



## Le CIG, « tiers de confiance »

À compter du mois d'avril 2018, les collectivités et établissements publics de la petite couronne vont pouvoir adhérer à une nouvelle mission : la médiation préalable obligatoire. L'objectif : permettre aux parties (agent et employeur) de parvenir, dans le cadre de certains litiges relatifs à des décisions individuelles prises par l'autorité territoriale, à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux que la démarche contentieuse. En qualité de « tiers de confiance », le CIG pourra intervenir comme médiateur, personne morale. Toutefois, pour bénéficier de cette mission, il convient d'y adhérer avant le 30 septembre 2018. Je vous invite à lire l'article consacré à ce sujet en page 6.

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



## CLAMART RÉFORME LE TEMPS DE TRAVAIL, REVALORISE LE RÉGIME INDEMNITAIRE ET RÉCOMPENSE L'ASSIDUITÉ

### Sommaire

2 - 4 • *Grh* / Clamart réforme le temps de travail, rend plus attractif le régime indemnitaire et récompense l'assiduité

5 • *En bref* / Brèves ...

6 - 8 • *Enjeux* / Médiation préalable obligatoire : Pourquoi adhérer à cette nouvelle mission avant le 30 septembre 2018

9 • *Mission* / Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels : les missions de conseil et d'assistance

10 • *Expertise* / Élections professionnelles : où en est-on

11 • *Portrait* / Christophe Choplet, directeur des ressources humaine de Hauts-de-Seine Habitat

12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires





Le 28 juin 2017, le maire de Clamart, Jean-Didier Berger, convie l'ensemble du personnel à une convention au cours de laquelle il présente le protocole « Temps de travail et rémunération ». Le 30 juin, les agents sont appelés à voter pour approuver ou désapprouver le protocole.



## CLAMART RÉFORME LE TEMPS DE TRAVAIL, REVALORISE LE RÉGIME INDEMNITAIRE ET RÉCOMPENSE L'ASSIDUITÉ

**Pour améliorer son service public, Clamart a engagé une réflexion approfondie, avec les partenaires sociaux, sur le temps de travail et le régime indemnitaire. Un protocole d'accord a été co-signé par le maire et des représentants de la CGT et l'UNSA en juillet dernier. Récit.**



**L**e 30 juin 2017 est une date importante pour l'ensemble des agents territoriaux de Clamart (Hauts-de-Seine, 1 063 agents). Ce jour-là, ils sont invités à se prononcer par vote sur un protocole d'accord sur le temps de travail et la rémunération. Le protocole est approuvé à 74 % des votants, soit 475 voix contre 169. Le 5 juillet, l'accord est approuvé par le comité technique, et le 13 juillet par le conseil municipal. En résumé, les mesures approuvées réforment en profondeur le temps de travail et la rémunération dans une optique « gagnant-gagnant » pour l'employeur et les agents territoriaux et, au final, pour le bénéfice du service public et des Clamartois.

Le temps de travail passe à 39 heures, avec 25 jours de congés annuels et 23 jours de RTT et 2 jours de fractionnement si les règles d'éligibilité sont réunies. Précédemment, les agents étaient à 38 heures, 32 jours de congés annuels (fractionnement inclus systématiquement) et 15 jours de RTT (moins la journée de solidarité). La monétisation du compte épargne temps fait partie également de l'accord. Initialement, seule l'utilisation en jours de congés était possible. Des chèques cadeaux sont offerts aux médaillés du travail et aux agents partant à la retraite. Auparavant, les agents bénéficiaient de jours de congés. Pour rendre le régime indemnitaire plus attractif et compte tenu des efforts fournis les années précédentes pour

mener les réorganisations nécessaires, supprimer des postes et encadrer la masse salariale, tous les agents permanents voient leur régime indemnitaire augmenter de 40 euros nets/mois.

Enfin, un dispositif visant à récompenser l'assiduité est mis en place : une prime de 400 € nets est versée à la fin du mois de juin si l'agent n'a pas été absent. Les agents qui auront été absents 9 jours dans l'année percevront 40 euros, ceux qui l'auront été 8 jours toucheront 80 euros, et ainsi de suite jusqu'à 400 euros pour aucune absence.

## L'aboutissement de longs mois de travail

« Ce résultat est l'aboutissement de longs mois de travail marqués par des diagnostics, des préconisations, l'élaboration d'un protocole d'accord et des réunions de travail et de dialogue social avec les partenaires sociaux : CFDT, CGT et UNSA, constate Isabelle Ronan, directrice générale adjointe ressources et organisations de la ville de Clamart, qui a conduit ce projet assistée de Luc Pascual, directeur des ressources humaines.

Tout a commencé avec l'élection de Jean-Didier Berger en tant que maire de Clamart en 2014. Il commande un diagnostic financier sur les finances de la ville. Les conclusions sont sans appel : l'administration doit se réformer. Le maire promet aux

citoyens clamartois une stabilisation fiscale et de redresser les finances de la ville et même d'amorcer son désendettement. Aux agents, il promet de restituer une partie des économies réalisées en échange d'une réforme en profondeur : mise en concurrence accentuée, réorganisation de services, lutte contre le gaspillage, recherche de subventions... Trois constats sont établis en termes de gestion des ressources humaines : le temps de travail est alors de 1 557 heures alors qu'aucune délibération ne le justifie, le régime indemnitaire est peu attractif et l'absentéisme est important. Pour objectiver ces constats, trois diagnostics sont menés en parallèle, le premier par Isabelle Ronan (temps de travail), le deuxième par Luc Pascual (régime indemnitaire) et le troisième par le contrôleur de gestion (absentéisme). En septembre 2016, les trois diagnostics sont présentés aux organisations syndicales de la ville : UNSA, CGT et CFDT.

« Nous avons ensuite travaillé sur un protocole d'accord. Un dialogue s'est instauré pour trouver, ensemble, les meilleurs dispositifs, indique la DGA ressources et organisations. Une demi-douzaine de réunions se sont tenues avec les partenaires sociaux. » Des négociations ont été menées. « Une des pierres d'achoppement a été la diminution des jours de


.../...



La convention du personnel du 28 juin 2017 a été marquée par une forte présence des agents (74 % de participation).

## « Ce protocole illustre trois lignes de conduite »

“ **Yves Coscas**, adjoint au maire de Clamart, délégué au personnel, affaires générales, associations, anciens combattants ● ● ●



Ce protocole d'accord sur le temps de travail et la rémunération illustre selon moi trois lignes de conduite du maire, Jean-Didier Berger, et de son équipe. D'abord le respect de la parole politique donnée. Le maire s'était en effet engagé auprès des agents municipaux lors d'une convention du personnel en début de mandat à reverser 1 euro aux agents pour 3 euros économisés, les deux autres euros étant consacrés à l'investissement et au désendettement de la ville. Les agents ont grandement contribué ces dernières années à l'amélioration de la qualité du service public. Ensuite, l'importance de la qualité du dialogue social. C'est bien la concertation et le dialogue avec les partenaires sociaux qui ont permis au final la signature de ce protocole. Nous avons partagés avec eux les diagnostics réalisés sur le temps de travail, le régime indemnitaire, l'absentéisme. Et nous avons su également travailler ensemble pour rédiger un protocole équilibré. Enfin, la reconnaissance, la considération pour les agents de la ville. Lors du référendum, il y a eu 74 % de participation, et le protocole a été approuvé à 74 % des votants. C'est une très nette majorité qui en dit long je crois sur l'adhésion des agents à ce protocole équitable « gagnant-gagnant ». La communauté de travail que nous formons est au service des Clamartois et je crois que les agents territoriaux ont bien compris que l'avenir de la fonction publique territoriale passait par un service public qui sait constamment démontrer son efficience.

.../...

congés puisque nous sommes passés de 32 heures à 25 jours de congés, explique Isabelle Ronan. Certains souhaitent que l'on privilégie le maintien des jours de congés. Mais la loi précise bien qu'un agent doit effectuer 1 607 heures par an sur une base de 25 jours de congés annuels. Les RTT se déclenchent lorsque le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 35 heures, ce qui reste le cas. Si le nombre de congés annuels était supérieur à 25 jours, nous ne pourrions pas atteindre les 1 607 heures légales. »

## Des cycles de travail hebdomadaires sur 4 semaines

Les modalités sur l'organisation du temps de travail seront appliquées à partir de janvier 2018. Des réunions de travail sont programmées dans chaque service avec les responsables afin de définir les cycles de travail, y compris pour les services dont le temps de travail est annualisé. Ces cycles seront présentés au comité technique de décembre. « Nous allons mettre en place des cycles hebdomadaires sur quatre semaines, explique le directeur des ressources humaines. L'idée est de pouvoir faire par exemple moins de 39 heures une semaine et d'en faire plus la semaine suivante pour rééquilibrer. Au total, au terme d'un cycle de quatre semaines, il faudra que l'agent ait effectué une moyenne de 39 heures de travail hebdomadaire. Nous ne supprimons bien sûr pas les heures supplémentaires mais le principe est de les rattraper. »

Concernant la prime de présence de 400 euros, le directeur des ressources humaines remarque qu'un agent jamais absent gagne environ 73 euros nets mensuels de plus qu'avant la réforme si l'on compte les 40 euros nets mensuels donnés à tous et les 400 euros nets annuels. « Lorsqu'on est absent, la charge de travail échoue généralement sur les collègues. Il est donc équitable de récompenser l'assiduité », estime Luc Pascual. « Le dialogue social nous a permis, après un examen phrase par phrase, d'aboutir à un protocole d'accord équilibré qui a pu être présenté aux agents de Clamart le 28 juin dernier », précise Isabelle Ronan.

## 2016

Diagnostique et recommandations sur le temps de travail et la rémunération par la DGA ressources et organisations et le directeur des ressources humaines. Elaboration d'un protocole d'accord. Réunions avec les organisations syndicales.

Effectivement, le 28 juin 2017, le maire convie l'ensemble du personnel à une convention au cours de laquelle il présente le protocole « Temps de travail et rémunération ». Un document de synthèse co-signé avec les partenaires sociaux avait préalablement été distribué. Nombreux sont les agents qui font alors part de leurs questions par SMS ou à l'aide d'un formulaire papier. Dès le lendemain, un document « Foire aux questions » comportant les réponses aux questions générales posées la veille est diffusé à l'ensemble des agents.

« Les partenaires sociaux ont approuvé chacune des mesures de l'accord lors du comité technique mais la CFDT n'a pas signé l'accord global », précise Isabelle Ronan.

Si le temps de travail et les modalités de travail n'entreront en vigueur qu'au début de l'année 2018, d'autres mesures ont été appliquées dès cette année. Ainsi, les mesures relatives au nouveau régime indemnitaire et aux chèques cadeaux distribués aux médaillés sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août dernier. Une évaluation du dispositif est prévue dans environ un an. ●

# 74 %

C'est le pourcentage des votants ayant approuvé le protocole « Temps de travail et rémunération »

## Août 2017

Entrée en vigueur des premières mesures du protocole d'accord.

## Les dates clés

### 13 juillet 2017

Approbation de l'intégralité des mesures du protocole d'accord par le conseil d'administration.

### 5 juillet 2017

Présentation du protocole au comité technique et signature du protocole d'accord entre le maire et les représentants des syndicats UNSA et CGT.

### 30 juin 2017

Référendum : 74 % de participation, le protocole est approuvé à 74 % des votants.

### 28 juin 2017

Présentation du protocole par le maire lors de la convention du personnel.

## L'IGA ET LE CGÉFI CONFORTENT LE RÔLE DES CENTRES DE GESTION

Un rapport conjoint et récent de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et du Contrôle général économique et financier (CGéfi) pour lequel le CIG petite couronne a été auditionné conforte le rôle des centres de gestion et fait 2 recommandations en s'inspirant de démarches du CIG petite couronne.

En début d'année, le président Bénisti, la direction générale, la direction de l'emploi et celle de l'administration et des finances du CIG avaient reçu une délégation de l'IGA. Cette dernière menait une mission sur les pratiques innovantes dans la simplification et/ou la mutualisation des actes de gestion des collectivités. Les préconisations de la mission devraient être traduites dans la programmation de la loi de finances 2018. Le CIG avait transmis une note de synthèse avec ses propositions aux membres de la mission et avait également participé à une audition au printemps.

Dans le cadre du dispositif d'évaluation des dépenses publiques, une revue de dépenses portant sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales a été réalisée en 2017, conjointement par l'IGA et le Contrôle général économique et financier (CGéfi).

Selon leur rapport, les centres de gestion représenteraient l'un des principaux leviers d'optimisation et de rationalisation des actes de gestion RH des collectivités. Les auteurs préconisent en particulier de renforcer leur structuration en réseau, d'élargir leurs missions au bénéfice de tous les agents et de clarifier les flux financiers entre les centres de gestion et le CNEPT. La mise en œuvre des 22 recommandations proposées pourrait conduire à une économie cumulée en année pleine de 250 M€, soit plus de 10 % des dépenses affectées à la GRH des collectivités territoriales.

Parmi ces 22 recommandations, 2 s'inspirent de démarches du CIG : le renforcement de la mutualisation de l'assistance juridique statutaire et la mutualisation des contrats-groupe en matière d'assurance statutaire. Le rapport cite également la banque sur le personnel BIP et le logiciel SNAPI-CAP. ●

## RECLASSEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI : UN RENDEZ-VOUS « POLITIQUE RH » POUR LES ÉLUS LE 13 MARS 2018



Sujet majeur de préoccupation des employeurs territoriaux et défi des politiques de ressources humaines pour les prochaines années, le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents territoriaux fera l'objet de la 2<sup>e</sup> rencontre « Politique RH » proposée par le CIG le 13 mars 2018. Cet événement de 2 h 30 (8 h 15 - 10 h 45) mixant état des lieux et pistes opérationnelles, et mettant en avant les missions de conseil et d'accompagnement du CIG, est destiné aux élus de la petite couronne.

Au programme : introduction du président Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne ; retour d'expérience de la ville de Rueil-Malmaison par Mesdames Carole Ruckert, adjointe au maire en charge des ressources humaines, et Sandrine Fusain, directrice des ressources humaines ; présentation du cadre juridique du maintien dans l'emploi et des modalités d'accompagnement du CIG ; échanges avec la salle.

« Politique RH » permet aux élus d'échanger avec les intervenants sur les expériences vécues au sein de leur collectivité ou établissement public. Il leur donne également la possibilité d'appréhender l'accompagnement que le CIG est à même d'assurer sur cette question à laquelle ils sont de plus en plus confrontés. Pour mémoire, la première édition avait eu lieu le 13 juin 2017 et avait porté sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale. ●

0,60 %

## Le taux de cotisation de l'affiliation au CIG est maintenu à pour 2018, soit le plus bas de France

Malgré la création de nouvelles missions fixées par voie législative, le conseil d'administration du 20 novembre dernier a voté pour le maintien du taux d'affiliation au CIG petite couronne à 0,60 % de la masse salariale. Cela ne peut présumer pour autant de l'éventuelle nécessité de réviser légèrement ce taux en 2019 notamment après avoir fait un diagnostic précis de l'impact des nouvelles missions sur les charges de fonctionnement.

Par ailleurs, concernant les différents taux de cotisations applicables aux collectivités et établissements non affiliés au CIG petite couronne,

il convient d'une part de prendre en compte les évolutions respectives de la loi du 12 mars 2012 et de la loi du 20 avril 2016, et d'autre part d'améliorer la lisibilité de l'ensemble des missions du centre et leurs financements auprès des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Dans ce cadre, la structuration et les taux de cotisation des non affiliés ont été revus. Ces derniers sont en effet de 0,64 % de la masse salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et devraient impacter à ce jour 4 collectivités et établissements non affiliés. Ainsi, l'attractivité financière de l'affiliation est renforcée. ●

# MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE POURQUOI ADHÉRER À CETTE NOUVELLE MISSION

**A partir du mois d'avril 2018, les collectivités de la petite couronne vont pouvoir adhérer à une nouvelle mission, la médiation préalable obligatoire (MPO), qui a pour objectif, dans le cadre de certains litiges opposant agent et employeur de la fonction publique territoriale, de permettre aux parties de parvenir à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.**

A partir du mois d'avril 2018, les collectivités de la petite couronne vont pouvoir adhérer à une nouvelle mission, la médiation préalable obligatoire (MPO). L'objectif de la MPO est de permettre aux parties de parvenir, avec l'aide du CIG, qui devient « tiers de confiance », à une solution amiable fondée en droit et en équité, favorisant, dans un contexte budgétaire contraint, un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges.



# EN AVANT LE 30 SEPTEMBRE 2018\*

**A** partir du 1<sup>er</sup> avril prochain, les collectivités et établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent vont pouvoir adhérer à une nouvelle mission optionnelle : la médiation préalable obligatoire (MPO). En effet, le CIG s'est porté volontaire\*\* pour participer à l'expérimentation du dispositif pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne et leurs agents, en qualité de médiateur, personne morale.

De quoi s'agit-il ? L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle prévoit qu'à titre expérimental, les recours contentieux formés par les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à l'encontre de certains actes relatifs à leur situation personnelle (voir encadré ci-dessous) peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Cette expérimentation prévue à l'origine pour une durée de 4 ans pourrait être prolongée jusqu'au 19 novembre 2021.

## Un tiers de confiance

« L'objectif de la MPO est de permettre aux parties de parvenir, avec l'aide d'un "tiers de confiance", compétent, indépendant et impartial - le médiateur -, à une solution amiable fondée en droit et en équité, favorisant, dans un contexte budgétaire contraint, un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges », explique Aurore Barthel, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires du CIG petite couronne.

Les procédures amiables sont, en effet, un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

- Des employeurs territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à un moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public.
- Des agents publics, qui peuvent ainsi trouver une solution négociée, acceptée et équitable à la résolution de leurs différends avec leurs employeurs, de manière plus souple, plus rapide, moins onéreuse et plus globale.
- Des juridictions administratives elles-mêmes, par la réduction du nombre des contentieux.

Cette expérimentation débutera le 1<sup>er</sup> avril 2018 : elle concernera donc, jusqu'au 19 novembre 2020, les litiges relatifs aux décisions individuelles intervenues à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Entreront dans le champ de l'expérimentation les collec-

tivités et établissements publics ayant confié une mission de MPO au CIG petite couronne, au titre des missions de conseils juridiques prévues à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 (convention et tarifs à consulter prochainement sur le site internet du CIG).

**\*Attention : une date limite sera fixée pour l'adhésion à cette nouvelle mission par les textes qui devrait être le 30 septembre 2018 (sous réserve des textes en attente de parution à la date où nous écrivons).**

Le volume de recours contentieux potentiellement concernés par l'expérimentation en petite couronne est le plus important de France. En effet, en 2016, ils représentaient, d'après les chiffres transmis à la FNCDG par David Moreau, secrétaire général adjoint chargé des juridictions administratives au Conseil d'Etat, 109 dossiers pour le département des Hauts-de-Seine, 136 dossiers pour le .../...

## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE : CHAMP D'APPLICATION

Il est prévu (sous réserve de modifications par les textes en attente) que soient soumis à une MPO, les litiges concernant les décisions administratives suivantes :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.
- Refus de détachement ou de placement en disponibilité.
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental.
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne.
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle.
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'adaptation des postes de travail.

.../...

département de la Seine-Saint-Denis et 72 dossiers pour le département du Val-de-Marne, soit près de 20 % de la totalité des affaires au plan national.

« Les collectivités auront, selon les dernières informations mais sous réserve de la parution des textes, jusqu'au 30 septembre 2018 pour adhérer à cette mission. Y adhérer présente de nombreux avantages, tant pour les collectivités et établissements publics que pour leurs agents (voir encadré Les avantages de la mission de MPO). En effet, au delà des économies générées pour l'administration et les tribunaux, le développement des modes alternatifs de règlement des conflits, tel que la MPO, constitue un enjeu de société important qui s'inscrit dans une approche plus humaine des rapports sociaux, visant à favoriser l'échange et à associer les parties elles-mêmes à la résolution de leurs différends, dans un cadre plus rapide et moins onéreux qu'un contentieux engagé devant le juge administratif. Le principe de confidentialité encadre, par ailleurs, l'ensemble du processus », explique Christine Soler, directeur territorial, chef du service de l'expertise statutaire, à qui sera confié prochainement le pilotage de cette nouvelle mission.

\*\* 42 centres de gestion, dont le CIG petite couronne, se sont portés volontaires pour intégrer l'expérimentation du dispositif de Médiation préalable obligatoire.

## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE :

### Éléments de procédure

Les collectivités et établissements ayant adhéré à la mission doivent préciser dans l'indication des voies et délais de recours des décisions entrant dans le champ d'application de la MPO (cf. encadré Le champ d'application de la MPO) la saisine obligatoire et les coordonnées du médiateur compétent\*\*\*. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La MPO doit être introduite par les agents concernés dans le délai de recours contentieux de 2 mois prévu par le code de justice administrative auprès du médiateur. La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai du recours contentieux d'une requête qui n'a pas été précédée de la MPO, le président de la formation de jugement rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

Dès lors que la collectivité a adhéré à la convention de MPO, la médiation préalable obligatoire constitue pour les parties un préalable obligatoire au recours contentieux.

Elle présente un caractère gratuit pour les agents.

Le médiateur organise, dans le respect du principe de confidentialité, la médiation et accompagne les parties dans la recherche et la rédaction éventuelle d'un accord, qui peut, le cas échéant, à leur demande, être homologué par le juge administratif.

\*\*\* Recours à la médiation préalable obligatoire - CIG petite couronne  
1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin Cedex

## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE :

### LES AVANTAGES PAR RAPPORT AU RECOURS CONTENTIEUX DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF

Les collectivités auront jusqu'au 30 juin 2018 pour adhérer à cette nouvelle mission (date limite impérative !) qui présente de très nombreux avantages :

- ✓ Résolution du différend dans des délais réduits (de 3 à 6 mois environ selon la complexité du litige) évitant les délais des recours contentieux liés à l'engorgement des tribunaux administratifs (1,5 an en moyenne).
- ✓ Coût réduit pour les collectivités et établissements affiliés permettant d'économiser les frais inhérents à toute procédure contentieuse (frais de procédure et d'avocat, dommages et intérêts éventuels...).

- ✓ Processus gratuit pour les agents.
- ✓ Suspension des délais de recours contentieux.
- ✓ Recherche d'un accord satisfaisant pour l'ensemble des parties et adapté à chaque situation individuelle, mettant fin au contentieux.
- ✓ Souplesse du processus : cadre proposé par le médiateur en accord avec les parties dans le respect du principe de confidentialité avec la possibilité de l'interrompre à tout moment à la demande d'une partie ou du médiateur.
- ✓ Possibilité pour les parties de demander au juge administratif l'homologation de l'accord issu de la MPO.



## Une mission assurée par le CIG à titre optionnel

# ERGONOMIE ET INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : LES MISSIONS DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE

### VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Répondre à vos besoins en matière de santé et sécurité de façon ponctuelle ou sur la durée.

### NOTRE APPROCHE

L'équipe pluridisciplinaire du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG (ingénieurs spécialisés, sociologues du travail, ergonomes...) intervient dans le cadre de conventions souples et adaptables ou d'offres de service spécifiques.

Afin de couvrir le champ de la santé et de la sécurité au travail tant sur le plan technique qu'organisationnel et médical, le service agit en lien étroit avec les acteurs internes de la collectivité et s'associe également aux différentes démarches pluridisciplinaires proposées par le CIG.

Les intervenants en prévention mettent en oeuvre les compétences techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et pourront vous assister et vous conseiller dans les domaines suivants :

- Évaluation des risques professionnels et élaboration du document unique.
- Assistance à la mise en place d'un système de management de la santé-sécurité (référentiels OHSAS 18000, ILO...).
- Sensibilisation et communication pour l'encadrement et les agents (réglementation, protections individuelles, prévention des risques incendie, analyse des accidents...).
- Communication en matière de prévention (accueil des nouveaux arrivants, procédures, supports...).
- Accompagnement à la mise en place d'une démarche du risque routier professionnel.
- Interventions des entreprises extérieures (plan de prévention).
- Ergonomie (accompagnement de projet, organisation, aménagement des lieux de travail et des postes de travail, amélioration des conditions de travail, prévention des TMS, travail sur écran...).
- Risques liés à l'activité physique au travail.
- Mesure de l'exposition sonore par dosimétrie.
- Risques chimiques (identification, évaluation, prévention).
- Mise en place de démarches de prévention des risques psychosociaux en lien avec les différents acteurs internes des collectivités et dans le cadre de l'offre globale proposée par le CIG.



### 👍 VOS AVANTAGES

- ✓ Un service souple dans le cadre de conventions adaptées à vos besoins.
  - ✓ L'expertise et la compétence de professionnels 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.

### CONTACT

Bernard Dréno

Tél. : 01 56 96 82 97

[securiteautravail@cig929394.fr](mailto:securiteautravail@cig929394.fr)

### NOS ENGAGEMENTS

- Etudier et répondre à toute demande relevant de l'amélioration des conditions de travail.
- Construire et proposer des actions sur mesure.
- Accompagner dans le temps les collectivités bénéficiaires.

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : OÙ EN EST-ON ?

Un point sur la préparation par le CIG des élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre prochain.



## Le recensement des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2018

La transmission par les employeurs de leurs effectifs appréciés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, par catégorie (pour les scrutins relatifs aux CAP et CCP) et par groupe hiérarchique (pour les seuls scrutins relatifs aux CAP), qui devait être faite par les employeurs pour la mi-janvier, devrait être bouclée en février.

Pour l'ensemble des scrutins, la part respective d'hommes et de femmes relevant des effectifs des instances concernées doit être précisée.

Le recueil des effectifs permettra de déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel composant les instances consultatives placées auprès du CIG.

## La consultation des organisations syndicales

La deuxième réunion avec les 9 organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018\* s'est tenue le 16 janvier dernier en présence du président Bénisti. Au programme de cette dernière : le volume des décharges d'activité de service (DAS) et les modalités de vote aux élections professionnelles.

Rappelons que les DAS sont des autorisations accordées aux agents titulaires et contractuels afin d'exercer une activité syndicale pendant leurs heures de service en lieu et place de l'exercice de leurs fonctions\*\*. Sur la question des modalités de vote, le président du CIG s'est prononcé en faveur du vote par correspondance. D'autres réunions sont programmées : 5 mars, 15 mai, 26 juin et 11 septembre afin d'aborder toutes les questions qui doivent donner lieu à concertation. D'autres réunions pourront être organisées en cas de besoin.

\* CGT, CFDT, FO, FA-FPT, UNSA, CGC, FSU SNUTER, CFTC et SUD.

\*\* En application du décret n° 85-397 du 3 avril 1985, les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire bénéficient du remboursement des charges salariales. Ce remboursement est assuré pour les seuls bénéficiaires de DAS désignés expressément par les organisations syndicales au titre des heures calculées et réparties par le CIG (hors droit syndical local), conformément au protocole d'accord. Cependant, le conseil d'administration du CIG en a élargi le bénéfice aux collectivités et établissements volontairement affiliés, dès lors que les organisations syndicales signataires du protocole ont désigné des représentants syndicaux relevant de ces collectivités et établissements. Contact : Laurent Queyroi Chef de service du secrétariat général et de la commande publique, Tél. : 01 56 96 83 16, das@cig929394.fr

## La communication sur les ELECPRO

Outre une information régulière propre à l'organisation et au déroulement de ces élections, une large communication sera déployée pour inciter les électeurs à voter, sur différents supports (en ligne, imprimés...) et via différents relais : employeurs publics, partenaires sociaux, etc. La communication va être déployée en deux temps. Pour pouvoir prendre conscience des enjeux de ces élections, il faut d'abord que les électeurs connaissent et comprennent comment fonctionnent les organismes consultatifs placés auprès du CIG et le rôle des représentants du personnel. Toute la communication du 1<sup>er</sup> semestre va donc être axée sur cet objectif. Le CIG prendra contact avec les responsables de la communication interne des affiliés pour présenter les contenus et supports de communication mis à leur disposition.

## Les commissions consultatives paritaires (CCP) placées auprès du CIG en 2019

2019 verra la naissance des commissions consultatives paritaires. Pour s'y préparer, le CIG avait demandé aux collectivités et établissements publics affiliés de la petite couronne de se prononcer avant la fin de l'année 2017 sur leurs souhaits de confier ou non le secrétariat des CCP au CIG. Seuls quatorze d'entre eux (sur 189) comptent organiser leurs propres CCP.

## Christophe Choplet, directeur des ressources humaines de Hauts-de-Seine Habitat

### « ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS À LA MUTATION TECHNOLOGIQUE DE LEURS MÉTIERS »

**DRH de Hauts-de-Seine Habitat depuis 2013, Christophe Choplet mise sur la formation et l'instauration de parcours personnalisés pour favoriser le développement des 900 collaborateurs de l'office départemental.**

Il est peu dire que Christophe Choplet, DRH de Hauts-de-Seine Habitat, possède un profil professionnel diversifié et éclectique. Avant de rejoindre le premier bailleur social du département il y a 4 ans, ce natif des Hauts-de-Seine, motard et grand amateur de plongée, a exercé son métier de DRH dans des contextes très différents. Après des expériences dans le secteur privé (distribution spécialisée, santé, bâtiment) il a poursuivi son parcours professionnel dans l'univers associatif au sein des prestigieux Arts Décoratifs où il eut notamment à gérer la réouverture du musée principal et le développement d'une institution de 650 collaborateurs. « J'ai eu la chance, jusqu'à présent, dans ma carrière, de travailler dans des organisations en développement et en évolution. En 25 ans, je touche du bois, je n'ai jamais eu à gérer de plans sociaux. » Chez Hauts-de-Seine Habitat (900 salariés), dès son arrivée, Christophe Choplet se voit confier la mission de transformer ce qui était alors un service de gestion du personnel en une véritable direction des ressources humaines. Elle compte aujourd'hui une vingtaine de collaborateurs et 4 pôles d'activité. Ses principaux chantiers RH depuis son arrivée portent notamment sur l'accompagnement des évolutions réglementaires et organisationnelles de cet établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), depuis 2007, qui gère 45 000 logements sociaux. « L'une des particularités de mon job est de gérer une population mixte : 35 % de fonctionnaires et 65 % de collaborateurs de statut privé. » Il rappelle que dans le cadre des évolutions territoriales de ces dernières années, Hauts-de-Seine Habitat a intégré les personnels



#### BIO EXPRESS

1966

Naissance à Asnières-sur-Seine (92)

1991

DESS en gestion des ressources humaines (université Paris 1)

1995

Responsable des ressources humaines du centre cardiologique du Nord

2001

DRH du Groupe G3C (bâtiment)

2005

DRH des Arts Décoratifs à Paris

Depuis 2003

Directeur des ressources humaines de Hauts-de-Seine Habitat

des Offices HLM des villes de Suresnes et de Clichy. Parmi les missions majeures qu'il doit gérer figure l'adaptation des collaborateurs de l'office aux évolutions de leurs métiers respectifs. « Jusqu'à 2012, Hauts-de-Seine Habitat se concentrait sur la constitution d'un patrimoine immobilier. Depuis, nous nous sommes recentrés sur la proximité et la qualité du service au locataire. Les nouvelles technologies impactent par exemple de manière substantielle le travail de nos gardiens d'immeuble qui représentent 1/3 de nos effectifs. Ces derniers disposent désormais de tablettes et devront, à terme, posséder des connaissances techniques pour réaliser les états des lieux des logements. Ils devront également maîtriser des notions de gestion afin de gérer au mieux le budget qui leur sera attribué pour le secteur dont ils ont la responsabilité. »

#### Stimulant intellectuellement

Pour accompagner ces transformations, la DRH consacre une part importante de son budget à la formation, soit 3 % de la masse salariale (1 million d'euros/an) alors que le minimum légal s'élève à 1 %. Par ailleurs, depuis octobre 2016, un plan de mobilité concernant 250 collaborateurs a été mis en place avec, pour chacun d'entre eux, des parcours d'accompagnement adaptés.

Autre chantier important de la DRH : la lutte contre la précarisation de certains personnels, notamment ceux qui remplacent occasionnellement les collaborateurs de l'office. « Nous recrutons un certain nombre d'entre eux selon nos besoins puis nous les formons. »

Gérant deux populations à statuts différents, Christophe Choplet s'efforce en permanence de mixer et de s'inspirer des bonnes pratiques propres à chacune d'entre elles. L'entretien professionnel annuel de la fonction publique territoriale a ainsi été adapté aux salariés à statut privé de Hauts-de-Seine Habitat. « Cet effort d'adaptation n'est pas toujours facile mais est stimulant intellectuellement, comme par exemple récemment dans le cadre de la révision de nos accords d'entreprise sur le compte épargne temps, les astreintes ou le temps de travail. » ●

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

### TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE – RECOURS CONTENTIEUX

☞ Un fonctionnaire peut-il contester devant le juge administratif le refus de sa collectivité de l'inscrire au tableau d'avancement de grade sans demander l'annulation de l'ensemble du tableau ?

**OUI, sous certaines conditions.** En vertu de l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale et certains grades d'avancement de catégorie A, par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées. Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique. Le tableau d'avancement qui comporte un nombre maximum de fonctionnaires présente un caractère indivisible. Ainsi, le fonctionnaire qui souhaite contester devant le juge administratif le fait qu'il n'y soit pas inscrit doit en demander l'annulation dans son ensemble. Toutefois, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a précisé récemment que, lorsque le nombre maximum de fonctionnaires pouvant y être inscrits au regard

du taux de promotion fixé dans la collectivité n'est pas atteint, un fonctionnaire est recevable à attaquer un refus d'inscription au tableau d'avancement de grade sans demander l'annulation de l'ensemble du tableau. Dans cette situation, le juge administratif apprécie la légalité du refus d'inscription au regard des seuls mérites de l'intéressé. ●

#### Références :

- Article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 27 avril 2011, M. A., req. n°326936.
- Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mai 2017, Mme A., req. n°15BX02508.

### AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR FÊTES RELIGIEUSES

☞ Les autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses sont-elles accordées sous réserve des nécessités de service ?

**Oui.** L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité d'accorder aux agents territoriaux des autorisations spéciales d'absence, distinctes des congés annuels. En l'absence de texte spécifique à la fonction publique territoriale, la circulaire ministérielle du 23 septembre 1967 prévue pour les agents de l'Etat peut être étendue par délibération aux agents des collectivités territoriales. Elle prévoit, pour les agents de l'Etat et sous réserve des nécessités du service, des autorisations d'absence pour des fêtes religieuses non inscrites au calendrier des jours chômés. Une circulaire du 10 février 2012 donne la liste des principales fêtes religieuses, mais n'en précise pas les dates. Cette liste n'est qu'indicative, et toute demande d'autorisation d'absence doit être étudiée au cas par cas, y compris pour une fête qui ne serait pas mentionnée dans la circulaire. En effet, comme toutes les autorisations spéciales d'absence, quel que soit leur objet, les autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses sont de simples mesures de bienveillance que le chef de service a la possibilité d'accorder en étant seul juge de l'opportunité de leur attribution, eu égard aux nécessités de fonctionnement normal du service. ●

#### Références :

- Article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Circulaire ministérielle FP n°901 du 23 septembre 1967 relative aux congés pouvant être accordés aux fonctionnaires pour participation à des cérémonies religieuses.
- Circulaire ministérielle MFPI2O2144C du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.
- Conseil d'Etat, 12 février 1997, Melle H., req. n°125893.
- Conseil d'Etat, 16 février 2004, M. B., req. n°264314.
- Conseil d'Etat, 26 octobre 2012, M. L., req. n°346648.
- Cour Administrative d'Appel de Paris, 22 Mars 2001, M. C., n°99PA02621.
- Question écrite n° 63891 du 16 juillet 2001, J.O. (A.N.) du 1<sup>er</sup> octobre 2001.