours et d'exams professionnels.
- 2 – Vous confiez le secrétariat des organismes paritaires au CIG, tout en conservant la maîtrise de la gestion de votre personnel et en permettant à vos équipes RH de se consacrer à d'autres missions. En définitive, l'affiliation au CIG, qui n'interdit nullement de conserver des instances locales de concertation préalable, permet de déplacer d'éventuels conflits, et constitue avant tout, dans un système de carrière, une garantie de neutralité qui profite autant à l'autorité territoriale, exonérée de la suspicion de « clientélisme », qu'à l'agent lui-même, protégé de tout arbitraire.
- 3 – Vous bénéficiez de l'expertise statutaire du CIG, avec notamment SVP Statut. Vous êtes destinataire des publications statutaires éditées par la Documentation française dont le CIG est l'auteur. Vous avez accès au fonds documentaire du CIG.
- 4 – Vous profitez des prestations dans le cadre du partenariat avec la CNRACL pour la retraite.
- 5 – Vous pouvez faire part de vos contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire au CIG qui peut relayer l'information auprès des pouvoirs publics (DGCL, DGAFP...).
- 6 – Vous vous appuyez sur un partenaire RH neutre mais proche de vous dirigé par des élus locaux de la petite couronne.
- 7 – Vous disposez d'un partenaire RH réactif dans un contexte évolutif permanent et de nombreuses prestations optionnelles dans le domaine de la santé, de l'action sociale, de l'emploi.

www.saint-maur.com
75 724 habitants
1 600 agents

GAPP

La mission optionnelle relative aux groupes d'analyses de pratiques professionnelles (GAPP) du CIG voit une montée en charge : une dizaine de demandes sont en cours d'élaboration, ce qui nécessite le recours à des psychologues vacataires.

Rappelons que les groupes d'analyse des pratiques professionnelles permettent aux participants d'analyser une pratique professionnelle, de mieux appréhender des situations analogues vécues personnellement, de se préparer à affronter des situations semblables à l'avenir, de comprendre d'autres situations professionnelles. Cette technique concerne notamment les professionnels qui exercent des métiers ou des fonctions comportant des dimensions relationnelles importantes : agents d'accueil, agents des CCAS, des ressources humaines, des services sociaux, des crèches...

L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

Afin d'accompagner les collectivités et les établissements publics de la petite couronne dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel, le CIG a élargi son offre de missions optionnelles. Cette nouvelle prestation de conseil en GPEEC à la carte, propose à partir d'un guide/mode d'emploi un accompagnement méthodologique : du diagnostic du contexte à l'évaluation de la mission pour aider à formaliser les outils : délibération, fiches de postes, fiches de compte-rendu d'entretien professionnel, critères d'évaluation. Cette offre est présentée en détail notamment sur le site Internet du CIG (espace Collectivités, rubrique Emploi).
Contacts : Catherine Massoutre-Berry, chef du service GPEEC, c.massoutre@cig929394.fr ; Lanto Ranavoson, consultante GPEEC et développement des RH, l.ranavoson@cig929394.fr

« Champigny-sur-Marne se

Grâce à un travail minutieux, collectif et de longue haleine, la mairie de Champigny

Que ce soit dans l'univers privé ou au sein des trois fonctions publiques, l'absentéisme est considéré, à juste titre, comme un fléau par les directions des ressources humaines qui déplorent, notamment, la désorganisation des services ou la démotivation des collègues absents...

Brigitte TERRADE,
maire-adjoint,
en charge des RH



« Les agents publics doivent être pleinement associés à la compréhension des orientations municipales et à la définition des moyens déployés pour leur mise en œuvre. »

La lutte engagée contre l'absentéisme trouve son origine dans un constat - le nombre important de jours d'absence - et une interrogation - certaines de ces absences pourraient être révélatrices d'une forme de démotivation au travail. Il nous fallait résoudre cette équation qui, d'une part, amoindrissait nos facultés à rendre un service optimal à la population, d'autre part générerait des incompréhensions, voire des tensions entre salariés.

La réflexion s'est donc engagée entre la municipalité, l'administration, la médecine professionnelle et préventive, les représentants des organisations syndicales et du personnel ainsi qu'un panel de salariés, tous réunis autour du thème de la « mobilisation au travail » et des leviers à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif. Les résultats de cette démarche collective sont concluants : une diminution du nombre de jours d'absence plus ou moins marquée selon les directions et pour certains agents une réelle remobilisation au travail.

Pour autant, d'autres paramètres interviennent quant au « présentéisme » des salariés au travail, notamment la situation sociale et économique. Le champ d'intervention demeure vaste. La démarche engagée devra donc, de mon point de vue, trouver des prolongements à plus long terme. Notre municipalité considère, depuis longtemps, que les agents publics doivent être pleinement associés à la compréhension des orientations municipales et à la définition des moyens déployés pour leur mise en œuvre.

En 2009, nous nous sommes d'ailleurs engagés dans des « rencontres du service public communal » qui ont permis de définir avec les salariés un « projet du service public communal » de notre commune. Celui-ci dresse de grands axes de travail afin de définir collectivement les évolutions de nos organisations et ainsi mieux répondre aux besoins de nos habitants.

Soucieuse, à titre préventif, de lutter contre le mal-être au travail, dont l'absentéisme est l'un des révélateurs, la mairie de Champigny-sur-Marne (1 631 agents permanents dont 200 encadrants) dans le Val-de-Marne, a décidé, très tôt, de s'attaquer à ce phénomène.

Dès 2003, la ville crée un groupe de réflexion relatif aux « conditions de la mobilisation au travail des agents ». Ce dernier rassemble des agents, des encadrants, des représentants syndicaux mais aussi les directions de la médecine professionnelle et préventive, des ressources humaines et de l'organisation et relations du travail. « La réaction aux absences a été considérée comme l'un des leviers déterminants permettant de favoriser la mobilisation, explique Karine Barbier, chef du service gestion statutaire et prévention des absences, en charge du projet. Le travail de ce groupe a permis d'identifier plusieurs leviers de réaction aux absences, notamment la mise en place d'un suivi individuel des agents en absences chroniques ».

« Il n'est possible d'évaluer une action de fond que sur le long terme en prenant en compte les efforts réalisés sur les équipements de protection individuelle, l'amélioration des conditions de travail, la refonte des fiches de poste... »

A l'époque, parmi les mesures ou pratiques relevées dans d'autres collectivités (logique de benchmarking), le levier salarial, à travers l'utilisation du régime indemnitaire, est vite considéré par les participants au groupe de réflexion comme un « simple levier de court terme ». « L'aspect salarial présente des effets pervers, rappelle Karine Barbier. Notamment celui d'empêcher un travail collectif avec les autres services sur les postes, ou les conditions de travail ».

A la suite des recommandations du groupe de réflexion, la DRH, la direction de la médecine professionnelle et préventive (DMPP) et les directions pilotes (direction des politiques sportives, direction de l'entretien et de la restauration et le centre technique infrastructures) mettent alors en place des actions, à titre expérimental. Objectif : identifier les réactions les plus efficaces aux absences et définir les indicateurs les plus pertinents.

Des ateliers RH pour les encadrants

En 2009, une note exposant la démarche finalement retenue est présentée en CTP/CHS puis diffusée largement. « Cette note a été présentée et débattue au cours d'ateliers RH d'une demi-journée proposée à tous les encadrants », rappelle Karine Barbier. Printemps 2011 : cette nouvelle politique destinée à faire reculer

mobilise contre l'absentéisme »

Champigny-sur-Marne a réussi à diminuer le taux d'absentéisme de ses agents. Analyse.



Karine Barbier, chef du service gestion statutaire et prévention des absences de la ville de Champigny-sur-Marne, ici au CIG lors de la Conférence annuelle sur l'emploi et la gestion des ressources humaines du 31 mars 2011, a joué un rôle actif dans la démarche de prévention de l'absentéisme de la ville.

l'absentéisme a-t-elle porté ses fruits ? Selon Karine Barbier, l'évolution des indicateurs collectifs (nombre de jours moyen d'arrêt en maladie ordinaire/an/agent) n'est pas forcément visible au premier abord. « Les résultats diffèrent si l'on prend en considération l'âge des agents par exemple. Le recul de l'absentéisme est certes encore insuffisant. Il n'est possible d'évaluer une action de fond que sur le long terme en prenant en compte les efforts réalisés sur les équipements de protection individuelle, l'amélioration des conditions de travail, la refonte des fiches de poste... ».

Des résultats probants

Parmi les résultats probants, la DRH se félicite de la baisse d'une journée par an et par agent du taux d'absence pour maladie ordinaire (entre 2009 et 2010). Même satisfaction dans le secteur des politiques sportives avec, en 2010, une diminution significative de 20 % du taux d'absentéisme, après plusieurs années de stagnation.

Côté évolution individuelle, le bilan est considéré comme « globalement satisfaisant », le nombre « d'absence chronique » reculant de manière significative. Sans compter, une amélioration du climat social. « Nous sommes satisfaits de la méthode employée qui s'est efforcée d'apporter des réponses individuelles aux

questions posées, tout en associant l'ensemble des acteurs et en abordant la problématique du management des encadrants, analyse Karine Barbier. Nous recherchons actuellement des solutions à l'intention des cadres de proximité qui n'abordent pas encore cette problématique avec les agents ».

Côté agents, les témoignages relatifs à cette problématique de lutte contre l'absentéisme sont positifs. « Ces derniers apprécient que notre collectivité se soucie de leur bien-être au travail », précise Karine Barbier.

Au total, depuis le début de la démarche, une centaine d'agents bénéficie d'une attention particulière de la part de l'encadrement de différents services (gestion et prévention des absences, recrutement-mobilité...) mais aussi de la médecine professionnelle et préventive.

PERFORMANCE

Dans le prolongement de la conférence annuelle du 8 avril 2010 - « Comment mettre en œuvre une gestion des ressources humaines performante : du concept à la pratique » -, la direction de l'emploi du CIG a mené, avec des experts et des professionnels des ressources humaines, une réflexion sur la mise en place d'indicateurs de mesure de la performance en GRH.

Les résultats de cette collaboration se présentent sous la forme d'une publication « Performance de la gestion des ressources humaines : indicateurs et tableaux de bord pour la mesurer », disponible sur le site internet du CIG www.cig929394.fr dans la rubrique Publications.

La série d'indicateurs présentée permet d'évaluer la GRH sous quatre aspects :

- le recrutement,
- l'attractivité,
- la gestion de l'encadrement,
- la gestion prévisionnelle des effectifs.

Ce document donne ainsi aux services des ressources humaines quelques indicateurs, retenus à la fois pour leur pertinence et leur simplicité de calcul, qui sont à décliner en interne en fonction des besoins de chacun.

WEB

Le nouveau site Internet du CIG www.cig929394.fr a été mis en ligne en mai dernier et les newsletters du CIG petite couronne, l'une destinée aux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, l'autre aux autres publics, ont été envoyées début juin.

Pour les recevoir, il convient de s'y abonner gracieusement depuis le site Internet : en page d'accueil de l'espace Collectivités pour la première, et en page d'accueil de l'espace public pour la deuxième. Les abonnés recevront une fois par mois un courriel leur donnant les dernières actualités du CIG petite couronne : dernières publications, informations concours, événements emploi...

Questions-réponses statutaires

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

Agent non titulaire – Transaction sur une indemnité de licenciement

Une collectivité territoriale peut-elle conclure avec un agent non titulaire une transaction visant à organiser les conditions financières de son licenciement ?

NON. Une collectivité territoriale ne peut organiser par voie de transaction le départ d'un agent non titulaire. Les modalités de calcul et de paiement de l'indemnité de licenciement éventuellement due, en cas de licenciement, aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale sont définies par les articles 45 à 49 du décret du 15 février 1988. Or, le juge administratif a confirmé, à plusieurs reprises, que ces dispositions présentent un caractère d'ordre public. Elles doivent, en conséquence, prévaloir sur les principes généraux de libre administration des collectivités locales et notamment sur la possibilité de transiger telle qu'elle est définie par les articles 2044 et 2045 du code civil. Une collectivité territoriale ne saurait donc légalement s'en écarter en concluant avec un agent licencié une transaction comportant des modalités différentes. Une transaction serait, en revanche, susceptible d'intervenir sous certaines conditions, après un recours gracieux ou contentieux formulé par l'intéressé contre ladite décision, s'il s'avère que le licenciement est illégal, l'administration ayant commis une faute. La transaction, qui a pour objet de mettre fin à une contestation née ou de prévenir une contestation à naître, porte sur la réparation du caractère illégal de la décision, le montant de l'indemnité devant être proportionné au préjudice subi par l'agent. Dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 18 octobre 2007, le juge administratif a ainsi jugé légitime la signature d'un protocole transactionnel entre une commune et un agent non titulaire, ce dernier ayant été licencié illégalement. La décision de licenciement encourant l'annulation en raison de son illégalité, la commune pouvait légitimement anticiper une obligation d'indemnisation mise à sa charge pour réparer le préjudice né de cette illégalité.

Références :

- Articles 2044 et 2045 du code civil.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 1^{er} octobre 2001, Commune des Angles, req. nos 221037 et 221038,
- Cour administrative d'appel de Marseille, 24 juin 2003, Ville de Marseille, req. n°99MA00884,
- Cour administrative d'appel de Versailles, 18 octobre 2007, Commune d'Eragny-sur-Oise, req. n°06VE01538.
- Circulaire ministérielle n°5524/SG du 6 avril 2011.

Congé de maternité – Accouchement prématuré

La durée d'un congé de maternité est-elle réduite en cas d'accouchement prématuré ?

NON. Le congé de maternité des fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale est d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le congé de maternité est composé d'une période de congé prénatal et d'une période de congé postnatal, déterminées en fonction de la date présumée de l'accouchement, du nombre d'enfants déjà à charge de l'intéressée ou nés viables et du nombre d'enfants à naître. Ainsi, par exemple, en cas de grossesse simple, lors de la naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant, le congé prénatal est de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et le congé postnatal de dix semaines après cette date. Lorsque l'accouchement a lieu avant sa date présumée, la période de congé de maternité n'est pas réduite. Les jours de congé prénatal non utilisés s'ajoutent au congé postnatal. Par ailleurs, lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, la durée du congé prénatal est augmentée du nombre de jours compris entre la date réelle de la naissance de l'enfant et celle du début du congé prénatal initialement prévu. Si l'accouchement est, en revanche, retardé par rapport à sa date présumée, la période comprise entre sa date présumée et sa date effective s'ajoute au congé prénatal et ne diminue pas la période de congé postnatal.

Références :

- Article 57 5^o de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Articles L. 331-3 et L. 331-4 du code de la sécurité sociale.
- Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.

Mutation

En cas de mutation dans les trois années suivant la titularisation, la collectivité d'accueil doit-elle verser une indemnité à la collectivité d'origine ?

OUI. Aux termes du deuxième alinéa de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 introduit par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine une indemnité au titre, d'une part, de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire et, d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années. A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine. La circulaire ministérielle du 16 avril 2007 précise, concernant cette disposition, que le coût des formations obligatoires prises en charge par le CNFPT est exclu de l'assiette de l'obligation de remboursement. Elle ajoute que les collectivités évaluent librement le montant du remboursement et, qu'à défaut d'accord, la collectivité d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine, telles que définies ci-dessus.

Références :

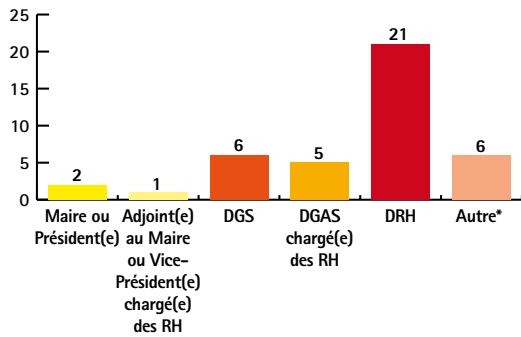
- Article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Article 1^{er} alinéa 1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.
- Circulaire ministérielle n°MCT/B/07/00047/C du 16 avril 2007 relative à la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.



Résultats de l'enquête de lectorat

41 représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne ont répondu à l'enquête de lectorat lancée fin mars, ce qui représente un échantillon représentatif du lectorat de « Collectivités ». Voici les résultats de cette enquête. Le journal devrait faire l'objet d'une refonte pour la rentrée de septembre en tenant compte des besoins exprimés.

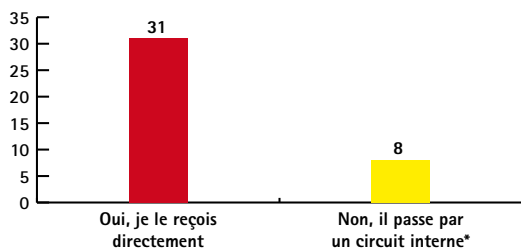
1 - Votre fonction



* responsable formation/HS, responsable formation, adjoint DRH, adjoint DRH, responsable administratif, gestionnaire administratif du personnel et secrétaire de la médecine professionnelle et préventive

► Le questionnaire a été rempli majoritairement par des DRH.

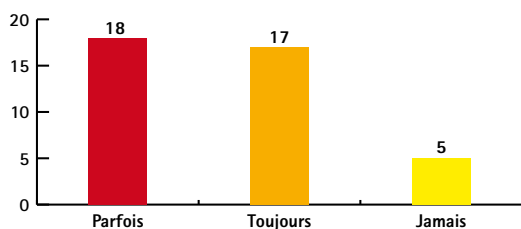
2 - Réception de « Collectivités »



* les circuits décrits sont souvent hiérarchiques : DGS puis DGA puis DRH

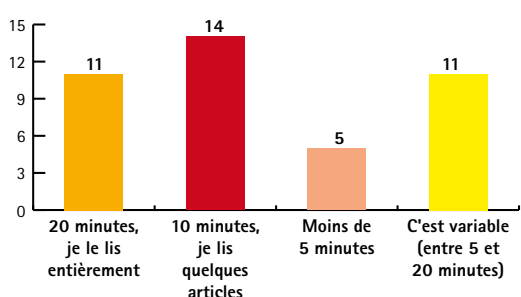
► La plupart des lecteurs de Collectivités le reçoivent directement.

3 - La circulation de « Collectivités » dans le(s) service(s)

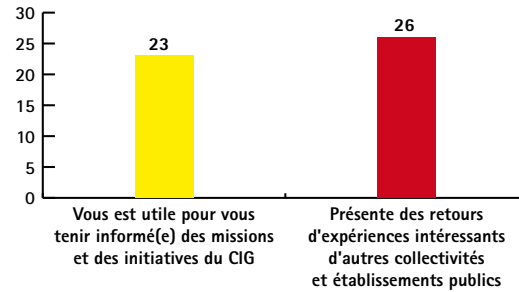


► La plupart des lecteurs font circuler le journal, ce qui augmente son audience.

4 - Le temps de lecture

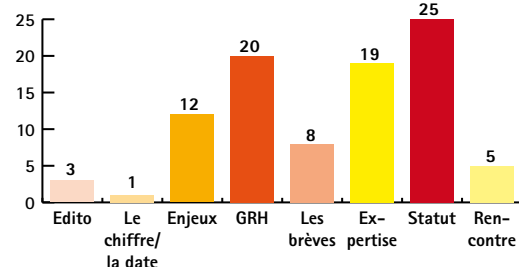


5 - La fonction de « Collectivités »



6 - Les rubriques préférées

(Plusieurs réponses possibles)

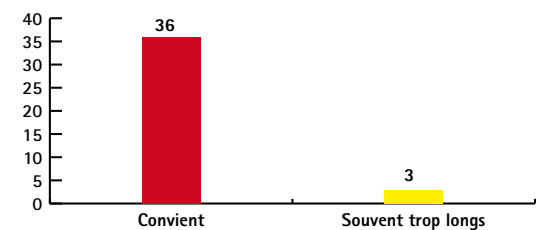


► La trois rubriques préférées du lectorat sont Statut, GRH et Expertise.

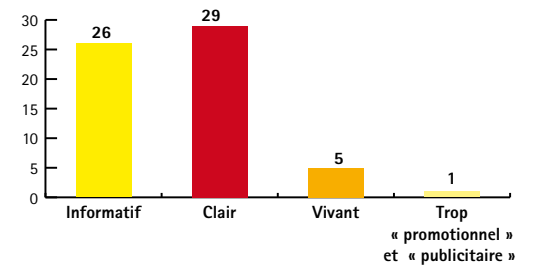
7 - Comment améliorer le contenu

- Avec plus de contenu relatif aux missions et aux initiatives du CIG : 8
 - Avec moins de contenu relatif aux missions et aux initiatives du CIG : 3
 - En consacrant davantage de contenu sur les initiatives des collectivités et des établissements publics de la petite couronne : 18
 - En consacrant moins de contenu portant sur les initiatives des collectivités et des établissements publics de la petite couronne : 1
 - En diffusant quelques informations générales sur la GRH dans la FPT : 27
 - Plus précisément, par la présence d'un agenda des événements à venir au CIG : 21
 - Plus précisément, par la présence de critiques d'ouvrages spécialisés en GRH : 9
 - Autre (préciser) : 3 l'actualité sous forme de brèves pour se tenir au courant rapidement de ce qui change : jurisprudence, lois et décrets/nouveaux décrets, nouvelle réglementation.../ne pas oublier le statut des OPH.
- La nouvelle version de Collectivités, qui devrait paraître à la rentrée de septembre, s'efforcera de tenir compte de ces besoins.

8 - Le volume des articles

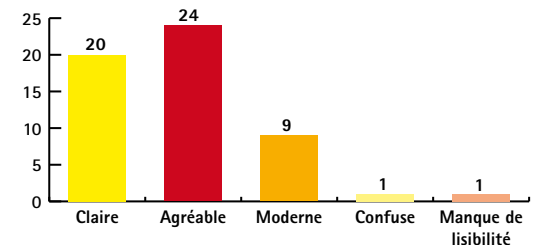


9 - Le style (plusieurs réponses possibles)



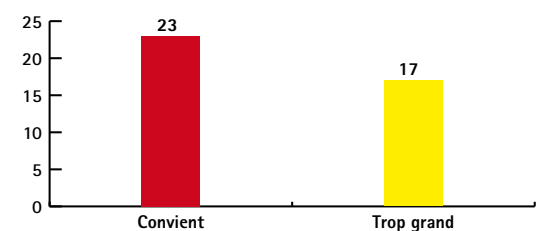
10 - La maquette et la mise en pages

(plusieurs réponses possibles)



- Autre (préciser) : format trop important et peu pratique/écrit un peu trop petit/ et j'y suis habituée !

11 - Le format



12 - Note sur 20 : 14,6

Jean-Marie Brétillon, maire de Charenton-le-Pont, conseiller général du Val-de-Marne

« Les rapports avec le CIG sont perçus non pas sous l'angle de l'obligation de travail liée à l'affiliation mais sous celui du partenariat »



Jean-Marie Brétillon,
maire de Charenton-le-Pont,
conseiller général du Val-de-Marne

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Charenton-le-Pont ?

La ville de Charenton, fort bien dotée en termes d'équipements et de services publics, et du fait de sa proximité avec Paris, exerce un fort pouvoir d'attraction résidentielle. Ses habitants aspirent à un haut niveau de service rendu. Depuis 2004, Charenton-le-Pont a mis en commun avec la ville de Saint-Maurice, à travers une communauté de communes, des compétences substantielles dont la plus emblématique est la culture. La gestion du personnel de l'EPCI est assurée par la direction des ressources humaines de la ville dans le cadre d'une mutualisation.

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

Maîtriser les dépenses budgétaires de structure par l'efficacité des services, tout en modernisant et développant les équipements publics. La compétence des agents est soutenue et accrue par un effort notable de formation. Les personnels de la ville et de l'EPCI disposent d'un espace d'auto-formation. La dynamique individuelle est favorisée par l'autonomie, doit être source de propositions pour l'exercice des missions, et par la mobilité interne. En liaison avec la Communauté de Communes et la ville de Saint-Maurice, nous venons de mettre en œuvre une démarche groupée tendant

à optimiser la place des personnes handicapées. Une convention avec le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) devrait être signée dès la fin de l'année.

Charenton-le-Pont est affiliée au CIG depuis le 1^{er} janvier 1989. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Les rapports avec le CIG sont perçus non pas sous l'angle de l'obligation de travail liée à l'affiliation mais sous celui du partenariat. Le concours et la compétence des interlocuteurs du CIG sont primordiaux pour notre direction des ressources humaines.

Le CIG propose depuis le début de l'année 2011 une nouvelle mission optionnelle relative à l'accompagnement social de l'emploi. Ce contrat-cadre permet aux collectivités y adhérant de mesurer clairement le retour concret de leur contribution, dans un cadre juridique exempt de toute incertitude, tout en choisissant le niveau de prestations qu'elles entendent offrir à leurs agents. Que pensez-vous de cette initiative ?

La fragilisation de la situation des agents aux revenus les moins élevés est avérée. Notre commune s'efforce depuis plusieurs années d'améliorer son dispositif d'accompagnement social. Elle a ainsi instauré avec la MNT la garantie maintien de salaire. Avec les bénévoles du groupement d'entraide, elle a mis en place des outils de solidarité et d'accès aux activités socio-culturelles. Le Pass Petite Couronne proposé par le CIG est un outil encore assez nouveau. Certaines actions proposées ont déjà été mises en place grâce à l'intermédiaire du groupement précité. Nous devons réfléchir aux autres dispositifs que contient ce programme et établir des comparaisons avec différentes formules.

Quel regard portez-vous sur l'initiative du CIG d'organiser chaque année un Salon des Métiers de la Petite Enfance (8^e édition cette année avec le salon du 5 mai 2011) qui vise à aider les collectivités à recruter des professionnels dans ce secteur ainsi que dans ceux du social et de la santé ?

Cette initiative nous semble très pertinente car le recrutement dans le secteur de la petite enfance est par-



ticulièrement difficile. Notre collectivité est dotée de 6 crèches collectives, et d'une crèche familiale. Une nouvelle crèche collective est en projet. Nous faisons également appel à un prestataire privé : nous proposons ainsi 430 places pour 29 000 habitants. Ce salon vient compléter utilement les dispositifs mis en place pour tenter de répondre à nos besoins, tels que les relations directes avec les écoles de formation et l'apprentissage.

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 ?

Le ressenti de mes collaborateurs est très positif. L'assistance juridique sécurise parfaitement leur travail. Ces « Rencontres des gestionnaires » sont des lieux d'information et d'échange particulièrement féconds, sur des thèmes d'actualité et avec des intervenants de qualité.

Que pensez-vous du secrétariat des commissions administratives paritaires (CAP) ?

L'accessibilité et la réactivité du secrétariat sont à mettre en évidence. Le nombre et la régularité des séances de la CAP sont particulièrement appréciés par nos services car elles permettent de fluidifier la gestion de la situation des agents.

Charenton-le-Pont

- 28 838 habitants
- 548 agents (180 pour l'EPCI Charenton/Saint-Maurice)
- www.charentonlepont.fr