



grh

SAINT-OUEN : UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE AVEC LES AGENTS p. 2-3



PARTENARIATS

Les deux conventions que j'ai signées le 23 janvier dernier, l'une avec Patrick Braouezec, président du syndicat mixte Paris Métropole, et son prédécesseur, JP Martin, l'autre avec Jean-Claude Poirier, directeur adjoint à la direction des risques professionnels, du handicap et de l'action sanitaire et sociale de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), illustrent le dynamisme du CIG.

Avec Paris Métropole, qui regroupe 196 collectivités de l'agglomération parisienne, nous avons conclu un accompagnement personnalisé supplémentaire, adapté à sa phase de développement en matière de GRH. Avec la CRAMIF, nous avons reconduit pour trois ans le partenariat débuté en 2007 afin de mettre en commun nos compétences, nos savoir-faire et nos moyens au service de la préservation de la santé des agents des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne.

Nous ne pouvons que nous en réjouir.

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 *rencontre*

CHRISTIAN HERVY, MAIRE DE
CHEVILLY-LARUE...

7 *expertise*

SE PRÉPARER À L'ENTRETIEN PROFES-
SIONNEL

8 *statut*

QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

Les Assises du personnel, une démarche d'échanges et d'écoute active, ponctuée de multiples rencontres avec les agents autour de thématiques telles que l'adaptation du service public, les conditions de travail ou les relations internes.



SAINT-OUEN : UNE DÉMARCHE PA

Mises en œuvre en 2009, les Assises du Personnel ont généré une mobilisation féconde des agents de la ville de Saint-Ouen et de leur direction. Au total, 21 décisions prises et autant d'engagements, dont une Charte des Valeurs, pour le mandat de l'équipe municipale.

Un service public de qualité reposant sur 3 principes (égalité, continuité, adaptabilité) et guidé par l'intérêt général ; le respect des valeurs telles que la reconnaissance, la participation, la responsabilité et le respect de chacun... La très sérieuse "Charte des Valeurs pour travailler ensemble" élaborée depuis 19 mois par la mairie de Saint-Ouen ne tient en rien, selon ses rédacteurs, d'un " gadget " managérial supplémentaire, mais représente bel et bien une démarche participative initiée dès la réélection de Jacqueline Rouillon, maire de cette commune de 46 000 habitants du nord-est parisien, au printemps 2008. « Une fois réélue, madame le maire a tenu à consulter, de manière large, la population audonienne, dans le cadre de l'opération " Dialogue pour Saint-Ouen ". Le sujet : les services publics, leur efficacité, leur place dans la cité », rappelle Francis Le Pape, DGA en charge des RH de la commune, arrivé en septembre 2009.

A l'issue de ces échanges animés et constructifs, 100 grands engagements sont pris et deviennent, ipso facto, la colonne vertébrale du programme municipal de la mandature. Moins d'un an après ce premier contact avec la population et en s'appuyant sur l'engagement « d'améliorer le service public local », la municipalité lance alors les premières

Assises du personnel, une démarche d'échanges et d'écoute active, ponctuée de multiples rencontres avec les agents autour de thématiques telles que l'adaptation du service public, les conditions de travail ou les relations internes... « Les débats furent parfois rudes, mais professionnels et d'une grande franchise », souligne Francis Le Pape.

21 OBJECTIFS

Les ateliers qui suivent ces Assises proposent alors plus de 350 idées d'améliorations, retravaillées et synthétisées par l'encadrement au grand complet. La municipalité et la direction générale présentent alors dans la foulée, le fruit de ces travaux : 21 décisions - 21 objectifs à atteindre avant la fin de la mandature. « Le travail en commun a permis de veiller à ce que ces engagements soient à la fois concrets, lisibles et atteignables dans les temps », précise Francis Le Pape.

Les 21 décisions ? Riches et diverses. Depuis le regroupement des services en 2014 (déménagement), jusqu'à la modernisation de l'administration (e-administration, intranet, bornes numériques...), les relations avec les usagers, en passant par des thématiques RH (mobilité interne, formation des cadres au management,...) ou la lutte contre les risques psychosociaux. Elles ont toutes, en

commun, de réaffirmer la nécessité de privilégier le travail d'équipe, le respect dans les relations sociales et des modes de communication en interne (de la signalétique interne au contenu éditorial du journal) en passant par l'élaboration d'une nouvelle formule de l'accueil pour les nouveaux agents.

UN OBSERVATOIRE DES DÉCISIONS

Un *Observatoire des décisions*, composé d'agents de la collectivité, suit, par ailleurs, en toute transparence, la mise en œuvre des 21 décisions, à travers des rencontres régulières avec les pilotes. Créé mi-janvier 2011, ce collectif a déjà rendu ses observations à l'ensemble des agents le 23 juin dernier. D'autres points d'étape ont lieu régulièrement avec la direction générale. « Cette démarche est, en soi, une mini-révolution, reconnaît Francis Le Pape. Le service public doit constamment s'adapter aux attentes de la population. Les agents l'ont bien compris et on été moteurs de ce changement. »

Cette modernisation s'appuie à la fois sur les 21 décisions, mais aussi sur des réflexions autour de l'organisation des services, comme la réorganisation du service de nettoyage urbain ou le rapprochement de la ville avec une intercommunalité. « Notre priorité à tous est d'être toujours dans l'écoute des



FRANCIS LE PAPE,
DGA CHARGÉ DES RH
DE SAINT-OUEN

« **Aucun projet d'envergure ne pourra se faire désormais sans le recours à ce type de processus. Les Assises du personnel ont démontré, pour ceux qui en doutaient encore, tout l'intérêt de faire appel à l'intelligence collective.** »

RTICIPATIVE AVEC LES AGENTS

besoins et des attentes des Audoniens », souligne Francis Le Pape.

Clé de voûte de ces 21 décisions, la *Charte des valeurs pour travailler ensemble* s'inspire d'expériences tirées d'autres collectivités. Elle a pour objectif d'indiquer les valeurs portées par la collectivité et de devenir un document de référence afin d'améliorer les relations au travail entre les agents ou entre les services. « *Sa rédaction est le fruit d'un travail participatif avec les organisations syndicales, les représentants du CTP, mais aussi avec les agents, consultés via le journal interne* », pointe Francis Lepape. Sans aucun doute, les Assises ont généré de nouveaux modes de travail. « *Aucun projet d'envergure ne pourra se faire désormais sans le recours à ce type de processus*, confie Francis Le Pape. *Les Assises du personnel ont démontré, pour ceux qui en doutaient encore, tout l'intérêt de faire appel à l'intelligence collective.* » Fort de la réussite de cette expérience, la mairie de Saint-Ouen a déjà en ligne de mire une deuxième édition de ces Assises, dès 2013.

Associer 1 600 agents à l'engagement de faire évoluer la qualité du service public.

« Quelques mois après les élections de 2008, la municipalité est retournée devant les habitants pour enrichir le projet de ville. Cent engagements ont été pris par les élus devant la population, dont la modernisation du service public local. Ces rencontres nous ont convaincu de la nécessité de construire des espaces de dialogue et de concertation. C'est donc tout naturellement que nous avons souhaité associer les 1 600 agents de la commune à cet engagement. Qui mieux que les hommes et les femmes, acteurs du service public au quotidien, peuvent s'exprimer et faire des propositions pour le faire évoluer ? Améliorer la qualité du service public est une façon d'en démontrer son efficacité. *Ces Assises du personnel* – six rencontres en tout – ont été le théâtre d'échanges parfois vifs, mais toujours enrichissants et professionnels. Elles se sont articulées autour de débats avec les élus et la direction générale, suivis d'un travail en ateliers. Plus de 360 propositions ont été traduites en 21 décisions présentées devant le personnel au terme de la démarche, dont la *Charte des valeurs pour travailler ensemble*. Les échanges tout au long des Assises avaient clairement mis en évidence le besoin d'écrire noir sur blanc les valeurs qui composent notre organisation, mais aussi les règles indispensables, quel que soit le niveau hiérarchique, qu'il faut adopter avec ses collègues au quotidien. Les agents ont prouvé qu'ils pouvaient – qu'ils voulaient – être force de propositions, dans l'intérêt du service public local. Pour moi, adjointe déléguée au personnel, cette nouvelle façon de concevoir le dialogue social et de faire appel à l'intelligence collective a été une réussite, et une boussole à suivre ! »



NICOLE AMEDRO,
MAIRE-ADJOINTE
DÉLÉGUÉE AU
PERSONNEL

LE CIG ET LA CRAMIF RECONDUISENT UNE CONVENTION DE PARTENARIAT

Le 23 janvier dernier, le CIG et la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France ont reconduit leur partenariat pour une durée de trois ans.

Le CIG et la CRAMIF se sont engagés, depuis 2007, par convention, à mettre en commun leurs compétences, leurs savoir-faire et leurs moyens au service de la préservation de la santé des agents des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne.

Pour les 3 années à venir, et dans la continuité du programme déjà engagé lors de la 1^{ère} convention, les actions porteront sur le risque

routier professionnel, les cancers d'origine professionnelle, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, les risques biologiques.

Elles porteront aussi sur des enjeux majeurs, comme le maintien dans l'emploi des agents, les risques liés à l'activité de collecte des déchets ménagers que ce soit pour les agents des collectivités territoriales ou le personnel des entreprises prestataires, les risques liés aux activités de bâtiment et de travaux publics, que ce soit là aussi pour les agents des collectivités territoriales ou le personnel des entreprises prestataires.

Ce partenariat pourra également porter sur tout autre thème du champ de la prévention des risques professionnels.

LUNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC PARIS MÉTROPOLE

Une convention de partenariat entre le CIG et le Syndicat mixte Paris Métropole a été signée pour une durée d'un an, renouvelable deux fois, par les présidents des deux établissements le 23 janvier 2012 dans les locaux du CIG, à Pantin.

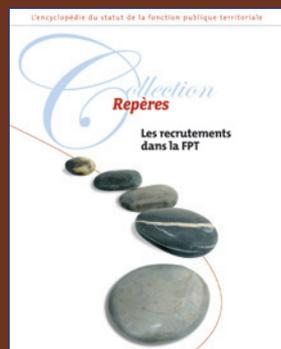
Pour Paris Métropole, qui est affilié au CIG depuis le 1^{er} juillet 2010, il s'agit de bénéficier d'un accompagnement supplémentaire, adapté à sa phase de développement en matière de GRH, notamment dans le domaine de la gestion de la paie et la réalisation des actes individuels liés à la carrière des agents.



À REMPLIR AVANT LE 31 MARS

D'ici 2013, toutes les collectivités et les établissements devront avoir adopté l'entretien professionnel en lieu et place de la notation (cf. article p. 7). Un questionnaire est en ligne sur le site Extranet Ressources en annexe de la circulaire du 13 décembre 2011 (onglet CAP) et va être envoyé par courrier courant février. Objectif : élaborer un programme répondant aux attentes du plus grand nombre dans le cadre de l'organisation de nouvelles rencontres de gestionnaires en 2012 sur ce thème. Il convient d'y répondre avant le 31 mars 2012.

LES RECRUTEMENTS DANS LA FPT



Si l'entrée dans la fonction publique territoriale (1 771 000 agents, soit plus du tiers de la fonction publique française) s'effectue en principe par concours afin de respecter les principes d'égalité d'accès aux emplois publics et de transparence, force est de constater que les exceptions à ce mode de recrutement se multiplient.

« Près de 30 % des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale sont des agents contractuels. La diversité des procédés de recrutement est une caractéristique de la fonction publique territoriale », écrit Edith Vaure, l'auteure du livre (dans l'excellente Collection Repères), par ailleurs responsable du service population à la ville de Blagnac. Définition des besoins, mise en œuvre et procédés de recrutement, cas des non-titulaires, transfert de personnels, l'ensemble des étapes du recrutement est observé à la loupe dans cet ouvrage au style fluide et éminemment pédagogique.

Les Recrutements dans la Fonction Publique Territoriale, Edith Vaure, Editions Territorial, 2011.

AGENDA

6, 20 et 27

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE 10

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

13,14 et 16

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNEL- THÈME : « LES CUMULS D'ACTIVITÉ : LES MODIFICATIONS APPORTÉES AU DÉCRET N°2007-658 DU 2 MAI 2007 DEPUIS 2011 »

14

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

28

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

29

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. A ET B

5 mars 2012

↳ CONSEIL D'ADMINISTRATION

5, 12, 19 et 26

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

5 au 9

↳ EPREUVES ORALES DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'INGÉNIEUR, PROMOTION INTERNE

9 et 23

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

5 au 22

↳ EPREUVES ORALES, PRATIQUES OU FACULTATIVES DU CONCOURS SUR TITRES AVEC ÉPREUVE D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE 1^{ÈRE} CLASSE

14

↳ EPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{ÈRE} CLASSE

16

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

19, 20 et 22

↳ RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DU PERSONNEL THÈMES : ACTUALITÉ STATUTAIRE - LOI RELATIVE À L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE, DÉCRET RELATIF AU NOUVEAU STATUT PARTICULIER DU CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS, INSTAURATION DU JOUR DE CARENCE EN CAS DE MALADIE, DÉCRET RELATIF AUX COMITÉS TECHNIQUES ET COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES, CONGÉ SPÉCIAL, ...

26, 27 et 29

↳ RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DU PERSONNEL THÈME : « LE RAPPORT SUR L'ÉTAT DE LA COLLECTIVITÉ »

27

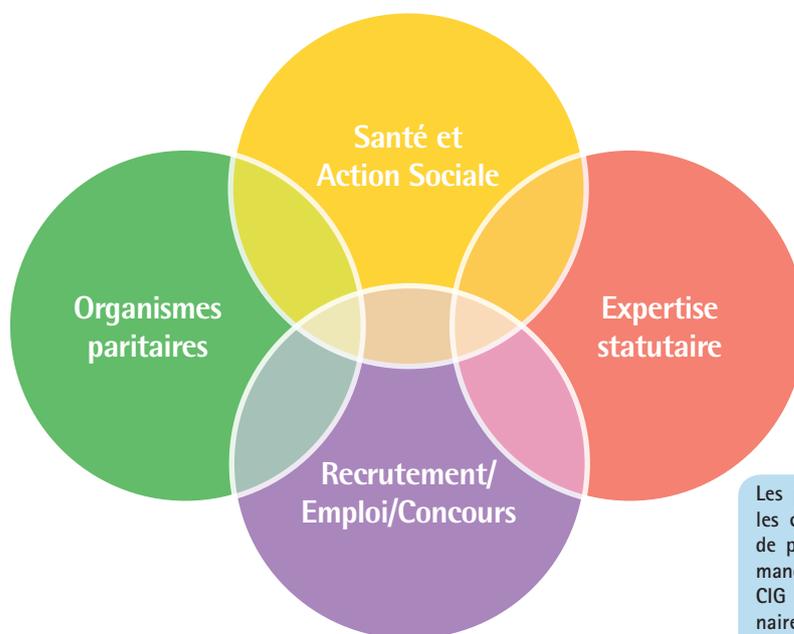
↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

28

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. A ET B

Des problématiques de GRH de plus en plus interdépendantes

Une 2^e réunion du groupe dit « d'utilisateurs » s'est déroulée au CIG en décembre dernier. Cette rencontre a permis d'apporter des premiers éléments de réponse aux attentes exprimées lors de la 1^{ère} réunion du groupe en juin 2011 et d'échanger sur des projets du CIG.



Les problématiques de GRH auxquelles les collectivités sont confrontées étant de plus en plus interconnectées et demandant une approche transversale, le CIG apporte des réponses pluridisciplinaires qui tiennent compte de toutes les dimensions de la gestion des ressources humaines.

LE CIG À L'ÉCOUTE DE SES AFFILIÉS, 2^E ÉPISODE...

La 2^e réunion du « groupe utilisateurs » composé de représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et des membres de la direction générale du CIG s'est tenue le 14 décembre dernier. Objectifs : apporter des premiers éléments de réponses aux problématiques identifiées lors de la première réunion du 23 juin 2011 (cf. collectivités n° 39) et échanger avec les participants sur des projets du CIG.

La direction générale du CIG a tout d'abord mis en exergue les ajustements de conventions et de calendriers effectués depuis la 1^{ère} réunion : introduction d'une fiche mission personnalisée dans des conventions types ; révision des calendriers des CAP en tenant mieux compte des contraintes des circuits internes des collectivités, des délais d'instruction, des volumes, des évolutions statutaires ; mise en place d'une séance supplémentaire pour les conseils de discipline de 1^{ère} instance en 2012 (22 séances au total).

UN RÔLE FÉDÉRATEUR

Un point a également été fait sur les réseaux professionnels qu'anime le CIG au niveau de la petite couronne. Comme l'avaient souligné les participants lors de la 1^{ère} réunion, il est important que le CIG maintienne et renforce son rôle fédérateur par l'intermédiaire de ces réseaux professionnels. La direction générale a donc réaffirmé l'importance accordée par le CIG à ces réseaux. Ainsi, en matière d'expertise statutaire et d'organismes paritaires, les réseaux des référents « discipline » et « retraite », celui des utilisateurs SNAPI, le groupe pilote CREP (compte rendu de l'entretien professionnel) et les Rencontres de gestionnaires continueront à être très actifs en 2012. Dans le domaine de la santé et de l'action sociale, les Journées Santé et Sécurité au Travail, les Rencontres ACMO, les Rendez-vous de la CRI, le réseau des médecins du travail, le Réseau des assistantes sociales du travail, le groupe sur le handicap, notamment psychique, resteront également dynamiques. Un projet d'observatoire des risques psychosociaux est par ailleurs prévu pour le 2^e semestre 2012. De même, en matière d'emploi, le groupe de travail

sur les indicateurs de performance et l'observatoire de l'emploi territorial poursuivront leurs activités.

Ensuite, les problématiques de GRH auxquelles les collectivités sont confrontées étant de plus en plus interconnectées et demandant une approche transversale, le CIG a rappelé que les réponses qu'il apporte tiennent compte de toutes les dimensions de la gestion des ressources humaines : le recrutement, l'emploi ; la santé et l'action sociale ; l'expertise statutaire ; le secrétariat des organismes paritaires.

DES APPROCHES PLURIDISCIPLINAIRES

Certaines des nouvelles missions optionnelles s'inscrivent dans cette perspective en adoptant des approches pluridisciplinaires : la prévention et la gestion des contentieux dans le domaine de la GRH, le conseil en organisation, l'entretien professionnel. Le contrat cadre de protection sociale, la consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL, ainsi que la gestion des dossiers de validation de services CNRACL sont trois autres missions récemment proposées**.

Enfin, un projet de « mission indemnisation chômage : calcul et gestion des allocations » a été présenté aux membres du groupe et va faire l'objet d'une enquête auprès de l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

* 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, et d'établissements publics, et les cinq membres de la direction générale du CIG.

** Consulter les sites Extranet et Internet du CIG, ainsi que les numéros de Collectivités n° 39 et 40.

CHRISTIAN HERVY

MAIRE DE CHEVILLY-LARUE, CONSEILLER GÉNÉRAL
DU VAL-DE-MARNE

QU'EST-CE QUI CARACTÉRISE SELON VOUS CHEVILLY-LARUE ?

C'est une ville à taille humaine, agréable à vivre, qui offre un service public de proximité et de grande qualité. Notre commune est également une ville solidaire qui développe son action en direction des jeunes, des familles, notamment les plus défavorisées, des retraités, et s'engage dans la coopération décentralisée. Par ailleurs, la ville est labellisée « Ville amie des enfants » et a fait du développement durable un axe exemplaire de l'action municipale, à l'image de l'Agenda 21 qu'elle a adopté en 2011. Notre commune a la particularité de n'avoir à ce jour procédé à aucun transfert de compétences, ce qui, en matière RH, lui permet de compter une grande diversité de métiers.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

L'implication du personnel municipal est l'élément indispensable à la qualité du service public local. J'y attache une très grande importance, ce qui explique que ce secteur me soit directement rattaché. L'objectif principal est d'utiliser tous les outils à notre disposition pour que nos agents soient sur le bon poste au bon moment et qu'ils soient motivés pour rendre le meilleur service à la population. Je suis particulièrement attaché à l'épanouissement et au bien-être au travail de nos agents et suis très attentif à ceux qui sont en situation fragile et/ou qui ont les plus bas revenus. C'est ainsi que nous avons pris ces dernières années plusieurs mesures d'amélioration des régimes indemnitaires (mis en place avant la parution des textes), que nous participons aux mutuelles des agents (depuis mai 2011) et que nous avons recruté une assistante sociale qui se consacre au personnel. Nous avons, par ailleurs, instauré un dispositif de compte-épargne-temps. Nous menons également une politique de formation très active depuis plusieurs années, notamment en matière d'hygiène et sécurité des agents à la suite de l'élaboration de notre document unique.

LA VILLE DE CHEVILLY-LARUE EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS 1^{ER} JANVIER 2002. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Deux mots caractérisent, selon nous, le CIG : professionnalisme et compétence. Ce dernier est aujourd'hui un interlocuteur indispensable en matière de veille juridique, que ce soit par les rencontres de gestionnaires ou par son service SVP Statut auquel nous faisons régulièrement appel.

LE CIG VIENT DE CRÉER DE NOUVELLES PRESTATIONS OPTIONNELLES* QUE PENSEZ-VOUS DE CES INITIATIVES ? SONT-ELLES SUSCEPTIBLES DE VOUS INTÉRESSER ?

L'un des atouts du CIG est d'être à l'écoute des collectivités et d'être réactif face à leurs besoins. Ces prestations correspondent bien à nos préoccupations actuelles en matière de ressources humaines. Sur certains de ces points, nous avons la chance de disposer des ressources internes suffisantes et



CHRISTIAN HERVY
MAIRE DE CHEVILLY-LARUE, CONSEILLER
GÉNÉRAL DU VAL-DE-MARNE

« L'IMPLICATION
DU PERSONNEL
MUNICIPAL EST
L'ÉLÉMENT INDIS-
PENSABLE À
LA QUALITÉ DU
SERVICE PUBLIC
LOCAL. »

certaines de ces questions sont bien avancées, comme le travail sur le passage à l'entretien professionnel traité dans le cadre des ateliers de partage de la fonction RH. Mais il est tout à fait possible que nous fassions appel dans les mois ou les années à venir au CIG sur un ou plusieurs de ces points.

CHEVILLY-LARUE BÉNÉFICIE DE LA MISSION OPTIONNELLE DE PRÉVENTION, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL. QUE PENSEZ-VOUS DE LA QUALITÉ DE CES PRESTATIONS ?

Cette prestation est intéressante car elle permet de bénéficier du regard de professionnels sur les conditions de travail que nous offrons à nos agents. Nous avons, dès cette année, diversifié notre partenariat avec le CIG en organisant avec votre conseillère en prévention deux demi-journées de sensibilisation au port des équipements de protections individuels. Ces journées ont été très appréciées des agents car elles ont été préparées en étroite collaboration entre l'intervenante du CIG et nos encadrants de terrain permettant ainsi de caler l'intervention à nos besoins. Cette action sera reconduite en 2012 sur d'autres services.

VOS GESTIONNAIRES DU PERSONNEL UTILISENT L'ASSISTANCE JURIDIQUE STATUTAIRE, SVP STATUT, LES PUBLICATIONS, PARTICIPENT AUX « RENCONTRES DES GESTIONNAIRES ». QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR CES PRESTATIONS ?

Ces prestations sont de très bonne qualité. Elles nous apportent une grande sécurité en matière juridique. Face à la profusion actuelle de textes, nous ne sommes pas à l'abri d'en avoir « raté » un. Les rencontres régulières avec le CIG permettent de nous sécuriser. Ce sont également des moments d'écoute par le CIG de nos préoccupations sur l'application de telle ou telle disposition qu'il fait ensuite remonter au législateur.

* Relatives à la prévention et à la gestion des contentieux liés à la gestion des ressources humaines, à la gestion des dossiers de validation de services, à la consultation personnalisée des droits à la retraite CNRACL, au conseil en organisation et à l'accompagnement pour le passage à l'entretien professionnel.

VILLE DE CHEVILLY-LARUE

- 18 797 habitants
- 532 agents
- www.ville-chevilly-larue.fr

SE PRÉPARER À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

D'ici 2013, toutes les collectivités et les établissements publics devront avoir adopté l'entretien professionnel en lieu et place de la notation. Le CIG accompagne donc les collectivités depuis 2010 – date de la 1^{ère} année de l'expérimentation lancée par le gouvernement – pour que cette transition se déroule sans difficulté. Explications...

Afin que la mise en place – inéluctable – de l'entretien professionnel s'effectue dans des conditions optimales, le CIG petite couronne a élaboré tout un dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne. Rappelons en effet que, sauf modification législative, l'année prochaine, la notation sera remplacée par l'entretien professionnel, conformément à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Pour le moment, la démarche est en cours d'expérimentation depuis 2010 pour les collectivités qui le souhaitent. A ce jour, seule une trentaine de collectivités et établissements de la petite couronne ont sauté le pas, adoptant, par délibération, définitivement l'entretien professionnel. Mais toutes les collectivités devront mettre en place ce nouveau mode d'évaluation professionnelle des agents à court terme.

DES RENDEZ-VOUS PERSONNALISÉS

Le CIG s'est donc mobilisé dès 2010 sur ce sujet et poursuit dans cette voie. Ainsi, un questionnaire est actuellement en ligne sur le site Extranet Ressources en annexe à la circulaire du 13 décembre 2011 (onglet CAP) et va être envoyé par courrier courant février. Objectif : élaborer un programme répondant aux attentes du plus grand nombre dans le cadre de l'organisation de nouvelles rencontres de gestionnaires en 2012 sur ce thème. La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires se tient également à la disposition de toutes les collectivités de la petite couronne pour les aider et les conseiller dans le domaine réglementaire de l'entretien professionnel, dans le cadre de rendez-vous personnalisés. Par ailleurs, la direction de l'emploi via son service de conseil en GPEEC propose une mission optionnelle d'accompagnement méthodologique sur mesure des dispositifs d'évaluation annuelle. Cette mission permet notamment de formaliser des outils adaptés de l'entretien professionnel :

fiches de postes, critères d'évaluation, fiches de compte-rendu d'entretien professionnel...

UN GUIDE MODE D'EMPLOI

En support à cette prestation, les consultantes 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.

Bien entendu, la banque de données sur le personnel BIP, les publications statutaires, les experts de SVP Statut, ainsi que les documents téléchargeables sur l'Extranet Ressources (modèles de fiche-type pour le compte-rendu de l'entre-

tien professionnel, de lettre de convocation, de demande de révision du compte-rendu, guide pour le déroulé de l'entretien professionnel...) constituent d'autres aides précieuses.

Enfin, comme une copie du compte-rendu de l'entretien professionnel doit être communiquée au CIG à l'occasion de trois événements – avancement de grade, promotion interne, demande de révision (soumise à l'avis de la CAP) –, une solution de transmission dématérialisée a été mise en place via un module dans l'application SNAPI-CAP. Une solution informatique plus performante devrait être opérationnelle d'ici la fin du premier semestre afin que les collectivités disposent d'une modalité complémentaire qui évite de numériser les comptes-rendus.



La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires peut, dans le cadre de rendez-vous personnalisés sur l'entretien professionnel, recevoir des représentants des collectivités ou des établissements ou se déplacer.

POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION OU PRISE DE RENDEZ-VOUS

Noira Guilloux,

Service du secrétariat des CAP et du CTP

Tél. : 01 56 96 81 70 - n.guilloux@cig929394.fr

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

→ ASSISTANTE MATERNELLE – CONGÉ PARENTAL

Une assistante maternelle employée par une collectivité territoriale peut-elle bénéficier d'un congé parental ?

OUI, sous certaines conditions. Les assistants maternels employés par les collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Toutefois, en raison du caractère spécifique de leur activité, les dispositions réglementaires qui leur sont applicables sont fixées par le code de l'action sociale et des familles. Aux termes de l'article R.422-12 dudit code, l'assistante ou l'assistant maternel employé de manière continue qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a droit, sur sa demande, à un congé parental. Pour l'appréciation de cette durée de service continu, l'assistant maternel ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe. Si ces conditions sont remplies, le congé parental est accordé de droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande de l'agent, dans les conditions prévues par l'article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par les articles R.422-12 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

RÉFÉRENCES :

- *Articles R.422-12 à R. 422-19 du code de l'action sociale et des familles.*
- *Article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*

→ HEURES SUPPLÉMENTAIRES – REPOS COMPENSATEUR

Le temps de récupération accordé à un agent qui effectue des heures supplémentaires de nuit peut-il être égal à la durée des travaux supplémentaires effectués ?

OUI. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail, le travail supplémentaire accompli entre 22 heures et 7 heures étant considéré comme du travail supplémentaire de nuit. La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève, en effet, du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Lorsque la compensation de ces heures est réalisée par du temps de récupération, celui-ci peut être égal à la durée des travaux supplémentaires effectués, qu'il s'agisse de travaux réalisés pendant les horaires normaux, la nuit, les dimanches ou les jours fériés. Toutefois, comme le précise une circulaire ministérielle du 11 octobre 2002, une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération (majoration de 100 % pour les heures effectuées de nuit et des deux tiers pour celles effectuées un dimanche ou un jour férié).

RÉFÉRENCES :

- *Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.*
- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.*
- *Circulaire du 11 octobre 2002 du ministère de l'intérieur relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.*



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