



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



grh

## SAINT-MANDÉ, EN PÔLE POSITION POUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2011

p. 2-3



### A VOTRE ÉCOUTE

Ayant à cœur que le CIG vous accompagne le mieux possible dans la gestion de vos ressources humaines, j'ai demandé à la direction générale d'inviter des représentants des collectivités territoriales et des établissements affiliés à s'exprimer au sein d'un « groupe utilisateurs » représentatif. Objectif ? Porter un regard critique sur les services rendus par le CIG, faire part des attentes en matière de conseil et d'accompagnement. La réunion de fin juin a permis d'identifier trois problématiques : Comment apporter des réponses encore plus personnalisées à chaque collectivité ? Comment mieux faire connaître le rôle d'interface et d'interpellation du CIG auprès des pouvoirs publics et mieux le coordonner avec les initiatives locales ? Comment affirmer et conforter le rôle fédérateur du CIG au niveau de la petite couronne ? Ce diagnostic va nous permettre de vous apporter durant les prochains mois des réponses plus adaptées et surtout durables.

Le Président, Jacques Alain Bénisti  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

### sommaire

**4 bon à savoir**  
BRÈVES, AGENDA...

**5 enjeux**  
LE CIG À L'ÉCOUTE DE SES AFFILIÉS

**6 expertise**  
DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN ENGAGEMENT À LA HAUTEUR DES ENJEUX...

**7 rencontre**  
MICHEL FOURCADE, MAIRE DE PIERRE-FITTE, CONSEILLER GÉNÉRAL DE SEINE-SAINT-DENIS...

**8 statut**  
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

Afin d'optimiser ses entretiens professionnels de fin d'année, la ville de Saint-Mandé procède depuis cet été à une refonte complète de ses fiches de poste. Première population concernée : le personnel encadrant.



## SAINT-MANDÉ, EN PÔLE POSITION P

**B**énéficier d'un regard expert extérieur. Telle était l'intention, d'ailleurs régulière, de Pierre Salis, DRH de la commune de Saint-Mandé (22 771 habitants\*, Val-de-Marne), lorsqu'il sollicite le service GPEEC du CIG petite couronne au début de l'année. La demande spécifique du DRH ? Accompagner la ville dans sa démarche de refonte du fichier des profils de poste de ses 482 agents permanents.

« Nous avons expérimenté l'entretien professionnel lors de l'évaluation annuelle des agents en 2010, explique Pierre Salis. A cette occasion, nous avons constaté que nous avons besoin de remettre à plat le fichier des postes afin de le compléter et de le mettre à jour. Un bon nombre de nos fiches de poste étaient obsolètes ou n'existaient tout simplement pas. Nous souhaitons donc, administration et élus réunis, réaliser une photographie actualisée de notre collectivité par ce biais dans la perspective de la reconduite de l'entretien professionnel fin 2011 et pour ceux qui suivront. »

### UN TRAITEMENT EN PLUSIEURS ETAPES

Afin d'optimiser cette campagne d'entretiens professionnels de 2011 qui se déroulera à partir de novembre/décembre, la direction des ressources humaines, consciente de l'ampleur du projet, a jugé plus raisonnable de ne pas traiter la totalité des fiches de poste en une seule fois.

« Nous nous sommes focalisés tout d'abord sur celles

des personnels encadrants. Cette mission a été confiée aux consultants du CIG de juillet à octobre, note Pierre Salis, qui a créé au sein de la direction de la ville, une cellule d'experts pour piloter ce projet. Nous avons souhaité que notre population cadres s'approprie la méthode afin d'être plus à même de transmettre la philosophie du projet à leurs équipes par la suite. »

Autre intérêt d'impliquer d'emblée les encadrants, futurs évaluateurs de leurs équipes : leur permettre de disposer de consignes et de procédures afin d'avoir davantage d'autonomie lors de la mise à jour ou de la création de nouvelles fiches. Chacun pourra ainsi appréhender sa responsabilité en matière de gestion des ressources humaines.

### UNE DÉMARCHÉ GÉNÉRALISÉE EN 2012

Une fois la démarche expérimentale « cadres » réalisée et évaluée, celle-ci sera généralisée à l'ensemble des fiches des agents dès 2012 en fonction de l'impact positif sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Afin de faire adhérer l'ensemble des agents à ce nouveau projet, la DRH a pris soin dès les premiers contacts avec le CIG de « préparer le terrain », en expliquant aux principaux intéressés, la philosophie ainsi que les bénéfices concrets de la démarche. « Il fallait à tout prix évacuer le risque de la suspicion ou des arrière-pensées quant à l'évaluation du travail effectif des agents ou à d'éventuelles suppressions

de poste, indique Pierre Salis. Nous avons expliqué à nos agents qu'il était parfaitement légitime qu'une organisation connaisse, dans le détail, la réalité de son fonctionnement. Ces derniers ont compris que cette

Nous avons expliqué à nos agents qu'il était parfaitement légitime qu'une organisation connaisse, dans le détail, la réalité de son fonctionnement. Ces derniers ont compris que cette démarche de refonte des fiches de poste pourrait être l'occasion de valoriser leur travail et leur expertise

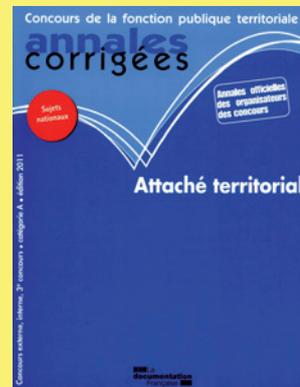
démarche de refonte des fiches de poste pourrait être l'occasion de valoriser leur travail et leur expertise ». Le DRH de la ville de Saint-Mandé confie qu'il n'est pas rare qu'on lui rapporte, au sein de la collectivité, le cas d'agents interpellant leur n+1, quant à la réalité

## bon à savoir

### ABSENTÉISME

La synthèse de la conférence 2011 de l'emploi et de la gestion des ressources humaines est disponible sur le site Internet du CIG, en page d'accueil de l'espace collectivités ainsi que dans la rubrique publications. Soucieux de valoriser la qualité de la gestion des ressources humaines des collectivités de la petite couronne, le CIG a organisé, dans le cadre de sa conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines, une table ronde sur l'absentéisme et les leviers RH à activer pour le réduire. L'absentéisme reste un sujet d'actualité auquel sont confrontées toutes les organisations, quels que soient leur taille et leur mode d'organisation.

### BIEN PRÉPARER LES CONCOURS



Un nouvel opus des Annales corrigées de concours, collection éditée et diffusée par la Documentation française (DILA) et réalisée par les centres de gestion organisateurs, vient de paraître : il porte sur les concours (externe, interne et 3<sup>e</sup> concours) d'attaché territorial.

# POUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2011

exacte de leur mission, faute de posséder des fiches de postes actualisées et optimisées.

Concrètement, les entretiens menés par les experts du CIG sont d'une durée de deux heures en moyenne, au cours desquelles les agents encadrants sont invités à exposer, dans le moindre détail, la réalité de leur travail. A l'issue de cette étape, chaque encadrant devra disposer de sa fiche de poste. Chaque fiche sera restituée au CIG à une date limite fixée ensemble, afin de préparer l'étape suivante d'harmonisation. Un groupe de travail ad hoc sera réuni. A cette occasion, chaque encadrant pourra s'exprimer et partager à tour de rôle son ressenti à la fin de la production (avantages, inconvénients, difficultés éventuelles). La DRH réfléchit à l'opportunité de créer un espace de consultation de ces fiches de poste (bibliothèque) sur l'intranet de la collectivité, une fois que l'ensemble des fiches de poste auront été rédigées, à l'horizon fin 2012. « *Cela permettra à nos agents, en quête de mobilité, de mieux connaître la réalité et les caractéristique de métiers qu'ils ne connaissent pas a priori. Cela constituera, de surcroit, un excellent levier de communication interne pour valoriser les postes de la commune.* »

\* Recensement INSEE 2008

« Nous bénéficierons d'une vaste visibilité nous permettant de mieux piloter la gestion de nos ressources humaines »

« La Ville de Saint-Mandé, c'est 480 agents territoriaux au service des saint-mandéens. A une époque où l'ensemble du secteur public cherche à améliorer ses politiques et à maîtriser ses dépenses, il est essentiel pour une collectivité de connaître parfaitement son organisation afin de prendre les bonnes décisions.

En mettant en place un partenariat avec le CIG petite couronne, nous souhaitons être accompagnés par des spécialistes qui nous permettent de mettre à jour l'ensemble de nos profils de poste.

En disposant à terme d'un répertoire de tous nos postes, nous bénéficierons d'une vaste visibilité nous permettant de mieux piloter la gestion de nos ressources humaines. Il s'agit de connaître toutes les missions réalisées par nos agents et les compétences qu'ils mettent en œuvre. C'est à partir de ce constat que nous pouvons préparer l'avenir ».



**JEAN-PHILIPPE DARNULT,**  
ADJOINT AU MAIRE,  
DÉLÉGUÉ À LA  
MODERNISATION DE  
L'ADMINISTRATION  
ET AUX RESSOURCES  
HUMAINES



## LE MANAGEMENT AU QUOTIDIEN



Réductions d'effectifs et de moyens côté administration, demandes croissantes de la part des usagers, perte de confiance (de sens ?) des agents quant aux véritables missions du service public, la décennie qui s'ouvre est porteuse d'un grand nombre d'incertitudes pour les managers publics. Coécrit par un dirigeant territorial et un consultant en organisation spécialisé dans la fonction publique à l'intention des responsables d'encadrement du service public, « Manager Public, vos solutions au quotidien » ambitionne de répondre à quatre

grandes questions : comment construire une relation hiérarchique compréhensible, exigeante et explicite ? Comment dynamiser son équipe ? Comment faire vivre l'esprit de la LOLF au quotidien ? Et enfin, comment réussir à mener des démarches qualité dans le secteur public ? Mission accomplie tant le parti-pris pédagogique est constamment alimenté par des exemples et des bonnes pratiques issus du terrain.

*Manager Public, vos solutions au quotidien, Frédéric Petitbon, Philippe Ledenvic, Eyrolles, Editions d'Organisation, 5<sup>e</sup> édition, 2011, 155 pages, 25 euros.*

## RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Une lettre d'information envoyée par courriel vient d'être conçue pour les abonnés au Répertoire des carrières territoriales, publication du CIG petite couronne éditée et diffusée par la Documentation française (DILA). Mensuelle, numérique, gratuite et réservée aux abonnés au Répertoire, elle permet de se tenir informé, entre les mises à jour, des nouveaux textes qui modifient les différents volumes. Pour s'y abonner, il suffit de se rendre à l'adresse suivante – <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct/> – et d'indiquer son adresse électronique et son code client (figurant sur l'emballage plastique des mises à jour papier).

## CONDUITES ADDICTIVES

Evaluer et prévenir les conduites addictives en milieu professionnel, tel sera le thème de la 8<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail organisée par et au CIG le mardi 11 octobre 2011, de 9 h à 17 h. Une invitation sous forme de courrier et un coupon-réponse ont été envoyés cet été aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne. Pour plus d'informations : Nadia Moussa, chef du service social du travail, par téléphone, au 01 56 96 83 02, ou bien Mélanie Baguet, secrétaire de direction, par courriel : [m.baguet@cig929394.fr](mailto:m.baguet@cig929394.fr)

## AGENDA

### 3 octobre

- Conseil d'administration
- Commission de réforme interdépartementale

### 4

- Conseil de discipline de 1<sup>ère</sup> instance

### 10

- Commission de réforme interdépartementale
  - Les rencontres de gestionnaires de personnel
- Thème : « La réforme de la catégorie B et le nouvel espace statutaire »
- Epreuves facultatives écrites de langues du concours interne d'ingénieur

### 10 au 14

- Epreuves orales d'arts plastiques du concours d'assistant spécialisé d'enseignement artistique

### 12

- Commission administrative paritaire, catégories A et B

### 14

- Conseil de discipline de 1<sup>ère</sup> instance

### 17

- Commission de réforme interdépartementale
- Conseil de discipline de recours

### 18

- Commission administrative paritaire, catégorie C

### 19

- Epreuves écrites du concours d'ATSEM

### 24

- Commission de réforme interdépartementale

## CAP A

L'examen des propositions par la CAP de catégorie A pour l'accès aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, ingénieurs territoriaux et conseillers territoriaux socio-éducatifs par la voie de la promotion interne, prévu initialement le 14 décembre 2011, est avancé au 29 novembre 2011.

## PROMOTION INTERNE

Compte tenu du nombre très faible de postes ouverts qui peut être dégagé (au vu des recrutements déclarés à ce jour) et des incertitudes en 2012 sur l'évolution des possibilités d'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux par la voie de la promotion interne, il a été décidé de prolonger la période de recensement des recrutements jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2011. Les recrutements complémentaires intervenus entre le 1<sup>er</sup> juin 2011 et le 1<sup>er</sup> octobre 2011 peuvent désormais être déclarés au moyen d'un imprimé téléchargeable sur le site Extranet Ressources (page Actualités).

## le chiffre

# 75

C'est le nombre de collectivités et d'établissements publics qui souhaitent adhérer au contrat cadre de protection sociale complémentaire, actuellement en préparation.

Un groupe dit « d'utilisateurs » formé par des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne s'est réuni au CIG en juin dernier. Objectifs : permettre au CIG de mesurer le degré de satisfaction globale du service rendu, d'améliorer ce dernier, et enfin d'identifier d'éventuels besoins nouveaux.



## LE CIG À L'ÉCOUTE DE SES AFFILIÉS

Pour le CIG, si les remontées du terrain au quotidien sont essentielles pour adapter son offre, il convient parfois de prendre davantage de recul. C'est pourquoi sa direction générale a invité des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à former un « groupe utilisateurs » représentatif\*. Sa mission : porter un regard critique sur le service rendu, exprimer ses attentes en matière de conseil et d'accompagnement dans le domaine de la GRH. La première réunion (23 juin dernier au CIG) a permis d'identifier trois problématiques essentielles.

### 1 – COMMENT APPORTER DES RÉPONSES ENCORE PLUS PERSONNALISÉES À CHAQUE COLLECTIVITÉ ?

Les participants ont souligné la diversité des attentes compte tenu des tailles, des compétences et des moyens différents des collectivités et des établissements en petite couronne. Cela va conduire le CIG à mener une réflexion visant à renforcer le « sur mesure », optimiser le mode de saisine des services par les collectivités, et parfaire son organisation.

### 2 – COMMENT MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LE RÔLE D'INTERFACE ET D'INTERPELLATION DU CIG AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS ET MIEUX LE COORDONNER AVEC LES INITIATIVES LOCALES ?

Le CIG relaie régulièrement aux pouvoirs publics (DGCL, DGAFP, etc.), les difficultés d'application du statut pour les collectivités et les établissements publics. Il se fait ainsi leur porte-parole de façon collective, ce qui permet souvent de faire évoluer les textes juridiques, législatifs et réglementaires. Certains participants méconnaissaient ce rôle. Il convient donc de mieux le faire connaître afin d'obtenir une vision encore plus représentative des collectivités et des établissements publics.

### 3 – COMMENT AFFIRMER ET CONFORTER LE RÔLE FÉDÉRATEUR DU CIG AU NIVEAU DE LA PETITE COURONNE ?

Le CIG est un lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de connaissances, de concertation réunissant quelque 380 collectivités et établissements publics. Il leur permet notamment de se comparer ou se situer. Selon le groupe utilisateurs, le CIG doit renforcer ce rôle afin de devenir un véritable catalyseur des évolutions des méthodes de travail des collectivités dans le domaine de la GRH. Disposer d'informations globales, voire élaborer en commun des outils, apparaît primordial. Le type de démarches entreprises, telles que l'Observatoire de l'emploi et de la GRH en petite couronne, le réseau des assistantes sociales du travail, celui des DRH adhérents au service de médecine préventive, les Rencontres ACMO, les Journées Santé et Sécurité au Travail, les rencontres avec les référents discipline, etc., doit être poursuivi et amplifié.

\* le groupe, à l'image de l'hétérogénéité des collectivités et des établissements publics de la petite couronne, compte vingt représentants des trois conseils généraux, de grandes villes, de villes moyennes, de petites villes, de structures intercommunales, et d'établissements publics, et les cinq membres de la direction générale du CIG.

# DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN ENGAGEMENT À LA HAUTEUR DES ENJEUX DU CIG POUR CETTE 2<sup>E</sup> PARTIE DE MANDAT

Deux événements récents confortent l'engagement du CIG dans une démarche de développement durable : l'un le place dans le cadre d'une initiative nationale du ministère de l'Écologie et du développement durable fédérant les établissements publics, l'autre le situe dans un cadre plus pragmatique de regroupement d'intentions communes avec la délégation régionale du CNFPT.



Le 8 avril dernier, le président Jacques Alain Bénisti a signé la charte du « Club développement durable des établissements publics et entreprises publiques », en présence de Nathalie Kosciusko-Morizet, ministre de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.



Le 8 avril dernier, le CIG a rejoint le « Club développement durable des établissements publics et des entreprises publiques ». Ce Club, rattaché au ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, oriente l'action de ses membres sur plusieurs axes : une réflexion stratégique de développement durable, puis la traduction de cette réflexion dans sa politique à travers l'élaboration d'un plan d'action appelé à couvrir tout à la fois l'organisation des relations de travail avec les collectivités, le mode de management ou les mesures d'économies énergétiques. Basée sur des échanges réguliers entre membres dans le cadre de différents groupes de travail thématiques, cette adhésion permet au CIG de valoriser ses actions et projets aux côtés d'autres établissements publics tels que le SIAAP, le château de Versailles, la RATP ou le musée du Quai Branly... C'est ainsi

un moyen de mieux faire connaître les problématiques de gestion des ressources humaines au sein des collectivités territoriales de la petite couronne et de mettre en valeur les initiatives abouties dans le domaine de la transmission dématérialisée des documents à un moment où il n'était pas encore question de développement durable.

## LE CIG, TÊTE DE RÉSEAU

Aujourd'hui, le développement des politiques sociales de l'emploi autour notamment du handicap et de la prévention des risques psycho-sociaux, mais aussi la conclusion du protocole d'accord avec les organisations syndicales, place le CIG au cœur des problématiques du développement durable sous l'angle de son volet social. C'est donc la fonction de tête de réseau du CIG au profit des collectivités de la petite couronne qui est mise en avant ici.

Outre ce premier engagement, le CIG s'est rapproché de son plus proche voisin à la fois du point de vue géographique mais aussi fonctionnel, la délégation régionale du CNFPT, pour mener des actions communes dans le domaine du développement durable. Les problématiques partagées concernent tant les agents que les bâtiments et leur environnement. Elles ont donné lieu à une déclinaison sous la forme d'une charte de partenariat, document s'inscrivant dans un cadre pragmatique où les actions envisagées couvriront aussi bien un plan de déplacement des agents que des formations communes. L'éventail des interventions est large, à la mesure d'un objectif général qui peut être résumé autour d'une formule : « Comment mieux vivre ensemble ». La signature de cette charte a été programmée pour le 3 octobre 2011.

## MICHEL FOURCADE

MAIRE DE PIERREFITTE, CONSEILLER GÉNÉRAL DE SEINE-SAINT-DENIS, VICE-PRÉSIDENT DE PLAINE COMMUNE

### QU'EST CE QUI CARACTÉRISE, SELON VOUS, LA VILLE DE PIERREFITTE ?

Pierrefitte est une ville dont les ressources fiscales sont plus que limitées. Chaque euro dépensé doit être un euro utile. Nous avons mené un effort tout particulier, ces dernières années, dans la rénovation de notre patrimoine bâti afin de le mettre à niveau. Cette démarche était d'autant plus justifiée que de nombreux projets immobiliers sont en cours dans notre commune. Deux grands chantiers structurants de transports en commun, la Tangentielle et le Tramway T 5, nous permettent de transformer en profondeur notre ville. Pour en retirer tous les bénéfices possibles et ainsi attirer de nouveaux habitants, il était impératif que nos équipements soient à la hauteur de ces enjeux, en termes de qualité.

### QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Depuis 2008, suite à une phase de diagnostic, nous nous sommes attaqués à la résorption de l'emploi précaire. Ce qui, en théorie devait représenter une exception, était devenu, au fil des ans, une sorte de « coutume » qui pénalisait injustement les agents concernés. Ainsi, ce sont près de 200 agents qui ont pu être admis au stage puis titularisés à l'issue de celui-ci. Nous en sommes très fiers. Il s'agit d'une réelle avancée qui va contribuer au bon déroulement des carrières individuelles et à la stabilité des équipes.

### PIERREFITTE EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 1995. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ?

Avec le CIG, il ne s'agit pas d'une simple affiliation mais d'un partenariat incontournable en matière de ressources humaines. Régulièrement, les services du centre de gestion sont présents pour accompagner, conseiller, instruire des dossiers relatifs à la carrière de nos agents (CAP, SVP Statut...) sur des sujets variés (santé, protection des fonctionnaires, hygiène et sécurité, évolution statutaire), notamment par le biais « des journées d'actualité » ou encore des « rencontres avec les gestionnaires ». Véritable partenaire de notre direction des ressources humaines, le CIG a su faire évoluer ses missions par rapport à nos besoins et à l'actualité statutaire, particulièrement dense ces dernières années.

### LE CIG PROPOSE DEPUIS DÉBUT 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 CHOISSANT LE NIVEAU DE PRESTATIONS QU'ELLES ENTENDENT OFFRIR À LEURS AGENTS. QUE PENSEZ-VOUS DE CETTE INITIATIVE ?

Cette initiative me paraît tout à fait pertinente. Même si notre collectivité dispose déjà d'un Comité d'Actions Sociales et Culturelles à l'attention de nos agents, le contrat-cadre que propose le CIG pourra sans nul doute compléter notre offre en matière de santé et d'action sociale. Une réflexion autour de cette question est actuellement en cours au sein de notre collectivité.

### 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 ?

Notre regard est éminemment positif. Nos gestionnaires RH utilisent régulièrement l'assistance juridique statutaire, SVP Statut. Le retour qu'ils m'en ont fait est tout à fait favorable. Les journées de « rencontres du personnel » constituent, par ailleurs, un lieu d'échanges et de partage privilégié avec les autres collectivités affiliées au CIG. Vos publications telles que le Répertoire des Carrières Territoriales ou encore les Informations Administratives et Juridiques, représentent, en outre, de véritables outils pour nos gestionnaires RH.

### QUE PENSEZ-VOUS DU SECRÉTIARIAT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ?

Les différents services de notre DRH entretiennent d'excellents rapports avec le secrétariat des CAP. La modernisation de la connexion SNAPI a considérablement facilité le travail des services. De même, le calendrier prévisionnel de la tenue des commissions a accru de manière substantielle la rapidité de traitement des dossiers.

« AVEC LE CIG, IL NE S'AGIT PAS D'UNE SIMPLE AFFILIATION MAIS D'UN PARTENARIAT INCONTOURNABLE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES. »



MICHEL FOURCADE  
MAIRE DE PIERREFITTE,  
CONSEILLER GÉNÉRAL DE  
SEINE-SAINT-DENIS, VICE-  
PRÉSIDENT DE PLAINE  
COMMUNE.

### VILLE DE PIERREFITTE

- 29 014 habitants
- 610 agents ville
- 100 agents CCAS
- [www.mairie-pierrefitte93.fr](http://www.mairie-pierrefitte93.fr)

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

## → POSITIONS – DÉTACHEMENT AU SEIN DE SA PROPRE COLLECTIVITÉ

*Un fonctionnaire territorial peut-il être détaché au sein de sa propre collectivité ?*

**OUI.** Jusqu'à récemment, le détachement ne pouvait intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont relève un fonctionnaire, sauf cas particuliers : détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation, pour occuper un emploi fonctionnel, un emploi de collaborateur de cabinet et en cas de reclassement dans un autre cadre d'emplois, à la suite d'une suppression d'emploi ou pour inaptitude physique. L'interdiction du détachement au sein de la collectivité d'origine a été supprimée par le décret du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux.

Le rapport de présentation dudit texte indique notamment qu'il aurait été contradictoire de maintenir cette interdiction alors que l'intégration directe est, quant à elle, une voie de recrutement ouverte au sein de la même collectivité. Un fonctionnaire peut donc désormais être détaché, y compris dans le cas d'un détachement de droit commun, au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel il exerçait déjà ses fonctions. Le détachement est alors prononcé après avis de la commission administrative paritaire dans les conditions figurant à l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, à savoir dans un cadre d'emplois de même catégorie hiérarchique et de « niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions ».

### RÉFÉRENCES :

- Article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Articles 64 et 68-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration (modifié par le décret n°2011-541 du 17 mai 2011).
- Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

## → RETRAITE – SUPPRESSION DU TRAITEMENT CONTINUÉ

*Le traitement de l'agent admis à la retraite au cours du mois est-il interrompu dès la radiation des cadres ?*

**OUI, pour les pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.** Les dispositions de l'article 27-II du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui permettaient à un fonctionnaire admis à la retraite en cours de mois de continuer à bénéficier de son traitement jusqu'à la fin du mois civil en cours ont été supprimées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

S'agissant des fonctionnaires admis à la retraite depuis cette date, le versement du traitement est interrompu à compter du jour de la cessation d'activité. Sauf si la mise en retraite intervient en raison de l'invalidité ou de l'atteinte de la limite d'âge, la pension continue à être due à compter du premier jour du mois suivant celui du dernier jour d'activité. Une circulaire ministérielle du 20 mai 2011 indique, par exemple, qu'un agent dont le dernier jour d'activité sera le 1<sup>er</sup> septembre 2011 ne percevra plus son traitement à compter du 2 septembre. Sa pension sera due à compter du 1<sup>er</sup> octobre et versée à la fin du mois d'octobre. Elle souligne, en conséquence, que la suppression du traitement continué devrait conduire les agents à fixer la date de leur départ en retraite en fin de mois plutôt qu'en début de mois.

### RÉFÉRENCES :

- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, tel que modifié par le décret n°2011-796 du 30 juin 2011 relatif à la suppression du traitement continué dans les régimes de pension des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.
- Circulaire ministérielle BCRF1112730C du 20 mai 2011.



## collectivités

est une publication du CIG petite couronne, 157 avenue Jean Lolive, 93698 Pantin Cedex. Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction : Francis Fargeot. Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber. Crédits photos : B. Delessard, E. von Zelowitz, DR. Conception graphique : C. Baudouin. Mise en pages : Evelyne Gourdin-Juin. Impression : CIA Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948