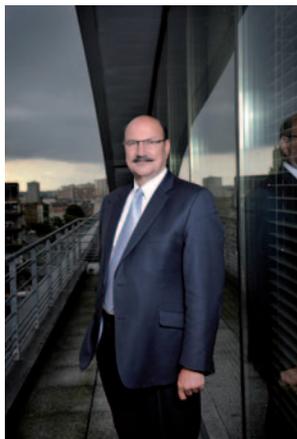


Collectivités

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

Bimestriel # 36 - décembre 2010

Edito



Un accompagnement social de l'emploi

Grâce à la loi de 2007, le rôle des collectivités et des centres de gestion en matière d'action sociale pour les agents de la fonction publique territoriale a été réaffirmé. Plutôt que de travailler sur des

mesures classiques d'action sociale, que beaucoup de collectivités assurent déjà à ce jour par le biais de structures directes ou associatives, j'ai tenu à ce que le CIG choisisse de travailler sur une offre différente et complémentaire, résolument tournée vers l'accompagnement social de l'emploi, qui permettra d'améliorer plus nettement le quotidien des agents, et en particulier celui des agents de catégorie C.

Véritable outil de politique des ressources humaines, facteur de bien-être au travail, ce contrat-cadre permet également aux collectivités adhérentes de mesurer clairement le retour concret de leur contribution, dans un cadre juridique exempt de toute incertitude. De plus, cela leur permet de choisir le niveau de prestations qu'elles entendent offrir à leurs agents.

Le CIG a ainsi réussi à allier innovation, performance et mutualisation dans ce nouvel « outil clé en main » conçu sur mesure pour ses affiliés.

Le Président,

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

La date

15

janvier 2011. C'est la date limite pour répondre au questionnaire portant sur la prévention et la gestion des contentieux en matière de GRH (cf. brève p. 4)

Enjeux



Accompagnement social de l'emploi : une nouvelle offre à la hauteur des enjeux de l'action sociale en petite couronne

page 2 >>>

GRH

Villecresnes, une démarche GPEEC « à petits pas »



page 4 >>>

Statut



page 6 >>>

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

Expertise

Concours et examens professionnels : une cellule pédagogique nationale très active



page 7 >>>

Rencontre



page 8 >>>

Christian Demuyneck, sénateur-maire de Neuilly-Plaisance



Accompagnement **social** de l'employeur à la hauteur des **enjeux** de l'action sociale

Une nouvelle mission optionnelle en matière de santé et d'action sociale pour les collectivités, les établissements publics et leurs agents sont à la hauteur des enjeux de l'action sociale. Présentation...

Le 1^{er} janvier 2011, une nouvelle mission optionnelle va venir compléter l'offre déjà étoffée du CIG en matière de santé et d'action sociale : l'accompagnement social de l'emploi.

Ce contrat-cadre, qui vient répondre aux nombreuses demandes des collectivités territoriales et aux établissements publics affiliés, a été mis au point après une année de dialogue compétitif avec les opérateurs nationaux de l'action sociale.

Une offre tournée vers l'accompagnement social de l'emploi

« Plutôt que de travailler sur des mesures classiques d'action sociale que beaucoup de collectivités assurent à ce jour par le biais de structures directes ou associatives, note Muriel Gibert, DGA en charge de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale au CIG, nous avons choisi de travailler sur une offre résolument tournée vers l'accompagnement social de l'emploi : prêt d'aide au logement,

secours exceptionnel, rachat de créance en cas de surendettement, CESU, accompagnement d'enfant handicapé, aide aux séjours de vacances des enfants, prêt bonifié pour études, etc. »

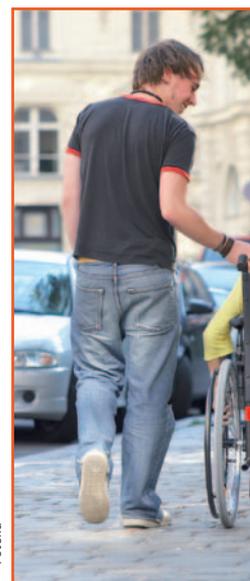
C'est finalement Publiservices, mandataire d'un groupement d'entreprises couvrant divers domaines de l'action sociale, qui a été retenu comme partenaire du contrat-cadre. Deux packs d'accompagnement social de l'emploi sont proposés aux collectivités : un pack « Initial » et un pack « Premium ».

Des taux particulièrement compétitifs

« Une négociation soutenue a permis d'obtenir des taux particulièrement compétitifs, indique Estelle Tarragon, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG. La cotisation représente selon le pack choisi par la collectivité, 0,5 % ou 0,8 % des salaires bruts imposables des agents

Les avantages

- **Des tarifs particulièrement attractifs** : 0,5 % pour le pack « Initial » et 0,8 % pour le pack « Premium », des frais de gestion limités.
- **Un taux de retour garanti** : 80 % à 90 %, ce qui est une véritable innovation.
- **Une offre axée sur l'accompagnement social de l'emploi répondant spécifiquement aux besoins des agents de la petite couronne** : prise en compte des problématiques de la petite couronne (prêts sociaux, aide au logement...) et du quotient d'imposition dans le versement des prestations sociales.
- **Une offre complète qui bénéficie à tous les agents** : certaines prestations sont versées systématiquement à tous.
- **Une offre souple** : complémentarité possible avec les structures telles que les COS, CAS, amicales, possibilité de se passer de référent ou de correspondant grâce à la plate-forme téléphonique mise en place, au site Internet et aux brochures papier.
- La possibilité de souscrire à des services supplémentaires à la demande : chèques déjeuner, chèques cadeaux...
- **Une simplicité d'adhésion** : à tout moment de l'année, la cotisation étant proratisée en fonction de la date d'adhésion.
- **L'expertise juridique et sociale du CIG** : sécurité juridique garantie, connaissance fine des projets des employeurs et des besoins des agents territoriaux, soutien tout au long du contrat.



© Fotolia

l'emploi : une nouvelle offre à la ction sociale en petite couronne

sociale : l'accompagnement social de l'emploi. Ses avantages pour les
auteur de l'élaboration minutieuse de cette offre qui a duré plus d'un

couverts par le dispositif. Nous avons pu bénéficier à plein de l'effet de mutualisation du centre de gestion. Et les collectivités bénéficient en plus d'une garantie de taux de retour d'un minimum de 80 % de la cotisation. Si ce plancher n'est pas atteint, on leur rembourse le trop versé. De plus, il sera possible d'y adhérer à tout moment, la cotisation étant proratisée en fonction de la date d'adhésion.»
Outil de la politique des ressources humaines contribuant largement à la notion de bien-être au travail, ce contrat-cadre présente en plus une garantie de sécurité juridique et une lisibilité plus grandes que certaines structures existantes, lesquelles se situent parfois en lisière de la stricte or-

thodoxie administrative et ne permettent pas aux collectivités de mesurer véritablement le taux de retour de leur subvention.

Des réunions d'information destinées aux représentants des collectivités et aux établissements publics de la petite couronne ont été programmées les 24 novembre, 3, 13 et 17 décembre.

Contacts CIG



➤ **Muriel Gibert**, DGA en charge de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale
Tél. : 01 56 96 81 68
m.gibert@cig929394.fr



➤ **Estelle Tarragon**, directrice de la santé et de l'action sociale
Tél. : 01 56 96 87 16
e.tarragon@cig929394.fr



➤ **Stéphanie Kanor**, secrétariat de la direction de la santé et de l'action sociale
Tél. : 01 56 96 83 53
s.kanor@cig929394.fr



© Fotolia



© Fotolia



© Fotolia



CONTENTIEUX



Afin de répondre aux besoins exprimés par plusieurs collectivités et établissements publics, le CIG étudie la possibilité de créer en 2011 une nouvelle mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en matière de ressources humaines.

Un questionnaire – destiné à la direction/au service en charge des ressources humaines – a été élaboré et envoyé fin novembre aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne pour valider la pertinence de cette nouvelle mission et arrêter son périmètre définitif. Il est également possible de répondre à ce questionnaire directement en ligne, à partir de la page d'accueil du site Extranet « Ressources ». Les collectivités ont jusqu'au 15 janvier 2011 pour répondre à ce questionnaire dont les réponses resteront confidentielles.

STATUT



La nouvelle édition du Statut général des fonctionnaires territoriaux préparée par le CIG petite couronne et éditée par la Documentation française vient de paraître. Elle rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et des établissements publics.

Villecresnes, une démarche

Désireuse d'optimiser son organisation interne, la ville de Villecresnes dans le sud de la France a initié une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en redonnant de l'autonomie aux agents.

« Un joli compromis ville-campagne, bref une certaine forme de ruralité dans un environnement très pavillonnaire », souligne Simon-Pierre Chalvidan lorsqu'on lui demande de décrire Villecresnes (9 500 habitants, membre de la communauté de communes du Plateau Briard), la ville située dans le sud-est du département du Val-de-Marne, dont il est le DGS. « J'occupe mon poste depuis 2008, c'est-à-dire depuis l'élection du maire actuel, Daniel Wappler », explique-t-il.

Une nouvelle dynamique

D'emblée le nouvel exécutif souhaite imprimer une nouvelle dynamique : mise en place d'un PLU, construction d'une maison de la petite enfance et de logements sociaux. « Il est de notre devoir de conserver et de fidéliser nos administrés », plaide le jeune DGS qui rappelle qu'une grande majorité de Villecresnois travaille à Paris et dans sa proche banlieue.

Sur le plan de l'organisation interne (160 agents) là aussi les chantiers ne manquent pas. « L'administration précédente ne se reposait guère sur les encadrants locaux qui du coup étaient en quête de reconnaissance. Les adjoints de la direction des services techniques, par exemple, ne connaissaient quasiment pas leur périmètre d'intervention car ils n'avaient guère d'autonomie en la matière, analyse Simon-Pierre Chalvidan. Le dialogue managérial et la concertation étaient très restreints ce qui générait une mauvaise organisation des services ».

Le DGS, qui aime à se définir comme un « super DRH » en raison de son inclination pour la gestion du personnel, décide donc de mettre en place une nouvelle organisation managériale afin, confie-t-il, de « déverrouiller le système ».

Une démarche participative

Pour l'épauler dans sa tâche, Simon-Pierre Chalvidan fait appel, fin 2009, au service GPEEC du CIG petite couronne. Première étape : définir avec cette dernière la stratégie de construction RH à adopter. « Nous avons rapidement établi une priorité : élaborer des fiches de poste, préalable indispensable à une démarche RH structurée, explique-t-il. Nous avons souhaité procéder de manière participative en créant des groupes de travail ». Pendant 8 mois ces derniers se réunissent à intervalles réguliers afin d'échanger sur l'état de leur feuille de route (démarches métiers), aidés par les outils méthodologiques fournis par le CIG et la direction de la collectivité (conduite de l'entretien, guide pratique). « Ces réunions communes ont cimenté les différents groupes d'encadrants », rappelle Simon-Pierre Chalvidan. Pendant tout l'été 2010, les responsables de services s'emploient à rédiger concrètement les fiches de poste, service par service,

avant de procéder à une restitution (au DGS) en septembre dernier. « L'ensemble des acteurs de la collectivité a parfaitement joué le jeu et s'est acquitté de sa tâche avec sérieux et implication, témoigne le DGS. La grande majorité des agents a été directement impliquée dans le processus. Un soin tout particulier a été porté auprès des services techniques, scolaires et sociaux, qui ont la particularité de posséder une forte densité d'agents et qu'il fallait "autonomiser voire rebooster" ».

La performance individuelle et collective

A l'issue de cette démarche, 80 fiches de poste ont été élaborées. Fort de ce nouvel acquis RH, la direction de la collectivité souhaite pousser plus loin la modernisation managériale en utilisant ces dernières lors des entretiens professionnels, expérimentés dès 2010, afin d'instaurer un véritable dialogue entre les agents et leurs encadrants directs « au service de la performance individuelle et collective », souligne le DGS.

Même si la démarche globale engagée par l'exécutif de la mairie n'a pas été baptisée ainsi, il apparaît que l'on se retrouve bien devant une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC). « Pour une collectivité de notre échelle, ce processus RH était relativement ambitieux mais nécessaire. Nous y sommes parvenus en utilisant méthodiquement des leviers qui en ont actionné d'autres : fiche de poste, évaluation, formation », souligne Simon-Pierre Chalvidan. L'objectif affiché était bel et bien de mieux connaître la collectivité, son fonctionnement, ses besoins. Bref, de réaliser une véritable introspection au service de l'action. « En termes d'emploi et de compétences, nous pouvons désormais mieux appréhender l'avenir, les



Fiche GPEEC « à petits pas ».

Le sud du Val-de-Marne, a mis en place une démarche progressive d'autonomie à ses services.



© Mairie de Villecresnes

La ville de Villecresnes (ici une réunion mensuelle de direction réunissant le maire, les maire-adjoints et l'ensemble des responsables de services de la commune) a adopté une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ambitieuse.

départs en retraite. Par ailleurs, cela nous permet de gérer la contrainte budgétaire avec davantage de sérénité ».

S'aventurer encore plus loin

Dès décembre, la direction de la collectivité se réunira à nouveau avec le CIG pour, qui sait, s'aventurer encore plus loin dans la démarche de GPEEC. Pourquoi, par exemple, ne pas mettre en place une logique de référentiel de compétences ?

« Si j'avais des conseils à donner à des homologues tentés de moderniser leur administration, notamment sous l'angle métiers, je leur recommanderais de prendre du temps pour la réflexion puis d'associer l'ensemble des personnels », pointe Simon-Pierre Chalvidan. Autre impératif : s'attacher à l'humain. « Nous disposons certes d'infiniment moins de leviers opérationnels que les grandes collectivités mais nous compensons par davantage de polyvalence et de motivation ».

“ Pour une collectivité de notre échelle, ce processus RH était relativement ambitieux mais nécessaire. Nous y sommes parvenus en utilisant méthodiquement des leviers qui en ont actionné d'autres : fiche de poste, évaluation, formation. ”

Simon-Pierre Chalvidan,
DGS de Villecresnes.

Daniel WAPPLER,
maire de Villecresnes,
vice-président
de la Communauté
du Plateau Briard



« Cette démarche RH nous a permis de mieux appréhender les lignes de partage des responsabilités entre services. »

« Contrairement à certaines idées reçues, les agents de l'Etat ou ceux d'une collectivité territoriale ne diffèrent guère dans leurs aspirations de celles du reste des salariés. Ils souhaitent avant tout que leur emploi leur permette de se réaliser, et de progresser et que les compétences qu'ils mettent en œuvre soient reconnues et équitablement rétribuées. Enfin, ils exigent que les règles qui président à la gestion de leurs carrières soient transparentes. De leur côté, les élus municipaux ne peuvent réussir que s'ils disposent de la confiance et de l'adhésion du personnel. C'est cette philosophie qui nous a conduits à mettre en place une action globale de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le travail qui a été réalisé par le CIG petite couronne et supervisé par notre directeur général des services répond en tous points à notre attente.

Nous avons d'abord procédé, avec chaque agent, à l'identification des éléments constitutifs de sa définition de fonction. Je dois avouer que j'étais moi-même demandeur de connaître avec un maximum de précision ce que nous pouvions attendre de chacun. Mais au-delà de l'approche individuelle, la démarche nous a également permis de mieux appréhender les lignes de partage des responsabilités entre services ou à l'intérieur des grands services. C'est une retombée majeure en termes d'efficacité de notre organisation.

La fiche de poste, sur laquelle l'agent et sa hiérarchie se sont entendus, devient la pierre angulaire de l'ensemble de notre système de gestion des ressources humaines. Elle constitue la référence naturelle lors des entretiens annuels lorsqu'il s'agit de parler d'objectifs, d'évolution de carrière, de formation, ou de rémunération. Nous sommes convaincus qu'un dynamisme profitable à tous résultera du travail de fond qui vient d'être réalisé. »

JURISPRUDENCE



Le Recueil de jurisprudence 2010 applicable aux agents territoriaux, élaboré par le CIG petite couronne et édité par la Documentation française, vient de paraître. Il présente une sélection de décisions de justice les plus significatives rendues en 2009 par le Conseil d'Etat et les cours administratives d'appel en matière de fonction publique territoriale ou qui lui sont directement transposables. Chaque décision est reproduite et classée dans l'une des onze rubriques thématiques. Elle est indexée par mots-clés et précédée d'un résumé qui met en valeur la règle dégagée par le juge. Cette édition est préfacée par Emmanuelle Marc, professeur à l'Université de Montpellier.

TECHNICIENS

Des rencontres de gestionnaires du personnel sont programmées sur trois demi-journées, les 10, 11 et 13 janvier 2011 afin de commenter les dispositions applicables au nouveau cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

RETRAITE

Cinq rencontres de gestionnaires du personnel portant sur la réforme de la retraite (loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010) sont prévues du 21 au 31 janvier 2011.



Questions-réponses statutaires

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

Reprise d'une activité privée – Transfert de personnels

Une collectivité territoriale reprenant l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est-elle tenue de proposer à ces salariés un contrat de travail de droit public ?

OUI. En application de l'article L. 1224-3 du code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public. Cette situation correspond en particulier à la reprise en régie directe d'une activité jusqu'alors assurée par une association, conduisant, pour une commune, à la « municipalisation » ou « remunicipalisation » de cette dernière. Le nouveau contrat proposé est à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat antérieur. Il reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés

sont titulaires, au titre desquelles figurent notamment les clauses relatives à la durée et à l'objet du contrat, à la quotité de temps de travail, à la qualification, à l'ancienneté et à la rémunération. Toutefois, cette garantie s'exerce sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ainsi que des conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires au sein de l'organisme d'accueil. S'agissant de la rémunération, le Conseil d'Etat a ainsi précisé que la rémunération proposée ne peut être inférieure à la rémunération antérieure au seul motif que cette dernière dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents du service d'accueil mais, qu'en revanche, la reprise de la rémunération antérieure n'est possible, dans une collectivité territoriale, que si elle n'excède pas manifestement la rémunération qui serait fixée pour un agent non titulaire de droit public (en tenant donc compte, notamment, des fonctions occupées, de la qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues).

Les agents transférés peuvent refuser le nouveau contrat qui leur est proposé par l'organisme d'accueil. Dans ce cas, leur ancien contrat prend fin de plein droit. La personne publique les licencie, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat. Seules les dispositions postérieures au licenciement s'appliquent : il n'y a donc pas lieu de procéder à un entretien préalable ni à la consultation, le cas échéant, de la commission consultative paritaire compétente ; enfin, le licenciement n'a pas non plus à être motivé.

Références :

- Article L. 1224-3 du code du travail
- Conseil d'Etat, avis n°299307 du 21 mai 2007
- Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Stage – Effets du congé de maternité

Le congé de maternité d'un fonctionnaire stagiaire a-t-il un impact sur la durée du stage et sur la date de titularisation ?

OUI, en ce qui concerne la durée du stage exclusivement. La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles il peut être prolongé sont fixées par

les statuts particuliers des cadres d'emplois. De manière générale, les congés de toute nature autres que le congé annuel entraînent un allongement de la durée du stage et un report de la date de titularisation. Toutefois, les congés rémunérés accordés en sus du congé annuel sont pris en compte comme temps de stage à concurrence de 1/10^{ème} de sa durée globale ; en cas de dépassement, la date de fin de stage et donc de titularisation est repoussée d'autant. Ainsi, pour un stage dont la durée normale est d'un an, un 1/10^{ème} de cette durée, c'est-à-dire 36 jours, peuvent être pris

en compte, au titre des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel, comme temps de stage. Les jours de congés excédentaires prolongent le stage et retardent la date de titularisation. Néanmoins, des aménagements sont prévus concernant les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Ces derniers prolongent, en effet, la durée du stage, mais, contrairement aux autres congés, restent sans effet sur la date de titularisation. Cette dernière reste fixée à la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de l'allongement imputable au congé. A titre d'exemple, un agent nommé stagiaire pour un an à partir du 1^{er} janvier 2010 est placé en congé de maternité pour 112 jours du 1^{er} août 2010 au 20 novembre 2010. Sur ces 112 jours, 36 sont assimilés à du temps de stage, l'excédent, à savoir 76 jours, prolonge d'autant le stage, qui prendra donc fin le 18 mars 2011. Toutefois, à cette date, la titularisation devrait être prononcée avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011. Le congé de maternité a donc bien un effet sur la durée du stage mais pas sur la date effective de titularisation.

Références :

- Article 46 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Articles 4, 7 et 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.



© Fotolia



Concours et examens professionnels : une cellule pédagogique nationale très active

Dans les coulisses de l'organisation des concours et examens professionnels existe une cellule peu visible des collectivités et du grand public : la cellule pédagogique nationale. Associant en 2010 les représentants de onze centres de gestion, dont le CIG petite couronne, elle contribue à la réduction des coûts d'organisation et à l'égal traitement des candidats par l'élaboration de sujets nationaux.



La cellule pédagogique nationale contribue à la réduction des coûts d'organisation des concours et examens professionnels et à l'égal traitement des candidats par l'élaboration de sujets nationaux.

Le 5 novembre dernier, la commission concours de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) a permis l'entrée de nouveaux participants actifs dans la cellule pédagogique nationale... Vous n'avez jamais entendu parler de cette « cellule pédagogique nationale » ? Quelques explications s'imposent...

Des sujets « clés en mains »

Le transfert des concours du CNFPT vers les centres de gestion a rendu plus que jamais d'actualité les objectifs de réduction des coûts d'organisation et d'égal traitement des candidats. C'est pourquoi depuis 2009, les centres de gestion travaillent en concertation à l'élaboration de sujets nationaux pour les épreuves écrites des concours transférés*.

Cette organisation permet en outre de faire perdurer,

avec des modalités différentes, la tradition des sujets nationaux perpétuée par le CNFPT dont le siège livrait des sujets « clés en mains » aux centres interrégionaux de concours.

“ Cette forme de mutualisation permet une rationalisation et une baisse des coûts. ”

Cette démarche repose sur l'adoption, conduite par ailleurs, de calendriers nationaux fixant des dates et des heures communes d'organisation des épreuves.

En 2010, cette cellule a associé onze centres de gestion dont cinq, parmi lesquels le CIG petite couronne, assurent le « pilotage ».

Le rôle des « pilotes »

Chaque centre de gestion « pilote » prend ainsi en charge, pour un ou plusieurs concours donnés, les travaux de cadrage des épreuves, de conception et de vérification des sujets, d'organisation de la conférence des présidents des jurys qui procède au choix des sujets définitifs, et est garant de la sécurité des procédures. Il facture ensuite les sujets aux centres de gestion utilisateurs.

Cette forme de mutualisation permet une rationalisation et une baisse des coûts.

Elle concerne, outre les concours et examen de technicien, tous les concours et examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion depuis le 1^{er} janvier 2010 : attachés, attachés principaux, attachés de conservation du patrimoine, ingénieurs, assistants et assistants qualifiés du patrimoine hors classe...

Pour 2011, le CIG petite couronne va ainsi être « pilote » ou « co-pilote » de l'élaboration des sujets des épreuves écrites des concours de bibliothécaire, d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques ainsi que des concours et examens professionnels d'ingénieur.

* Pour mémoire, rappelons que l'organisation de tous les concours et examens professionnels de catégorie A et B dont le CNFPT avait la charge ont été transférés vers les centres de gestion à partir du 1^{er} janvier 2010. Seule l'organisation des concours de « catégorie A+ » reste de la responsabilité du CNFPT.



Christian Demuynck, sénateur-maire de Neuilly-Plaisance

« Le CIG est un partenaire indispensable »



Christian Demuynck,
Sénateur-maire de Neuilly-Plaisance

le personnel municipal. Le présentisme est également soutenu par le biais du régime indemnitaire.

- l'écoute : j'attache une importance toute particulière à recevoir les personnels. Plus que des mots, j'ai souhaité que soient concrètement mises en place des commissions rassemblant les agents désireux de faire partager leurs idées, leurs difficultés et leurs ressentis.

Neuilly-Plaisance est affiliée au CIG depuis le 1^{er} janvier 1985. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Le CIG est un partenaire indispensable, de même que le CNFPT, dans la gestion des agents des collectivités. La ville de Neuilly-Plaisance sait pouvoir compter sur son expertise, notamment en matière statutaire. Au niveau juridique, les services SVP statut et BIP font références.

Le CIG propose deux nouvelles missions optionnelles : une offre globale en matière de risques psychosociaux et l'animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et de groupes de parole assurée par des professionnels diplômés. Que pensez-vous de ces initiatives ?

Le stress et les conflits du travail sont des maux qui nuisent non seulement aux personnels, mais également à la collectivité. Conscient de ces difficultés et désireux de mener une démarche préventive, j'ai souhaité qu'un agent référent soit dédié au traitement de ces problématiques. Complétant les démarches du CIG, cette approche est une véritable réussite. Par ailleurs, j'ai invité la DRH de Neuilly-Plaisance à se rapprocher du CIG afin d'obtenir davantage d'informations sur les services que ce dernier propose.

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville de Neuilly-Plaisance ?

Au-delà d'un cadre de vie privilégié et d'un « esprit village », la ville de Neuilly-Plaisance fait figure d'exception en Seine-Saint-Denis. Plus qu'un slogan, « Neuilly-Plaisance un art de vivre » est une réalité que nous travaillons à rendre quotidienne. Festivités, services répondant et anticipant les attentes des Nocéens, soutien au monde associatif, valorisation de notre parc de 32 hectares et défense de notre environnement... ne sont que quelques-unes des initiatives que nous menons à l'intention de nos administrés.

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

Offrir toujours mieux aux Nocéens n'est possible que grâce à des services municipaux de qualité et des agents motivés et investis. En ce sens, ma collectivité a mis en place une série de mesures :
- l'accueil des nouveaux agents : un membre de la DRH, en plus d'assurer les recrutements de la collectivité, vérifie la bonne intégration des nouveaux personnels. Au-delà de la vérification que tout est en place à leur arrivée, il adresse un courriel à l'ensemble des responsables afin de leur présenter leurs nouveaux collègues.

- la valorisation des agents qui s'investissent : formation, avancements, ainsi que la possibilité de travailler en heures supplémentaires ne sont que quelques exemples permettant de valoriser

Neuilly-Plaisance

- 20 153 habitants
- 440 agents territoriaux
- www.mairie-neuillyplaisance.com

Connaissez-vous les autres missions facultatives du CIG dans le domaine de la santé et la protection des agents ainsi que dans celui de l'emploi ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Oui, je connais ses missions. En matière de médecine préventive, le service de médecine interprofessionnelle avec lequel nous travaillons depuis plusieurs années mène une démarche aussi importante que de qualité.

Vos gestionnaires du personnel utilisent l'assistance juridique statutaire, SVP Statut, les publications et participent aux « Rencontres des gestionnaires ». Quel regard portez-vous sur ces prestations ?

L'expertise juridique du CIG est reconnue à l'échelon national. Les outils qu'il a développés sont nombreux, concrets et répondent pleinement aux besoins et attentes de la DRH. Les « rencontres des gestionnaires » sont des moments privilégiés d'échanges avec les autres collectivités et les services du CIG. Face au nombre de textes législatifs qui sortent chaque année et à une réglementation parfois complexe, il est difficile de tenir parfaitement à jour ses connaissances.

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

Malgré un nombre d'agents dépendants des CAP de la petite couronne extrêmement important, ce secrétariat entretient d'excellents rapports avec le service de la DRH nocéen. La rigueur nécessaire à l'instruction des dossiers soumis à la CAP est primordiale. Les relations tissées entre nos deux structures, au fil des années, facilitent les échanges.

* Autres missions facultatives proposées par le CIG : conseil en GPEEC et en développement des RH, mission remplacement, conseil en orientation professionnelle, assurance des risques statutaires, médecine préventive, mission handicap, conseil en prévention, hygiène et sécurité au travail, assistance sociale du travail, psychologie du travail, prévention des risques psychosociaux...

