



La démarche Proximité

Tout le CIG est mobilisé afin de faire évoluer la relation qu'il entretient avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne. L'objectif est de renforcer la qualité du service rendu et l'ajuster.

La démarche a été baptisée « Proximité » (voir page 12). Après s'être interrogé en interne et avoir questionné les affiliés, un diagnostic a été dressé et partagé entre les différents acteurs concernés. Le diagnostic débouchera sur un plan d'actions qui sera mis en œuvre durant toute la mandature, de 2017 à 2020.

J'ai demandé qu'une communication soit développée sur l'offre de services aux collectivités d'ici la fin du 1^{er} semestre 2017. Si besoin, dans un souci de rationalisation et d'optimisation, l'organisation du CIG connaîtra quelques adaptations.

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



RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES À MEUDON : PLUS QU'UNE OBLIGATION, UN OUTIL DE PILOTAGE

Sommaire

2-3 • Grh / Rapport en matière d'égalité femmes-hommes à Meudon : plus qu'une obligation, un outil de pilotage

4 • En bref / Brèves, agenda...

5 • Portrait / Bastien Merot, DRH d'Est Ensemble

6-7 • Infographie / Le déroulement d'une visite d'inspection

8-10 • Expertise / Les commissions administratives paritaires vues par... ceux qui les président et représentent les employeurs locaux

11 • En images / Trois faits marquants...

12-14 • Enjeux / La démarche « Proximité »

15 • Mission / Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels : l'intervention ergonomique

16 • Statut / Questions-réponses statutaires





« Ce rapport permet à la commune de fixer des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Hilda Mulhem,
chargée de projet
SIRH de la ville.

Grh

RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES À MEUDON : PLUS QU'UNE OBLIGATION, UN OUTIL DE PILOTAGE

La Ville de Meudon publie cette année son deuxième rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Un rapport important puisque la collectivité s'appuie dessus pour engager des actions en faveur de l'évolution professionnelle.

Préésenté au comité technique au mois de janvier 2017, le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes (voir encadré) introduit le débat sur l'orientation budgétaire de la ville et le vote du budget. Hilda Mulhem, chef de projet études et SIRH à la ville de Meudon, recueille les éléments qui constituent le bilan social et le rapport sur l'égalité. « *Meudon publie cette année son deuxième rapport d'égalité. Pour le réaliser, nous avons déployé des indicateurs RH très*

précis, qui nous permettent de recueillir les données des effectifs tout au long de l'année. La DGA chargée des ressources humaines, que j'assiste dans le pilotage de ce projet, assure la bonne coordination avec les autres services, car leur contribution est primordiale. »

Lutter contre les inégalités

Au-delà de l'aspect obligatoire, ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes permet

à la ville de Meudon de faire un bilan et une évaluation des actions déjà menées dans ce domaine. « *Le rapport permet à la ville de s'autosaisir des problématiques particulières touchant les agents féminins, majoritaires dans toutes les filières, et de mettre en œuvre un plan d'actions pragmatique* », précise Hervé Marseille, sénateur-maire de Meudon.

La connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique territoriale est un véritable sujet de préoccupation,



© Crédit photo P. Quillet

Un rapport obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 oblige les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants à élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016, impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de faire état de leur politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan social, aussi obligatoire pour les collectivités territoriales, est construit en parallèle du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Présenté au comité technique au mois de juin 2016 à Meudon, le bilan social indique les moyens budgétaires et humains dont dispose la collectivité. Il inclut, notamment, les données relatives aux recrutements, à la formation ou au temps de travail. Les données du bilan social, qui représentent un véritable outil de statistiques, sont ensuite détaillées selon une pyramide des âges et de manière sexuée pour élaborer le rapport d'égalité entre les femmes et les hommes.

« Une politique proactive en matière d'égalité entre les femmes et les hommes »

tant en interne qu'au niveau des politiques publiques. La production du rapport d'égalité contribue à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations ou les inégalités, en sensibilisant les agents et les habitants.

En 2017, la ville va concentrer ses efforts sur quatre domaines : la formation, la carrière, la reprise du travail et la rémunération. « Ce sont des objectifs concrets qui participent à notre démarche volontariste pour l'égalité entre les femmes et les hommes », se félicite Hervé Marseille.

Favoriser les échanges

Cette politique en faveur de l'égalité femmes-hommes se retrouve également dans les actions de la ville auprès des enfants, des jeunes et de leurs familles. Ainsi, le 8 mars dernier, Meudon a organisé un atelier « bien-être et détente » ouvert aux hommes et aux femmes, prétexte d'interventions sur l'égalité femmes/hommes, menées par le CIDFF (Centre d'Information sur

les Droits des Femmes et des Familles). Une date qui n'a pas été choisie par hasard puisqu'elle célèbre la Journée Internationale des Femmes et offre l'occasion d'échanger sur les relations et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un tel rapport n'est pas simple à produire, c'est ce que constate Hilda Mulhem, « Il faut proposer des indicateurs pertinents puis réussir à organiser et articuler les données dans le respect des délais imposés. »

La direction des ressources humaines regrette d'ailleurs de ne pas être en contact avec d'autres communes de la petite couronne. « Nous aimerions savoir ce qui se fait ailleurs, partager notre expérience, mesurer les progrès à faire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les leviers que nous pourrions mettre en place pour nous améliorer. » ●

“

Hervé Marseille, sénateur-maire de Meudon



“ Au total, au sein des services de la ville et du CCAS, la part des agents féminins à Meudon représente 74 % des effectifs. La ville est particulièrement vigilante sur plusieurs axes.

Tout d'abord en ce qui concerne la conciliation entre leur vie privée et

leur vie professionnelle. Nous sommes attentifs aux demandes de mode de garde formulées par les agents pour leurs jeunes enfants. Nous travaillons d'ailleurs sur l'aménagement concerté de leur temps de travail, par exemple avec les agents des écoles au moment de la réforme des rythmes scolaires : pour les ATSEM, avec une fin de journée à 17 h 30, pour les agents de restauration, avec un temps de travail ramené à 37 h par semaine.

Le deuxième axe de réflexion s'attache à la pénibilité du travail. En effet, nous procédons à l'externalisation des tâches les plus difficiles, comme le ménage dans les écoles. Pour les évolutions de carrière des agents féminins, des remises à niveau, des aides à la préparation des examens et concours sont proposées. Enfin, nous veillons au maintien des aides sociales en faveur des agents, malgré le contexte budgétaire contraint : participation aux mutuelles (de 20 à 30 € selon les revenus), adhésion au CNAS, présence de deux conseillères en économie sociale et familiale, etc. Si l'ensemble de ces aides est octroyé à tous les agents, il faut noter qu'elles représentent une aide toute particulière pour les femmes seules avec enfants et/ou en difficulté sociale et financière.

”

En bref

25

AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

AVRIL 2017

- 20 et 27 : Comité médical interdépartemental
- 21 : Conseil de discipline de 1^{re} instance
- 24 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 25 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie C
- 26 : Commissions administratives paritaires (CAP) de catégories A et B - Promotion interne des animateurs
- 28 : Conseil de discipline de recours

MAI 2017

- 2, 9, 15, 22 et 29 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 2, 5 et 9 : Rencontres de gestionnaires de personnel sur le thème « Actualité statutaire »
- 4, 11 et 18 : Comité médical
- 12 et 19 : Conseil de discipline de 1^{re} instance
- 16 : Comité technique
- 30 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie C
- 31 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégories A et B

L'ACTUALITÉ DU CIG AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

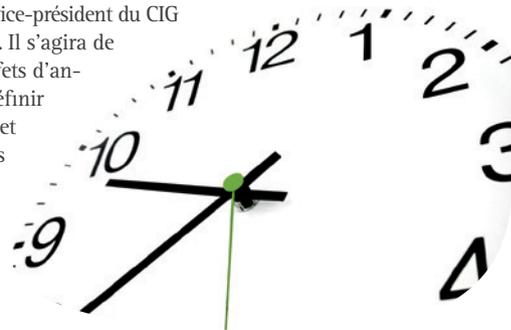
Le 4^e numéro de L'actualité du CIG au conseil d'administration vient de paraître. Consultable sur le site Internet du CIG (en page d'actualité et dans la rubrique CIG/Conseil d'administration), il s'agit d'un concentré d'informations sur l'actualité du CIG et des principales nouveautés statutaires sous la forme d'extraits des discours prononcés à l'occasion du conseil d'administration du 17 mars dernier. ●



UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS POUR LES ÉLUS DE LA PETITE COURONNE

La direction générale du CIG va organiser 2 fois par an une rencontre baptisée Politique RH destinée aux élus de la petite couronne : maires, présidents, adjoints au maire et vice-présidents en charge des ressources humaines.

Ce rendez-vous prendra la forme d'une conférence-débat d'environ 2 heures sur une thématique stratégique en matière de gestion des ressources humaines et sur laquelle le CIG peut les accompagner. Le 1^{er} événement devrait avoir lieu le mardi 13 juin 2017 sur l'application du temps de travail dans la FPT et aura pour principal invité Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), auteur du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, secrétaire général de l'AMF, maire de Sceaux, 1^{er} vice-président du CIG petite couronne. Il s'agira de dépasser les effets d'annonces et de définir un cadre concret applicable dans les services. Une invitation sera envoyée ultérieurement. ●



A PROPOS D'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

L'article 166 de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence des jurys de recrutement est confiée de façon alternée à un membre de chaque sexe. Ce dispositif complète l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2015, de respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein des jurys, sauf dérogation prévue par les statuts particuliers (voir la loi n° 2012-347, article 55, décret n° 2013-908 et décret n° 2015-323).

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit, pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, que les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre égal de femmes et d'hommes représentés notamment dans les instances paritaires. Un décret devrait paraître très prochainement à ce sujet. ●

Bastien Merot, directeur des ressources humaines d'Est Ensemble

« UN DRH CRÉATIF ET INVESTI »

Directeur des RH d'Est Ensemble depuis février 2016, Bastien Merot a connu les moments d'émulation mais aussi de tension qui ont bousculé l'administration après sa création. L'heure est aujourd'hui à l'apaisement et à la sérénité.

« **N**ous entamons l'acte II du projet de territoire d'Est Ensemble. Nous allons nous concentrer sur l'interne et nos activités vont tendre au développement d'une culture maison », constate Bastien Merot, directeur des ressources humaines de l'établissement public territorial qui compte environ 1 200 agents.

En 2011, après une prépa littéraire, un master en affaires publiques et l'INET, Bastien Merot rejoint Est Ensemble alors en pleine création. « *Je suis un pur produit d'Est Ensemble* », affirme-t-il. Qui mieux que lui donc pour développer le sentiment d'appartenance en interne ? Après un premier poste de chargé de mission à la définition de l'intérêt communautaire, il devient responsable du pôle coopération et stratégie territoriales puis directeur de l'organisation de la stratégie et du suivi des transferts. Un parcours qui lui permet aujourd'hui de se confronter à la gestion des ressources humaines, dans le moteur de l'administration. « *Regarder le cœur de la machine me passionne* », confie-t-il.

Consolider une administration jeune, encore fragile

Au moment de rentrer dans la Métropole du Grand Paris, Est Ensemble a, plus que jamais, besoin de stabilité et de sécurité. « *Nous devons créer une atmosphère sereine pour les agents* », souligne Bastien Merot. Au quotidien, l'équipe en lien immédiat du DRH, composée de trois responsables de pôles, de deux chargés de mission, d'une assistante et d'un coach interne, œuvre à restabiliser les équipes et à consolider l'administration.

« *Pas issu directement de l'univers de la GRH, je peux m'appuyer sur le grand professionnalisme de mon équipe.* »

Si Bastien a connu les moments difficiles qui ont suivi la création d'Est Ensemble (une forte tension



BIO EXPRESS

1984

Naissance Paris 12^e

2002

Prépa littéraire à Saint-Maur-des-Fossés

2005

Licence d'histoire

2007

Master Affaires publiques à Sciences Po Paris

2011

Diplômé de l'INET, promotion Robert Schuman

2011

Chargé de mission à la définition de l'intérêt communautaire - Est Ensemble

2013

Responsable du pôle coopération et stratégie territoriales- Est Ensemble

2015

Directeur de l'organisation, la stratégie et le suivi des transferts - Est Ensemble

2016

Directeur des ressources humaines - Est Ensemble

budgétaire notamment), il croit au sens de l'intercommunalité et souhaite mettre les ressources humaines au service de ce projet.

Il se réjouit d'ailleurs de la mise en place d'un réseau collaboratif des DRH des communes regroupées d'Est Ensemble : « *Tous les deux mois nous organisons une réunion dans une ville d'accueil différente, il existe un vrai esprit de coconstruction.* » Dans ce contexte, Bastien Merot et son équipe collaboreront jusqu'à l'été 2017 sur la charte « *travailler ensemble* ». « *L'idée de ce projet, piloté par notre coach interne, est de partager nos valeurs et nos pratiques managériales, en mobilisant les agents et les élus. Cela doit nous permettre de définir les valeurs socles du territoire d'Est Ensemble, de trouver comment les décliner et les vivre au quotidien. À l'issue de ce travail, nous pourrions définir un plan de formation.* »

Développer la culture managériale

La complexité et la sensibilité de certains projets requièrent de grandes compétences managériales. Bastien Merot le reconnaît, « *les encadrants sont attendus sur des défis immenses, les injonctions multiples nécessitent des managers solides.* » Pour cette raison, le coach interne a pris une place centrale auprès du DRH. « *Le coaching managérial est une méthode encore trop peu développée, pourtant c'est une vraie richesse.* » Créatif, désireux du changement et à l'écoute de ses collaborateurs, le DRH prône un management participatif, en accordant une importance particulière à la valorisation des missions des agents. « *Je veille à être respectueux de leur savoir et leur personne.* »

Passionné par les relations humaines, Bastien apprécie les multiples facettes de son poste, « *varié, avec des domaines d'expertises, qui offre une vision transversale et permet de côtoyer tous les métiers.* » Manager avant tout, il reconnaît que son métier de DRH est exigeant : « *Il est très prenant et génère une certaine tension nerveuse. Je suis sans cesse sur le qui-vive, dans une obligation de service.* »

Inspiré par son territoire, Bastien est très investi dans son développement, pour preuve, il est à l'initiative d'un projet associatif : Les Mystères du Grand Paris. « *Il s'agit d'un feuilleton littéraire qui dévoile Paris et sa banlieue, le but est de faire rêver le grand public et de développer le sentiment d'appartenance collective.* » A découvrir sur : lesmysteressedugrandparis.com ●

Le déroulement d'une visite d'inspection

Afin d'assurer le bon respect de l'ensemble des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, un dispositif obligatoire d'inspection doit être organisé. Le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG petite couronne

propose la mise à disposition d'ACFI. Une convention pluriannuelle garantit la mise en place d'une inspection et son suivi régulier, en lien étroit avec les acteurs de la prévention de la collectivité. Elle permet un processus pérenne d'inspection adapté et personnalisé à la collectivité.



1 Rapport d'activité et programme annuel d'inspection :

Définition conjointe entre la CT et l'ACFI, en début d'année, du calendrier des thèmes de visites d'inspection à effectuer.

4 Introduction :

Présentation de la mission d'inspection, du déroulé et des objectifs de la visite.

5 Déroulé :

- Etude des documents présentés.
- Entretien avec les responsables.

8 Analyse des documents transmis

Relance éventuelle de la collectivité pour obtenir les documents demandés.

Si constat d'une situation d'urgence : courrier d'alerte avec préconisations spécifiques.

Après la visite d'inspection

9

Production du rapport d'inspection :

- Construction d'un plan du rapport et rédaction des constats.
- Recherche des préconisations et de la réglementation applicable en se basant sur le retour d'expérience et la veille réglementaire.
- Suivi du rapport : validation, correction, envoi.

Organisation de la visite avec le conseiller de prévention :

2

- Validation de la date, des personnes à rencontrer, du déroulé, des horaires des sites et des activités inspectés.
- Envoi d'une liste de documents à préparer ou à présenter le jour de la visite.

Préparation de la visite par l'ACFI :

3

- Recherche de la réglementation spécifique, de documentation de références.
- Etude des documents transmis par la collectivité.
- Préparation d'un support de visite ou d'un plan de questionnement pour la visite.

Avant la visite d'inspection

Observation de l'activité et/ou visite du site :

6

- Entretien avec les agents, visite des locaux.
- Identification des écarts réglementaires.
- Sensibilisation et conseil tout au long de la visite.

Pendant la visite d'inspection

7

Compte rendu oral en fin de visite :

Information sur les principaux constats qui apparaîtront dans le rapport d'inspection.

10

Analyse de la réponse de la collectivité :

- Etude de la pertinence des actions mises en œuvres suite aux préconisations du ACFI.
- Suivi des mises en œuvres.

Communication
aux membres du CHSCT,
à l'autorité territoriale,
aux services concernés
à la médecine préventive et
aux acteurs de la prévention.

6 mois après la visite d'inspection

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES VUES PAR... CEUX QUI LES **PRÉSIDENT** ET **REPRÉSENTENT**

Interviews croisées de Catherine Desprès, Anthony Mangin et Didier Ségal-Saurel.



CATHERINE DESPRÈS,
vice-présidente du CIG,
déléguée à la santé et
à l'action sociale adjointe
au maire de Choisy-le-Roi,
présède la CAP de catégorie A.



ANTHONY MANGIN,
vice-président du CIG
délégué aux finances,
adjoint au maire de Drancy,
présède la CAP de catégorie B.



DIDIER SEGAL-SAUREL,
vice-président du CIG
délégué aux instances
paritaires, conseiller
municipal de Pantin,
présède la CAP de catégorie C.

Le président Bénisti a confié à trois vice-présidents la présidence **des commissions administratives paritaires** (CAP) placées auprès du CIG. Catherine Desprès, Anthony Mangin et Didier Segal-Saurel donnent leur point de vue sur ces instances qui se réunissent tous les mois pour émettre un avis sur des questions d'ordre individuel, notamment en termes de déroulement de carrière, de positions statutaires, de refus de titularisation, de discipline, de changement d'affectation et de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Comment concevez-vous votre rôle de président d'une CAP et de membre du conseil de discipline en tant que représentant de 378 collectivités et établissements publics affiliés ?

Catherine Desprès : « Peut-être que cela va vous paraître grandiloquent, mais en mon âme et conscience, je m'efforce de toujours rester objective. Cela fait près de dix-sept ans que je siége en CAP et j'ai toujours essayé de prendre du recul. Je lis très attentivement les dossiers avant les séances et je dirige les débats entre les représentants des employeurs et les élus représentants du personnel avec rigueur mais une grande écoute. »

Anthony Mangin : « Un président de CAP doit bien sûr être à l'écoute des débats qu'il favorise. Mais il doit également exprimer un

degré d'exigence pour que chacun ait un peu de rigueur dans l'expression pour avoir une chance d'être audible et entendu par la collectivité qui recevra l'avis.

Sur le disciplinaire nous devons entendre et défendre l'application des règles et de l'esprit de la fonction publique territoriale. Cela veut dire bien sûr que nous prenons en compte les imperfections de la gestion des RH des collectivités, mais aussi que nous rappelons que les principes mis en avant lors des concours doivent être contrôlés et les manquements sanctionnés. Les situations sociales n'excusent pas tout, et les collectivités ont le plus souvent déjà tenu compte de ces dernières à travers un parcours de la sanction et une proportionnalité. »

Didier Segal-Saurel : « Je me fais mon opinion sur les dossiers présentés en les étudiant en amont, avant les séances. Derrière chaque

LES EMPLOYEURS LOCAUX

dossier, je n'oublie pas qu'il y a des êtres humains. Je me pose beaucoup de questions lorsqu'il s'agit de rendre un avis sur des situations qui ont des conséquences importantes pour la carrière d'un agent, tout en restant impartial. En tant que président de la CAP de catégorie C, je suis très à l'écoute de tous les membres, qu'ils soient représentants des employeurs ou représentants du personnel. »

Quels conseils donneriez-vous à un employeur public qui soumet un dossier aux CAP placées auprès du CIG ?

Catherine Desprès : « J'aurais deux recommandations à donner, qui sont liées. La première est de présenter des dossiers étayés, complets, respectant le statut de la fonction publique territoriale. La plupart le sont. Le deuxième conseil est de s'appuyer sur la grande technicité des experts statutaires du CIG, à commencer par ceux du secrétariat des CAP. J'ai longtemps été en charge des ressources humaines de ma ville ainsi que membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et je peux témoigner de la grande qualité du CIG et de son personnel dans ce domaine. Il ne faut pas hésiter à les consulter, surtout lorsque les enjeux sont importants, par exemple en cas de refus de titularisation ou de promotion interne, de prolongation de stage en CAP, ou bien, bien entendu lorsqu'il s'agit d'un dossier disciplinaire. »

Anthony Mangin : « Un conseil de rigueur dans la tenue du dossier bien sûr et j'observe que ce sont souvent les mêmes collectivités qui présentent des dossiers incomplets ou au-delà des délais. Le bon respect de la réglementation est important et sert autant les employeurs que les agents. De même, en matière disciplinaire, une bonne compréhension de la sanction deman-

COMMENT SIÉGER AU SEIN D'UNE CAP EN TANT QUE REPRÉSENTANT DES EMPLOYEURS ?

Pour siéger au sein d'une CAP en tant que représentant des employeurs, il suffit de faire connaître sa volonté par courrier adressé au président du CIG. L'élu peut alors y siéger après avis du conseil d'administration du CIG et ainsi assurer la défense des intérêts des employeurs de toute la petite couronne, voire même de ceux d'Ile-de-France en ce qui concerne le conseil de discipline de recours.

dée par l'employeur passe par sa proportionnalité et ses motivations. Sur les promotions, les entretiens professionnels, là aussi la vigilance et l'explication sont importantes.

La participation aux élections des représentants des agents dans les CAP montre que ces instances sont méconnues et donc ne peuvent être comprises. C'est regrettable pour le dialogue social. Enfin, je donnerais un conseil de formation continue nécessaire, à la pertinence vérifiée, des agents de RH et des DRH, quant aux attributions des CAP et à leurs règles de fonctionnement. »

Didier Segal-Saurel : « Je pense qu'il serait bon que les élus soient également très au fait des dossiers qui sont parfois portés par l'administration, ce qui, j'en ai le sentiment, n'est pas toujours le cas. Car au final, c'est bien l'élu local qui va décider.

Il faut aussi, bien sûr, s'appuyer sur les ressources qu'offre le CIG : ses experts statutaires et ses outils, comme le logiciel sécurisé SNAPI CAP qui permet une dématérialisation des échanges et des projections de carrière. »

Comment sont prises en compte les propositions des autorités territoriales ?

Catherine Desprès : « Avec la plus grande impartialité. En CAP, nous nous appuyons sur les dossiers. Je le répète, il faut donc qu'ils soient étayés. En formation disciplinaire, c'est différent car l'employeur est représenté et, le plus souvent, l'agent également. On peut donc se forger un avis à l'aune d'un dialogue avec les deux parties. Les avis rendus peuvent être moins sévères, aussi sévères, voire dans de rares cas, plus sévères que les propositions faites par l'employeur, mais ils sont toujours objectifs au regard des faits présentés. Et il ne faut pas oublier que nous avons un pouvoir consultatif et que l'employeur reste au final libre de son choix. »

Anthony Mangin : « Les propositions des autorités territoriales sont toujours entendues et sont systématiquement soutenues lorsque les règles sont res-

Suite page 10



pectées, dès lors que la présentation et l'information sont lisibles. Pour cela la collectivité doit faire vivre le dossier avant la CAP. En disciplinaire, elle doit montrer qu'elle a pris toute une série d'initiatives avant d'en arriver à la saisine du conseil de discipline, sauf faute lourde. Bien sûr, lorsque les représentants du personnel estiment que les règles ou la loi ne sont pas bonnes, ils prennent des positions militantes. Mais lorsque les traitements sont équilibrés et conformes, les décisions ne sont pas contraires. »

Didier Segal-Saurel : « Leurs demandes sont étudiées avec la plus grande attention. Bien sûr, je me positionne en tant qu'élu, mais je n'oublie pas, comme je l'ai dit précédemment, qu'il y a des femmes et des hommes derrière ces dossiers, et je veille à me prononcer avec la plus grande équité. Parfois, en discipline par exemple, il peut donc m'arriver d'avoir un avis moins sévère que la sanction proposée. »

Comment se déroule le dialogue avec les représentants du personnel ?

Catherine Desprès : « En CAP de catégorie A, où je siége, il y a un grand respect et une vraie confiance entre les représentants des employeurs et les représentants du personnel. Le dialogue est serein. Les représentants du personnel sont eux-mêmes des fonctionnaires de catégorie A ou A+. Ils peuvent nous convaincre comme nous pouvons les convaincre car ils font preuve d'une grande objectivité également. En conseil de discipline, il est même arrivé qu'à l'issue du délibéré un même point de vue soit partagé par tous. »

Anthony Mangin : « Le dialogue est basé sur l'écoute et l'argumentation. Si ces représentants veulent avoir une chance d'être entendus par l'employeur, ils doivent éviter les postures. Ainsi, lorsqu'ils y restent c'est sans illusions sur les conséquences. Les présidents de séance essaient donc de pousser la discussion pour enrichir les contenus. »

Didier Segal-Saurel : « Les représentants du personnel défendent le plus

souvent les agents. Cela dit, les choses ne sont pas aussi tranchées. Il arrive que des représentants du personnel se rangent à notre avis. Car ce qui anime tous les membres des CAP, c'est avant tout l'équité et le sens du service public. Et heureusement si je puis dire car si dans sa composition, les CAP sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de représentants des employeurs et du personnel, ces séances peuvent se tenir pour certaines questions sans qu'il y ait nécessité d'une parité dès lors qu'au moins la moitié de l'ensemble des membres est présente. »



*L'autorité territoriale
reste maître de sa décision.*

Nous ne rendons que des avis.

*Mais ces avis doivent lui
permettre justement d'avoir
le choix et d'être éclairée*

*pour se prononcer en toute
connaissance de cause.*



Quels avantages voyez-vous pour l'employeur public de confier au CIG l'organisation des commissions administratives paritaires en termes de promotion interne ?

Catherine Desprès : « Je pense qu'il a tout à y gagner. La mutualisation de la procédure de promotion interne permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude. Les critères de promotion interne que les membres des CAP placées auprès du CIG ont fixés sont objectifs. De plus, la disponibilité et l'assistance des experts en charge du traitement de cette procédure garantissent à l'employeur public la meilleure préparation et constitution possible des dossiers fonctionnaires proposés. »

Anthony Mangin : « La fonction publique territoriale est à la fois très locale et très nationale. Un agent dont la qualification et l'employabilité sont

identifiées et reconnues dans un cadre plus large que la collectivité, voit ces dernières reconnues de façon incontestable partout en France. De plus, cette promotion est ainsi détachée des soupçons éventuels de favoritisme ou de non conformité. »

Didier Segal-Saurel : « L'effet de la mutualisation dans le cadre de la promotion interne permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude. Et puis, encore une fois, la disponibilité et l'assistance des agents en charge du traitement de cette procédure garantissent aux DRH la meilleure constitution possible des dossiers des fonctionnaires proposés et le logiciel SNAPI-CAP permet d'effectuer des simulations. »

Pensez-vous que les CAP placées auprès du CIG sont le gage de sécurité juridique des actes pris par les employeurs locaux et de plus de neutralité ?

Catherine Desprès : « Les avis que nous rendons ne sont que consultatifs mais ils ont valeur de garantie dans la bonne application des règles statutaires compte tenu de l'instruction des dossiers par les experts du CIG, contribuant à assurer la sécurité juridique des décisions prises par l'employeur public. »

Anthony Mangin : « C'est le sens et le poids déterminant de placer les CAP auprès du CIG. C'est pourquoi les collectivités doivent absolument être à l'écoute des interrogations et des avis à la fois du CIG et des instances. Le CIG est à la fois à l'oeuvre avec toutes les collectivités et toutes les instances, les ministères, les diverses autorités. Ainsi l'assise est forte et la prévention contre les contentieux lourds et handicapants est réelle. »

Didier Segal-Saurel : « Oui, car les agents du CIG petite couronne, comme je l'ai rappelé, possèdent une expertise avérée. Quant à la neutralité, les avis sont neutres et éclairés, sans conteste. »

Selon vous, en plaçant les CAP auprès du centre de gestion, la liberté de gestion de l'employeur public en matière de politique RH est-elle préservée ?

Catherine Desprès : « A mon sens, oui. Elle est préservée justement parce qu'elle devient inattaquable. Nos avis renforcent dans un sens l'autorité de l'employeur public, qui conserve bien toute sa liberté de gestion puisque lui seul a le pouvoir de nomination et le pouvoir disciplinaire et qui a, seul, compétence pour prononcer les décisions individuelles, par exemple, la prolongation de la période normale de stage ou le refus de titularisation. »

Anthony Mangin : « Non seulement elle est préservée, mais elle est renforcée, comme un bon avocat argumente, organise et renforce la position de son client. Le CIG écoute avant tout les éléments et les volontés de l'employeur. Il lui apporte les conseils et les cadres pour sécuriser ses positions, ou prendre connaissance de leurs faiblesses. »

Didier Segal-Saurel : « Oui car au final il reste maître de sa décision. Nous ne rendons que des avis. Mais ces avis doivent lui permettre justement d'avoir le choix et de se prononcer en toute connaissance de cause. Dans un sens, l'avis est un outil d'aide à la décision. » ●

En images



●●● Le service retraite du CIG se rend en collectivités dans le cadre notamment de forums ou de réunions d'informations organisés par les directions des ressources humaines (25 déplacements en 2016). Ici à Neuilly-sur-Seine, en février 2017.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● Le CIG va animer au cours de l'année 2017 dix-sept demi-journées d'information intitulées « Les jeudis de la prévention ». Organisées au CIG pour les collectivités adhérentes, ces sessions proposent un état des lieux réglementaire, technique et pratique sur la thématique abordée et offre la possibilité aux participants d'échanger et de partager leur expérience.

DES FORMATIONS POUR LES GESTIONNAIRES DES DRH

Pour faciliter les saisines, la transmission de certains dossiers se fait de façon dématérialisée par une application, SNAPI CAP, à laquelle les gestionnaires sont formés. Les interventions peuvent se faire au CIG ou en intra. Ainsi, en 2016, 4 sessions ont eu lieu, dont 3 spécifiques aux dossiers de promotion interne assurées dans une ville de plus de 80 000 habitants et pour un département.



●●● Le 2 mars, le CIG a accueilli la Matinale RH sur le thème « Temps de travail : objectif 1 607 heures ! », organisée par La Gazette de Communes en partenariat avec le centre de gestion. Cette rencontre, introduite par Sylvie Husson, directrice générale du CIG, a permis à Philippe Laurent, président du CSFPT, 1^{er} vice-président du CIG, et Géraldine Duverne (à gauche), DRH de la communauté d'agglomération du Grand Sénonais et de la ville de Sens, de débattre sur l'application des 35 heures dans les collectivités.

« PROXIMITÉ » : LE CIG LANCE UNE DÉMARCHE QUI VISE À RENFORCER LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU DE 2017 À 2020

PROXIMITÉ

Les collectivités au cœur.

CIG petite couronne



Le CIG souhaite faire évoluer la relation qu'il entretient avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, pour renforcer la qualité du service rendu et l'ajuster. C'est le sens du projet « Proximité » qui les place au cœur de ses objectifs et mobilise ses agents.

La direction générale, sous l'impulsion du président Bénisti, a lancé fin 2016 le projet « Proximité », tant elle place au cœur de ses objectifs les collectivités et établissements publics de la petite couronne et mobilise ses agents », résume Sylvie Husson, directrice générale.

Objectif majeur de cette démarche : faire évoluer la relation qu'entretient le CIG avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, et renforcer la qualité du service rendu.

C'est dans le cadre de cette réflexion que le CIG a mené une enquête au mois de février 2017 auprès d'un panel de 192 collectivités et établissements publics affiliés pour évaluer la perception du service rendu par le CIG à ses affiliés et aussi mieux connaître leurs besoins et attentes en termes de prestations attendues. 87 d'entre eux ont répondu. Une majorité d'entre eux emploient entre 350 à 1 750 agents, et on peut noter que les trois conseils département ont répondu. La plupart des répondants sont des DRH et DGA Ressources. Les résultats sont publiés ci-après sous forme de graphiques. Le CIG a également consulté au mois de février les membres du groupe dit « utilisateurs » composé de représentants des collectivités et établissements publics.

En amont de la consultation de ses affiliés, le comité de direction avait consacré en fin d'année 2016

son séminaire annuel à ce projet. Participative, la démarche inclut tous les agents du CIG, auxquels diverses modalités de travail ont été et seront proposées (tables rondes, réunion « interactive »...).

Un soutien incontournable en GRH

Le CIG entend demeurer un référent légitime et un soutien incontournable dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines pour les collectivités, et un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics. Il compte rester efficace notamment sur les critères où il est le plus attendu par les collectivités et établissements publics affiliés : l'expertise juridique et statutaire, la fiabilité de ses interventions, la disponibilité et la réactivité, son délai de réponse.

Un plan d'actions sera mis en œuvre durant toute la mandature, de 2017 à 2020, qui répond à 3 orientations axées vers l'externe et 2 vers l'interne (cf. encadré). Une communication régulière sera faite aux collectivités et établissements publics affiliés durant tout le déploiement du projet. D'ici la fin du premier semestre 2017, une communication sera assurée plus précisément sur l'offre de services du CIG et sur l'identification de ses interlocuteurs auxquels les collectivités peuvent s'adresser selon la nature de la demande. ●



LES 5 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE PROXIMITÉ

3 orientations sont axées vers l'externe et 2 vers l'interne.

- Accompagner les collectivités dans l'évolution de la gestion de leurs ressources humaines.
- Favoriser la mise en réseau des acteurs de la gestion des ressources humaines en petite couronne et les partenariats extérieurs.
- Être force de proposition et relais des collectivités de la petite couronne auprès des pouvoirs publics.
- Moderniser l'organisation et simplifier les modes de fonctionnement du CIG
- Favoriser les coopérations et la pluridisciplinarité.

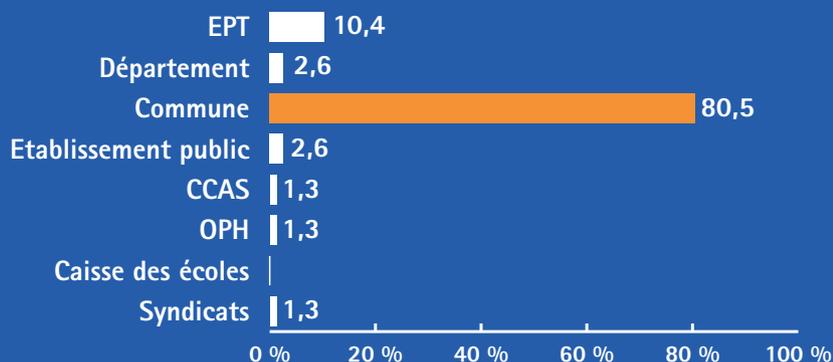
PROXIMITÉ

Les collectivités
au cœur.

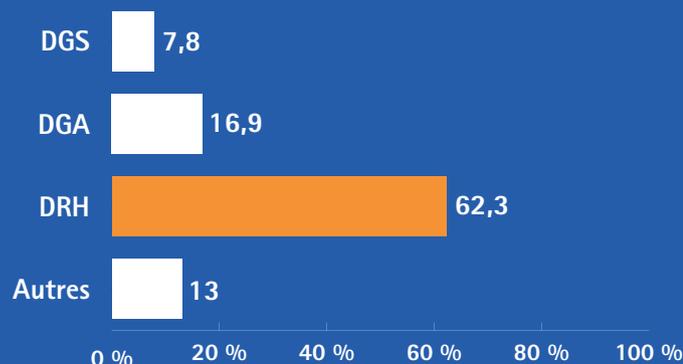


Dans le cadre
du projet
Proximité,
une enquête
vient d'être
menée auprès
de 192
collectivités et
établissements
publics de la
petite couronne,
dont 87 ont
répondu.

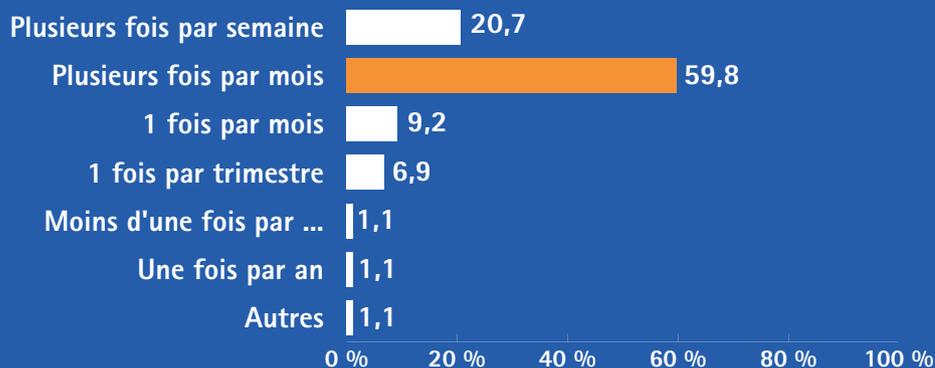
Typologie des réponses par collectivité



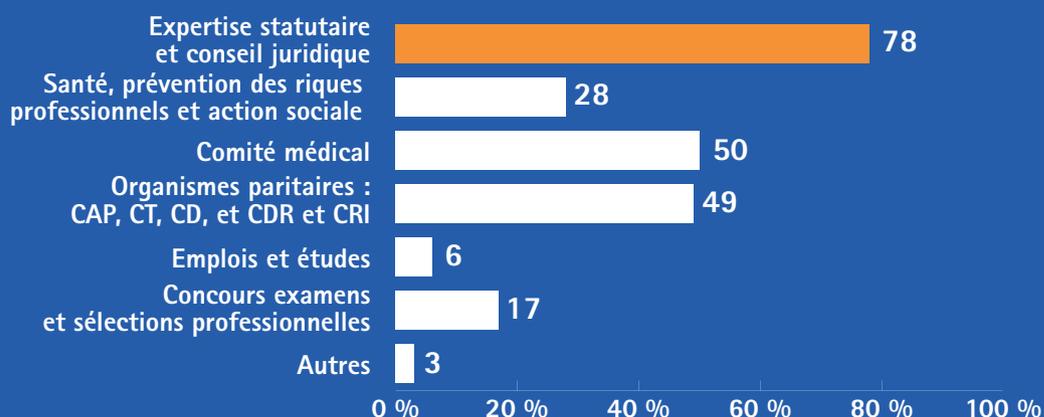
Typologie des répondants par fonction



En général, à quelle fréquence sollicitez-vous le CIG ?



Dans quels domaines sollicitez-vous le CIG ?



Suite page 14

10 domaines d'intervention du cig sont jugés particulièrement essentiels, par ordre de priorité :

- | | |
|--|---|
| 1 - L'expertise statutaire | 6 - Les journées d'actualité |
| 2 - SVP statut | 7 - La banque d'information sur le personnel |
| 3 - Le secrétariat du comité médical | 8 - L'organisation des concours et examens professionnels |
| 4 - Le secrétariat de la commission de réforme | 9 - La diffusion statutaire |
| 5 - Le secrétariat des organismes paritaires | 10 - La mission de prévention |

Êtes-vous satisfait de l'offre actuelle de services du cig ?

Préciser les raisons du choix de cette note



Points forts	Qualité de l'expertise juridique (26)*	Diversité des offres de service (18)*	Réactivité et disponibilité (7)*
Points faibles	Délais de réponse (18)*		Tarif proposés (7)*

Quel est votre niveau de satisfaction globale concernant du CIG ?

Préciser les raisons du choix de cette note



Points forts	Expertise (18)*	Professionalisme des équipes (12)*	Qualité de l'offre de services (7)*
Points faibles	Délais de traitement (10)*	Insuffisante prise en compte de la réalité du terrain (13)*	Manque de communication (3)*

Quel est votre niveau de satisfaction par rapport aux équipes du cig ?

Préciser les raisons du choix de cette note



Points forts	Qualité de l'accueil et l'écoute (18)*	Expertise et professionnalisme (18)*	Réactivité et disponibilité (18)*
Points faibles	Insuffisante prise en compte de la réalité du terrain (13)*	Difficulté de joindre un interlocuteur (8)*	Délais de réponse (6)*

Qu'attendez-vous du cig en termes de nouvelle offre de services pour les cinq prochaines années ?

Suggestions	Un CIG-plateforme : mise en réseau, échanges de pratiques, rôle de porte-voix (DGCL, ministères... (11)*	Accompagnement sur les problématiques de reclassement (8)*	Développer une offre en ligne (6)*
-------------	--	--	------------------------------------

Classez les évolutions suivantes suivant l'ordre d'importance pour vous

Trois évolutions sont particulièrement attendues, par ordre d'importance

- 1 - La mise en ligne de **fiches pratiques** dans le domaine des RH
- 2 - **Des journées d'échanges** sur les enjeux et l'actualité RH
- 3 - La constitution d'un **réseau de DRH** animé par le CIG

* Nombre d'occurrences

Une mission assurée par le CIG à titre optionnel

ERGONOMIE ET INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : L'INTERVENTION ERGONOMIQUE

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Mieux connaître le travail pour l'améliorer

L'ergonomie se définit comme l'étude du travail en vue de son amélioration. L'amélioration des conditions au travail implique la prise en considération de nombreux aspects du travail : physiques, techniques, cognitifs, sociaux, organisationnels, environnementaux...

Le rôle de l'ergonome est donc d'appréhender l'ensemble d'une situation de travail et des individus dans cette situation.

NOTRE APPROCHE

Les ergonomes analysent la demande et construisent l'intervention avec vous. Ils interviennent :

- Dans le cadre de conventions souples et adaptables.
- En lien étroit avec l'ensemble des acteurs de la collectivité.
- En partenariat avec les différents services du CIG (handicap, conseil en organisation, psychologie et assistants sociaux du travail...).

Ils s'appuient sur des démarches pluridisciplinaires et sur les connaissances acquises dans différents domaines d'expertise : sciences de l'ingénieur, sciences sociales, psychologie du travail, économie et gestion, ressources humaines...

Ils s'inscrivent dans des démarches de projets et de progrès.

L'intervention ergonomique se déroule en plusieurs étapes :

- Analyse de la demande,
- Recueil de données,
- Elaboration des premières hypothèses,
- Analyse des tâches et analyse de l'activité par observation et entretien avec les opérateurs,
- Elaboration d'un modèle de fonctionnement de l'opérateur, de l'atelier, du service...,
- Propositions d'aménagement (ou de conception), suivi de la réalisation, du démarrage et, enfin, évaluation et suivi des conséquences du changement.



VOS AVANTAGES

- ✓ Un service souple dans le cadre de conventions adaptées à vos besoins.
- ✓ L'expertise et la compétence de professionnels de l'ergonomie et de la prévention.
- ✓ Des intervenants s'inscrivant dans une démarche pluridisciplinaire de prévention.
- ✓ Des outils et des méthodes éprouvés.
- ✓ Des tarifs compétitifs et adaptés à la taille de votre collectivité.

NOS ENGAGEMENTS

- Mettre en place une approche globale du travail.
- Accompagner vos projets.
- Permettre d'adapter le travail aux agents.
- Anticiper les risques par l'approche des situations réelles de travail.
- Construire et proposer des actions sur mesure.

CONTACT

BERNARD DRÉNO
Chef du service EIPRP
Tél. : 01 56 96 82 97
securiteautravail@cig929394.fr

Les réponses à deux questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.**SECRET PROFESSIONNEL – HUISSIER DE JUSTICE**

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

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 de l'exécution des informations 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 est rendue obligatoire par l'article L. 152-1 du code des procédures civiles d'exécution. Comme le précise une circulaire ministérielle

du 19 février 2015, les administrations doivent donc répondre favorablement à la demande de communication des informations en question présentée par un huissier de justice chargé de l'exécution, sans conditionner leur délivrance à la production par celui-ci du titre exécutoire en vertu duquel il agit. En effet, elles n'ont pas à connaître les raisons qui ont conduit à la condamnation du débiteur, ni même le simple dispositif de la décision, par respect pour la vie privée de celui-ci. La simple mention du titre exécutoire dans la demande présentée par l'huissier est ainsi suffisante. ●

Références :

- Article L. 152-1 du code des procédures civiles d'exécution, tel que modifié par la loi n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures.
- Circulaire du 19 février 2015 du ministère de la justice de présentation des dispositions de la loi n°2015-177 du 16 février 2015 précitée.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL - CHANGEMENT D'AFFECTATION

☞ En cas de changement d'affectation en cours d'année, le supérieur hiérarchique de l'agent au jour de l'entretien professionnel est-il compétent pour mener l'entretien ?

Oui. Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire est seul habilité à conduire l'entretien professionnel. Comme le précise une circulaire ministérielle du 23 avril 2012, la notion de supérieur hiérarchique direct est fonctionnelle et indépendante de considérations liées au cadre d'emplois ou au grade. Elle identifie celui qui, détenteur du pouvoir hiérarchique, organise et contrôle le travail d'un agent. La conduite de l'entretien par une autre personne rendrait donc la procédure d'évaluation irrégulière. La circulaire précitée indique, qu'en cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année, le supérieur hiérarchique direct pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique de l'agent pour l'évaluer pleinement et que le support, établi par le nouveau supérieur hiérarchique, peut être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée. Un jugement du Tribunal Administratif de Melun du 10 décembre 2015 confirme que la circonstance que le fonctionnaire évalué ait changé d'affectation au cours de l'année de référence est sans incidence sur le caractère annuel de l'entretien et sur l'autorité compétente pour en signer le compte rendu. Celui-ci doit être mené

par le supérieur hiérarchique direct dont dépend l'agent concerné au jour de l'entretien. Il incombe toutefois à ce dernier de tenir compte des résultats professionnels de l'agent et de sa manière de servir au cours de la période de l'année de référence pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité. ●

Références :

- Article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.
- Circulaire du 23 avril 2012 du ministère de la fonction publique relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.
- Conseil d'Etat, 6 décembre 2006, Mme B., req. n°287453.
- Tribunal administratif de Melun, 10 décembre 2015, Mme A., req. n°1300771.