

Lecteurs,
votre avis nous intéresse
(cf. questionnaire)

collectivités

Bimestriel
mars 2013 | n° 45

CIG petite couronne



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

grh



IVRY-SUR-SEINE FAVORISE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DE SES PERSONNELS

p. 2-3



UN CIG PROACTIF

Le CIG se prépare activement à prendre en charge les nouvelles missions confiées par la loi du 12 mars 2012. Votre centre de gestion a ainsi pris toutes les mesures nécessaires pour que les commissions de sélection professionnelle soient opérationnelles avant l'été. J'ai écrit en février dernier au ministre en charge de la Fonction publique pour lui proposer d'instaurer une liste d'aptitude pluriannuelle permettant aux collectivités de nommer les agents reconnus aptes au fur et à mesure de l'ouverture des postes. Concernant la prise en charge du secrétariat des comités médicaux, le calendrier prévisionnel des transferts par département s'échelonne de mai 2013 à janvier 2014. Le CIG est dans l'attente d'une circulaire permettant la mise en place d'une instance interdépartementale. Notre établissement devrait avoir à traiter un volume de 10 000 dossiers par an, soit 12 000 à 15 000 passages devant le comité médical, un dossier pouvant être soumis plusieurs fois à cette instance.

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

sommaire

- 4 bon à savoir**
BRÈVES, AGENDA...
- 5 enjeux**
LE CIG SE PRÉPARE À L'ORGANISATION DES COMMISSIONS DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE
- 6 rencontre**
GÉRARD SÉGURA, MAIRE D'AULNAY-SOUS-BOIS
- 7 expertise**
FAIRE DE VOTRE BILAN SOCIAL UN VÉRITABLE OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION
- 8 statut**
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

A Ivry, comme dans d'autres collectivités comparables, les agents « techniques » ne sont pas toujours en mesure de réussir une mobilité-reclassement.



IVRY-SUR-SEINE FAVORISE LA MOB

A travers son service **Emploi et développement des compétences**, la direction des ressources humaines d'Ivry-sur-Seine a mis en place des dispositifs innovants pour accompagner la mobilité des agents.

En avril 2012, à la suite d'un Comité technique paritaire, le service Gestion, emploi, formation de la commune d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne, 58 000 habitants, 1 870 agents) change de nom. Place, désormais, au sein de la DRH, au service Emploi et développement des compétences. « *En fait il s'agit d'une évolution initiée dès 2010 par la DRH, explique Jean-Pierre Paoletti, le responsable du service. L'organisation du service a été modifiée et consolidée afin de développer une gestion partagée et transversale des ressources humaines centrée sur les métiers et les compétences. L'un de nos objectifs consistait notamment à optimiser la démarche d'accompagnement à la mobilité interne et au reclassement médical.* »

Autrement dit, côté DRH, il s'agissait de rappeler de manière explicite que la mobilité interne était une démarche proactive, qui mobilisait des compétences et qui s'inscrivait dans un véritable parcours professionnel. « *Deux cadres sont désormais en charge de cette démarche mobilité* », précise Jean-Pierre Paoletti.

Premier volet : le reclassement médical, qui concerne majoritairement, à Ivry comme dans nombre de collectivités territoriales, des personnels « techniques » (ATSEM, agents d'entretien, aides à domicile, auxiliaires de puériculture, agents de voirie...),

occupant des métiers caractérisés par une forte usure physique. « *Il s'agit généralement d'agents proches de la cinquantaine, en majorité des femmes* », note le responsable du service.

Deux cas de figure se présentent pour ces agents : soit un reclassement médical pour inaptitude totale aux fonctions, soit un aménagement de poste pour contraintes médicales (par exemple, ne plus pouvoir porter de charges lourdes ou rester en station debout prolongée). « *Le reclassement médical est impératif si la collectivité ne parvient pas à réaménager le poste de travail ou les missions de l'agent, ce qui est souvent difficile à réaliser concrètement* », souligne Jean-Pierre Paoletti.

DES « POSTES RELAIS »

Reste donc à trouver un poste à ces agents. Ce qui n'est guère aisée, car bien souvent, les postes vacants au sein de la collectivité ne correspondent pas, en termes de compétences, aux profils des agents à reclasser.

Afin de remédier à cette problématique, la collectivité a mis en place, il y a deux ans, des « postes relais » à destination des agents techniques susceptibles d'occuper, à terme, des postes administratifs. « *Ce dispositif dure de 6 mois à 2 ans. Pendant cette période les agents reclassés exercent un (possible)*



DANIEL MAYET,
ADJOINT AU MAIRE
CHARGÉ DU PERSONNEL
D'IVRY-SUR-SEINE

« Favoriser la reconversion de nos agents est un enjeu politique mobilisateur »

« La démarche de mobilité portée par notre commune est le fruit d'une double volonté : favoriser le bien-être au travail de nos agents sur des postes où ils se sentent bien, et participer à un développement des compétences le plus large possible à travers des expériences réussies. Ce double défi n'est pas simple et demande une mobilisation importante de l'administration (les cadres, la DRH). Le statut de la fonction publique territoriale, mis en place par Anicet Le Pors en 1984, se révèle être un formidable outil pour y contribuer. S'il doit évoluer sur un certain nombre de points, ce dernier demeure un appui essentiel pour les agents et les municipalités afin de contribuer au bien-être au travail. Dans une société rongée par la finance et le chacun pour soi, la fonction publique demeure, sans doute, le seul endroit où les droits et les devoirs des uns et des autres peuvent se conjuguer dans les deux sens, dans l'intérêt de tous.

Les « postes relais » que nous avons mis en place en sont une illustration. Grâce à ce dispositif, nous offrons la possibilité à des agents de prendre le temps de se reconverter sur un autre métier, une autre fonction, en étant formés et accompagnés. J'ai la faiblesse de penser que c'est un enjeu politique plus mobilisateur que la perspective d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ! »

ILITÉ PROFESSIONNELLE DE SES PERSONNELS

futur métier, dans le cadre d'un parcours de formation, accompagnés par un tuteur, et en lien avec le service Emploi et développement des compétences», indique Deborah Hersent, chargée de la mobilité interne au sein du service. Elle confie qu'il n'est pas toujours simple, à l'issue de ces postes relais (il en existe une vingtaine aujourd'hui à Ivry-sur-Seine) de proposer aux agents de quitter ce dispositif. « Ils ont pris leurs habitudes, ce qui est normal, mais ces postes relais ne sont pas censés être définitifs », précise-t-elle.

A Ivry, comme dans d'autres collectivités comparables, les agents techniques ne sont pas toujours en mesure de réussir une mobilité-reclassement car l'apprentissage de nouvelles habitudes de travail et d'acquisition de compétences est souvent difficile lorsqu'on a évolué durant de longues années au sein des filières techniques.

LES « AGENTS POLYVALENTS »

Autre dispositif mis en place par le service Emploi et développement des compétences dans le cadre de la mobilité : les « agents polyvalents ». Concrètement, il s'agit de personnels en cours de réaffectation (le plus souvent au sein de services administratifs) qui viennent renforcer des équipes à l'occasion par exemple, d'un congé maternité ou d'un pic d'activités. « Cela permet à ces agents de découvrir une nouvelle

réalité professionnelle, sans que la transition soit trop brutale », souligne Deborah Hersent.

Outre le reclassement médical, le service Emploi et développement des compétences est en charge de l'accompagnement de la mobilité choisie. La cible : des agents souhaitant évoluer au sein de la collectivité. Première étape : un entretien avec les cadres du service, munis, impérativement, d'un CV. « Cela permet aux agents d'effectuer un travail rétrospectif sur leur parcours », précise Deborah Hersent. Au cours de ce premier entretien, les agents sont invités à analyser leurs expériences professionnelles, scolaires et personnelles mais aussi à évoquer leurs aspirations ainsi que leurs contraintes personnelles.

UN PROJET PROFESSIONNEL

A l'issue du premier entretien, le service analyse la demande de mobilité formulée puis définit, avec l'agent, un projet professionnel, assorti d'un parcours individuel de formation. « Certains agents, devant le travail d'investissement personnel à réaliser ne donnent pas suite. Parfois, ils nous sollicitent car ils souhaitent seulement changer d'environnement professionnel », note Deborah Hersent. Dans le cadre de cette démarche de mobilité « choisie », les cadres du secteur « accompagnement des parcours » aident les candidats à la mobilité à s'initier aux techniques

de recherche d'emploi, de rédaction de CV, de lettres de motivation et de préparation à des entretiens. Les agents sont alors libres de « candidater » en interne sur les postes vacants ou bien, pour certains d'entre eux, de se diriger vers une autre collectivité. « Outre les agents de catégorie C, les B sollicitent auprès de nous des conseils de recherche d'emploi. Les A, de ce point de vue là, sont plus autonomes », remarque Jean-Pierre Paoletti, qui précise que toutes les demandes de mobilité ne peuvent être satisfaites faute de postes vacants.

Soucieuse de favoriser encore davantage la mobilité professionnelle au sein de la collectivité, la DRH de la commune a initié une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). « Nous souhaitons faire évoluer les compétences et les métiers de la collectivité, affirme Jean-Pierre Paoletti. Dans cette optique, nous sommes, par exemple, en train de refondre les fiches de poste afin de mieux anticiper les besoins organisationnels de demain. Cette initiative est loin d'être simple, notamment dans un contexte budgétaire difficile pour l'ensemble des collectivités, mais notre motivation est bien présente. »

LE CIG À PARIS DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

Le forum Paris des Métiers de la Petite Enfance, co-organisé par la ville de Paris et Carrefour pour l'emploi, avec la participation du CIG de la petite couronne, aura lieu le 19 avril 2013. A la fois un rendez-vous de recrutement, un lieu d'information sur les métiers de la petite enfance et un lieu de rencontre avec des élèves

en cours de formation et des professionnels de la recherche d'un emploi ou d'une mobilité, ce forum est ouvert aux collectivités de la petite couronne qui recrutent dans les métiers de la petite enfance.

Le forum se déroulera à l'espace des Blancs Manteaux, 48 rue Vieille du Temple, de 9 h 30 à 17 h (métro Saint-Paul, ligne 1). L'entrée est libre, gratuite sans aucune pré-inscription.

GESTION DES CARRIÈRES ET ACTION SOCIALE



Destiné principalement aux DRH des collectivités territoriales, ce guide pratique de 120 pages à l'écriture alerte leur propose de les accompagner dans la mise en place de leur politique de gestion de carrières (recrutement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et d'action sociale après les profondes réformes de ces dernières années, notamment celles de 2007. Après avoir exposé la « législation fondatrice » (cadre réglementaire...) et détaillé les « conditions d'origine » (architecture institutionnelle, nouvelles missions des institutions...), les auteurs présentent ce qu'elles nomment « la consécration de l'action sociale » (cf. les implications directes de la loi pour les collectivités) avant de présenter les gestionnaires de l'aide sociale (Comités d'action sociale, Comité National d'Action

Sociale, Fonds National d'Action Sanitaire et Sociale du Personnel des Collectivités Locales...). Pédagogique, simple d'utilisation et étayé d'exemples et de modèles de convention utilisables par une DRH, ce guide présente un intérêt certain.

« Personnels territoriaux, de la gestion des carrières à la politique sociale », Juliette Cannet et Isabelle Millardet, sous la direction de Hervé Bonillo Darnis, éditions Weka, 2011.

AGENDA (Sous réserve de mise à jour)

26 mars 2013

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

27

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. A ET B

28

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

2 au 5 avril 2013

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

5

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

8, 15, 22 et 29

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

9

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

↳ ÉPREUVE ÉCRITE DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ PRINCIPAL

10

↳ ÉPREUVE ÉCRITE DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2^E CLASSE

11 et 25

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

11 au 26

↳ ÉPREUVE ORALE DU CONCOURS SUR TITRES AVEC ÉPREUVE D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE 1^{RE} CLASSE

16, 18 et 19

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL
THÈME : « LA GESTION DU FONCTIONNAIRE STAGIAIRE »

16

↳ 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

18

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

23

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

24

↳ COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES, CAT. A ET B

6, 16 et 27 mai 2013

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

13 au 17

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS ET DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'AGENT DE MAÎTRISE

16 et 23

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

22 et 23

↳ ÉPREUVE ÉCRITE DU CONCOURS D'ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

27 au 31

↳ ÉPREUVE ORALE DU CONCOURS DE MÉDECIN TERRITORIAL

28

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

29

↳ COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES, CAT. A ET B

31

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

OUVERTURE D'UN CABINET MÉDICAL AU CIG

Afin d'augmenter le nombre d'agents suivis par un médecin de prévention, le conseil d'administration du CIG petite couronne a décidé, en novembre 2012, l'ouverture d'un cabinet médical au sein de ses locaux. 250 agents de collectivités limitrophes de Pantin disposent de cette prestation depuis la mi-mars 2013. A terme, c'est un effectif de 1 000 agents qui pourrait être concerné.

UN DIALOGUE SOCIAL AFFIRMÉ

Le CIG a en charge l'animation du dialogue social avec les organisations syndicales de la petite couronne. A ce titre, en 2012, il a réuni les représentants des 9 organisations syndicales représentatives de la petite couronne, au cours de 5 réunions, afin d'échanger sur des sujets divers tels que les conséquences de la loi du 12 mars 2012, la convention de participation pour la protection sociale complémentaire ou encore la réforme du cadre d'emplois des rédacteurs. Le CIG procède au remboursement des Décharges d'Activités Syndicales (DAS), y compris pour les collectivités et établissements affiliés à titre volontaire (plus de 350 agents), ce qui représente un montant de remboursement en 2012 (au titre de 2011) de 925 800 euros à leur profit.

DANS LES « STARTING-BLOCKS » POUR ORGANISER LES COMMISSIONS DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Entre 3 500 et 4 000 agents de la petite couronne devraient être concernés par les commissions de sélection professionnelle. Dans ce contexte, le CIG met en place une organisation rigoureuse afin que les commissions soient opérationnelles avant l'été.

Le CIG petite couronne est dans les « starting-blocks » pour prendre en charge les commissions de sélection professionnelle. Rappelons en effet que le mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire instauré par la loi du 12 mars 2012* prévoit la mise en place de commissions de sélection professionnelle, ces commissions pouvant être placées au niveau de la collectivité ou, par convention, confiées au CIG.

Les collectivités qui souhaitent en déléguer l'organisation au CIG seraient nombreuses. Fin février, seules 8 collectivités territoriales et établissements publics avaient effectivement déclaré organiser leur propre commission, laissant supposer que les autres confieront cette mission au CIG. Pour autant, il est encore difficile d'évaluer très précisément le nombre d'agents contractuels concernés au-delà du chiffre global qui se situe entre 3 500 et 4 000. Un recensement exhaustif est en cours auprès des directions des ressources humaines.

« En termes de délais, et dans le souci de répondre efficacement aux attentes des collectivités, il est indispensable que la direction des concours, qui a en charge ce dossier, dispose le plus rapidement possible d'un état quantitatif précis », souligne Pa-

tricia Méchain, directrice des concours du CIG. Les collectivités vont donc être sollicitées dans ce sens. En termes d'organisation, la mise en œuvre des commissions sera donc assurée par la direction des concours qui s'organise pour intégrer dans son organisation ces nouvelles missions (gestion des conventions, gestion des dossiers d'inscription, planning et organisation des « entretiens », arrêtés, convocations...). Des locaux ont d'ores et déjà été réservés et aménagés.

DES INTERROGATIONS SUBSISTENT

Si la DGCL a confirmé au CIG que les recrutements opérés à l'issue des sélections professionnelles ne pourront pas être pris en compte dans l'assiette de calcul des promotions internes du cadre d'emplois, des interrogations subsistent sur les difficultés que pourraient rencontrer le CIG et les collectivités si, à l'issue des commissions, étaient reconnus aptes plus de candidats que de postes à pourvoir au 31 décembre de l'année considérée. C'est pourquoi le président du CIG a écrit en février dernier à Marylise Lebranchu, ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, pour l'alerter sur cette situation et lui proposer d'instaurer

une liste d'aptitude pluriannuelle permettant à une collectivité de nommer les agents reconnus aptes au fur et à mesure de l'ouverture des postes. Par ailleurs, le conseil d'administration du CIG du 18 février dernier a fixé les différents tarifs afférents aux sélections professionnelles et a adopté les conventions. Ces informations sont disponibles sur le site Extranet Ressources.

* relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ».

Patricia Méchain,

directrice des concours du CIG petite couronne :

« En termes de délais, et dans le souci de répondre efficacement aux attentes des collectivités, il est indispensable que la direction des concours, qui a en charge ce dossier, dispose le plus rapidement possible d'un état quantitatif précis ».



VOUS AVEZ DIT COMMISSION DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE ?

Cette commission sera placée au niveau de la collectivité ou, par convention, au niveau du CIG. Dans tous les cas, la présidence sera assurée par le président du CIG ou la personne qu'il désignera. Et si la commission est placée auprès du CIG, une personnalité qualifiée sera aussi désignée par le président du CIG (personnalité obligatoirement extérieure à la collectivité ou l'établissement qui recrute). La commission comprendra également un fonctionnaire, d'une catégorie au moins égale à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce membre pourra changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents. Le fonctionnaire viendra de la collectivité ou de l'établissement concerné, ou à défaut, d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.

Le rôle de la commission ? 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, et établir une liste des agents aptes à être intégrés, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique, et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

GÉRARD SÉGURA

MAIRE D'AULNAY-SOUS-BOIS, CONSEILLER GÉNÉRAL DE SEINE-SAINT-DENIS



« LA FLUIDITÉ ET LA RÉACTIVITÉ DES SERVICES DU CIG SE SONT CONSIDÉRABLEMENT OPTIMISÉES AU RYTHME DE L'ACCROISSEMENT DE NOS DEMANDES. »

LE CIG PROPOSE DES CONVENTIONS DE PARTICIPATION POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (SANTÉ ET PRÉVOYANCE) QUI ONT PRIS EFFET AU 1^{ER} JANVIER 2013*. QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Notre commune a choisi d'adhérer au contrat santé proposé par le CIG. A l'instar des 157 collectivités et établissements publics qui ont mandaté le CIG, la participation financière de la ville représente un effort particulièrement apprécié par les agents dans un contexte budgétaire difficile. Pour les agents de catégorie C la participation de la ville s'élève à 25,10 € par contrat et par mois, ce qui représente une réelle avancée sociale. A ce jour, 540 de nos agents ont déjà souscrits à la mutuelle.

PARMI TOUTES LES PRESTATIONS QUE LE CIG PROPOSE DANS LE DOMAINE DU CONSEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT EN RESSOURCES HUMAINES, CONNAISSEZ-VOUS LES PRESTATIONS OPTIONNELLES RÉCEMMENT MISES EN PLACE ? QUE PENSEZ-VOUS DE CES INITIATIVES ?**

L'ensemble de ces offres favorise la réactivité et, à ce titre, diminuent les délais de réponse des différentes problématiques qui se posent à la DRH de la ville. La dimension d'écoute, prend, à mes yeux, une signification toute particulière dans le contexte d'adaptation permanente qui est demandé à nos agents et à nos gestionnaires RH.

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 ?

Le déploiement, par le CIG, de cellules conseils dotées d'un système d'écoute par permanence téléphonique est particulièrement apprécié par la direction des ressources humaines de la collectivité. Ce dispositif permet, d'une part, d'améliorer la fluidité du traitement des dossiers mais surtout de répondre avec un paramétrage affiné aux situations concrètes et individuelles que rencontrent nos gestionnaires.

QU'EST-CE QUI CARACTÉRISE SELON VOUS LA VILLE D'AULNAY-SOUS-BOIS ?

Troisième ville de la Seine-Saint-Denis avec 82 000 habitants, Aulnay-sous-Bois est une ville jeune, plus de 30 % de ses habitants étant âgé de moins de 20 ans. D'une superficie de 16 km², Aulnay est une ville « verte » avec 260 hectares d'espaces verts, représentant 16 % du territoire. Située dans l'axe de développement de Roissy Charles-de-Gaulle, notre ville est un pôle économique de premier plan avec plus de 3 000 entreprises implantées sur son territoire. En 2013, Aulnay se caractérise par la diversité de ses territoires, le mélange de ses cultures, le dynamisme de sa population. Ce qui induit une richesse incontestable des métiers des agents qui sont au service de la collectivité.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Dans un contexte économique et financier déprimé, la priorité pour 2013 demeure l'engagement des agents, et surtout des encadrants, dans les missions définies par l'exécutif municipal, mais aussi la prévention des risques psychosociaux, sans oublier la gestion des talents avec, en la matière, une politique de formation toujours au plus près des nécessités de service. Les défis au long cours de notre commune sont vastes. Citons, la conduite du changement et la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

LA VILLE D'AULNAY-SOUS-BOIS 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 ?

Le CIG petite couronne nous apporte l'ensemble de son expertise ainsi que ses conseils. Tout d'abord dans l'application du statut, et d'une manière générale dans tous les domaines se rapportant à la gestion des ressources humaines. Je constate que la fluidité et la réactivité de ses services se sont considérablement optimisées au rythme de l'accroissement de nos demandes.

VILLE D'AULNAY-SOUS-BOIS

- 82 188 habitants
- 2 600 agents
- www.aulnay-sous-bois.fr

* favorisant ainsi l'accès des agents de la petite couronne à une protection sociale de bon niveau à un coût attractif.

** 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 CNRA, au conseil en organisation et à l'accompagnement pour le passage à l'entretien professionnel, au régime indemnitaire (cotation des postes).

FAIRE DE VOTRE BILAN SOCIAL UN VÉRITABLE OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION

C'est une nouveauté : le CIG propose aux collectivités territoriales et aux établissements qui le souhaitent une nouvelle prestation optionnelle : le bilan social « personnalisé ». Ou comment transformer une obligation légale en opportunité pour bénéficier d'une GRH opérationnelle et performante !

« Au-delà de l'obligation légale, un bilan social peut constituer un indispensable outil d'aide à la décision, constate Doris Pesteusek, directrice de l'emploi du CIG petite couronne. Il peut vous aider à évaluer votre politique de gestion des ressources humaines, dégager des tendances, disposer d'alertes pour entreprendre des actions correctives ou encore définir des pistes d'amélioration. »

C'est pourquoi le CIG vient de lancer une nouvelle mission optionnelle. Destinée aux collectivités territoriales et aux établissements publics de la petite couronne qui souhaitent donner du sens à leurs données sociales internes et réaliser des comparaisons. Cette nouvelle expertise propose deux prestations, au choix.

La première : la réalisation d'un bilan social issu des indicateurs du rapport sur l'état de la collectivité (REC). Rapide à mettre en œuvre, ce document permet de donner une réelle valeur ajoutée à l'outil réglementaire. Il s'agit d'approfondir, d'analyser et de mettre en valeur les indicateurs du REC de la collectivité/l'établissement pour constituer un bilan social sous forme de restitution graphique commentée. Ce bilan social intègre des comparaisons dans le temps, et des comparaisons fines entre la collectivité/l'établissement et des collectivités de même « type » ou de même « strate ».

UNE PRESTATION « PERSONNALISÉE »

La deuxième prestation va plus loin et répond aux spécificités de la collectivité puisqu'il s'agit d'élaborer un bilan social sur mesure. Le périmètre de cette prestation « personnalisée » est variable selon les besoins de la collectivité. Ainsi, il peut s'agir d'établir un bilan social spécifique et détaillé, en intégrant des indicateurs internes non disponibles à partir du REC, avec analyse et comparaisons dans le temps et entre collectivités de même type. Ou bien de refondre le bilan social existant, en réinterrogeant les indicateurs de la collectivité et en proposant des indicateurs pertinents. Ou encore de construire des outils ou mesures d'alerte GRH pour mieux orienter l'action de la collectivité à moyen et long terme. Il peut enfin s'agir de repérer et d'anticiper les éventuels dysfonctionnements, par exemple : focus sur l'absentéisme ou sur le phénomène du vieillisse-



ment d'une population considérée comme stratégique. « La ville de Colombes pour laquelle nous sommes intervenus récemment a été très satisfaite du résultat », indique Nabila Smane, l'une des consultantes de la direction de l'emploi du CIG.

La démarche du CIG est pragmatique. Pour chacune des prestations, les consultants de la direction de l'emploi du CIG accompagnent leurs interlocuteurs tout au long de la démarche et leur apportent une aide méthodologique dans le calcul des indicateurs et la compréhension de l'analyse, en favorisant la concertation avec les responsables RH de la collectivité.

UNE DÉMARCHE EN TROIS ÉTAPES

Une démarche en trois étapes est proposée. Tout d'abord, les consultants du CIG identifient les attentes, les difficultés et les freins, les données disponibles, leur

fiabilité et la façon dont elles sont utilisées. A l'issue de cette étape, un cadrage du contenu du futur bilan social et un planning sont proposés en concertation avec le responsable RH.

Les consultants élaborent ensuite, sur mesure, le bilan social, en veillant à la fiabilité et à l'adéquation entre les indicateurs construits et les données disponibles en interne. La validation des indicateurs est aussi l'occasion de repérer les faits stratégiques et d'en constituer des points d'alertes, ou d'exploiter des indicateurs externes à la collectivité afin de produire des comparaisons fines avec d'autres collectivités de même strate.

Enfin, les consultants proposent une analyse fine des données avec une comparaison temporelle, le cas échéant complétée de préconisations d'amélioration ou points d'alertes, ainsi qu'un document de restitution. Si besoin, une participation à la restitution orale du bilan social peut être envisagée.

L'investissement financier de la collectivité est particulièrement compétitif puisque le CIG intervient sur la base d'un forfait horaire de 100 € pour des prestations nécessitant l'intervention d'un consultant et de 125 € pour l'intervention de deux consultants.

QU'EST CE QUE LE BILAN SOCIAL ?

Le bilan social apporte une vue d'ensemble de la situation des effectifs et permet de repérer les faits marquants et les éventuels dysfonctionnements internes à la collectivité. Il permet de constater les réalisations effectuées et également de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. A ce titre, il permet aux directions des ressources humaines d'anticiper et de remédier aux problèmes internes. Par ailleurs, le bilan social est un outil permettant de conserver une mémoire de la vie de la collectivité sur plusieurs années et contribue à favoriser le dialogue social.

VOS INTERLOCUTRICES

Doris PESTEUSEK, directrice de l'emploi, tél : 01 56 96 81 03, d.pestousek@cig929394.fr

Laurence FEUILLAT, chargée d'études/emploi, tél : 01 56 96 82 70, etudes@cig929394.fr

Nabila SNANE, chargée d'études/emploi, tél : 01 56 96 81 90, etudes@cig929394.fr

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

➔ NON RÉINTÉGRATION À L'ISSUE D'UNE DISPONIBILITÉ – DROIT AUX ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Un fonctionnaire non réintégré, à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles, peut-il prétendre au bénéfice des allocations chômage ?

OUI. Le fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles bénéficie, quelle que soit la durée de celle-ci, d'un droit à réintégration. Il appartient à son administration d'origine de le réintégrer, à sa demande, présentée en principe au moins trois mois avant le terme de la disponibilité, au plus tard à la troisième vacance d'un emploi correspondant à son grade, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, ou, s'agissant d'une disponibilité de plus de trois ans, dans un « délai raisonnable ». Le Conseil d'Etat considère que le fonctionnaire qui, à défaut de poste vacant, est maintenu en disponibilité doit être assimilé à un « travailleur involontairement privé d'emploi » au sens de la réglementation chômage et peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. La collectivité d'origine qui refuse la réintégration à l'issue de la disponibilité doit ainsi prendre en charge le versement de ces allocations même si l'agent a travaillé durant cette période, les règles de coordination ne s'appliquant pas dans cette hypothèse. Depuis un arrêt de 2005, le Conseil d'Etat a étendu, le bénéfice du droit à l'indemnisation chômage au cas d'un fonctionnaire qui demande sa réintégration dans son administration d'origine avant l'arrivée du terme normal de sa disponibilité et qui ne peut bénéficier de cette réintégration faute d'emploi vacant.

RÉFÉRENCES :

- Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- Circulaire ministérielle n°DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.
- Conseil d'Etat, 10 juin 1992, Bureau d'aide sociale de Paris c/ Mlle Huet, req. n° 108610.
- Conseil d'Etat, 14 octobre 2005, Hôpitaux de Saint Denis, req. n°248705.
- Question Ecrite n° 1489 du 24 Juillet 2012, J.O. A.N. (Q) n° 44, 6 novembre 2012.

➔ LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire peut-il être fondé sur son inaptitude à entretenir des relations de travail normales avec ses collègues et sa hiérarchie ?

OUI. L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude 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. Si les qualités professionnelles de l'agent sont d'abord en cause, c'est-à-dire son aptitude à répondre correctement aux missions confiées, elle recouvre également la capacité sociale de l'intéressé appréciée dans ses relations avec sa hiérarchie, ses collègues et les usagers du service public. Ainsi, le juge administratif prend en compte la capacité d'insertion d'un fonctionnaire dans son environnement relationnel immédiat comme un des éléments de son aptitude à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté et il admet parfois que l'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne repose que sur l'inaptitude « relationnelle » telle que l'impossibilité d'entretenir des relations de travail normales avec ses collègues et sa hiérarchie et non sur les compétences strictement techniques.

RÉFÉRENCES :

- Article 93 al. 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 12 juillet 1978, M. Lamperier.
- Cour administrative d'appel de Nancy, 5 mai 2011, Melle R., req. n° 10NC01024.



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, DR.

Conception graphique : C. Baudouin. Mise en pages : Evelyne Gourdin-Juin. Impression : SRC. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948