



grh



© Dreaming Andy Fotolia.com

PLAINE COMMUNE FAIT DE SON BILAN SOCIAL UN VÉRITABLE GUIDE D'AIDE À LA DÉCISION RH *p. 2-3*



VERS UN STATUT PLUS LIMPIDE

Ce n'est un secret pour personne, le statut de la fonction publique territoriale demeure toujours aussi complexe. Votre centre de gestion vous accompagne dans ce domaine – comme dans les autres domaines de la gestion des ressources humaines – pour l'expliquer, le commenter et vous conseiller. Le service SVP Statut notamment vous assiste par téléphone, par courrier et par courriel. Mais je ne saurais trop vous inviter, que vous soyez élu(e), DGS, DGA ou DRH, à également profiter des rendez-vous personnalisés, qui peuvent être pris au CIG ou se dérouler dans votre collectivité ou votre établissement, pour traiter les questions statutaires particulièrement complexes. Restant trop méconnu, ce service que nous rendons est pourtant fort apprécié par tous ceux qui en bénéficient...

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 enjeux
SVP STATUT ACCOMPAGNE
LES COLLECTIVITÉS AVEC DES
RENCONTRES PERSONNALISÉES

6 rencontre
JACQUES BOURGOIN,
MAIRE DE GENNEVILLIERS

7 expertise
RDVEMPLOIPUBLIC.FR ÉVOLUE POUR
RÉPONDRE À LA LOI DU 12 MARS 2012

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

Outre les indicateurs consignés dans le décret ministériel, Plaine Commune procède chaque année à des ajouts ou à des retraits d'autres indicateurs en fonction de la stratégie RH et des suggestions ou préconisations émanant du CTP et de l'exécutif communautaire.



PLAINE COMMUNE FAIT DE SON GUIDE D'AIDE À LA DÉCISION RH

Depuis 2003, la communauté d'agglomération de l'est parisien Plaine Commune réalise, tous les ans, un bilan social exhaustif et évolutif afin de piloter au mieux sa stratégie RH.

Elaboré par le législateur en tant « qu'outil contributif au dialogue social interne », le bilan social est, littéralement, un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité. A ce titre, il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail, et récapitule, selon une liste d'indicateurs déterminés préalablement par un décret ministériel, des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel : emploi, temps de travail, formation, relations professionnelles, action sociale. « Au sein des collectivités territoriales, dit la loi, le rapport sur l'état de la collectivité dont émane le bilan social, est obligatoire tous les deux ans. A l'instar d'autres collectivités de taille importante, nous avons choisi d'en réaliser un tous les ans », explique Aline Depernet, la DRH de Plaine Commune, communauté d'agglomération du nord de Paris – créée en 2000 – qui regroupe les communes d'Aubervilliers, Epinay-sur-Seine, L'Île-Saint-Denis, La Courneuve, Pierrefitte-sur-Seine, Saint-Denis, Stains et Villetaneuse.

« Au sein de notre collectivité, la majorité des transferts de compétences s'est effectuée dès 2003, date à laquelle nous avons réalisé notre premier

bilan social », précise la DRH arrivée à Plaine Commune (1 745 agents permanents) en 2009. Chaque année, un cadre de la direction des Ressources humaines (30 agents) de l'intercommunalité est chargé de piloter la rédaction de ce rapport d'une centaine de pages présenté au mois de juin : d'abord devant le Comité technique paritaire, puis devant le Conseil communautaire. « Il s'agit d'un gros travail, très chronophage, car nous entrons véritablement dans les détails. Mais l'outil, une fois élaboré, nous est particulièrement précieux », souligne Aline Depernet.

DE L'AFFINAGE CONSTANT

Outre les indicateurs consignés dans le décret ministériel, la structure intercommunale procède, chaque année, à des ajouts ou à des retraits d'autres indicateurs en fonction de la stratégie RH et des suggestions ou préconisations émanant du CTP et de l'exécutif communautaire. « C'est de l'affinage constant », pointe la DRH.

Des exemples ? Alors que jusqu'à présent le rapport se contentait de recenser, annuellement, le nombre de départs à la retraite des agents, un nouvel indicateur indique désormais l'âge moyen



© Dreaming Andy Fotolia.com



**MURIEL
TENDRON-FAYT,**
VICE-PRÉSIDENTE
EN CHARGE DES
RESSOURCES
HUMAINES

Le bilan social est un moment important de construction et de débat sur la politique de ressources humaines

« Il est indispensable de disposer d'indicateurs relatifs aux différents champs de la politique RH (effectifs, temps de travail, masse salariale, absentéisme, formation, carrière, mobilité, politique sociale...) afin d'en avoir un véritable pilotage, et ce, de façon pluriannuelle. Le bilan social est un outil dynamique. C'est un moment important de construction et de débat sur la politique de ressources humaines avec les partenaires sociaux et les élus, au travers de sa présentation au Comité Technique Paritaire et au Conseil communautaire. Il permet d'éclairer nos choix par une connaissance des effectifs de l'agglomération, d'évaluer l'atteinte de nos objectifs et de préciser nos orientations. Enfin, il permet aussi de mettre en valeur la politique RH, de la présenter. Pour cela la structure et les indicateurs choisis doivent refléter nos priorités et pouvoir évoluer dans le temps ».

BILAN SOCIAL UN VÉRITABLE

de départ à la retraite et la répartition des départs par type de retraite.

De même en 2011, à la demande des syndicats, le bilan social a mentionné le nombre de réussite des agents aux concours et aux examens de la fonction publique territoriale, mais aussi leur nomination.

« Le bilan social permet d'évaluer nos politiques, nous alerte sur des phénomènes stratégiques, comme le vieillissement de nos agents, et surtout nous permet de réorienter nos actions ».

« En 2010, à la demande des élus, nous avons décidé d'accueillir des habitants condamnés à effectuer des travaux d'intérêts généraux. Le bilan social en indique le nombre précis », note Aline Depernet.

Autre intérêt de l'élaboration d'indicateurs plus fins : un meilleur pilotage de la politique RH. Exemple

avec la formation. Au-delà du recensement du nombre de jours de formation, la DRH a rajouté l'an dernier des éléments plus qualitatifs de type VAE (validation des acquis de l'expérience), CIF (congé individuel de formation), bilan de compétences...

« Le bilan social 2010 avait démontré que la collectivité avait eu du mal à résorber le nombre d'agents non titulaires, souligne Aline Depernet. Nous avons donc mis en place des formations de préparation au concours interne, en plus de celles proposées par le CNFPT ».

Le dialogue social est également concerné. « Auparavant, nous recensons le nombre de CTP et de dossiers traités. Aujourd'hui, nous précisons si les avis ont été favorables ou non, ou acquis à l'unanimité », souligne Aline Depernet.

UN CHAPITRE SUR LA CULTURE D'ÉTABLISSEMENT

Autre exemple : l'absentéisme, un sujet qui préoccupe particulièrement les collectivités territoriales, avec, désormais, l'élaboration de chiffres précis fournis, service par service.

Idem pour le nombre d'accidents du travail et pour les arrêts maladie.

Parmi les particularités du bilan social de Plaine Commune figure, par ailleurs, un chapitre consacré à l'élaboration de la culture commune d'une collectivité, somme toute encore jeune. Les indicateurs privilégiés relèvent, logiquement, de la communication interne : présence des cadres aux réunions, fréquentation du site Intranet, assiduité aux rencontres avec le président de l'agglomération. « Le bilan social permet d'évaluer nos politiques, nous alerte sur des phénomènes stratégiques, comme le vieillissement de nos agents et surtout nous permet de réorienter nos actions. Il s'agit à la fois de jeter un regard rétrospectif et de nous projeter », résume Aline Depernet, qui précise que la nature des indicateurs ne peut évoluer de manière trop importante d'une année à l'autre afin de pouvoir être en mesure de comparer utilement les données. Un conseil de méthodologie ? « Etre très rigoureux dans l'analyse des données, ne pas hésiter à réinterroger les indicateurs en fonction de ses problématiques RH du moment et surtout, partager le document, en interne, de la manière la plus large qui soit afin que chacun s'approprie la thématique », conclut Aline Depernet.

AGENDA

(Sous réserve de mise à jour)

3, 10 17 et 24 septembre 2012

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

10

↳ CONSEIL D'ADMINISTRATION

14 et 28

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

18

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

19

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT.

A ET B

21

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

24 au 28

↳ CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT
TECHNIQUE DE 1^{RE} CLASSE

25

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

1^{er}, 8, 15, 22 et 29 octobre 2012

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

8, 9, et 10

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

12 et 26

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

15, 18 et 19

↳ RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

16

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

17

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT.

A ET B

↳ ÉPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS D'ATSEM

↳ ÉPREUVES ÉCRITES DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL
D'AGENT SOCIAL DE 1^{RE} CLASSE

18 au 23

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS D'AUXILIAIRE DE
SOINS DE 1^{RE} CLASSE

19

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

22

↳ CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT
TECHNIQUE DE 1^{RE} CLASSE

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

CANCERS PROFESSIONNELS ET COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



En juin 2010, la direction de la santé et de l'action sociale du CIG organisait la 6^e Journée Santé et Sécurité au Travail consacrée au thème de la prévention des cancers professionnels.

Pour aller plus loin, le service de médecine préventive du CIG propose de découvrir sur l'Extranet Ressources et le site Internet www.cig929394.fr le 1^{er} volet de la plaquette *Cancers professionnels et collectivités territoriales 1 – Identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir*.

Cet outil pratique permet de mieux appréhender ces risques sous la forme d'apports réglementaires et d'une identification des expositions professionnelles potentielles au risque cancérigène en fonction des situations de travail observées en collectivité territoriale.

Pour la prévention des cancers professionnels comme pour toute problématique de santé au travail, les professionnels de la direction de la santé et de l'action sociale se tiennent à disposition pour assister les collectivités dans leurs démarches de prévention.

PROMOTION INTERNE POUR L'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX

À la suite de la parution du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, l'examen des propositions d'inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne pour l'accès à ce cadre d'emplois, initialement prévu en décembre 2012, est reporté à la séance de la CAP compétente le 20 février 2013.

Cette date permettra de donner aux collectivités et établissements affiliés les délais nécessaires pour faire leurs propositions d'inscription sur la liste d'aptitude et, au centre de gestion, de procéder à une instruction fiable des dossiers des fonctionnaires proposés. Une circulaire sera mise en ligne sur l'Extranet Ressources dès le 7 septembre 2012.

LE MANAGER TERRITORIAL COMME CLÉ DE PERFORMANCE DE L'ORGANISATION ?

Sylvie Frey-Gautier, Editions universitaires européennes, janvier 2012, 104 pages, 39 euros TTC.



Sylvie Frey-Gautier connaît bien la fonction de cadre, qu'elle exerce depuis plusieurs années dans des collectivités locales. Dans cet ouvrage, qui est une déclinaison éditoriale de son mémoire de Master 2 en management du secteur public de l'IEP de Lyon, elle choisit de décrypter l'évolution du rôle du manager territorial en France depuis les lois de décentralisation de 1982. Son interrogation : dans une fonction publique territoriale qui a connu de multiples réformes, comment le cadre a-t-il pu faire

progresser la performance de l'organisation en intégrant la dimension humaine dans sa conduite d'actions ? S'appuyant sur la théorie des ressources humaines, l'auteure soutient que l'ensemble des méthodes et outils de gestion n'auront que l'efficacité de celui qui les met en œuvre. « Les qualités humaines d'un manager comptent infiniment plus que l'ensemble des connaissances techniques dont il peut se prévaloir », écrit-elle.

SVP STATUT ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS AVEC DES RENCONTRES PERSONNALISÉES

Si l'assistance statutaire par téléphone du service SVP Statut est bien connue, la possibilité d'obtenir un rendez-vous ou une intervention « sur mesure » l'est moins... Ce type de rencontres semble pourtant particulièrement apprécié pour traiter les dossiers complexes.

Outre les 1 000 réponses fournies par téléphone chaque mois, les analyses par échanges de courriers et les journées d'information statutaire, le service SVP Statut constitue aussi une porte d'entrée pour des rencontres personnalisées. En 2011, 15 collectivités et établissements en ont bénéficié. Cette année, la demande a augmenté avec 15 collectivités à fin août.

Les questions traitées, souvent complexes, sont très diverses : droit syndical, conséquences de la loi du 12 mars 2012, reprise du personnel d'une association, inaptitude physique, allocations chômage, projet de délibération, projet de contrat...

Les avantages de ce type de rencontres dont l'objectif est d'apporter les réponses les plus adéquates aux attentes des collectivités en tenant compte de leurs spécificités et du contexte dans lequel leurs demandes sont formulées, se conjuguent également au pluriel.

LA LOI DU 12 MARS

« Nous avons manqué les Rencontres de gestionnaires portant sur la loi du 12 mars 2012 et nous avons absolument besoin d'une expertise sur ses conséquences pour les non-titulaires. Nous cherchions des informations lorsque j'ai appris par SVP Statut que le CIG proposait cette formule de rendez-vous personnalisés », raconte Vanessa Almansa, DRH des Pavillons-sous-Bois. L'entretien au CIG, en avril dernier, avec notamment Sylvie Husson, DGA du CIG en charge de l'expertise statutaire et des organismes paritaires du CIG, a permis un accompagnement complet. « Nous avons étudié dans le détail le cadre légal et le calendrier, bénéficié d'un retour d'expériences : comment ont fait les autres collectivités ? Et en plus, nous avons pu mettre des visages sur des noms en rencontrant toute l'équipe de SVP Statut ! »

La DRH de Charenton-Le-Pont, Vanessa Saunier, était quant à elle confrontée à la reprise du personnel d'une association. « Le 24 mai, une délibération du conseil municipal actait la reprise en régie des activités d'une association s'occupant du secteur médiation, prévention et animation jeu-

nesse. L'association comptait 14 salariés. Grâce au rendez-vous avec Françoise Zucca, responsable de l'expertise statutaire, et Christine Soler, chef du service SVP Statut, nous avons pu détailler la procédure dans le cadre d'une reprise d'activité privée par une personne publique et les conséquences pour le personnel. J'avais bien sûr fait des recherches mais je voulais une sécurisation juridique et des conseils sur la procédure. Nous avons amené tous les documents, analysé le contexte collectif mais aussi chaque dossier individuellement. Ce travail approfondi a duré 3 heures. »



SVP Statut constitue une porte d'entrée pour une rencontre sur mesure entre des experts du statut du CIG et les représentants des collectivités de la petite couronne ayant besoin d'un accompagnement pour traiter des dossiers complexes. Sur la photo : Le nouveau DRH de Stains, Quentin Braure de Calignon, rencontrant Sylvie Husson, DGA en charge de l'expertise statutaire et des organismes paritaires, Christine Soler, chef du service SVP Statut, et Christine Bidard, coordonnateur du service CAP-CTP, le 5 septembre 2012.

La ville de Périgny-sur-Yerres a également sollicité SVP Statut afin de résoudre des problèmes rencontrés dans la gestion de la carrière d'agents.

« Au cours de nos différentes rencontres, le service a été à notre écoute et on nous a proposé un véritable accompagnement. Deux conférences ont eu lieu à Périgny, permettant ainsi de rappeler aux agents les bases du statut, mais aussi de connaître les missions du CIG », apprécie la DGS, Gwenola Lebasclé. Nous remercions le CIG et ses équipes, pour leur qualité d'écoute, leur professionnalisme et leur soutien. SVP Statut est véritablement une aide précieuse pour les petites communes comme la nôtre. »

Même s'il s'agit d'étudier la situation d'un seul

agent, un rendez-vous est possible. Ainsi, par exemple, Christine Ginguené, DRH du SIRESCO, souhaitait une assistance sur les modalités de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour l'un des agents de l'établissement. Le rendez-vous est apparu comme la réponse la plus adaptée à cette demande dans la mesure où, compte tenu des effectifs, cet établissement est rarement confronté à la gestion de dossiers chômage. L'échange de documents par courriels pour préparer cet entretien, a permis lors du rendez-vous d'étudier précisément la situation. L'ensemble du dossier a été abordé : protection

sociale, calcul des allocations d'aide de retour à l'emploi, droit à la formation,...

« L'échange sur l'interprétation juridique de certains aspects a été très intéressant. Une note récapitulative retraçant les points abordés permettant de garantir au mieux les droits de l'agent doit nous être adressée. Ces rendez-vous personnalisés permettent aux collectivités de s'appuyer sur une expertise juridique précieuse et d'éviter les risques de contentieux. »

UN FUTUR AFFILIÉ

Des rencontres sont également organisées pour « préparer le terrain » pour de futurs affiliés... C'est le cas de l'ACTEP, l'association des collectivités territoriales de l'Est parisien, qui va devenir un syndicat mixte en octobre prochain. Pour préparer et accompagner cette transformation d'une structure de droit privé en un établissement de droit public, son directeur, Jean-Jacques Mailler, a pris contact très tôt avec le CIG.

« C'est une expertise précieuse, surtout pour une structure comme la nôtre qui compte 5 agents. Des cadres du CIG sont venus rencontrer les agents et m'ont grandement aidé sur toutes les questions de gestion des ressources humaines qui se posaient : transposition des contrats de droit privé, explication sur les CDI dans la FPT, fonctionnement de l'établissement... Cet accompagnement en amont est salutaire ! Et j'apprécie particulièrement l'état d'esprit du CIG qui aide notre structure alors même qu'elle n'est pas encore adhérente ! »

JACQUES BOURGOIN

MAIRE DE GENNEVILLIERS

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

Gennevilliers est une ville des Hauts-de-Seine, située dans le nord du département, populaire et fière de l'être, dont l'histoire ouvrière et les valeurs sont profondément inscrites dans la mémoire de la population. Cette ville de 42 000 habitants, qui compte plus de 60 % de logements sociaux, a connu un fort essor industriel au début du 20^e siècle, suivi de nombreuses pertes d'emplois dans les années 1980 en raison de la « casse industrielle », notamment des industries automobiles. Aujourd'hui, forte de ses 36 000 emplois, dont 30 % d'origine industrielle, Gennevilliers est en plein développement et en transformation en s'appuyant notamment sur un réseau de transports diversifié (métro, RER, tramway). Son dynamisme est indéniablen, tant sur le plan économique (Port de Gennevilliers, installation d'activités de pointe à l'image de l'entreprise Thales) qu'en termes de formation (Pôle universitaire, école régionale de formation des apprentis, lycée performant...). La population de la ville étant majoritairement modeste, nos politiques publiques se concentrent sur des actions visant à un égal accès de tous aux droits fondamentaux. Exemples dans le logement (construction diversifiée avec 750 logements par an, dont 50 % en locatif social et 50 % en accession), la santé (reconstruction d'un nouveau Centre municipal de santé), mais aussi l'accès à la culture et au sport,... Plaçant notre service public communal, au cœur de notre ambition, nous conduisons depuis plusieurs mois, avec nos agents et avec les habitants de notre ville, une démarche visant à l'élaboration d'une Charte du Service Public communal.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Nous sommes particulièrement attentifs à tout ce qui permet au service public communal de répondre aux attentes des populations : qualité des recrutements, évolution des métiers (plan de formation), gestion prévisionnelle des carrières et des potentialités de chacun...

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

Les questions liées à la gestion des ressources humaines sont de plus en plus complexes. L'expertise que peut apporter au quotidien le CIG à nos responsables des ressources humaines est très appréciée. Nous avons développé de nombreux partenariats avec ce dernier ces dernières années. Ceci a été d'autant plus facile que le CIG a, de son côté, développé des outils d'information et de communication facilitant les relations avec les villes.

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

Oui. Le contentieux RH a tendance à prendre de l'ampleur alors même que les textes n'ont pas répondu à tout. La question de la retraite, par exemple,



« LA FORCE DU CIG EST QU'IL SE NOURRIT DES MULTIPLES EXPÉRIENCES DE SES ADHÉRENTS. »

est devenue un domaine d'une grande complexité, la CNRACL se « déchargeant » de manière conséquente sur les employeurs. Or, quelle que soit sa taille et ses compétences propres, les ressources d'une ville atteignent rapidement leurs limites. La force du CIG est qu'il se nourrit des multiples expériences de ses adhérents. Lorsqu'on le sollicite, c'est un peu comme si on demandait de l'aide à l'ensemble des autres collectivités. Le travail réalisé par le CIG pour faire participer les villes au financement des mutuelles des agents nous a, par ailleurs, particulièrement intéressés.

VOS GESTIONNAIRES DU PERSONNEL UTILISENT L'ASSISTANCE JURIDIQUE STATUTAIRE, SVP STATUT, LES PUBLICATIONS, PARTICIPENT AUX « RENCONTRES DES GESTIONNAIRES. » QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR CES PRESTATIONS ?

Notre regard est identique à celui porté sur le reste des prestations du CIG, même si notre DRH est une grande « consommatrice » des prestations juridiques. Je me permets toutefois deux petites remarques : le délai de réponse aux questions écrites et, parfois, l'inégalité des réponses orales. Quoi qu'il en soit, Gennevilliers est plus que jamais attentive à la qualité, au devenir du service public ainsi qu'aux conditions de sa défense, car nous sommes convaincus qu'il est indispensable pour répondre, au mieux, aux attentes de notre population.

* Relatives à la prévention et à la gestion des contentieux liés à la gestion des ressources humaines, à la gestion des dossiers de validation de services, à la consultation personnalisée des droits à la retraite CNRACL, au conseil en organisation et à l'accompagnement pour le passage à l'entretien professionnel.

VILLE DE GENNEVILLIERS

- 43 349 habitants
- 1 950 agents
- www.ville-gennevilliers.fr

RDVEMPLOIPUBLIC.FR ÉVOLUE POUR RÉPONDRE À LA LOI DU 12 MARS 2012

Les règles relatives à la publicité des vacances d'emploi ayant changé avec la loi du 12 mars 2012, l'outil de gestion et de diffusion RDVemploipublic.fr s'adapte pour répondre à la législation et simplifier la tâche des collectivités de la petite couronne.

Les règles applicables aux déclarations de vacances d'emploi ont changé avec la loi du 12 mars 2012. Les vacances d'emploi doivent préciser le motif de la vacance et comporter une description du poste à pourvoir.

Pour faciliter la saisie de ces déclarations obligatoires, effectuée par les services ressources humaines des collectivités et des établissements publics, il est prévu de modifier en septembre les écrans de RDVemploipublic.fr (voir encadré). Pourquoi ce délai pour traduire ces nouvelles règles ? Pour deux raisons : il convenait d'interroger préalablement la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) sur certaines interprétations du texte et d'harmoniser les pratiques entre centres de gestion.

SEPT MOTIFS DE VACANCES D'EMPLOI

Les nouveautés de saisie comprennent un menu déroulant proposant 7 motifs de vacances d'emploi : mutation interne, mutation externe, détachement ou intégration directe, disponibilité, fin de contrat, retraite, autres motifs. L'intitulé du poste à pourvoir devra être renseigné. De même, à partir d'un menu déroulant reprenant la nomenclature du répertoire des métiers du CNFPT, le domaine d'activité, la famille de métiers et le métier seront indiqués. Le champ « Description sommaire du poste » sera rempli dans un maximum de 600 caractères.

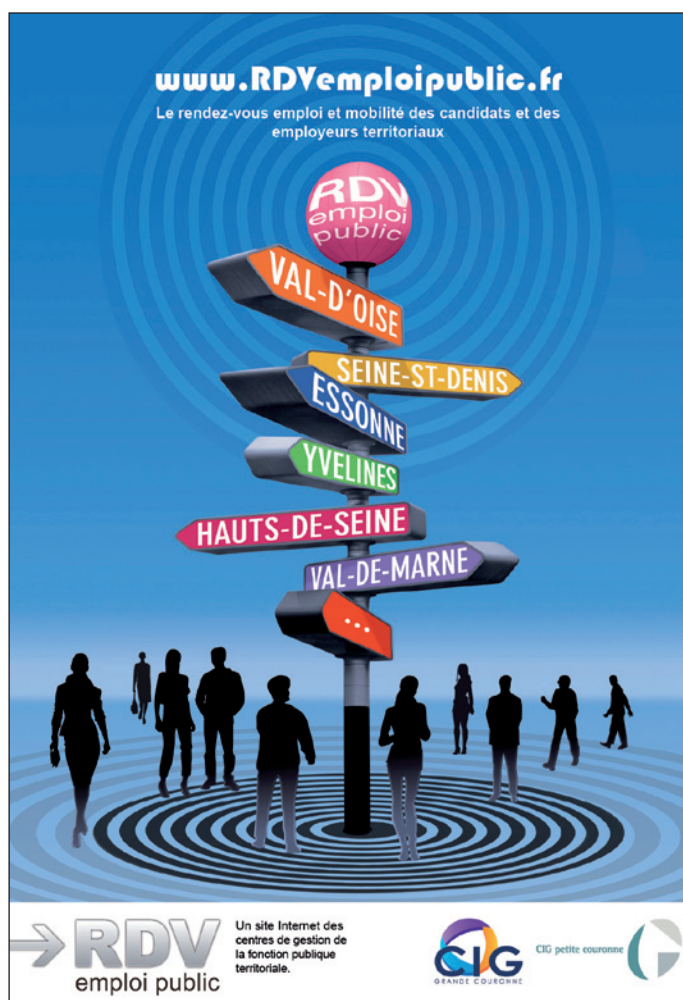
L'écran de saisie des nominations va également faire l'objet de modifications afin de mettre à jour les différents motifs de recrutement d'agents non titulaires. Dès qu'un emploi qui a fait l'objet d'une publicité de création ou de vacance d'emploi est pourvu, la déclaration de nomination doit impérativement être saisie dans RDVemploipublic.fr.

LES AUTRES CHANGEMENTS RELATIFS AUX OBLIGATIONS LÉGALES

La loi du 12 mars a par ailleurs supprimé l'obligation de déclarer une vacance ou une création lorsque l'agent est nommé par avancement de grade. Disparaît également le principe de pourvoir un emploi vacant exclusivement par le recrutement d'un lauréat de concours après quatre mois de recherches infructueuses.

Le service de la bourse de l'emploi, et plus particulièrement, Pascale Jeanne, chef de service et Clémence Renault, gestionnaire des déclarations de vacances d'emploi, se tiennent à la disposition des collectivités pour tout complément d'information sur ces règles et les fonctionnalités de RDVemploipublic

« 5 300 offres d'emploi publiées l'année dernière. Un vivier de 3 400 candidats en recherche d'emploi ou de mobilité ».



www.RDVemploipublic.fr
Le rendez-vous emploi et mobilité des candidats et des employeurs territoriaux

RDV emploi public

VAL-D'OISE
SEINE-ST-DENIS
ESSONNE
YVELINES
HAUTS-DE-SEINE
VAL-DE-MARNE

Un site Internet des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

CIG GRANDE COURONNE

RDVEMPLOIPUBLIC.FR : FACILITER VOS PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

RDVemploipublic.fr des CIG de la petite et de la grande couronne est conçu comme un site Internet d'emploi et de recrutement. Il permet aux collectivités de gérer de façon dématérialisée leurs déclarations de vacances d'emploi et leurs nominations. La diffusion rapide et gratuite de leurs offres d'emploi constitue un autre de ses atouts. 5 300 offres ont été publiées pour la petite couronne l'année dernière sur ce site Web très consulté. Enfin, en 2011, près de 3 400 personnes en recherche d'emploi ou de mobilité en petite couronne ont déposé leur candidature, constituant ainsi un vivier particulièrement intéressant.

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

➔ PROMOTION INTERNE – RECRUTEMENT PRIS EN COMPTE

Le recrutement d'un fonctionnaire n'exerçant plus ses fonctions dans la collectivité peut-il être pris en compte pour permettre l'ouverture d'une nomination au titre de la promotion interne en application de l'article 20-5 du décret du 20 novembre 1985 ?

OUI. L'article 20-5 du décret du 20 novembre 1985 prévoit que lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu (la période minimale précitée ayant été abaissée à deux ans jusqu'au 30 novembre 2010). Le Conseil d'Etat précise, dans un arrêt du 22 février 2012, que la seule condition posée par les dispositions précitées pour procéder à une nomination au titre de la promotion interne d'un fonctionnaire territorial, dans le cas où le nombre de recrutements exigés pour ouvrir droit à cette nomination n'a pas été atteint durant la période considérée, est qu'au moins un recrutement soit intervenu, sans autre considération de date. Ainsi, le fonctionnaire dont le recrutement est pris en compte peut avoir entre-temps quitté la collectivité. De même, la date du recrutement pris en considération peut être antérieure à la période de quatre ans (ou deux ans) pendant laquelle aucune promotion interne n'a été possible, dès lors que ce recrutement n'a jamais été comptabilisé pour permettre une promotion antérieure. En l'espèce, le recrutement, en 1990, d'un fonctionnaire en qualité d'administrateur territorial aurait donc pu (s'il n'était intervenu au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois) être pris en compte, pour ouvrir droit à une nomination au titre de la promotion interne pour l'accès à ce cadre d'emplois, en 2008, quand bien même cet agent avait été admis à la retraite, en 1998.

RÉFÉRENCES :

- Décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 22 février 2012, Commune de Bastia, req. n°340720.

➔ ECHELON SPÉCIAL – CATÉGORIE C

Les fonctionnaires territoriaux de catégorie C appartenant à un grade relevant de l'échelle 6 de rémunération peuvent-ils accéder à un échelon spécial ?

OUI, sous certaines conditions. La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un nouvel article 78-1 énonçant que les statuts particuliers peuvent prévoir un échelon spécial au sommet d'un ou plusieurs grades du cadre d'emplois. Le décret n°2012-552 du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial de la catégorie C de la fonction publique territoriale, pris en application de cette disposition, a modifié, en conséquence, le décret du 30 décembre 1987 commun aux cadres d'emplois de catégorie C, ainsi que les statuts particuliers concernés par ce dispositif. Il permet désormais à tous les fonctionnaires territoriaux de catégorie C rémunérés sur la base de l'échelle 6 d'accéder à un échelon spécial doté de l'indice brut 499. Cet échelon est accessible, pour les fonctionnaires autres que ceux de la filière technique, après inscription à un tableau d'avancement établi, au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, après avis de la commission administrative paritaire. Pour pouvoir être inscrits à ce tableau d'avancement, les agents doivent justifier d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon du grade classé en échelle 6. L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou établissement détermine, après avis du comité technique, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à cet échelon spécial par application d'un taux de promotion à l'effectif des agents remplissant les conditions pour être promus. Les fonctionnaires de la filière technique continuent, quant à eux, d'accéder à l'échelon spécial, après trois à quatre ans passés dans le 7^{ème} échelon, selon la procédure classique d'avancement linéaire d'échelon.

RÉFÉRENCES :

- Articles 78, 78-1 et 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C.



collectivités

est une publication du CIG petite couronne, 157 avenue Jean Lolive, 93698 Pantin Cedex.
 Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction : Francis Fargeot. Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber.
 Crédits photos : B. Delessard, E. von Zelowitz, Fotolia, DR.
 Conception graphique : C. Baudouin.
 Mise en pages : Evelyne Gourdin-Juin.
 Impression : SRC Dépôt légal : à parution.
 ISSN : 1631-4948