



grh

COLOMBES CAPITALISE SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

p. 2-3



LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

Les dispositions de la loi du 12 mars dernier, qui a pour principale ambition de lutter contre la précarité dans la fonction publique, sont pour le moins nombreuses et complexes.

J'ai donc demandé aux services du CIG qu'un dispositif adapté soit mis en place rapidement pour vous accompagner dans le décryptage et l'application de cette loi.

Nous poursuivons notre travail d'analyse, d'explication, d'accompagnement et d'information, et nous ajusterons les calendriers des différents événements (CAP, Rencontres...), au rythme de la parution des décrets d'application à venir.

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 rencontre
MICHEL TEULET, MAIRE DE GAGNY,
CONSEILLER GÉNÉRAL DE SEINE-SAINT-DENIS,
PRÉSIDENT DE L'AMIF

6 enjeux
LOI DU 12 MARS 2012 : LE CIG
ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS
DANS SA MISE EN ŒUVRE

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES



A Colombes,
40 % du
régime
indemnitaires
est en part
variable.

COLOMBES CAPITALISE SUR L'ENTR

Soucieuse d'optimiser son régime indemnitaire, la mairie de Colombes a adopté un nouveau système mêlant mise en place de l'entretien d'évaluation et revalorisation salariale.

En 2011, la direction des ressources humaines de la ville de Colombes (85 000 habitants, 2 000 agents) dans les Hauts-de-Seine n'a guère eu le loisir de chômer. « Nous avons réformé de fond en comble le régime indemnitaire et mis en place les premiers entretiens professionnels d'évaluation. Un travail de titan, mais nous sommes particulièrement satisfaits du résultat », se réjouit Pierre-Henri Thomazo, le DRH de la commune, arrivé en 2010. A fin 2011, 90 % des agents ont été évalué. Bref, un quasi sans-faute.

A L'ORIGINE, UN CONSTAT

A l'origine de la démarche, le constat dressé par le directeur général des services, Patrick Scherman, arrivé « dans les bagages » du maire Philippe Sarre, élu en 2008. « L'administration précédente avait mis en place un régime indemnitaire non transparent, dénué de règles claires. Du coup, les suspicions et les jalousies étaient monnaie courante », estime ce dernier.

La nouvelle administration élabore alors, dès 2009, un projet liant entretien professionnel et régime indemnitaire. Le décret du 29 juin 2010 permettant aux collectivités qui le souhaitaient de mettre en place un entretien professionnel en lieu et place de la notation annuelle a donné encore davantage

de poids au projet. « Une façon de valoriser véritablement le travail effectué par les agents », précise Patrick Scherman.

Le challenge est aussi exaltant que complexe : parvenir en un an à convaincre les agents et les partenaires sociaux (partagés sur le sujet) de basculer dans un nouveau modèle. Première étape de la fusée : la mise en place de groupes de travail (composés d'agents et d'encadrants) chargés d'élaborer les fameuses grilles d'évaluation. « Pour ce faire, nous nous sommes inspirés des modèles réalisés par le CIG petite couronne », souligne Pierre-Henri Thomazo. Une fois ces grilles rédigées, un livret d'évaluation – à destination des évaluateurs mais aussi des futurs évalués – est élaboré par la DRH. « Les 250 futurs évaluateurs ont été formés en une vingtaine de

jours. Chaque groupe d'évaluateurs (une quinzaine par groupe) a suivi deux jours de formation avec l'aide des consultants du CNFPT », précise ce dernier.

LE N+1 EST L'ÉVALUATEUR

L'évaluation proprement dite pouvait enfin commencer. « Nous avons rappelé à l'ensemble des agents, comme le prévoit le décret, que l'évaluateur ne pouvait être que le n+1 et non, comme auparavant, le n+2 ou n+3, ce qui n'exclut pas pour autant ces derniers de l'évaluation globale de l'agent », rappelle Patrick Scherman. Sur un plan technique, l'outil utilisé fut un logiciel spécifique,

Selon Patrick Scherman, DGS de Colombes, le projet liant entretien d'évaluation et régime indemnitaire est « Une façon de valoriser véritablement le travail effectué par les agents. »



PATRICK SCHERMAN,
DGS DE COLOMBES



Les ressources humaines, une priorité à Colombes

« La mairie de Colombes emploie environ 2 000 agents. Depuis 2008, la municipalité a fait de la politique RH une de ses priorités. Notre souhait est que chacun se sente bien dans son poste de travail, que chaque agent soit reconnu pour l'investissement qu'il apporte au bon fonctionnement du service public local. Malgré le contexte budgétaire très tendu, nous nous efforçons, autant que possible, d'améliorer les conditions de travail du personnel communal en travaillant sur plusieurs axes.

Dans un premier temps, nous avons souhaité fixer un cadre pour le régime indemnitaire en harmonisant les modalités d'octroi de ce dernier et en créant un dispositif novateur qui permet de mieux prendre en compte l'implication des agents. Aujourd'hui, nous disposons d'un outil qui garantit la transparence et l'équité. La mise en place de l'entretien professionnel d'évaluation contribue également à l'amélioration des relations de travail entre les agents et leur hiérarchie directe, valorisant en cela le rôle des managers de proximité.

Au-delà de ces aspects managériaux, la collectivité a renforcé son service santé et sécurité au travail par le recrutement d'un ingénieur-conseiller prévention ainsi que par celui d'une psychologue du travail, ce qui nous a permis de poursuivre et développer un travail de fond, en collaboration avec les partenaires sociaux, sur les risques psychosociaux.

Enfin, depuis plusieurs années, une action est menée concernant la mobilité interne et, plus spécifiquement, sur la situation des agents qui se trouvent en situation de reclassement médical pour inaptitude physique. Au sein de la DRH, une cellule spécifique travaille sur le sujet et une action pluridisciplinaire est conduite afin d'associer les différents acteurs concernés par cette problématique pour tenter de répondre au mieux, dans l'intérêt des agents concernés et des services communaux, à cette question sensible qui devient de plus en plus prégnante. »



BERNARD DANILO,
ADJOINT AU
MAIRE DÉLÉGUÉ
AU PERSONNEL
COMMUNAL DE
COLOMBES

ETIEN PROFESSIONNEL

en provenance, ironie de l'histoire, du secteur privé et reparamétré pour les besoins de la mairie de Colombes. « *Son ergonomie et sa facilité d'utilisation ont été appréciées par les managers* », précise Pierre-Henri Thomazo.

LES VERTUS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Parmi les nombreuses vertus de l'entretien professionnel – outil de management, responsabilisation de l'encadrement de proximité, optimisation du plan de formation et de la politique interne de mobilité –, Patrick Scherman pointe la possibilité, désormais, d'utiliser et donc d'exploiter à l'avenir, les données recueillies, au profit des parcours professionnels des agents. « *Autrefois, avec la notation, nous n'utilisions qu'une très faible partie de ces dernières.* » La démarche ambitieuse mise en œuvre par l'administration s'est également assortie d'une amélioration du régime indemnitaire, outre la mise en œuvre de règles claires dans son fonctionnement. « *Nous avons utilisé une enveloppe budgétaire supplémentaire de 400 000 euros pour refondre le nouveau système. Le coût s'élève à 1 million sur 3 années : 2011, 2012 et 2013* », note Pierre-Henri Thomazo. Concrètement, aujourd'hui, 60 % du régime indemnitaire des agents est considéré

comme « fixe », la part variable s'exerçant sur les 40 % restant. Un agent qui donne satisfaction touchera quasi mécaniquement 50 % de ces 40 %. Le reste relèvera de l'implication dans les fonctions ou de la qualité du service rendu.

DES GRILLES D'ÉVALUATION NON FIGÉES

« *Cette notion de part variable représente également un argument pour recruter des nouveaux talents* », poursuit le DRH.

La direction de la collectivité a, par ailleurs, souhaité, ne pas figer les grilles d'évaluation. Celles-ci feront l'objet de modifications si nécessaires. « *Des groupes de travail se sont déjà réunis pour modifier différents aspects. Notamment pour certains de nos agents de catégorie C qui souhaitent davantage mettre l'accent sur leur métier. Pourquoi ne pas envisager d'élaborer des items spécifiques pour certaines catégories de personnels fortement représentées dans notre collectivité comme les animateurs ou les agents d'entretien ?* », s'interroge Patrick Scherman.

Dans la foulée de cette démarche ambitieuse autour de l'entretien professionnel et du régime indemnitaire, la direction générale et les élus vont soumettre à leurs agents un vaste projet d'administration autour des valeurs et de la qualité de service auprès des administrés.

AGENDA

10 mai 2012

↳ SALON DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE, DU SOCIAL ET DE LA SANTÉ

11 et 25

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

14 et 21

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

14,15 et 16

↳ ÉPREUVES PRATIQUES ET ORALES DU CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE DE 1^{RE} CLASSE

15

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

21 au 24

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS EXTERNE SUR ÉPREUVES DE GARDIEN DE POLICE MUNICIPALE

29

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIE C

30

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

4, 11, 18 et 25 juin 2012

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

4 au 8

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{RE} CLASSE

8 et 22

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

11

↳ ÉPREUVES ÉCRITES FACULTATIVES DE LANGUE DU CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{RE} CLASSE

15 et 29

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

18

↳ CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIG

19

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

20 au 26

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS SUR TITRES D'ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF

26

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIE C

27

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

PROTECTION SOCIALE : LES GRANDES ÉTAPES À VENIR

Les collectivités peuvent désormais contribuer à la complémentaire santé et à la prévoyance de leurs agents. Attendu depuis près de 5 ans, le nouveau cadre réglementaire (décret 2011-1474 du 8 novembre 2011) permet aux employeurs de répondre à une demande forte des agents territoriaux. Ils peuvent opter soit pour la labellisation, soit pour la convention de participation.

Le CIG petite couronne a lancé une procédure de convention de participation pour la santé et pour la prévoyance. 150 collectivités et établissements, représentant plus de 90 000 agents territoriaux, lui ont donné mandat : sa capacité de négociation est donc appréciable.

- L'avis d'appel public à la concurrence a été lancé le 10 février dernier au JOUE, au BOAMP et le 17 février à l'Argus des assurances, après un avis favorable du CTP général, placé auprès du CIG ;
- La commission *ad hoc*, réunissant les organisations syndicales représentatives sur le territoire de la petite couronne, a été organisée le 26 mars 2012, afin de recueillir l'avis des représentants du personnel sur le cahier des charges ;
- Les offres ont été reçues le 23 avril ;
- Les auditions des candidats sont organisées pour la mi-mai ;
- La remise des offres finales aura lieu fin mai ;
- Le CTP général se réunira le 28 juin prochain pour donner un avis sur les offres ;
- L'attribution aura lieu lors du conseil d'administration du CIG du 10 septembre 2012 ;
- L'information aux collectivités est programmée pour les 28 septembre et 5, 11, 15 et 22 octobre, afin de leur permettre de nourrir leur dialogue social et de préparer les délibérations dès que possible ;
- Les collectivités de plus de 50 agents devront consulter leur CTP pour le choix entre labellisation et convention de participation, et concernant le montant de leur participation ;
- Toutes les collectivités souhaitant participer à la protection sociale complémentaire devront délibérer en mentionnant le choix de la procédure et le montant de leur participation en montant unitaire par agent ;
- Le démarrage des conventions de participation est prévu pour le 1^{er} janvier 2013.



« LA PRISE DE FONCTIONS : GUIDE À L'USAGE DES CADRES »

Vous réussissez un concours, mais, problème, vous êtes « issu du rang ». Vous voilà directeur, manager, chef de service, encadrant, et soudain, une appréhension vous saisit. Serais-je à la hauteur de ma mission ? Comment vais-je mener au mieux les projets des élus, satisfaire le citoyen/contribuable, bref gérer une organisation, un département, un service ? Dans ce petit livre, à l'écriture dynamique et ramassée, Jean-Paul Beucher, consultant et formateur en management, ne prétend pas vous livrer, sur un plateau, les recettes miracles pour devenir un cadre « parfait », mais distille conseils précieux et mises en garde : comment déterminer ses objectifs, conduire des réunions, gérer son temps, maîtriser sa communication, jongler avec la transversalité... Après la lecture de cet ouvrage pratique et malin, les « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être » et même « savoir faire faire », autrement dit les composantes essentielles de la panoplie du cadre territorial n'auront plus de secret pour vous...

La prise de fonctions : guide à l'usage des cadres, Jean-Paul Beucher, Editions Territorial, 2012.



HANDICAP : ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS

Le service handicap du CIG petite couronne accompagne les employeurs territoriaux sur plusieurs axes, dans le cadre d'une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) :

- Sensibilisation et information des acteurs ressources humaines,
 - Emploi, recrutement et accompagnement des travailleurs handicapés,
 - Reclassement et maintien dans l'emploi des agents en poste.
- A ce titre, le service handicap propose plusieurs services :
- Réalisation d'études ergonomiques,
 - Mobilisation des fonds,
 - Aide à la déclaration annuelle au FIPHFP,
 - Réponses à vos questions sur le handicap.

Contact : service handicap, tél. : 01 56 96 81 96

MICHEL TEULET

MAIRE DE GAGNY, CONSEILLER GÉNÉRAL DE SEINE-SAINT-DENIS, PRÉSIDENT DE L'AMIF

« LE CIG EST UN PARTENAIRE INDISPENSABLE AU QUOTIDIEN POUR LES RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES »



QU'EST-CE QUI CARACTÉRISE SELON VOUS LA VILLE DE GAGNY ?

Gagny est une ville à taille humaine et une ville d'équilibre où chacun doit pouvoir trouver sa place et les services qu'il recherche. Après les écoles et la jeunesse, nous privilégions l'espace public, avec un fleurissement qui nous vaut le panneau « 4 fleurs ». La culture y tient une grande part et nous accueillons dans notre théâtre municipal des spectateurs de 60 communes. Nos sportifs, jeunes et adultes, nous rapportent régulièrement des médailles et des titres au niveau national. La solidarité n'est pas un vain mot et la municipalité met tout en œuvre pour développer un tissu associatif particulièrement dynamique.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Outre le recrutement, la formation est un outil particulièrement important de valorisation des agents lorsqu'elle répond à une demande individuelle, mais aussi un instrument de management

lorsqu'une déficience peut être constatée dans le fonctionnement d'un service. Autre priorité : la mobilité. Nous faisons paraître régulièrement des vacances d'emploi en mobilité interne. Nous constituons une « CV-thèque » et un recueil des souhaits de mobilité permettant de mettre en adéquation besoins et compétences internes.

LA VILLE DE GAGNY EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 1989. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Le CIG est un partenaire indispensable au quotidien pour les responsables des ressources humaines en raison de la diversité de son expertise qui balaye l'ensemble des problématiques RH. Par exemple, dans le cadre de ses recrutements, la ville de Gagny fait publier la quasi-totalité de ses offres sur RDVemploi public et parvient à remplir cette mission avec succès.

Le CIG a su s'adapter aux nouveaux outils de gestion. Ainsi la mise en place d'un outil informatique de télétransmission, l'application SNAPI, représente un gain de temps, d'efficacité et une économie de papier substantielle dans tous les cas de saisine des Commissions Administratives Paritaires (promotion interne, avancement de grade, disponibilités, détachements,...).

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

Pourquoi pas ? Nous allons examiner attentivement ces offres. Cependant, malgré l'intérêt indéniable qu'elles peuvent avoir, ces prestations représentent un coût élevé pour la ville de Gagny qui doit optimiser la gestion de ses frais liés au personnel.

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 ?

Le CIG apporte une veille juridique à travers son service SVP Statut, ses publications et ses fiches en ligne ainsi que lors de réunions permettant de rassembler divers experts sur une problématique d'actualité et de recueillir le témoignage de collectivités. Ces échanges apportent à la fois des pistes de réflexion, d'améliorations à appor-

ter sur des services déjà existants. Le service des ressources humaines de la ville participe à ces diverses rencontres et fait participer l'encadrement ainsi que les gestionnaires afin de leur permettre une mise en situation sur des cas pratiques, ce qui participe à leur formation et à leur montée en compétences. Je porte un regard très positif sur ces initiatives.

PAR AILLEURS, VOUS ÊTES PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DES MAIRES DE L'ILE-DE-FRANCE (AMIF). A CE TITRE, QUELLES SONT VOS PRIORITÉS ?

La gestion des ressources humaines n'est pas le sujet le plus abordé au sein de l'AMIF car notre vocation n'est pas d'appréhender l'ensemble des problématiques auxquelles les maires sont confrontés, mais plutôt les problèmes qui sont propres aux élus de la région d'Ile-de-France. Je voudrais évoquer un sujet qui est, peut-être, plus présent dans notre région : celui des recrutements de certaines catégories d'agents municipaux. Il n'est pas rare que plusieurs communes se retrouvent en compétition pour le recrutement de cadres lorsqu'existe une certaine pénurie dans telle ou telle spécialité. Certains candidats n'hésitent pas, alors, à « faire monter les enchères ». La commune qui « l'emporte » est bien souvent celle dont la capacité financière lui permet d'attirer des cadres de qualité. Cette problématique ne manque pas d'interpeller les maires de notre région capitale.

* 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 GAGNY

- 38 088 habitants
- 809 agents
- www.ville-gagny.fr

LOI DU 12 MARS 2012 : LE CIG ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS DANS SA MISE EN ŒUVRE

Étape importante dans la lutte contre la précarité de nombreux agents, la loi du 12 mars 2012 est de celles qui nécessitent un long travail d'analyse, d'explication et d'adaptation. Pour accompagner les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, le CIG a mis en place tout un dispositif d'assistance.

Réagir vite, telle a été la volonté du CIG. Objectif : accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics dans le décodage et l'application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Cette loi entraîne d'importants changements en matière de gestion des ressources humaines. Relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique », elle égrène un impressionnant « inventaire à la Prévert » de dispositions.

Pour la FPT, les mesures concernent notamment les agents contractuels (lutte contre la précarité, amélioration de leurs conditions de travail, et nouveaux cas de recours aux agents non titulaires), l'emploi, la carrière et la mobilité.

ANALYSE, COMMENTAIRE, ACCOMPAGNEMENT ET INFORMATION

De nombreux décrets d'application restent à paraître, le CIG poursuivra son travail d'analyse, de commentaire, d'accompagnement et d'information au fur et à mesure de leur parution. Il ajustera également si nécessaire ses calendriers (CAP, Rencontres de gestionnaires...).

D'ores et déjà, le CIG a organisé une série de Rencontres de gestionnaires du personnel les 19, 20 et 22 mars auxquelles ont participé 300 personnes.

Les experts statutaires du service SVP Statut consacrent une grande partie de leur temps à répondre aux questions relatives aux dispositions de cette loi.

La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires a également assuré

des interventions personnalisées auprès des directions des ressources humaines dans quelques collectivités, à leur demande.

Cette direction travaille également avec la direction des systèmes d'information à l'adaptation de l'application SNAPI-CAP.

Du côté des publications, les experts statutaires ont procédé à de nombreuses mises à jour de la banque d'information sur le personnel (BIP). La prise en compte de la loi a conduit à la création ou à la modification de plus de 45 articles de loi dans la rubrique « Textes ». Dans la rubrique « Fiches pratiques », une quarantaine de fiches et une quarantaine de textes qui leur sont rattachés ont également été actualisées, et deux fiches ont été créées.

Mais ce n'est pas tout : fin avril, le numéro de la revue mensuelle *Les Informations Administratives et Juridiques* a consacré un dossier complet à cette loi. Les trois volumes du *Répertoire des carrières territoriales* ont également été actualisés, notamment en ce qui concerne les règles de détachement.

De nombreux décrets d'application restent à paraître, le CIG poursuivra son travail d'analyse, de commentaire, d'accompagnement et d'information au fur et à mesure de leur parution. Il ajustera également si nécessaire ses calendriers (CAP, Rencontres de gestionnaires...).

Le CIG est appelé à jouer un rôle important dans « les modes dérogatoires d'accès à l'emploi de titulaire pour lutter contre la précarité ». La loi en prévoit trois : les sélections professionnelles, les concours réservés, les recrutements réservés pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

C'est une commission dite d'évaluation professionnelle qui se chargera des sélections professionnelles. Cette commission sera placée au niveau de la collectivité ou, par convention, au niveau du CIG. Dans le premier cas, la présidence sera assurée par l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désignera. Dans l'autre cas, c'est le président du CIG ou la personne qu'il désignera qui remplira cette fonction.

UNE PERSONNALITÉ QUALIFIÉE DÉSIGNÉE PAR LE PRÉSIDENT DU CIG

Quoi qu'il en soit, que la commission soit placée ou non auprès du CIG, une personnalité qualifiée sera désignée par le président du CIG (personnalité obligatoirement extérieure à la collectivité ou l'établissement qui recrute).

La commission comprendra également un fonctionnaire. Ce dernier sera d'une catégorie au moins égale à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (dans le respect des grades des cadres d'emplois ouverts par ce mode d'accès), ce membre pouvant changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents. Le fonctionnaire viendra de la collectivité ou de l'établissement concerné, ou à défaut, d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.

Le rôle de la commission ? Procéder à l'audition des candidats, rendre un avis sur leur

aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès, et établir une liste des agents aptes à être intégrés, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique, et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement. Rappelons que la titularisation de l'agent interviendra après une période de stage.

Pour les 3 modes dérogatoires d'accès à la titularisation, le dispositif comporte 3 étapes. Dans un premier temps, des décrets d'application détermineront les cadres d'emplois et les grades de la FPT accessibles ; les modalités selon lesquelles seront définis, pour chaque candidat, le ou les cadres d'emplois accessibles ; le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade ; les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois. Dans un deuxième temps, la loi prévoit la présentation au CTP du recensement des agents éligibles et du programme pluriannuel de la collectivité (en tenant compte de ses besoins et dans un délai de 3 mois suivant la parution des décrets). Et enfin, l'organe délibérant devra approuver le programme pluriannuel d'accès à l'emploi de titulaire avant sa mise en œuvre par décision de l'autorité territoriale.

« C'est une commission qui se chargera des sélections professionnelles, d'ailleurs dénommée commission d'évaluation professionnelle.

Cette commission sera placée au niveau de la collectivité ou, par convention, au niveau du CIG. »

En ce qui concerne les concours réservés, les décrets fixeront les cadres d'emplois, les programmes et les modalités de déroulement des concours.

Certaines dispositions relatives à l'emploi, la carrière et la mobilité touchent le monde territorial et le CIG.

- Dans le registre de l'égalité professionnelle hommes/femmes, la loi impose l'application de quotas à hauteur de 40 % notamment dans la composition des CAP, à compter du premier renouvellement postérieur au 31 décembre 2013.
- La publicité des vacances d'emploi est tou-

jours obligatoire, sauf pour les « emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. » Les vacances d'emploi devront dorénavant comporter le motif et la description du poste à pourvoir. L'application RDVemploipublic sera adaptée en conséquence.

- Les modalités de promotion interne aux cadres d'emplois d'administrateur et d'ingénieur en chef sont modifiées : la loi prévoit que lorsque le statut particulier des ingénieurs aura été scindé en deux – ingénieur et ingénieur en chef –, le président du CNFPT deviendra compétent pour établir et publier, après examen professionnelle, les listes d'aptitude de promotion interne pour les administrateurs et les ingénieurs en chef. Le CIG conserve la promotion interne des conservateurs.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » entraîne d'importants changements en matière de gestion des ressources humaines.



« Photo Sénat » Sénat.

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

→ ACCIDENT DE SERVICE – FONCTIONNAIRE RETRAITÉ

Les honoraires et frais médicaux liés à un accident de service doivent-ils être remboursés à un fonctionnaire même après sa radiation des cadres pour mise à la retraite ?

OUI. Aux termes du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 12 mars 2012, le fonctionnaire a droit, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. La loi du 12 mars 2012 entérine ainsi la position adoptée par le Conseil d'Etat, dans un avis du 1^{er} mars 2012. Le principe selon lequel l'administration doit garantir ses agents contre les dommages qu'ils peuvent subir dans l'accomplissement de leur service s'applique, en effet, également aux agents qui ne sont plus en activité. La collectivité ou l'établissement territorial employeur à la date de l'accident ou au cours de la période à laquelle se rattache la maladie professionnelle est donc tenue de prendre en charge les honoraires et les frais exposés à ce titre postérieurement à la mise à la retraite des agents concernés. L'autorité territoriale effectue, pour toute demande, la vérification matérielle des dépenses, ainsi que l'examen de leur utilité et de leur lien avec l'accident ou la maladie, dont la preuve doit être apportée par le fonctionnaire.

RÉFÉRENCES :

- Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Conseil d'Etat, avis du 1^{er} mars 2012, Mme C., req n°354898

→ CONDAMNATION PÉNALE ASSORTIE D'UNE DÉCHÉANCE DES DROITS CIVIQUES – RADIATION DES CADRES

La radiation des cadres d'un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale assortie d'une déchéance des droits civiques ou d'une interdiction d'exercer un emploi public peut-elle intervenir avant que la condamnation pénale ne soit devenue définitive ?

NON. Selon l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983, la cessation définitive des fonctions qui entraîne la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public. De telles condamnations, prononcées par le juge pénal, lorsqu'elles sont inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire, entraînent de plein droit, pour le fonctionnaire, la rupture de ses liens avec le service. L'administration est alors en situation de compétence liée pour prendre la décision de radiation des cadres du fonctionnaire concerné. Les formalités prévues en matière disciplinaire et notamment le respect du contradictoire n'ont ainsi pas à être respectées. Le Conseil d'Etat précise cependant que la décision de radiation des cadres ne peut intervenir avant que la condamnation pénale ne soit devenue définitive, la rupture des liens avec le service intervenant à cette date. L'administration doit donc s'assurer avant de prendre sa décision de radiation que toutes les voies de recours, y compris celle dont dispose le procureur général pour faire appel du jugement de condamnation, sont épuisées.

RÉFÉRENCES :

- Articles 131-26 et 131-27 du Code pénal.
- Articles 496 à 509 du Code de procédure pénale.
- Articles 5 et 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Conseil d'Etat, 17 novembre 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, req. n°315829.
- Conseil d'Etat, 22 mars 1999, M. Quemar, req. n°191393.



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