



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

enjeux



2013 : LE CIG S'ADAPTE À LA NOUVELLE DONNE

p. 2-3



UNE GESTION RIGOUREUSE

La gestion rigoureuse du CIG a été reconnue par la Chambre régionale des Comptes (CRC) d'Ile-de-France, qui m'a informé, en octobre dernier, qu'elle n'avait aucune observation à formuler à l'issue du contrôle entrepris depuis février 2010.

Ce contrôle, effectué en parallèle avec celui du CNFPT par la Cour des comptes, a notamment donné lieu à un entretien commun avec les deux magistrats à propos de la mise en oeuvre de la loi de février 2007. Cela a d'ailleurs débouché sur une mention en termes élogieux de l'action du CIG dans le rapport annuel de la Cour des Comptes pour 2011 : en Ile-de-France, le CIG petite couronne « se distingue par les nombreux outils méthodologiques qu'il a mis en place en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines : guides généraux et sectoriels, indicateurs et équipe de conseil pour la mise en oeuvre d'une approche globale ou d'actions ponctuelles. Ses publications sont riches, utiles pour toute collectivité française et disponible sur son site internet. »

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

sommaire

4 enjeux

LA PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE

5 rencontre

RAYMOND CHARRESON,
MAIRE DE RUNGIS

6 bon à savoir

BRÈVES, AGENDA...

7 expertise

ORGANISATION DES CONCOURS ET
EXAMENS : RÉACTIVITÉS, SOUPLASSE
ET ADAPTABILITÉ

8 statut

QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

Loi du 12 mars 2012, évolution des besoins des collectivités, crise économique, contraintes budgétaires. Le CIG s'adapte à cette nouvelle donne et se tourne encore davantage vers les collectivités et les établissements publics de la petite couronne. Il élargit son offre de services avec de nouvelles missions. Il renforce les rencontres entre agents en charge de la gestion des ressources humaines, facilitant échanges d'expériences et de bonnes pratiques, comparaisons et mise en réseaux. Il rationalise encore son organisation et valorise le taux de cotisation dans un souci d'équilibre budgétaire.



2013 : LE CIG S'ADAPTE À LA NOUVELLE DONNE

QUATRE NOUVELLES MISSIONS PRÉVUES PAR LA LOI DU 12 MARS 2012

👉 Le secrétariat des comités médicaux

Le secrétariat des comités médicaux (un par département) sera transféré des services de l'Etat au cours de l'année 2013. La mesure a été annoncée par une circulaire aux préfets en date du 31 juillet 2012. Son coût annuel est estimé pour le CIG à un million d'euros.

Le nombre de dossiers à traiter est évalué à 15 000 par an. Le CIG va créer un service dédié à cette activité.

👉 Les commissions de sélection professionnelle

Ce mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire prévoit la mise en place de commissions de sélection professionnelle. Les commissions peuvent être placées au niveau de la collectivité ou, par convention, au niveau du CIG. Par souci de neutralité, les collectivités qui souhaitent en déléguer l'organisation au CIG sont nombreuses. Le recensement des bénéficiaires de ce dispositif est en cours :

il devrait y avoir entre 3 000 et 4 000 personnes « éligibles » à ce dispositif.

Composée du Président du centre de gestion ou de son représentant, d'une personnalité qualifiée désignée par le président du CIG, et d'un fonctionnaire issu de la collectivité, une commission siègera par catégorie hiérarchique, par cadre d'emplois et par collectivité/établissement.

Son rôle ? Procéder à l'audition des candidats, rendre un avis sur leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès, puis établir une liste des agents aptes à être intégrés.

👉 Les commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires

La loi du 12 mars 2012 crée des Commissions Consultatives Paritaires pour les agents non titulaires recrutés sur emplois permanents. Ces Commissions fonctionneront par catégorie hiérar-

chique et émettront un avis sur les décisions de mutation interne dans la collectivité ou l'établissement, de sanction et de licenciement. Un décret doit préciser s'il convient de mettre en place une nouvelle instance ou de s'adosser aux CAP existantes.

👉 Le recours administratif préalable obligatoire (RAPO)

Procédure pré-contentieuse, le RAPO désigne la procédure par laquelle un agent territorial, souhaitant contester une décision administrative qui lui est défavorable, est tenu de former un recours devant l'autorité administrative préalablement à toute saisine du juge administratif. Ce RAPO relèvera des centres de gestion selon la loi du 12 mars 2012. Un décret d'application précisera les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement.



3

DES EFFORTS BUDGÉTAIRES ET UNE RÉORGANISATION INTERNE

Le respect des préconisations de la stratégie financière définie pour le CIG en début de mandat – maîtrise des dépenses de fonctionnement, encadrement des dépenses amortissables, contrôle de la dette et renforcement du pilotage de la gestion – se traduit aujourd'hui par des résultats tangibles.

Cette gestion vertueuse, qui sera poursuivie en 2013, a déjà permis des réductions de dépenses non négligeables : baisse des dépenses d'affranchissement, de formation, des charges d'amortissement... Mais surtout, la masse salariale est maîtrisée depuis 2010, en dépit de l'augmentation des dépenses liées aux jurys de concours et aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A découlant du transfert de missions du CNFPT vers les centres de gestion.

Ces efforts budgétaires se sont accompagnés d'une réorganisation interne. Ainsi, afin de renforcer l'unité et la fiabilité du message statutaire et juridique, toutes les activités juridiques ont été regroupées, en novembre, dans un même secteur rattaché à Sylvie Husson, directrice générale adjointe chargée des Affaires Statutaires, Juridiques et des Organismes Paritaires. Cette nouvelle organisation a été construite à effectif constant.

4

LE RENFORCEMENT DE LA MISE EN RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Afin de fédérer les savoirs et les savoir-faire professionnels au niveau de la petite couronne, voire au niveau national pour les concours, le CIG crée et renforce des réseaux de professionnels sous diverses formes : rencontres, groupes de travail, observatoire... Il en existe déjà une vingtaine*.

En 2013, le CIG va poursuivre ce maillage qui offre aux professionnels de la gestion des ressources humaines échanges d'expériences et de bonnes pratiques, éléments de comparaisons, et relations enrichissantes.

* Au niveau de la direction générale, le groupe « utilisateurs » ; en matière de santé et d'action sociale, les Journées Santé et Sécurité au Travail, les Rendez-vous de la CRI (commission de réforme interdépartementale), le Réseau des médecins de prévention, le « club adhérents à la médecine préventive », les Rencontres de la prévention, le groupe pilote sur le handicap psychique, le réseau des assistants sociaux; dans le domaine de l'emploi et des concours, la démarche « Observer pour agir », le Réseau RH, le groupe de travail sur les indicateurs de performance, l'observatoire des ressources humaines et de l'emploi territorial, la cellule nationale des concours ; en matière d'expertise statutaire et d'organismes paritaires, le réseau des référents discipline, le réseau des référents retraite, le réseau des utilisateurs SNAPI, le groupe pilote CREP (compte rendu de l'entretien professionnel) et les Rencontres de gestionnaires du personnel.

2

DEUX NOUVELLES MISSIONS OPTIONNELLES : LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ET LE CONSEIL ET L'EXPERTISE STATUTAIRE

La protection sociale complémentaire

Aux termes du décret du 8 novembre 2011, les employeurs publics ont désormais la possibilité de participer financièrement à la protection sociale de leurs agents (santé et/ou prévoyance). Les agents concernés sont les fonctionnaires, les agents de droits public et de droit privé, les retraités.

Le CIG a élaboré, pour le compte des collectivités et établissements qui l'ont mandaté, 2 conventions de participation, qui offrent aux agents de la petite couronne qui le souhaitent une protection sociale de bon niveau à un coût attractif. Au terme d'une mise en concurrence, c'est la mutuelle Intériale qui a été retenue pour la prévoyance, et Prévadiès Harmonie Mutuelles pour la santé. Le dispositif prend effet au 1^{er} janvier 2013 (voir page 4).

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

Le conseil et l'expertise statutaire

Les prestations de cette nouvelle mission – études et analyses statutaires, gestion de situations individuelles complexes, élaboration d'actes, de documents liés à des interventions statutaires – correspondent à une demande spécifique formulée par des collectivités. Elles constituent un niveau complémentaire des interventions relevant de l'assistance juridique statutaire assurée dans le cadre des missions obligatoires du CIG.

Pour en savoir plus : Sylvie Husson, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, s.husson@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 26.

5

UNE REVALORISATION DES TAUX DE COTISATION

La gestion du CIG a été saluée par la Chambre Régionale des Comptes d'Ile-de-France qui a annoncé, le 5 octobre 2012, qu'elle n'avait aucune observation à formuler à l'issue du contrôle qu'elle menait depuis 2010.

Toutefois, malgré cette gestion vertueuse, la stagnation du produit des cotisations, associée à la baisse d'autres recettes, a conduit à un fléchissement des ressources du CIG, et les efforts engagés ne suffisent pas pour assurer l'équilibre du budget du CIG compte tenu de l'extension des missions.

Ce, d'autant plus que le taux de cotisation – 0,56 % – se situe à un niveau très inférieur à ceux largement appliqués par les autres centres de gestion au taux maximum de 0,80 %.

Le président et les élus du conseil d'administration ont toujours eu le souci de préserver les intérêts financiers des collectivités affiliées, si bien qu'à part un ajustement en 2012, les taux de cotisation sont restés inchangés depuis dix ans.

Les élus du conseil d'administration ont donc décidé le 19 novembre dernier, à l'unanimité, de porter à 0,60 % le taux de cotisation applicable aux missions obligatoires élargies par la loi.

Cette revalorisation est associée à la suppression, pour les collectivités affiliées, de la cotisation additionnelle des prestations juridiques (au taux de 0,12 % en 2012) et à la suppression de la tarification des dossiers soumis à la commission de réforme interdépartementale.

OFFRIR UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE À VOS AGENTS

Les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent peuvent dorénavant passer par le CIG pour offrir une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif à leurs agents pour la prévoyance et pour la santé. Explications...

Un décret (n° 2011-1474) du 8 novembre 2011 a étendu à la fonction publique territoriale la possibilité pour les employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Les risques concernent la Santé et/ou la Prévoyance.

Afin d'aider les collectivités à proposer une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif à leurs agents, le CIG petite couronne a conçu, à partir de sa connaissance fine du contexte en petite couronne, deux conventions de participation, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé.

AU 1^{ER} JANVIER 2013

Deux mutuelles ont été retenues après mise en concurrence : Intérieure pour la prévoyance, et Préva-diès/Harmonie Mutuelle pour la santé. Chaque convention est conclue pour une durée de 6 ans. Les conventions prennent effet le 1^{er} janvier 2013. Les agents n'ont aucune obligation d'adhésion. L'aide financière de l'employeur (montant unitaire) peut être modulée selon le revenu ou la composition familiale de l'agent ; elle peut varier chaque année, sur décision de l'organe exécutif.

Les conventions de participation conçues par le CIG offrent de nombreux avantages aux collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne :

- Deux interlocuteurs privilégiés : le CIG et la mutuelle ;



- Une seule-ou deux- mutuelle(s) à prendre en compte dans le paramétrage de la paye ;
- Une lisibilité de la participation employeur supérieure à celle de la labellisation (pas de saupoudrage financier) ;
- Une maîtrise financière : des taux et des tarifs garantis pour 2013 et 2014 ; une augmentation contractuellement limitée pour les 4 années suivantes ; une mutualisation du contrat à l'échelle du CIG : une réduction de 0,5 % des cotisations à partir de 15 000 adhérents, puis de 0,3 % par tranche de 5 000 adhérents supplémentaires ;
- Une assurance de reporting collectivité par collectivité avec le CIG et la mutuelle concernée.

DES PRINCIPES DE SOLIDARITÉ AFFIRMÉS

Par ailleurs, ces conventions de participation s'inscrivent totalement dans le cadre des principes de solidarité constitutifs du décret : absence de questionnaire médical et d'âge maximal d'adhésion ; dans l'offre santé : écart maximal de 1 à 3 entre la cotisation la plus chère et la moins chère, avantage pour les familles de plus de 3 enfants, critères de « contrat responsable » au sens du code de la Sécurité Sociale.

VOS AVANTAGES

- Une formule « clés en main » qui vous dispense de toute procédure de mise en concurrence ;
- Une protection sociale de vos agents de qualité et à un coût compétitif ;
- Un accompagnement dans la mise en place pratique de la protection sociale complémentaire dans votre collectivité ou établissement : réunions et supports d'information.

VOS INTERLOCUTRICES

- MURIEL GIBERT, DGA en charge des concours, de l'emploi, de la santé et de l'action sociale
- STÉPHANIE KANOR, chargée de mission à la direction de la santé et de l'action sociale
- JACQUELINE RERAT, assistante à la direction de la santé et de l'action sociale
Tél. : 01 56 96 83 53 / 81 49 ; psc@cig929394.fr

RAYMOND CHARRESSON

MAIRE DE RUNGIS



« JE SOUHAITE
LA PÉRENNITÉ
DU PARTENARIAT
ENTRE LA VILLE
DE RUNGIS ET LE
CIG ! »

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

Rungis est une commune de 5 700 habitants enserrée entre les zones de grande activité que sont le Marché d'Intérêt National (MIN), l'aéroport de Paris-Orly et le parc d'affaires Silic. Jusqu'au milieu des années 60, Rungis était une commune rurale où l'on comptait sept fermes, date de l'arrivée du MIN. Aujourd'hui, même si notre commune a su conserver son caractère de village, son identité a évolué. 950 entreprises s'y sont installées générant la création de 28 000 emplois. Notre municipalité emploie quant à elle environ 300 agents. Deux actions, parmi d'autres, illustrent aujourd'hui l'engagement de nos agents municipaux envers les rungissois. D'une part, le concours des villes et villages fleuris. Détenteur depuis 1999 de 3 fleurs, la ville s'est vu attribuer par le Comité idoine le droit de concourir – en 2013 – au titre de la 4^e fleur et du prix de l'arbre, tous deux synonymes d'excellence en la matière ! La seconde action est le lancement de l'Agenda 21 de la ville. La phase de diagnostic qui vient de s'achever s'est caractérisée par une collaboration active des élus de la ville et du personnel de la mairie. Les améliorations qui vont en découler permettront notamment d'optimiser la qualité du service rendu aux usagers tout en respectant encore davantage les préconisations en matière de développement durable.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Elles sont de trois ordres. Tout d'abord, le recrutement récent d'une Directrice des ressources humaines nous a permis de repenser l'organisation de ce service. Nous avons choisi le principe de la gestion intégrée afin de favoriser une plus grande polyvalence des agents du service. Une phase d'adaptation sera, certes, nécessaire mais chacun est, d'ores et déjà, impliqué dans le succès de cette réorganisation. Utiliser la formation en tant que véritable outil de mise en adéquation des compétences d'un agent avec son poste, représente notre deuxième axe prioritaire en matière de RH. Dans le même esprit, nous venons de lancer une réflexion sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), afin d'envisager sereinement les évolutions de carrière de nos agents et d'anticiper les situations de reclassement. Enfin, nous nous

sommes engagés dans des démarches d'accompagnement vers le bien-être au travail afin que chacun s'épanouisse dans son poste, avec, comme objectif réaffirmé, l'optimisation de la qualité du service rendu au public.

LA VILLE DE RUNGIS EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 1985. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Nos relations avec le CIG ont connu une évolution récente. Leur caractère partenarial a été en effet renforcé. L'excellent travail du CIG sur l'actualité des RH et l'accompagnement juridique proposé à notre collectivité est régulièrement souligné par le service RH. L'investissement du CIG sur les questions de prévention et de santé au travail nous est particulièrement utile. Les journées d'échanges sur ces sujets, les conférences et la publication *Les informations administratives et juridiques* en sont de bons exemples.

CONNAISSEZ-VOUS LES PRESTATIONS OPTIONNELLES RÉCEMMENT PROPOSÉES PAR LE CIG* ? QUE PENSEZ-VOUS DE CES INITIATIVES ? SONT-ELLES SUSCEPTIBLES DE VOUS INTÉRESSER ?

Oui, nous les connaissons et ce, grâce aux très bons outils de communication du CIG ! L'excellente connaissance des collectivités territoriales du CIG fait de lui un acteur efficace sur ces thématiques. Si nous en éprouvons le besoin, nous n'hésiterons pas à faire appel à ces prestations.

VOS GESTIONNAIRES DU PERSONNEL PARTICIPENT À DES RENCONTRES ANIMÉES PAR LE CIG COMME LES RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL OU LES JOURNÉES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL. QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR CES PRESTATIONS ?

Ces prestations sont pointues et de qualité. Les thèmes choisis pour les rencontres de gestionnaires sont très souvent pertinents. Ces dernières suivent l'actualité de nos préoccupations. Notre DRH qui a assisté en octobre dernier à la 9^e journée santé et sécurité au travail m'en a fait un excellent retour. La journée était très bien organisée. Ma collaboratrice a relevé la qualité et la pertinence des intervenants sur le thème choisi : prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle. Je souhaite la pérennité du partenariat entre la ville de Rungis et le CIG !

* relatives à la protection sociale complémentaire, 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, au régime indemnitaire (cotisation des postes).

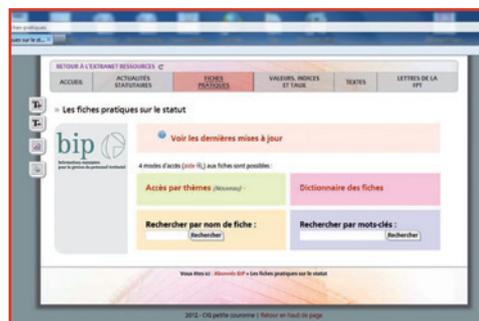
VILLE DE RUNGIS

- 5 714 habitants
- 296 agents
- www.rungis.fr

DES FICHES BIP PLUS FACILES À TROUVER



La rubrique « Fiches BIP » de la Banque d'Information sur le Personnel (BIP) du CIG petite couronne s'est enrichie d'un nouveau mode de recherche : « l'accès par thèmes ». Toutes les fiches y sont classées dans une arborescence à menus déroulants. Ce mode de recherche remplace l'ancienne « consultation guidée ».



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, UN ACTE MANAGÉRIAL

Depuis 2010, l'entretien professionnel possède une existence juridique à part entière dans la fonction publique territoriale. Reconnu comme un outil managérial structurant des politiques de ressources humaines, il constitue pour la DRH le bon niveau de recueil des informations nécessaires à la réalisation de ses politiques : analyse et priorisation des besoins de formation, remontée des projets professionnels, actualisation de la fiche de poste. « Le face à face évaluateur/agent et son compte-rendu contradictoire garantissent la pertinence des remontées d'information. Leur consolidation, mise à disposition des cadres sous forme de tableaux de bord, alimente leur propre fonction managériale », écrit Claire Vigeant, l'auteure, qui accompagne depuis quinze ans les collectivités territoriales en conduite du changement. Cet ouvrage pédagogique a été conçu, selon son auteure, pour « (re)donner du sens et du contenu aux entretiens d'évaluation et les utiliser comme un levier du partage de la fonction RH ». Mission accomplie !



« *Mettre en place et revisiter l'entretien professionnel (de l'obligation à l'acte managérial)* », Claire Vigeant, Editions Territorial, 2012.

AGENDA

(Sous réserve de mise à jour)

3, 10 et 17 décembre 2012

➤ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

3 au 10

➤ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS D'ATSEM

4

➤ FORMATION À L'UTILISATION DU LOGICIEL SNAPI-CAP POUR LES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL – PROCÉDURES DE NOTATION, D'AVANCEMENTS (D'ÉCHELON ET DE GRADE) ET DE DISPONIBILITÉ

6

➤ FORMATION À L'UTILISATION DU LOGICIEL SNAPI-CAP POUR LES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL – PROCÉDURE RELATIVE À LA PROMOTION INTERNE

7 et 14

➤ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

11 au 14

➤ ÉPREUVES ORALES DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'AGENT SOCIAL DE 1^{RE} CLASSE

18

➤ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

19

➤ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. A ET B

21

➤ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

7, 14, 21 et 28 janvier 2013

➤ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

10, 17 et 31

➤ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

10

➤ RENCONTRE DES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL THÈME « LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE »

14 et 15

➤ RENCONTRE DES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL THÈME « LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE »

16 et 17

➤ ÉPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS INTERNE, EXTERNE, DE 3^{ÈME} VOIE ET EXAMEN PROFESSIONNEL D'AGENT DE MAÎTRISE

22

➤ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

➤ ÉPREUVES ÉCRITES DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ÉDUCATEUR DES APS PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

23

➤ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. A ET B

25

➤ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS : RÉACTIVITÉ, SOUPLESSE ET ADAPTABILITÉ

Organisation pour la 1^{ère} fois du concours d'attaché territorial, programmation des concours et examens issus du « Nouvel Espace Statutaire » de la catégorie B... Trois questions au directeur des concours du CIG, Olivier Bellégo.

LE CIG A ORGANISÉ LE 14 NOVEMBRE DERNIER LES ÉPREUVES ÉCRITES DES CONCOURS INTERNE, EXTERNE ET « 3^E CONCOURS » D'ATTACHÉ TERRITORIAL QU'EN RETENEZ-VOUS ?

C'est le plus important concours en termes d'effectif – 10 250 inscrits, près de 7 000 présents ! – que nous ayons jamais eu à organiser. 800 postes sont ouverts sur la totalité des concours.

Depuis le transfert du CNFPT aux centres de gestion, effectif au 1^{er} janvier 2010, c'était le CIG de la grande couronne qui l'avait pris en charge dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre, qui regroupe 9 centres de gestion.

Le CIG petite couronne avait toutes les cartes en mains pour que cela se déroule parfaitement : une expérience avérée dans l'organisation de concours à gros effectifs, comme ceux d'adjoint administratif ou de rédacteur, et un « vivier » d'intervenants concours important et de haut niveau, dont les prestations sont régulièrement évaluées.

Toutes les inter-régions ont organisé ce concours le même jour et aux mêmes horaires, avec des sujets nationaux. Ces sujets nationaux sont élaborés au sein d'une cellule pédagogique nationale, dont le CIG petite couronne est bien sûr partie prenante, au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Bénéficiaire de sujets nationaux garantit un égal traitement des candidats et des économies financières non négligeables.

Pour organiser ce concours, nous avons dû louer le Parc des Expositions du Bourget et mobiliser toutes les salles du CIG à Pantin. En termes de ressources humaines, nous avons composé un jury de 81 personnes, fait appel notamment à plus de 200 surveillants et 200 correcteurs des épreuves écrites. Ce jury est présidé par Jacques Marsaud, administrateur territorial hors classe et directeur général de la communauté d'agglomération Plaine Commune.

Dernier point notable : les épreuves ont été réglementairement professionnalisées. L'épreuve de culture générale du concours externe a ainsi été remplacée par une épreuve de culture territoriale, et un rapport avec des solutions opérationnelles est demandé aux candidats internes et du « 3^e concours » à la place d'une simple synthèse.

OUTRE LES CONCOURS ET EXAMENS TRANSFÉRÉS DU CNFPT, LES CENTRES DE GESTION ONT À ORGANISER DE NOUVEAUX CONCOURS AVEC LE « NOUVEL ESPACE STATUTAIRE » DE LA CATÉGORIE B. QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES POUR LE CIG ?

Oui, effectivement, la reconfiguration complète des cadres d'emplois de catégorie B, qui a démarré en mars 2010 et qui se poursuit encore actuellement, a eu un gros impact sur les centres de gestion. Schématiquement, tous les cadres d'emplois de catégorie B comportent maintenant 3 grades. Par exemple, le cadre d'emplois de rédacteur compte les grades de rédacteur, de rédacteur principal de 2^e classe et de rédacteur principal de 1^{ère} classe. La grande nouveauté pour nous, en tant qu'organisateur de concours, c'est qu'il est possible d'accéder par concours à deux grades : celui, pour reprendre l'exemple du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, de rédacteur (niveau baccalauréat) et celui, ce qui est nouveau, de rédacteur principal de 2^e classe (niveau bac + 2). Cela



OLIVIER BELLÉGO,
DIRECTEUR DES CONCOURS
DU CIG PETITE COURONNE

« La concertation entre centres de gestion pour organiser les concours et examens tient compte avant toute chose des contraintes et des attentes des collectivités. »

représente beaucoup de nouveaux concours à organiser. Les centres de gestion avaient anticipé ces évolutions en établissant un calendrier national tri-annuel des concours sans attendre la parution des décrets. Les nouveaux concours de rédacteur seront ainsi organisés en septembre 2013 pour permettre aux collectivités et établissements publics de se positionner sur les postes à créer compte tenu de l'organisation des concours d'attaché territorial en 2012.

La démarche retenue par les centres de gestion est d'offrir aux employeurs publics la possibilité de disposer de plusieurs voies de recrutement en organisant, dans le cadre du « Nouvel Espace Statutaire », une année les concours, et l'année suivante, les examens d'avancement de grade et de promotion interne.

CE PRINCIPE EST-IL SUFFISAMMENT SOUPLE ?

Si l'alternance de l'organisation des examens et concours structure le calendrier prévisionnel, elle peut connaître des évolutions ponctuelles pour répondre au mieux aux besoins : à la demande de collectivités et d'établissements publics, nous avons ainsi décidé d'avancer en 2013 l'organisation de l'examen de promotion interne au grade de technicien principal de 2^e classe, initialement prévue en 2014. De même, nous sommes en train de reconsidérer nationalement la date de l'organisation des examens d'avancement de grade du cadre d'emplois de rédacteur ; qui pourraient être organisés dès 2013.

Cette concertation entre centres de gestion tient compte avant toute chose des contraintes et des attentes des collectivités. Réactivité, souplesse et adaptabilité sont nos trois mots d'ordre.

Parc des Expositions du Bourget, 14 novembre 2012 : le CIG a organisé les épreuves écrites des concours interne, externe et du 3^e concours d'attaché territorial. C'est le plus important concours en termes d'effectif. Le Président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a tenu à marquer de sa présence cette importante initiative.



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

→ SUSPENSION DE FONCTIONS – INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Une mesure de suspension de fonctions peut-elle être prise à l'encontre d'un fonctionnaire sur des motifs relevant uniquement de l'insuffisance professionnelle ?

NON. Des griefs relevant uniquement de l'insuffisance professionnelle ne sont pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension de fonctions. L'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit, en effet, qu'en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Le juge administratif confirme que cette mesure ne peut, en conséquence, être motivée que par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit d'urgence écarté. Or, l'insuffisance professionnelle qui se caractérise par l'incapacité à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade se distingue de la faute disciplinaire.

RÉFÉRENCES :

- Article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Cour administrative d'appel de Paris, 9 mai 2012, M. N., req. n°10PA01430.

→ JOUR DE CARENCE – CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LIÉS À L'ÉTAT DE GROSSESSE

Le jour de carence s'applique-t-il aux congés supplémentaires liés à l'état de grossesse ?

NON. L'article 105 de la loi de finances pour 2012 a instauré l'application d'un délai de carence dans la Fonction Publique en prévoyant que les agents publics en congé de maladie ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. Ce jour de carence ne concerne cependant que le congé de maladie ordinaire, il ne s'applique ni dans le cas d'un congé longue maladie ou de longue durée, d'un congé grave maladie, d'un congé pour accident de service ou accident du travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. S'agissant plus particulièrement du congé de maternité, une circulaire ministérielle du 24 février 2012 précise que le délai de carence ne s'applique ni pendant la durée de ce congé, ni pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant soit de la grossesse, soit des suites de couches, à l'instar du dispositif en vigueur dans le régime général de la sécurité sociale. Ces périodes de congés supplémentaires sont, en effet, considérées comme faisant partie du congé de maternité et non pas comme du congé de maladie. Elles ne sont donc pas concernées par le jour de carence.

RÉFÉRENCES :

- Article 105 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.
- Circulaire ministérielle MFPF1205478C du 24 février 2012 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.
- Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.



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