



grh

LA COURNEUVE MODERNISE SON RÉGIME INDEMNITAIRE

p. 2-3



INNOVER

Réactif en assurant des prestations adaptées à vos attentes, le CIG se doit également d'innover afin d'anticiper vos besoins.

C'est ainsi que lors du conseil d'administration de votre centre de gestion, le 3 octobre dernier, j'ai proposé la création de trois nouvelles prestations optionnelles : l'une concerne le conseil en organisation et mobilise une équipe pluridisciplinaire, les deux autres portent sur la retraite avec la gestion des dossiers de validation de services, et la consultation personnalisée des droits à retraite.

Ces offres, qui complètent la palette des prestations en gestion des ressources humaines que nous vous proposons, sont d'ores et déjà opérationnelles et les services du CIG concernés se tiennent à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.

Je profite de cet éditorial pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année.

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 expertise
UNE NOUVELLE MISSION OPTIONNELLE...

6 rencontre
PHILIPPE LAURENT, MAIRE DE SCEAUX,
PRÉSIDENT DU CSFPT.

7 expertise
DEUX NOUVELLES PRESTATIONS PROPOSÉES PAR LE SERVICE RETRAITE DU CIG.

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES



Huit groupes de travail rassemblant des cadres, des agents communaux et des consultants du CIG participent à la modernisation du régime indemnitaire.

LA COURNEUVE MODERNISE SON

Transparence, attractivité, évaluation plus pertinente, tels sont les principaux objectifs qui ont motivé l'exécutif municipal de La Courneuve pour mettre en place une refonte complète de son régime indemnitaire.

« Il me semble nécessaire de conforter le service public communal. »



GILLES POUX,
MAIRE DE LA
COURNEUVE

« Il peut sembler étonnant qu'une municipalité s'engage dans une refonte du régime indemnitaire, induisant de fait des efforts budgétaires nouveaux, au moment même où se multiplient les appels à la réduction des dépenses publiques, et où rares sont les choix dits de "rigueur" qui

ne touchent pas directement les fonctionnaires.

C'est précisément parce que la crise financière actuelle nourrit une crise sociale gravissime, qu'elle creuse un peu plus les inégalités, qu'il me semble nécessaire de conforter le service public communal. Cette démarche passe par un projet d'administration actuellement en cours d'élaboration, et par un nouveau pôle administratif qui verra le jour d'ici deux ans. La refonte du régime indemnitaire n'est pas le seul moyen pour répondre à ces volontés, mais elle peut en être un levier important. D'autant plus qu'elle a l'ambition de prendre appui sur un impératif d'équité, sur le travail et les fonctions de chacun, sur une construction partagée avec l'ensemble du personnel ».

Printemps 2008. Tout juste réélu pour un troisième mandat, Gilles Poux, maire de La Courneuve, commune "populaire" de 38 000 habitants de Seine-Saint-Denis située au nord de la capitale, s'engage, auprès de ses agents – 780 aujourd'hui dont 82% de titulaires – à les interroger, sous la forme d'une enquête de satisfaction, sur leurs relations à leur travail.

Le résultat ? Si les fonctionnaires municipaux se montrèrent alors globalement satisfaits de leurs conditions de travail, ils émirent toutefois des réserves sur un régime indemnitaire jugé globalement "peu compréhensible", notamment au niveau de l'attribution des primes, et "peu attractif".

« Il fallait donc saisir ce problème à bras le corps et introduire davantage de transparence dans le dispositif sous peine de générer de légitimes frustrations, explique aujourd'hui Anthony Giunta, le nouveau DGS de la ville arrivé au printemps dernier. J'ai à nouveau lancé une enquête de satisfaction et, en accord avec les élus, jeté les bases d'une réforme de notre régime indemnitaire ».

Première étape, la consultation de la direction de l'emploi du CIG afin d'accompagner la commune dans la mise en place d'une refonte du système de rémunération et ainsi se conformer aux engagements du maire de la commune. « Ce sujet est stratégique pour notre collectivité car il en va de la crédibilité et de la confiance de notre administration vis-à-vis de nos agents. En la matière, on ne peut pas se contenter d'affichage ou de saupoudrage, mais nous devons mettre en place des actions concrètes, résume Anthony Giunta. L'équipe municipale a souhaité intégrer le nouveau régime indemnitaire dans le budget 2012 ».

Dès la fin de l'été 2011, le DGS et les équipes du CIG mettent en place un comité de pilotage destiné à examiner l'ensemble des postes de la commune en regardant de près dans quels niveaux de fonction ils étaient inscrits : responsables d'équipes, agents d'exécution, cadres spécialisés... Puis, ils déterminent de nouveaux niveaux de fonction, plus pertinents, plus adaptés à la réalité de la collectivité. « Nous en avons défini 8 et créé autant de groupes

bon à savoir

VIENT DE PARAÎTRE : LE BILAN SOCIAL RÉGIONAL « 2009 »

Soucieux de renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial en Ile-de-France, les centres de gestion franciliens enrichissent la collection « L'emploi territorial en Ile-de-France » par une 4^e étude consacrée au bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort géographique. Programmé pour fin novembre/début décembre 2011, cette publication est établie à partir de l'exploitation des données issues du REC (rapport sur l'état de la collectivité) au 31 décembre 2009.

Elle couvre l'ensemble des champs de la gestion des ressources humaines en reprenant les indicateurs définis au plan national. Une analyse



des données par type de collectivité et établissement public complète ces résultats. Réalisée grâce au travail partenarial des trois centres de gestion franciliens, cette synthèse offre des éléments de comparaison régionale et enrichit la connaissance de l'emploi territorial en Ile-de-France.

Le CIG petite couronne, en collaboration avec les deux autres centres de gestion franciliens, réaffirme ainsi sa mission générale d'information sur l'emploi public territorial et contribue à la gestion des ressources humaines

et au dialogue social dans les collectivités et établissements publics de son territoire.

RÉGIME INDEMNITAIRE

de travail, qui ont commencé à se réunir début novembre. Ces groupes de travail rassemblent des cadres, des consultants du CIG et des agents communaux sur la base du volontariat », indique Anthony Giunta.

Tous ensemble, ils ont commencé à définir les critères objectifs à retenir pour la cotation des postes en fonction des contraintes ou technicités desdits postes : accueil du public, amplitude horaire... « L'idée est d'attribuer le régime indemnitaire de façon "équitable" et "transparente" », souligne Anthony Giunta. Il précise que l'exécutif municipal a décidé que le nouveau régime indemnitaire devrait s'appuyer sur trois axes : le grade de l'agent ; sa fonction (l'agent encadre-t-il, travaille-t-il de nuit ?, par exemple), certains d'entre eux exerçant une fonction sans être rémunéré en conséquence ; la volonté de faire du régime indemnitaire un outil de valorisation, de reconnaissance et de management au niveau du personnel.

UNE ÉVALUATION DES PERSONNELS PERTINENTE

« Le CIG nous a démontré qu'on ne pourrait mettre en place un régime indemnitaire pertinent que si nous réalisions en parallèle un système d'évaluation des personnels tout aussi pertinent », note Anthony Giunta. En accord avec le CIG, la direction de la commune a donc engagé une réflexion sur le système d'évaluation, en prévision de l'arrêt de la notation l'an prochain. « Nous avons donc commencé à travailler sur les fiches de postes, en vue des entretiens professionnels que nous mettrons en place dès 2012. Les agents seront évalués selon des critères plus objectifs et de manière plus fine. Cette démarche s'inscrit dans une démarche plus large de bonne gestion des deniers publics ».

Les objectifs concrets en matière d'amélioration du régime indemnitaire ?

« Nous avons souhaité consacrer 1 % de notre budget de fonctionnement à cette refonte. Nous voulons que le régime indemnitaire franchisse un seuil symbolique en termes de rémunération pour les agents, d'autant que le point d'indice est gelé depuis 2 ans », note Anthony Giunta, qui souhaite faire du nouveau régime indemnitaire un levier en termes d'augmentation du pouvoir d'achat et d'attractivité, pour le personnel encadrant comme pour les agents de catégorie C. « Ce projet sur le régime indemnitaire ne peut se traduire par un "one shot" mais s'inscrit sur un projet de plusieurs années. En décembre 2011, nous allons lancer notre nouveau projet d'administration. Nous engagerons également des actions portant sur des projets ambitieux d'action sociale, de santé et de prévoyance pour nos agents », poursuit Anthony Giunta, qui a créé un poste de DGA Ressources et Modernisation de la Fonction Publique pour l'épauler sur ces sujets.

« Nous sommes satisfaits de l'engouement des agents à participer aux groupes de travail. Ils sont déjà une centaine. Chaque agent volontaire reçoit deux demi-journées de formation sur le régime indemnitaire. Le succès de la refonte de ce système indemnitaire repose sur l'appropriation par les agents du projet. »



L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : UN NOUVEL OUTIL DE MANAGEMENT

Dans le cadre de son offre en GPEEC et en développement des ressources humaines, le CIG propose aux collectivités et établissements qui le souhaitent un accompagnement méthodologique sur mesure du dispositif d'évaluation annuelle. Il les aide ainsi à formaliser leurs outils : délibération, fiches de postes, critères d'évaluation, fiches de compte-rendu d'entretien professionnel.

En support à cette prestation, les consultants en GPEEC ont réalisé un guide/mode d'emploi avec la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires du CIG, permettant d'intégrer les contraintes juridiques, les délais et les procédures dans la mise en œuvre de la campagne d'évaluation annuelle. Cette publication est notamment accessible sur les sites Internet et Extranet du CIG.

Contacts :

- Catherine Massoutre-Berry, chef du service GPEEC, tél. : 01 56 96 80 93, courriel : c.massoutre@cig929394.fr
- Lanto Ranaivoson, consultante en GPEEC et en développement des ressources humaines, tél. : 01 56 96 83 63, courriel : l.ranaivoson@cig929394.fr

AGENDA

2 au 9

Epreuves orales du concours de rédacteur

5, 12 et 19

Commission de réforme interdépartementale

7 et 9

Conseil de discipline de 1^{re} instance

13

Commission administrative paritaire, catégorie C

14

Commission administrative paritaire, cat. A et B

5, 16, 23 et 30 janvier 2012

Commission de réforme interdépartementale

6 et 20

Conseil de discipline de 1^{re} instance

9, 10 et 12

Rencontres de gestionnaires de personnel
Thème : « Le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux »

18

Epreuves écrites du concours et examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe

24

Commission administrative paritaire, cat. C

25

Commission administrative paritaire, cat. A et B
Epreuves écrites du concours externe sur épreuves de gardien de police municipale

27

Conseil de discipline de recours

MISE À JOUR

Une mise à jour du volume 3 du Répertoire des carrières territoriales, publication du CIG petite couronne éditée et diffusée par la Documentation française, devrait paraître d'ici la fin de l'année 2011.

UN NOUVEL ESPACE DANS LA RUBRIQUE TEXTES DE BIP

La rubrique Textes de la banque d'information sur le personnel (BIP) des collectivités territoriales du CIG petite couronne s'est enrichie d'un nouvel espace : « l'essentiel de l'actualité statutaire de la rubrique Textes ».

Cette page présente une sélection des dernières évolutions des normes statutaires estimées comme les plus significatives pour les utilisateurs.

Actualisé en permanence au fil de l'actualité juridique, cet espace permet de rendre compte du caractère évolutif de la rubrique Textes. Outre un classement chronologique, une approche thématique est privilégiée afin de mettre en évidence l'objet et le champ de chaque actualité sélectionnée.

Enfin, la navigation est facilitée grâce à des liens hypertextes qui offrent un accès direct aux normes mentionnées.

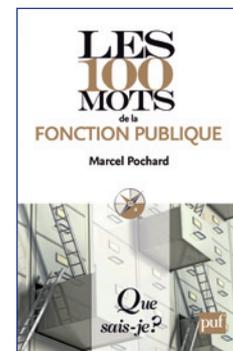
« LES 100 MOTS DE LA FONCTION PUBLIQUE »

Marcel Pochard, Collection « Que sais-je ? », Presses Universitaires de France (PUF), 2011.

Conseiller d'Etat, ancien directeur général de l'administration et de la fonction publique, Marcel Pochard connaît visiblement bien son affaire. En (seulement) 100 mots, de « Grade et Emploi » à « Formation tout au long de la vie » en passant par « Promotion interne »

ou « Rémunération », l'actuel président de la Cité internationale universitaire de Paris dresse, dans la célèbre collection du PUF, un portrait sincère et réaliste de la fonction publique d'aujourd'hui. Sans dissimuler les exigences de réforme, il souligne que cette dernière demeure un outil fiable et incontournable au service de l'Etat et un rempart contre l'arbitraire et le favoritisme des dirigeants politiques.

A lire, également, dans la même collection « Que Sais-je ? », « Le service public » de Jacques Chevallier et « Le Droit Administratif » de Prosper Weil et Dominique Pouyaud.



NOUVEL OPUS DU RECUEIL DE JURISPRUDENCE

L'édition 2011 du « Recueil annuel de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux », collection du CIG petite couronne éditée et diffusée par la Documentation française, est attendue d'ici la fin de l'année. Il est préfacé par Carole Moniolle, maître de conférences à l'Université de Paris Ouest Nanterre-La Défense.

LE CIG ET LE CNFPT DANS LA DYNAMIQUE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

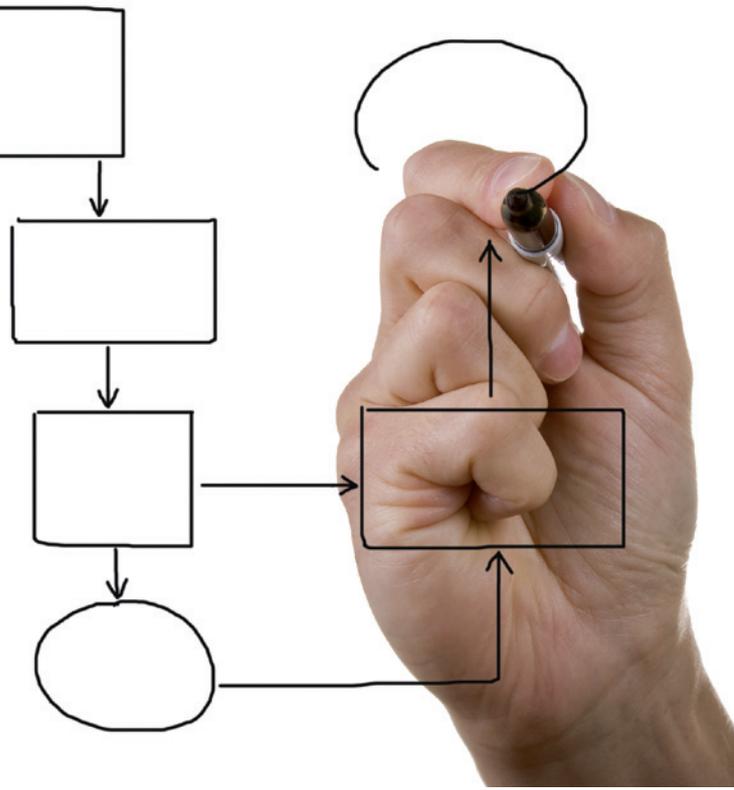
Dans le prolongement de la Charte signée le 3 octobre dernier entre le président du CIG Jacques Alain Bénisti et le délégué régional du CNFPT première couronne Serge Delrieu, deux premières actions communes de sensibilisation au développement durable ont réuni les agents des deux établissements : la première, une conférence sur l'écocitoyenneté au bureau et au quotidien accompagnée d'ateliers et de quiz pour tester, par exemple, son empreinte énergétique ainsi que ses connaissances en matière de recyclage ; la deuxième, la semaine suivante, une visite guidée d'une école à Pantin, l'école Antoine de Saint-Exupéry, bâtiment zéro énergie, bénéficiant du label Haute Qualité environnementale (HQE).

Contact : Nadine Herman, DGA en charges des Ressources, tél. : 01 56 96 81 09, n.herman@cig929394.fr

SVP STATUT : ÉGALEMENT DES RENDEZ-VOUS PERSONNALISÉS

Si le service SVP Statut du CIG est bien connu pour son service de conseil statutaire téléphonique et les rencontres de gestionnaires de personnel, rappelons qu'il est aussi à la disposition des collectivités et établissements dans le cadre de rendez-vous de travail. Les DGS, DGAS, DRH et gestionnaires de personnel peuvent ainsi aborder, de façon plus personnalisée, l'examen de situations statutaires individuelles complexes ou bien des questions statutaires plus générales liées notamment à des études ou projets en cours au sein de la collectivité ou de l'établissement, sur des thèmes aussi divers que la promotion interne, les instances paritaires, la situation des non titulaires, le régime indemnitaire,...

Les politiques publiques à déployer ou les nouveaux projets à mettre en œuvre passent souvent par une adaptation de l'organisation de la collectivité ou de l'établissement public. C'est pourquoi le CIG lance une nouvelle mission optionnelle : le conseil en organisation.



UNE NOUVELLE MISSION OPTIONNELLE : LE CONSEIL EN ORGANISATION

Au vu de l'interconnexion croissante des problématiques de gestion des ressources humaines, le CIG a mis au point une nouvelle offre optionnelle de conseil en organisation mobilisant une équipe pluridisciplinaire. Objectif : apporter aux collectivités et aux établissements publics qui le souhaitent une aide à la conception, à la préparation et à l'accompagnement du processus de changement, dans sa dimension organisationnelle et humaine.

« Un équilibre entre l'efficacité de l'organisation et le bien-être des agents est recherché, explique Muriel Gibert, DGA en charge des concours, de l'emploi, de la santé et de l'action sociale du CIG, notamment par la prise en compte des risques psychosociaux inhérents à tout processus de changement. » C'est pourquoi la direction de l'emploi et celle de la santé et de l'action sociale gèrent conjointement cette mission en associant les experts des différents domaines des ressources humaines du CIG.

UNE LARGE PALETTE D'INTERVENTIONS

Le CIG peut ainsi accompagner une direction générale dans la refonte de l'organisation et son optimisation : définition et mise en place d'outils d'aide à la décision, accompagnement à la traduction du projet politique en projet administratif, appui au dialogue social avec les représentants du personnel, communication d'accompagnement... Il peut également procéder à un audit organisationnel ou bien encore travailler sur la réorganisation de services et de postes de travail : adaptation à de nouveaux

besoins, amélioration de la performance, transfert de personnel vers un EPCI, création d'un nouveau service...

L'approche méthodologique du CIG reflète sa vision transversale et prospective du changement et tient compte de la culture de la collectivité ou de l'établissement. Elle s'appuie sur des modalités d'interventions éprouvées : enquête, entretiens semi-directifs, médiation, animation de groupes de travail, etc., qui s'adaptent à chaque phase de la mission, du diagnostic au suivi de la prestation. De plus, tout au long du processus de changement, le CIG assiste la collectivité pour suivre l'avancement et la progression des travaux, évaluer les risques stratégiques, organisationnels et psychosociaux encourus et proposer des actions correctives le cas échéant.

Le CIG s'engage à assurer des interventions sur-mesure ; à mobiliser un savoir-faire réunissant des experts des différents champs des ressources humaines – sociologie des organisations, analyse stratégique, psychologie du travail, ergonomie, relations sociales, communication, expertise RH et juridique, etc. – et à suivre la prestation à moyen terme pour accompagner le changement.

VOS AVANTAGES

- Une équipe d'experts au service du projet.
- Une approche réalisée par des spécialistes RH de la fonction publique territoriale.
- Une prestation adaptée aux spécificités de la collectivité/l'établissement.
- Une approche extérieure objective.
- Des tarifs compétitifs et adaptés.



DORIS PESTEUSEK,
DIRECTRICE DE L'EMPLOI
TÉL. : 01 56 96 81 03
d.pestousek@cig929394.fr



ESTELLE TARRAGON,
DIRECTRICE DE LA SANTÉ ET DE
L'ACTION SOCIALE
TÉL. : 01 56 96 87 16
e.tarragon@cig929394.fr

« IL FAUT VEILLER À CE QUE LA FPT PUISSE CONTINUER À FAIRE VALOIR SON ORIGINALITÉ ET SES SPÉCIFICITÉS AU SEIN DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE. »



PHILIPPE LAURENT
MAIRE DE SCEAUX,
PRÉSIDENT DU CSFPT

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

Sceaux est une "petite" ville depuis de longues années, c'est-à-dire qu'elle n'a pas été confrontée à un agrandissement. Depuis trois siècles, elle n'a cessé d'être le siège d'institutions : sous-préfecture, marché à rayonnement régional, lycées, etc. Cette riche histoire lui a permis d'être rapidement reliée à Paris (dès 1840) par le train, ce qui a influé sur le développement urbain, architectural et culturel de la ville. Sceaux a su conserver un centre commerçant actif et attractif tout en attirant des établissements d'enseignement supérieurs, qui accueillent près de 10 000 étudiants.

PHILIPPE LAURENT

MAIRE DE SCEAUX, PRÉSIDENT DU CSFPT

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Nous sommes très attentifs à disposer d'un personnel qualifié, régulièrement formé et motivé grâce, entre autres, à :

- une implication forte du maire lui-même - il n'existe pas dans notre commune d'adjoint délégué aux ressources humaines -, qui rencontre après son recrutement chaque nouvel agent et préside lui-même le CTP ;
- un entretien annuel avec fixation d'objectifs ;
- Sceaux expérimente l'entretien professionnel substitué à la notation depuis deux ans ;
- une rémunération qui tiendra compte des efforts de chacun, avec la réforme du régime indemnitaire prévue pour fin 2012 dans le cadre de la PFR (prime de fonction et de résultats) ;
- un cadre de travail au maximum sécurisé, grâce à un plan d'action mis en place par un préventeur à temps plein.

SCEAUX EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 1990. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Le CIG est aujourd'hui perçu comme un organisme moderne, dynamique et réactif, à l'écoute des collectivités membres. Le nombre de services proposés a beaucoup augmenté ces dernières années. Nous allons, par exemple, faire appel au service « handicap » très prochainement afin d'assurer un cadre de travail plus adapté pour l'un des agents de la ville.

LE CIG VIENT DE CRÉER UNE NOUVELLE MISSION OPTIONNELLE RELATIVE À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES CONTENTIEUX LIÉS À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. QUE PENSEZ-VOUS DE CETTE INITIATIVE ? EST-ELLE SUSCEPTIBLE DE VOUS INTÉRESSER ?

Il s'agit d'une excellente initiative dans un contexte où la société se "judiciarise" et où le nombre de contentieux augmente. Ainsi, les employeurs territoriaux sont de plus en plus exigeants - à juste titre - envers des agents qui n'adopteraient pas un comportement conforme à ce qu'on est en droit d'attendre d'un agent investi d'une mission de service public. Cette nouvelle mission optionnelle nous intéresse, en relation, bien entendu, avec notre propre service juridique.

SCEAUX A SIGNÉ DES CONVENTIONS AVEC LE CIG POUR BÉNÉFICIER DE MISSIONS OPTIONNELLES (PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ; ASSISTANCE SOCIALE AU TRAVAIL ; MISSION REMPLACEMENT). QUE PENSEZ-VOUS DE LA QUALITÉ DE CES PRESTATIONS ?

VILLE DE SCEAUX

- 19 691 habitants
- 473 agents
- www.sceaux.fr

Nous sommes pleinement satisfaits des deux premières, en notant une excellente réactivité du CIG face à nos questions. Nous avons, en revanche, peu fait appel à la mission remplacement. Étant donné les difficultés de recrutement en petite couronne, notamment dans la filière médico-sociale, cette mission, nous semble-t-il, peut difficilement assumer son rôle car elle ne dispose guère de plus de possibilités que les collectivités pour trouver des candidats*.

VOUS AVEZ ÉTÉ ÉLU PRÉSIDENT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE FIN SEPTEMBRE. QUELLE CONCEPTION VOUS FAITES-VOUS DE CETTE FONCTION ?

Le CSFPT est un organisme paritaire dont la première mission est de veiller à la bonne application du statut de la fonction publique territoriale (FPT) et d'émettre des avis sur les textes relatifs à ce statut. Mais le CSFPT possède d'autres rôles : proposer les évolutions qu'il estime souhaitable dans le fonctionnement de la FPT pour parvenir à un service public local de qualité, développer son attractivité, construire des relations de confiance entre les employeurs territoriaux et les représentants des agents. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la FPT puisse continuer à faire valoir son originalité et ses spécificités au sein du conseil commun de la fonction publique, créé par la loi du 5 juillet 2010. Il en va de l'avenir de la FPT et du service public local auquel sont attachés les agents, les élus, et l'ensemble des citoyens.

* Il existe effectivement une pénurie de candidats dans la filière médico-sociale. C'est pourquoi le CIG organise depuis 2004 le Salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé.

DEUX NOUVELLES PRESTATIONS PROPOSÉES PAR LE SERVICE RETRAITE DU CIG

Souvent complexes et toujours « énergivores », le tri, la gestion des dossiers de validation de services, et le calcul des droits à retraite CNRACL peuvent être dorénavant confiés au CIG par l'intermédiaire de deux nouvelles prestations.

VOS AVANTAGES

- Une expérience confirmée dans le domaine de la retraite
- Des modalités d'intervention modulables
- Une charge de travail allégée pour les DRH
- Une tarification adaptée et attractive

Deux nouvelles prestations relatives à la retraite auxquelles les collectivités et établissements affiliés peuvent souscrire par convention, viennent d'être créées par le CIG petite couronne : l'une concerne la gestion des dossiers de validation de services, l'autre la consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL. « Ces nouvelles prestations visent à répondre à des besoins exprimés par des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne dans le domaine de la retraite, explique Sylvie Husson, DGA en charge de l'expertise statutaire et des organismes paritaires. Elles s'inscrivent en droite ligne et en complément des missions assurées par le service retraite du CIG dans le cadre de la convention de partenariat signée avec la Caisse des dépôts et consignations en tant que gestionnaire, notamment, de la CNRACL. Des missions qui, je le rappelle, portent d'une part, sur la vérification des dossiers liés aux procédures CNRACL, et d'autre part, sur l'information, la formation et l'accompagnement des collectivités et établissements affiliés en matière de réglementation retraite. » Ainsi, la première prestation « gestion des dossiers de validation de

services » a pour objectif d'accompagner les collectivités et établissements publics affiliés au CIG en constituant un état des lieux des dossiers en instance dans la collectivité et en procédant directement à leur traitement intégral, jusqu'à l'envoi à la CNRACL.

DU « TRI EXPERT » AU TRAITEMENT INTÉGRAL DES DOSSIERS

Deux niveaux d'intervention, cumulables ou non, sont possibles :
- Un tri « expert » des dossiers de validation de services en instance, qui consiste à évaluer le contenu des dossiers, leur état d'avancement et la liste des pièces nécessaires à leur traitement. « Le traitement des dossiers peut être plus ou moins long et complexe en fonction notamment du nombre d'employeurs publics, de la nature des services effectués en tant que non titulaire (continus ou discontinus) », précise Françoise Zucca, responsable de l'expertise statutaire.
- Le traitement intégral des dossiers de validation de services jusqu'à l'envoi à la CNRACL, sous réserve de la production par la collectivité/l'établissement public, des pièces et informations identifiées comme nécessaires à la gestion de ces dossiers par le service retraite du CIG. Avec la deuxième mission, « consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL », les directions des ressources humaines qui le souhaitent peuvent faire appel aux experts du CIG pour procéder à une évaluation et à l'examen des droits à la retraite CNRACL de fonctionnaires titulaires. Cette prestation a vocation à se dérouler dans le cadre de forums ou de réunions d'information organisés par les collectivités ou les établissements à destination de leurs agents, ou bien encore en appui d'une gestion prévisionnelle des effectifs. Le service retraite du CIG est à la disposition des collectivités et établissements, intéressés par ces nouvelles prestations, qui souhaiteraient obtenir plus de précisions sur les conditions de leur mise en œuvre.

EVELYNE BEVERT,
CHEF DU SERVICE RETRAITE,
TÉL. : 01 56 96 82 75

FRANÇOISE ZUCCA,
RESPONSABLE DE L'EXPERTISE
STATUTAIRE,
TÉL. : 01 56 96 81 32

Courriel : expertise.statutaire@cig929394.fr



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

→ EXPIRATION DES DROITS STATUTAIRES À CONGÉ DE MALADIE – MAINTIEN DU DEMI-TRAITEMENT

Un fonctionnaire parvenu à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie et dans l'attente d'une décision de l'administration quant à sa reprise de service, son reclassement ou sa mise en disponibilité bénéficie-t-il du maintien de son demi-traitement ?

OUI. Le décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 a introduit de nouvelles dispositions permettant de garantir la rémunération des fonctionnaires à l'issue de leurs droits statutaires à congé pour raison de santé, en cas d'attente d'une décision de l'administration quant à leur réintégration, reclassement ou mise en disponibilité. Ce texte a donc étendu le dispositif en vigueur de maintien du demi-traitement pour les fonctionnaires en attente d'une décision de mise à la retraite pour invalidité à tous les autres cas d'attente d'une décision de l'administration. Ainsi, pour les fonctionnaires parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée et dans l'attente soit de l'avis du comité médical, soit de la commission de réforme, soit de l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de l'administration de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite.

RÉFÉRENCES :

- Décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- 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.

→ SUSPENSION DE FONCTIONS – CONGÉS DE MALADIE

L'octroi d'un congé de maladie met-il nécessairement fin à la mesure de suspension de fonctions prise à l'encontre d'un fonctionnaire ?

OUI. L'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit qu'en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Le Conseil d'Etat confirme que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension demeure en position d'activité et a droit, de ce fait, en cette qualité à des congés de maladie. A compter du placement en congé de maladie, il relève, en outre, du régime de rémunération afférent à ce congé. En plaçant le fonctionnaire en congé de maladie ou de longue maladie, l'autorité territoriale met donc nécessairement fin à la mesure de suspension, sans préjudice pour elle de la possibilité de la décider à nouveau à l'issue du congé si les conditions prévues à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 demeurent remplies.

RÉFÉRENCES :

- Article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 26 juillet 2011, M. A., req. n°343837.



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 : SRC Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948