

Lecteur, votre avis nous intéresse !
(voir le questionnaire de satisfaction joint)

collectivités

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

Bimestriel # 37 - mars 2011

Edito



La performance en GRH

La performance en matière de gestion des ressources humaines est une question plus que jamais d'actualité dans le contexte contraint que nous connaissons. Une fois n'est pas coutume, nous avons donc consacré la rubrique GRH à ce thème.

Le CIG, à ma demande, a créé un groupe de travail « mesure de la performance en GRH », auquel ont participé des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, ainsi que Annie Chemla-Lafay, ancienne chef du département « Recherche, Etudes et Veille » à l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique, qui témoigne dans ce numéro. Cette démarche a permis de mettre en place des indicateurs de performances en ressources humaines qui feront l'objet d'une publication très prochainement. Cela représente une nouvelle illustration concrète du partenariat que nous entretenons avec l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

Le Président,

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

Le chiffre

18

C'est le nombre de Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi pris en charge par le CIG en 2010 (cf. article p. 7)

Enjeux

Internet et Newsletters : un accès à l'information et une régularité optimisés

page 2 >>>

GRH



Annie Chemla-Lafay
et la notion de performance en GRH

Statut



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

Expertise

FMPE : prévenir et gérer la prise en charge



Rencontre



Marie-Hélène Amiable,
maire de Bagneux,
députée des Hauts-de-Seine



Un accès à l'information

Les collectivités et les établissements publics de la petite couronne vont pouvoir à partir de fin mars bénéficier d'un accès et d'une régularité à l'information renforcés avec la création d'un « Espace Collectivités » sur le site Internet et d'une newsletter.

Fin mars, le CIG lancera une nouvelle version de son site Internet www.cig929394.fr plus ergonomique, et surtout contenant un « Espace Collectivités » ainsi que deux newsletters. L'Espace collectivités ainsi que l'une des deux newsletters sont destinés aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne. L'autre newsletter vise les « autres » publics : candidats potentiels ou avérés aux concours et examens, collectivités hors petite couronne...

Un accès direct aux informations « non confidentielles »

L'idée de créer un « Espace Collectivités » est née du constat que l'accès à l'Extranet « Ressources » qui relie le CIG aux collectivités est parfois difficile d'accès pour certains. En effet, son accès sécurisé nécessite soit un boîtier « ActivCard » soit un code et un mot de passe.

Or, nombre d'informations qui figurent sur l'Extranet « Ressources » ne sont pas confidentielles. Il a donc été décidé de faire figurer ces informations également dans un « Espace collectivités » librement accessible par le site Internet. Cela signifie que même si « l'Espace Collectivités » est destiné avant tout aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne, tout internaute pourra y accéder.

Cet « Espace collectivités » présente deux avantages pour les collectivités de la petite couronne : c'est un espace d'informations supplémentaire qui ne nécessite ni login ni mot de passe ; ceux qui méconnaîtraient le site Extranet « Ressources », voire en ignoreraient l'existence, pourront le découvrir via cet Espace puisque des liens mèneront vers le portail sécurisé pour y accéder.

Pour autant, « l'Espace Collectivités » ne se substituera pas au site Extranet « Ressources » puisque les informations jugées confidentielles figureront seulement dans ce site Extranet.

En un clic

Concrètement, « l'Espace Collectivités » sera accessible d'un simple « clic » via la page d'accueil du site Internet www.cig929394.fr. La page d'accueil de cet espace comprendra un avertissement indiquant que les informations contenues dans les différentes rubriques sont destinées aux collectivités et aux établissements publics de la petite

couronne. Outre une page d'accueil qui permettra de suivre l'actualité du CIG en bref, l'espace comportera les rubriques suivantes : Emploi, Concours, Expertise statutaire, Organismes paritaires, Santé et action sociale, Publications, CIG et Extranet Ressources (lien vers le portail sécurisé menant à l'Extranet Ressources).

La réception d'une newsletter sur inscription

S'agissant des newsletters, il faut noter que la 1^{ère} sera envoyée le plus largement possible aux représentants (Elus chargés des RH, DGS, DGAS chargés des RH, DRH) des collectivités et établissements de la petite couronne mais que leur réception ultérieure se fera uniquement sur inscription, gracieusement bien entendu. Pour s'inscrire, rien de plus simple : il suffira de remplir le bulletin d'inscription qui sera envoyé lors du premier envoi ou bien, et ce à tout moment, en remplissant celui qui est accessible depuis la page d'accueil de « l'Espace Collectivités » du site Internet. Il est prévu l'envoi d'une à deux newsletters par mois. Cette newsletter permettra de se tenir au courant des activités et initiatives du CIG petite couronne, en complément du journal bimestriel « Collectivités ».



n et une régularité optimisés

1

Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France

ESPACE PUBLIC

ABONNÉS BIP

ACCUEIL FPT CONCOURS EMPLOI PUBLICATIONS CIG ESPACE COLLECTIVITÉS

Venir au CIG | Foire aux questions | Nous contacter | Liens utiles | Plan du site

Actualités

Découvrez le répertoire des carrières territoriales

SUIVEZ L'ACTUALITÉ DU CIG PETITE COURONNE

Restez Informés des dernières actualités du CIG petite couronne, en vous abonnant gracieusement à notre lettre électronique.

S'abonner

CIG PETITE COURONNE

- Qui sommes-nous ?
- Questions / réponses sur la fonction publique territoriale
- Collectivités de la petite couronne : découvrez votre nouvel espace collectivités !
- Marchés publics : Aucune procédure en cours de consultation

PUBLICATIONS

Fichier en téléchargement	Format	Taille
Télécharger la publication	PDF	5.31 Mo

Abonnés BIP : comment accéder à mon abonnement BIP ?

Abonnement à BIP : abonnez-vous à la banque de données statutaire sur le personnel territorial.

Ce bouton permettra d'accéder librement à un « Espace collectivités » contenant des informations – non confidentielles – destinées avant tout aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne.

Cet encadré permettra de s'abonner à la newsletter générale du CIG destinée à des publics divers : candidats aux concours, collectivités hors petite couronne...

Cet encadré rappelle que « l'Espace collectivité », bien que libre d'accès, s'adresse avant tout aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne.

Cet encadré permettra aux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne de s'abonner à la version de la newsletter qui leur est destinée.

2

Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France

ESPACE COLLECTIVITÉS

ACCUEIL EMPLOI CONCOURS EXPERTISE STATUTAIRE ORGANISMES PARITAIRES SANTÉ ET ACTION SOCIALE PUBLICATIONS C I G EXTRANET RESSOURCES

Venir au CIG • Foire aux questions • Nous contacter • Plan du site • Liens utiles

Bienvenue sur l'Espace Collectivités

Vous vous trouvez dans l'espace collectivités destiné aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne). Les informations contenues dans l'ensemble des rubriques leur sont plus particulièrement adressées.

Retour à l'espace grand public

Actualités de l'espace collectivités

Cultivez vos connaissances avec les publications du CIG petite couronne

Espace collectivités 20/01/2011

Ouverture de l'espace collectivités

Le site Internet du CIG petite couronne évolue, et propose aux collectivités de la petite couronne un nouvel espace dédié. Vous y retrouverez l'ensemble de nos actualités, ainsi que le détail de nos offres de service.

Fichier en téléchargement	Format	Taille
Présentation du projet	PPT	4.07 Mo

Publications 10/02/2011

Bilan social, données 2009 sur les collectivités de la petite couronne

Fichier en téléchargement	Format	Taille
Télécharger la publication	PDF	5.31 Mo

Le Bilan Social des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, établi à partir des rapports sur l'état de la collectivité (REC) de 2009, vient de paraître. Ces statistiques de référence constituent une

LETTRÉ ÉLECTRONIQUE "ESPACE COLLECTIVITÉS"

Agent d'une collectivité de la petite couronne ? Ne manquez aucune actualité en vous abonnant à la newsletter "Collectivités".

S'abonner

EMPLOI

Aujourd'hui, sur RDVemploipublic.fr, le site emploi et mobilité des centres de gestion de la petite et de la grande couronne :

- 1385 offres d'emploi
- 1804 demandes

CONCOURS

Notice : Comment accéder à la fonction publique territoriale sans concours ? (Fichier PDF, 64ko)

Inscriptions ouvertes :

- Jusqu'au 23/03/2011 : Bibliothécaire (filière culturelle, cat. A, Externe)
- Jusqu'au 23/03/2011 : Bibliothécaire (filière culturelle, cat. A, Interne)

Derniers résultats :

Page d'accueil de la nouvelle version du site Internet www.cig929394.fr qui devrait être mis en ligne fin mars 2011.

Deux newsletters, l'une destinée aux représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, l'autre aux « autres » publics (candidats aux concours...) vont être bientôt lancées.

MARS 2011 - N°1

CIG petite couronne

LA LETTRE ÉLECTRONIQUE DU CIG PETITE COURONNE

Au sommaire

LOI

Je m'inscris à la lettre électronique

Un clic sur le bouton « Espace Collectivités » de la page d'accueil du site Internet amène à la page d'accueil de « l'Espace collectivités ».

RETRAITE

Dans le cadre du partenariat avec la Caisse de retraite CNRACL, au titre de sa mission d'information et de formation destinée aux collectivités territoriales et aux établissements de la petite couronne, le service retraite du CIG est intervenu le 14 janvier dernier, à la demande de la DRH du Conseil général du Val-de-Marne, lors d'une matinale destinée aux cadres de la collectivité.

Une centaine de personnes représentant la quasi-totalité des directions de la collectivité ont assisté à la présentation des principales mesures issues de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et applicables aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL (notamment celles relatives à l'âge et aux dispositifs de départ anticipé à la retraite, à la durée minimale de services et aux validations). Les intervenantes du service retraite se sont également attachées à répondre aux diverses questions des participants suscitées par cet exposé.

CONCOURS

En 2010, le CIG de la petite couronne a organisé pour la première fois les concours transférés d'attaché de conservation du patrimoine et d'ingénieur (externe), ainsi que l'examen d'attaché principal. Mis en œuvre dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre, dont les frontières coïncident avec celles de l'ancien Centre interrégional des concours du CNFPT, ces concours et cet examen, dont les épreuves écrites ont été organisées à la même date et aux mêmes heures sur l'ensemble du territoire français, reposaient sur des sujets nationaux identiques pour tous les organisateurs.

« Une GRH performante liée à la stratégie de la collectivité »

Ancienne chef du département « Recherche, Etudes et Veille » à l'Institut de la Gestion Publique, elle décrypte les conditions d'une gestion des ressources humaines performante à l'ère de la performance.

Comment définissez-vous la notion de « performance » s'agissant des ressources humaines et comment peut-elle être analysée ?

La performance en matière de gestion des ressources humaines consiste, comme dans tous les autres domaines, à « faire mieux » à moindre coût. Mais cette notion n'est pertinente que si des objectifs et une stratégie RH sont fixés. Or, il est rare qu'une instance hiérarchique publique demande à un DRH dans quelle mesure ce dernier est en mesure de contribuer à la stratégie globale de la collectivité. L'expérience prouve qu'une GRH performante doit obligatoirement être « accrochée » à la stratégie de l'organisation. En l'absence de ces précisions, l'objectif général de la GRH demeure de trouver la « bonne personne », au « bon endroit » au « bon moment ». Bref de savoir anticiper les besoins de la collectivité, à travers, par exemple, une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

“ La démarche de se réunir autour d'une table et de se mettre d'accord pragmatiquement et par élimination sur la mise en place d'objectifs définis en commun puis d'indicateurs de performances RH est très féconde, car le projet est ensuite de se comparer pour repérer de bonnes pratiques de terrain. ”

Avez-vous des exemples à nous fournir sur cet impératif d'anticipation de la GRH ?

Prenons des exemples étrangers. Par souci d'efficacité et d'équité – tel était l'objectif dans les deux cas – la Belgique et le Canada ont choisi il y a quelques années de centraliser le processus de recrutement de leurs agents publics. Si chez nos voisins d'Outre-Quévrain ce nouveau système a allongé considérablement le temps de recrutement, la démarche a, en revanche, bien fonctionné au Canada car le nouveau processus reposait sur une logique d'anticipation. A tout moment, un candidat (venant du secteur public ou privé) a, en effet, la possibilité de candidater en ligne. Le service de recrutement centralisé fait alors subir des tests puis procède à des entretiens pour les meilleurs candidats. Résultat, lorsque l'administration a besoin de tel ou tel profil, elle peut consulter le fichier et intégrer quasi immédiatement des



candidats déjà sélectionnés. Bref, ici, l'anticipation et, partant, l'efficacité jouent à plein. Mutatis mutandis (cf. le concours), le système canadien n'est pas très éloigné de celui de la territoriale.

La performance ne saurait-elle être que gestionnaire ? Vous avez récemment conduit, à la demande de la Direction générale de la fonction publique, une étude sur la performance de la fonction RH dans les administrations publiques de onze pays. Même si cette étude porte surtout sur les administrations publiques d'Etat, quels en sont les principaux enseignements ? Une bonne et saine gestion RH visant à éviter tout type de contentieux est un pré-requis pour une collectivité publique. Mais cette démarche n'est pas suffisante si l'on vise la performance. La plupart des tableaux de bords RH se contentent bien souvent de mesurer l'activité plutôt que de se fixer des objectifs et des indicateurs associés. L'étude que vous évoquez nous a montré qu'aucun des pays étudiés ne possède de véritables systèmes de pilotage de la gestion des ressources humaines reposant sur l'anticipation et sur la fixation d'objectifs, mais que tous y tendent.

doit être impérativement activité »

gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE), Annie Chemla-Lafay
de d'une approche comparée de modèles étrangers.

Cette étude nous a permis de constater de fortes évolutions dans la gestion publique des ressources humaines. Ainsi la distinction entre la typologie distinguant les fonctions publiques de carrière et les fonctions publiques d'emploi tend à s'estomper. Dans le premier système, les fonctionnaires sont généralement embauchés au tout début de leur carrière et sont censés rester dans le service public pratiquement tout au long de leur vie professionnelle. Le processus de promotion est fondé sur un système de grades liés à chaque individu, et non à un poste spécifique. Ce type de système se caractérise par des possibilités limitées d'entrée dans la fonction publique en milieu de carrière, et par l'importance accordée à l'avancement professionnel. Dans le système dit « d'emploi », en revanche, le principe consiste à sélectionner les candidats dont le profil correspond le mieux à chaque poste (recrutement externe, par promotion ou par mouvement interne). Ce système, dans lequel les recrutements latéraux sont relativement fréquents, est plus ouvert. Notre étude révèle une convergence nouvelle entre ces deux systèmes car l'ensemble des pays, contraints de « mieux gérer » leurs effectifs (réduction de la dépense publique), s'attachent dorénavant à recruter et à conserver les meilleurs professionnels. Dans les deux cas, on assiste à une professionnalisation des fonctions publiques.

Comment les pays que vous avez étudiés gèrent-ils l'attractivité de leur fonction publique par rapport à la concurrence du secteur privé ?

L'ensemble des pays développés s'interrogent aujourd'hui sur le renouvellement de leur fonction publique, en raison du vieillissement des populations et des départs massifs à la retraite. Aux Pays-Bas, la fonction publique va ainsi perdre 70 % de ses effectifs en 5 ans. La question des jeunes très diplômés y est souvent évoquée par les gestionnaires publics, car ces derniers n'ignorent pas que cette catégorie sera très sollicitée par les employeurs du privé et que l'administration risque fort de manquer de recrues de ce profil. Une campagne de recrutement « proactive » s'y développe, dans le but d'attirer ces jeunes, en mettant par exemple en place des politiques de « worklife balance » (conciliation entre la vie privée et la vie publique).

Etablissez-vous des différences entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale sur les questions de performance RH en termes de définition, d'application, de mesure... ?

Dans la fonction publique territoriale, la notion de performance est beaucoup plus prégnante, immédiate. Les DRH territoriaux, malgré la présence et parfois la contrainte des élus, se situent dans une logique beaucoup plus opérationnelle, professionnelle et pragmatique que dans la fonction publique d'Etat où la technocratie n'est jamais très loin. Cette proactivité des DRH de la territoriale est en partie liée à leur statut car, étant contraints

de piloter eux-mêmes leur carrière, ils sont davantage conscients de la pertinence de mettre en place une GRH agile et performante.

Vous avez participé activement au groupe de travail « mesure de la performance en GRH » créé par le CIG avec des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, qui avait pour finalité d'aboutir à la mise en place d'indicateurs de performances en RH. Qu'avez-vous pensé de cette initiative et qu'en avez-vous retiré ?

J'ai répondu avec beaucoup d'enthousiasme à cette sollicitation pour apporter mon expertise en matière de bench marking (exemples étrangers). La démarche de se réunir autour d'une table et de se mettre d'accord pragmatiquement et par élimination sur la mise en place d'objectifs définis en commun puis d'indicateurs de performances RH est très féconde, car le projet est ensuite de se comparer pour repérer de bonnes pratiques de terrain. J'ai apprécié le fait que les différents interlocuteurs ont privilégié la dimension opérationnelle des indicateurs plutôt que leur exhaustivité.

“ Les DRH territoriaux, malgré la présence et parfois la contrainte des élus, se situent dans une logique beaucoup plus opérationnelle, professionnelle et pragmatique que dans la fonction publique d'Etat où la technocratie n'est jamais très loin. ”

Quels enseignements peut-on tirer des démarches de performances initiées au niveau de l'Etat et des collectivités territoriales ?

Progressivement, et l'on ne peut que s'en réjouir, la gestion des ressources humaines, d'objet devient sujet et est désormais force de proposition. Les DRH doivent être impérativement associés, en amont, à l'élaboration et à la mise en place de l'ensemble des réformes concernant la fonction publique, qui malheureusement, aujourd'hui, en France comme dans toute l'Europe, à l'heure de la crise, ne lui sont pas très favorables (réduction des effectifs, blocage des rémunérations, voire baisse des salaires, etc.).

SALON



Les centres de gestion franciliens et l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion (ANDCDG) ont, comme l'an dernier, établi un partenariat avec le groupe Moniteur afin de co-organiser le salon de l'emploi public 2011 qui se tiendra à Paris, Porte de Versailles, du 16 au 18 juin.

Le stand, d'environ 117 m², au pavillon 4/2, sera organisé en 3 espaces d'accueil :

- Le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale (informations et conseils sur les modalités d'accès et les métiers),
- Informations et conseils sur la mobilité,
- Espace emploi (des outils et des conseillers au service de l'emploi territorial). Dans cet espace, 4 ordinateurs (dont un poste équipé pour les personnes à mobilité réduite) seront accessibles pour présenter les différents sites des bourses de l'emploi).



SALON

La prochaine édition du Salon des métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé organisé par le CIG se tiendra dans ses locaux le 5 mai prochain.

A ce jour 48 collectivités sont inscrites. Renseignements : Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi, tél. : 01 56 96 81 30, pjeannel@cig929394.fr

Questions-réponses statutaires

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

Secret professionnel – Huissier de justice

Une collectivité territoriale est-elle tenue de communiquer l'adresse du débiteur à un huissier de justice chargé du recouvrement de sommes dues en vertu d'un titre exécutoire ?

OUI. Les éléments de la vie privée, et en particulier l'adresse personnelle, sont, en principe, strictement protégés par le secret professionnel et ne doivent pas être communiqués aux tiers. L'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose, en effet, que tous les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal. Or, constitue, en application de l'article 226-13 du code pénal, une violation du secret professionnel, la révélation d'une information à caractère secret par toute personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire. Néanmoins, la loi impose ou autorise, dans certains cas particuliers, la révélation du secret. Ainsi, la communication à un huissier de justice chargé du recouvrement de sommes dues en vertu d'un titre exécutoire des informations lui permettant de localiser le débiteur ou le débiteur de ce dernier (employeur ou établissement bancaire) est rendue obligatoire par la loi du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution. Cette dernière impose, notamment aux collectivités territoriales, la communication aux huissiers de justice chargés de l'exécution, porteurs d'un titre exécutoire, des renseignements qu'elles détiennent permettant de déterminer l'adresse du débiteur, l'identité et l'adresse de son employeur ou de tout tiers débiteur ou dépositaire de sommes liquides ou exigibles et la composition de son patrimoine immobilier. Ainsi, une collectivité territoriale doit répondre favorablement à la demande de communication d'adresse d'un huissier de justice porteur d'un titre exécutoire, à savoir notamment d'une décision d'une juridiction de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif ayant force exécutoire.

Références :

- Articles 226-13 et 226-14 du code pénal.
- Article R. 751-1 du code de justice administrative.
- Article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Articles 3 et 39 de la loi n°91-650 du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution.

Agents non titulaires en état de grossesse – Non renouvellement du contrat

Une collectivité territoriale peut-elle ne pas renouveler, à son échéance, le contrat d'un agent non titulaire en état de grossesse ou en congé de maternité ?

OUI, néanmoins la décision de l'autorité territoriale ne peut être motivée par cet état ou par ce congé. Il résulte d'un principe fréquemment rappelé par le juge administratif que les agents non titulaires des collectivités territoriales n'ont aucun droit au renouvellement de leur contrat, l'arrivée à l'échéance de celui-ci et son non renouvellement correspondant à la fin normale et prévisible des fonctions. En outre, le bénéfice d'un congé, quelle qu'en soit sa nature, ne saurait ouvrir droit à prolongation du contrat au-delà du terme initialement prévu. Ainsi, ni l'état de grossesse, ni le congé de maternité ne confèrent à un agent non titulaire un droit au renouvellement de son contrat. La décision de non renouvellement n'a, par ailleurs, selon le juge administratif, pas à être motivée au sens de la loi du 11 juillet 1979, ne constituant pas une mesure individuelle défavorable.

Néanmoins, le fait que l'agent ne dispose d'aucun droit au renouvellement ne signifie pas pour autant qu'aucun contrôle ne puisse être exercé par le juge administratif sur le refus de renouvellement. Toute décision de non renouvellement est susceptible d'être déférée devant le juge administratif qui vérifiera qu'elle ne repose pas sur des raisons étrangères à l'intérêt du service ou constitutives d'un détournement de pouvoir. Dans un arrêt du 9 août 2006, le Conseil d'Etat a ainsi estimé illégale la décision d'une autorité administrative refusant de renouveler le contrat d'un agent motivée par la circonstance qu'il avait obtenu des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse et qu'il avait ensuite demandé un congé parental d'éducation.

Références :

- Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 9 août 2006, Mme C., req. n°281972.
- Conseil d'Etat, 23 février 2009, M. M., req. n°304995.
- Cour administrative d'appel de Nantes, 15 octobre 1998, Mme R., req. n°95NT00008.

Rémunération – Primes et indemnités

Un maire peut-il refuser de verser une prime instituée par le conseil municipal au motif qu'il n'existerait plus de crédits disponibles au budget ?

NON. Le Conseil d'Etat a confirmé, dans un arrêt du 17 mars 2010, qu'il résulte des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 que le maire est tenu, lorsque le conseil municipal a institué par délibération un régime indemnitaire au profit des agents de la commune, de fixer le taux individuel de prime applicable aux agents en bénéficiant. La circonstance qu'il n'existerait dans le budget de la commune aucun crédit disponible ne saurait à cet égard être utilement invoquée. En l'espèce, après qu'une délibération a institué un complément de rémunération en faveur de l'ensemble des agents d'une commune, dont le maire devait déterminer le taux individuel applicable à chaque agent en fonction de sa manière de servir dans les limites minimum et maximum fixées par cette délibération, un adjoint administratif avait donc droit au moins au versement de cette indemnité au taux minimum, sans que l'absence de crédit disponible au budget de la commune ne puisse être utilement invoquée. Dès lors que les indemnités qui lui ont été servies étaient inférieures à ce montant minimum, cet agent a droit au versement d'un montant correspondant à la différence entre ce montant minimum et les indemnités qu'il a perçues.

Références :

- Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.
- Conseil d'Etat, 17 mars 2010, Mme A. épouse G., req. n°304759.

FMPE : prévenir et gérer la prise en charge

Le CIG a pour mission la gestion et l'accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C. Cette prise en charge a des conséquences non négligeables pour les fonctionnaires concernés mais aussi pour les collectivités. C'est la raison pour laquelle le CIG est également présent aux côtés des employeurs pour prévenir et gérer ces situations.

Le nombre de ces fonctionnaires est passé pour le CIG de sept en 2009 à dix-huit en 2010 avec le transfert de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie A du CNFPT vers les centres de gestion au 1^{er} janvier 2010. Le CIG s'occupe donc depuis cette date des FMPE de la petite couronne des trois catégories A, B, et C, seule la catégorie dite A+ restant du ressort du CNFPT.

Un transfert effectif depuis un an

La procédure de prise en charge intervient dès lors que l'agent n'a pu être reclassé dans sa collectivité ou établissement dans un emploi correspondant à son grade après une période dite de maintien en surnombre d'une durée maximale d'une année. Rappelons que le surnombre intervient soit après une suppression d'emploi, une non réintégration après disponibilité de droit ou après détachement, soit à l'issue d'une décharge de fonction. L'agent est pris en charge par le CIG, sous l'autorité du président, qui exerce à son égard toutes les prérogatives de l'autorité de nomination. Pour autant, le lien administratif avec la collectivité d'origine n'est pas rompu et celle-ci contribue à la rémunération.

Une prise en charge coûteuse pour l'employeur

« Les enjeux sont très importants, à la fois pour ces fonctionnaires qui se sentent souvent en situation d'échec professionnel, et pour les collectivités qui doivent assumer une charge financière importante puisqu'elle passe de 150 % du traitement brut chargé* à 75 % de ce même traitement au terme de trois ans et ce jusqu'à la sortie de l'agent du dispositif », précise Laurence Salomé, en charge des FMPE de catégorie A au sein du service recrutement.

« C'est pour cette raison que les collectivités de la petite couronne ont l'obligation légale de prévenir le CIG dès le début de la période de maintien en surnombre, ajoute Mélanie Barbet, chef du service recrutement du CIG petite couronne. Car plus on peut intervenir tôt, plus il y a de possibilités de trouver une solution satisfaisante pour l'agent et la collectivité ». En effet, les chances de retrouver un emploi sont inversement proportionnelles à la durée de présence dans le dispositif, certains agents de catégorie A sont ainsi pris en charge depuis plus de dix-sept ans ! La prise en charge doit en effet être le dernier recours et il existe d'autres solutions : mobilité, reclassement...

Un accompagnement personnalisé et ciblé

Pour faire face à la prise en charge des FMPE de catégorie A, le transfert avait été préparé : rencontres avec les agents conjointement avec le CNFPT dès 2009, envoi d'un courrier aux collectivités d'origine pour les informer du transfert, élaboration et renforcement de procédures et d'outils d'accompagnement, désignation de référents au sein de l'équipe du service recrutement... Ainsi, chaque agent s'est vu remettre un « guide de retour à l'emploi » composé de fiches apportant des réponses pratiques et réglementaires, et a été reçu en entretien individuel afin d'établir un bilan et de travailler avec lui la stratégie de recherche d'emploi.

Par ailleurs, le CIG envoie régulièrement à ces agents une sélection d'offres d'emploi. Le CIG est également attentif aux démarches engagées par les FMPE pour retrouver un emploi, ces derniers ayant obligation de justifier leurs démarches en ce sens au minimum tous les trois mois. « Si notre mission est de tout mettre en œuvre pour qu'un FMPE retrouve un emploi, le succès de l'entreprise repose avant tout sur son engagement », précise Mélanie Barbet.

Le CIG recherche également en permanence des employeurs potentiels sur le terrain, en rendant visite aux DRH, et en informant les collectivités de la possibilité de recourir aux compétences des FMPE. « Le CIG peut effectivement confier aux FMPE des missions d'une durée maximale de six mois au sein d'une col-

lectivité, précise Laurence Salomé. Un FMPE peut également être mis à disposition d'un organisme public pour une durée maximale de trois ans. » En 2010, quatre FMPE ont ainsi pu effectuer au total cinq missions. Comme le précise Mélanie Barbet « les missions sont essentielles car elles permettent aux agents de maintenir leur employabilité, condition indispensable à leur retour à l'emploi. »

* Pendant les 2 premières années. Il est même de 200 % pour les collectivités et établissements publics non affiliés au CIG. La 3^e année, il passe à 100 % pour les collectivités et établissements affiliés ou non affiliés.

Vos interlocutrices



Mélanie Barbet,
chef du service
recrutement

Tél. : 01 56 96 81 22

m.barbet@cig929394.fr



Laurence Salomé,
référente FMPE
de catégorie A

Tél. : 01 56 96 87 23

l.salome@cig929394.fr



Colette Crauet,
référente FMPE
de catégories B et C

Tél. : 01 56 96 81 52

c.crauet@cig929394.fr

Fax : 01 56 96 83 50

FMPE : trois points à retenir

- Prévenir le CIG dès qu'est envisagé un maintien en surnombre.
- Penser aux autres solutions existantes : reclassement, mobilité...
- Ne pas hésiter à faire appel aux FMPE pour des missions, voire des mises à disposition.

Marie-Hélène Amiable, maire de Bagneux, députée des Hauts-de-Seine

« Le CIG a su adapter ses missions aux évolutions des besoins des collectivités, et semble en perpétuelle recherche d'amélioration. »



Marie-Hélène Amiable,
maire de Bagneux,
députée des Hauts-de-Seine

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

La ville de Bagneux a fait le choix de maintenir un haut niveau de service public avec notamment un fort taux d'emploi en régie. Nous considérons en effet que le service public est garant de l'intérêt général, d'une réponse efficace et adaptée aux besoins des usagers et des habitants. Enfin, le service public permet l'égalité d'accès pour tous. Cette dimension est particulièrement importante dans une ville populaire comme la nôtre.

Nous voulons et travaillons à ce que notre service public soit dynamique, rénové et fasse la part belle à la concertation, à la participation et au contrôle par les citoyens au travers de différentes instances : conseils de quartier, conseil de la vie associative, conseil local de la jeunesse, conseil des enfants, observatoire des engagements municipaux.

Bagneux

- 39 213 habitants
- 1 150 agents territoriaux
- www.bagneux92.fr

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

Dans la continuité de la politique que nous avons entamée en 2010, notre budget 2011 donne la priorité à la formation (+ 50 % en 2011). Notre objectif est de compter, parmi nous, des agents compétents, à la hauteur des attentes d'un service public moderne et performant, et en capacité de répondre aux exigences des élus d'une ville en profonde mutation. Nous faisons le pari de l'intelligence collective et de la co-élaboration.

Bagneux est affiliée au CIG depuis le 1^{er} janvier 1990. Quelle image avez-vous du centre de gestion ?

Le centre de gestion est un partenaire privilégié de notre collectivité tant par ses services, ses conseils, que par la qualité de ses prestations (organisation des concours, hygiène sécurité, etc.). Il a su adapter ses missions aux évolutions des besoins des collectivités, et semble en perpétuelle recherche d'amélioration.

Le CIG propose depuis le début de l'année 2011 une nouvelle mission optionnelle relative à l'accompagnement social de l'emploi. Ce contrat-cadre permet aux collectivités y adhérant de mesurer clairement le retour concret de leur contribution, dans un cadre juridique exempt de toute incertitude, tout en choisissant le niveau de prestations qu'elles entendent offrir à leurs agents. Que pensez-vous de cette initiative ?

Chaque initiative susceptible de permettre aux collectivités d'apporter une réponse mutualisée à leurs besoins est intéressante et mérite que l'on s'y arrête. A Bagneux, nous possédons une grande culture sociale envers notre personnel. Ce dernier a la possibilité de bénéficier d'un Comité d'actions sociales et culturelles (pour lequel nous mettons un agent à temps plein à disposition) ainsi qu'une association sportive du personnel qui compte 150 adhérents et qui bénéficie tous les midis de l'ensemble des installations sportives de la ville. Par ailleurs, nous bénéficions des services d'une assistante sociale, d'un ACMO et un médecin du travail à temps plein. Nous nous interrogeons sur la prestation optionnelle que vous proposez. En effet, certains aspects du type du prêt d'aide au logement ou au rachat de créance nous semblent présenter un intérêt certain.

Connaissez-vous les autres missions optionnelles 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 ?

Nous connaissons en effet les missions optionnelles du CIG, comme la prestation de médecine professionnelle, par exemple. Nous conventionnerons d'ailleurs très prochainement avec le CIG pour la mise à disposition d'un Agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI).

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 ?

Ce sont des prestations de qualités utilisées quasi quotidiennement par mes gestionnaires RH. Je reçois également de très bons retours de mes services sur la qualité des « rencontres des gestionnaires » et des journées à thème organisées par le CIG.

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

Sur la qualité du secrétariat, je n'ai aucun retour négatif de mes services. En revanche, l'organisation en plusieurs CAP de la promotion interne a complexifié le travail du service RH*. Cette organisation a surtout largement réduit les délais de réponse, ce qui pose parfois des problèmes dès lors que ces dossiers sont traités en commission avec les organisations syndicales.

* NDLR : Le choix d'organiser 5 sessions par an a permis notamment d'augmenter le nombre de cadres d'emplois accessibles à la promotion interne. En outre, cette organisation permet de :

- Connaître le nombre de recrutements au plus près de la date d'établissement des listes d'aptitude afin d'ouvrir le plus grand nombre de postes.

- Programmer les sessions en fonction des résultats des examens professionnels afin que les lauréats puissent être proposés au plus près de leur réussite.

Par ailleurs, les dossiers de plus en plus nombreux (2 660 en 2010) et complexes (2 voies d'accès) ne pourraient être traités à l'occasion d'une seule séance des CAP. Enfin, le calendrier proposé n'empêche nullement les collectivités et établissements d'arrêter leurs propositions une fois par an. Seul l'envoi des dossiers par la DRH s'effectuant selon l'échéancier fixé.