



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

grh



© Virginie de Galzain, DR.

EST ENSEMBLE BÂTIT PAS À PAS SA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

p. 2-3



UNE MUTUALISATION AVANTAGEUSE

L'un des effets positifs de l'affiliation au CIG concerne la promotion interne. La gestion mutualisée des recrutements déclarés par les collectivités et les établissements publics affiliés permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude, quelle que soit la taille de votre collectivité ou de votre établissement public. Vous pouvez ainsi obtenir davantage de postes que vous n'en auriez au sein de votre seule collectivité. C'est ce qui vient de se vérifier pour la promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux qui m'a permis d'établir une liste d'aptitude comptant 160 fonctionnaires pouvant être nommés pour 296 propositions, soit un ratio de 1 pour 1,85, bien supérieur au ratio de 1 pour 3 prévu par les textes.

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 expertise
LE CONCOURS D'ATTACHÉ VU PAR
LE PRÉSIDENT DU JURY

6 rencontre
CHRISTIAN DUPUY, MAIRE DE SURESNES,
VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL GÉNÉRAL
DES HAUTS-DE-SEINE

7 enjeux
PROMOTION INTERNE : LES EFFETS
POSITIFS DE L'AFFILIATION AU CIG

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

grh

Au 1^{er} juillet 2013,
la communauté
d'agglomération
Est Ensemble
comptera
1 020 agents.



© Virginie de Galzain, DR.

EST ENSEMBLE BÂTIT PAS À PAS SA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Créée en 2010, une des plus grandes communautés d'agglomération d'Ile-de-France, qui rassemble 9 communes de Seine-Saint-Denis, met en place progressivement une politique RH qu'elle souhaite ambitieuse, équitable et transparente.

Le 1^{er} janvier 2010, les communes de Bagnolet, Bobigny, Romainville, Bondy, les Lilas, Le Pré-Saint-Gervais, Montreuil, Noisy-le-Sec, Pantin créaient officiellement « Est Ensemble », à l'époque la plus vaste communauté d'agglomération d'Île-de-France (400 000 habitants) et la sixième de France. Malgré des histoires, des populations et des cultures spécifiques, ces 9 communes de Seine-Saint-Denis prennent la décision de s'unir. « Outre les quatre compétences obligatoires*, les élus communautaires ont, d'emblée, fait preuve d'un fort volontarisme politique en choisissant 5 compétences optionnelles, en seulement 3 ans, à savoir, la protection et la mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie, l'assainissement, l'eau, les équipements culturels et sportifs et l'action sociale », explique Christophe Lepage, DRH d'Est Ensemble, arrivé en octobre 2010.

« Nous avons co-construit l'ensemble de notre politique RH au sein d'un groupe « transfert » réunissant les représentants des organisations syndicales des 9 villes. »

DES TRANSFERTS DE PERSONNELS RAPIDES

Sa feuille de route n'a rien d'une promenade de santé : mener à bien les transferts de personnels (villes vers agglo) et mettre en œuvre une politique RH cohérente et harmonieuse. Le bilan ? Au 1^{er} juillet 2013, la communauté d'agglomération – dont le siège se situe dans un immeuble moderne de Romainville – comptera 1 020 agents, dont 850 ont été transférés par vagues successives. « Effectivement, outre les transferts, nous avons recruté de nouveaux agents, notamment sur des fonctions-ressources RH, bâtiment, marchés publics, finances et systèmes d'information », précise le DRH, qui reconnaît que le rythme d'intégration des personnels et des compétences s'est effectué « à vive allure ». « Nos homologues de Plaine Commune**, qui possèdent certes 17 compétences, ont mis 10 ans pour mener à bien ces transferts », souligne Christophe Lepage, qui a rapidement défini trois axes dans l'élaboration de sa politique RH.

D'une part, le strict respect des textes réglementaires, d'autre part un souci de transparence, enfin, une volonté de proposer un cadre général le plus équitable possible. « Nous avons appliqué à la lettre, les lois et règlements de l'intercommunalité mais aussi, par exemple, les Lois Aubry de 1998 et de 2000 sur la réduction du temps de travail », précise Christophe Lepage.

La transparence ? Le DRH a rapidement affirmé sa volonté de « tout mettre sur la table », afin de construire le nouveau régime indemnitaire de l'agglomération. « Nous avons refusé la négociation au cas par cas qui se déroule parfois dans certaines villes au moment du recrutement. Désormais, chacun doit se référer à notre grille (grades, fonctions). Les agents qui bénéficiaient d'un régime indemnitaire plus favorable l'ont, bien entendu, conservé ».

UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE

Le volet équitable de la nouvelle politique RH ? La DRH a mis en place une politique sociale qu'elle juge « ambitieuse » au profit notamment des bas revenus de la collectivité (catégorie C) avec, notamment, une participation de la communauté d'agglomération aux frais de restauration, mais aussi au système de protection sociale des agents. « Soucieux de nous inscrire dans le dialogue social le plus constructif, nous avons co-construit l'ensemble de notre politique RH au sein d'un groupe « transfert » réunissant les représentants des organisations syndicales des 9 villes », souligne le DRH. Le 8 février 2011, 6 syndicats signaient le protocole d'accord définissant les conditions de transfert, les règles de mobilité, les modalités de l'action sociale et du déroulement de carrière de la communauté d'agglomération émergente. « Ce premier protocole concernait essentiellement les agents techniques de la collecte des déchets et de l'assainissement, c'est-à-dire les personnels d'Est Ensemble qui ont été les premiers transférés ».

En avril 2013, le deuxième protocole d'accord, signé par FO, la CFDT et la FSU, a été mis en œuvre afin de prendre en compte l'arrivée d'un grand nombre de nouveaux agents (équipements culturels, piscines...). Conscient de la nécessité de bâtir une politique RH prenant en compte les spécificités des neuf villes constituant la

communauté d'agglomération, Christophe Lepage a, dès son arrivée, organisé un comité regroupant les 9 DRH des villes de l'Est Ensemble. « Nous nous réunissons tous les mois pour faire le point sur l'harmonisation des statuts des personnels transférés. Les discussions sont parfois animées mais constructives ».

UNE COMMUNICATION INTERNE D'ACCOMPAGNEMENT

Soucieux d'accompagner au mieux les personnels transférés, le DRH et ses équipes ont également créé un certain nombre d'outils. Un guide complet à destination des agents reprenant l'ensemble des politiques ressources humaines développées par Est Ensemble a été réalisé. Des cellules d'accueil individuelles et collectives ont été organisées après l'envoi, au domicile des personnels transférés à la communauté d'agglomération, de leur simulation de rémunération. « Par ailleurs, nous avons lancé un journal « Le Fil Rouge » à destination des agents de l'agglo afin de leur expliquer l'évolution de notre collectivité sur l'ensemble de ses problématiques. Nous allons, également, organiser des événements fédérateurs et, très bientôt, un Intranet », explique Marine Jumel, chargée de la communication interne.

« L'identité d'Est Ensemble est en train de se forger. En termes d'organisation, nos agents vont à l'avenir certainement davantage travailler en réseau et de manière transversale. De nouveaux modes de gouvernance sont à inventer avec les neuf villes. S'il a fallu rassurer certains agents transférés, la grande majorité a le sentiment de faire partie d'une belle aventure collective », conclut le DRH.

* développement économique, aménagement de l'espace communautaire, équilibre social de l'habitat, politique de la ville.

** autre communauté d'agglomération de Seine-Saint-Denis comprenant également 9 communes.



CATHERINE PEYGE,
VICE-PRÉSIDENTE
DÉLÉGUÉE AU
PERSONNEL ET
AUX RESSOURCES
HUMAINES D'EST
ENSEMBLE,
MAIRE DE BOBIGNY

« Construire une démarche RH originale à partir de 9 politiques RH »

« Dès l'origine, l'enjeu essentiel a été, en matière de ressources humaines, de construire une politique originale à partir de 9 politiques RH issues de chaque ville en considérant l'intérêt des salariés. Par ailleurs, il nous a fallu travailler à une harmonisation respectant bien entendu les réglementations nouvelles intervenues ces dernières années. Les décisions, les principes de notre action dans le domaine du personnel se veulent lisibles, compréhensibles. Notre orientation a été de travailler à instaurer un climat propice au dialogue avec les agents et les organisations syndicales du territoire et de l'agglomération. Le transfert de plus de 800 agents en une courte période a pu se faire dans des conditions relativement sereines, si l'on considère l'ampleur des enjeux de GRH, afin de continuer à offrir aux habitants de l'agglomération des services publics de qualité, et ce, sans rupture d'offres. »

LE CONCOURS D'ATTACHÉ VU PAR LE PRÉSIDENT DU JURY

Le CIG petite couronne a organisé le concours d'attaché territorial - interne, externe et « troisième concours » - pour la 1^{re} fois, dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France/Centre - 9 centres de gestion couvrant 13 départements. C'est le plus gros concours en termes d'effectif - 10 250 inscrits - et de candidats présents qu'il ait jamais eu à organiser. Le président du jury, Jacques Marsaud, directeur général de la communauté d'agglomération Plaine Commune, revient sur cet événement phare.



JACQUES MARSAUD

DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE LA COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION PLAINE
COMMUNE

QUE PENSEZ-VOUS DE LA QUALITÉ DE L'ORGANISATION DE CE CONCOURS PAR LE CIG PETITE COURONNE ?

Tout à fait remarquable. J'avoue avoir été impressionné par l'ampleur des tâches ainsi que par la mobilisation et la rigueur que nécessite l'organisation d'un tel concours, à toutes ses étapes. Pour moi, c'était parfait, ce fut un sans faute.

CERTAINS MOMENTS VOUS ONT-ILS MARQUÉ PLUS QUE D'AUTRES ? SI OUI, LESQUELS ?

J'en retiendrai trois. D'abord celui des épreuves écrites : l'image impressionnante de près de 7 000 candidats derrière leur table individuelle dans l'immense hall du Bourget ; ensuite la convivialité, le professionnalisme et la convergence de points de vue qui régnaient sur les réunions du jury ; enfin, la qualité des présentations des travaux préparatoires aux délibérations du jury effectuées par l'équipe du CIG.

QUEL EST VOTRE AVIS SUR L'UTILITÉ DU CONCOURS COMME MODE D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le principe du concours ne saurait être remis en cause. C'est le seul moyen d'assurer l'égalité d'accès à la fonction publique territoriale, mais aussi de s'assurer du bon niveau de connaissance et de compétence des candidats, de leur aptitude à exercer des fonctions de responsabilité au sein des collectivités territoriales.

QUE PENSEZ-VOUS DES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ ET D'ADMISSION DE CE CONCOURS ? SELON VOUS, PERMETTENT-ELLES DE BIEN APPRÉCIER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DES CANDIDATS ?

Je pense que les épreuves telles qu'elles ont évolué et sont aujourd'hui, tant à l'écrit qu'à l'oral, permettent de bien apprécier non seulement les connaissances des candidats, leur sensibilité au service public local, mais aussi leurs capacités d'analyse et d'expression. Je me réjouis notamment du fait que, pour l'admission, l'entretien avec le jury, tel qu'il est réglementairement établi, et compte tenu de la modulation des critères de notation arrêtés préalablement par le jury, soit de plus en plus conçu comme un entretien de pré-recrutement.

LE NIVEAU GÉNÉRAL DES CANDIDATS VOUS PARAÎT-IL SATISFAISANT ?

Le niveau moyen est, il faut le reconnaître, plutôt faible. De nombreux candidats sont visiblement mal préparés, notamment en externe. Mais compte tenu du nombre de postes à pourvoir, les candidats admis sont d'un bon niveau, tel que l'attestent les seuils d'admission. Je pense donc que la promotion 2013 des attachés territoriaux de notre interrégion est un bon cru.



Les épreuves d'admissibilité du concours d'attaché, qui se sont déroulées au CIG et au Bourget (photo), ont drainé 6 642 candidats !

CHRISTIAN DUPUY

MAIRE DE SURESNES, VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL GÉNÉRAL DES HAUTS-DE-SEINE

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

La ville de Suresnes a engagé une politique de ressources humaines ambitieuse qui se développe sur quatre axes principaux. D'une part, la mise en œuvre d'un dialogue social innovant, avec l'instauration en 2009 de la charte de reconnaissance du parcours syndical. D'autre part, nous avons mis l'accent sur l'accompagnement et le recrutement des personnes en situation de handicap. Troisième axe : une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes. Enfin, nous avons mis en place une démarche audacieuse en faveur de l'amélioration des conditions de travail grâce à une politique adaptée de santé et de sécurité au travail. Nous cherchons en permanence à améliorer les conditions de travail des agents pour obtenir à la fois une meilleure efficacité de leur part, mais aussi pour anticiper les problèmes de reclassement et de maladie professionnelle et pour limiter les accidents de travail. Par ailleurs, l'une des priorités de la DRH est de travailler sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) afin, notamment, de maîtriser notre masse salariale.

LA VILLE DE SURESNES EST AFFILIÉE AU CIG DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 1995. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Nous avons une excellente image du CIG. A partir de ses prérogatives de conseil purement statutaire, le CIG a su développer, au cours des années, des actions et des outils d'aide aux collectivités davantage orientés sur les ressources humaines (par exemple : le conseil en orientation professionnelle).

VILLE DE SURESNES

- 44 491 habitants
- 1 177 agents
- www.suresnes.fr



« LA VILLE DE SURESNES A ENGAGÉ UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AMBITIEUSE QUI SE DÉVELOPPE SUR QUATRE AXES PRINCIPAUX. »

LA VILLE DE SURESNES A DONNÉ MANDAT AU CIG EN 2012 POUR NÉGOCIER DES CONVENTIONS DE PARTICIPATION POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (SANTÉ ET PRÉVOYANCE). CES CONVENTIONS ONT PRIS EFFET AU 1^{ER} JANVIER 2013. QUE PENSEZ-VOUS DE L'INITIATIVE DU CIG ?

Il s'agit d'une très bonne initiative. Un volume conséquent d'adhérents permet en effet de mettre en œuvre des négociations tarifaires plus favorables aux agents. La prise en charge par le CIG de ces études a allégé considérablement la DRH et d'autres services, qui auraient dû mobiliser du temps et des compétences permettant l'analyse des candidats dans le cadre du respect des marchés publics.

VOUS AVEZ PASSÉ UNE CONVENTION AVEC LE CIG SUR LES PRESTATIONS DE MÉDECINE PRÉVENTIVE, D'ASSISTANCE SOCIALE DU TRAVAIL ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE. QUE PENSEZ-VOUS DE CES PRESTATIONS ?

Compte tenu des difficultés à trouver des personnes qualifiées, cette solution permet une stabilité précieuse dans le suivi des agents. L'externalisation de l'assistante sociale est garante d'une confidentialité plus forte dans l'esprit des agents qui peuvent, ainsi, exposer leur situation plus librement.

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 ?

Ces prestations mériteraient d'être mises en lumière plus régulièrement pour être mieux connues. Ces initiatives sont des appuis de plus en plus nécessaires aux collectivités et apportent des réponses adaptées aux contraintes de la Fonction publique territoriale et à la culture de gestion.

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 ?

Nous utilisons quotidiennement ces prestations. Nous regrettons toutefois les divergences d'interprétation entre centres de gestion qui peuvent créer un inconfort juridique sur des situations difficiles et sources de contentieux.

* 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, au régime indemnitaire (cotation des postes), au bilan social personnalisé...

« Les possibilités de promotion interne 2013 pour l'accès au cadre d'emplois des attachés est très favorable avec un quota de 1 pour 1,85 ! ».



PROMOTION INTERNE : LES EFFETS POSITIFS DE L’AFFILIATION AU CIG

Les collectivités et établissements publics dont les CAP sont placés au CIG obtiennent, par l'effet d'une gestion mutualisée de leurs recrutements ou de leurs effectifs, globalement davantage de possibilités pour promouvoir leurs agents par la voie de la promotion interne que ce qu'ils auraient à eux seuls. L'accès au grade d'attaché par promotion interne des agents de catégorie B illustre cette année. Cette réalité existe également pour l'accès par promotion interne à d'autres cadres d'emplois. En revanche, ce sera la dernière fois pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dont la promotion interne sera, en 2014, prise en charge par le CNFPT avec un nouveau dispositif réglementaire.

En confiant le secrétariat des organismes paritaires au CIG, les collectivités et établissements publics de la petite couronne bénéficient globalement de plus grandes possibilités de promotion interne, par l'effet de la mutualisation, que ce qu'ils pourraient obtenir seuls. Preuve en est récemment la promotion interne 2013 consacrée à l'examen des propositions d'inscription sur la liste d'aptitude d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux des fonctionnaires de catégorie B. La session, qui s'est tenue le 29 mai 2013, a vu le nombre de possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude établie par le président du CIG s'élever à 160, soit un ratio d'inscrits sur la liste d'aptitude de 1 pour 1,85.

UN RATIO TRÈS FAVORABLE

Ce ratio de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude est particulièrement favorable au regard du quota statutaire – 1 possibilité d'inscription sur la liste d'aptitude pour 3 recrutements opérés par l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CIG. Il s'explique d'une part par une importante assiette de recrutements (480 recrutements) qui a porté sur une période de 16 mois et d'autre part par le nombre de 296 proposés par les autorités compétentes qui a permis de déterminer un grand nombre de possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude parmi les quelque 7 600 fonctionnaires promouvables envoyés par les collectivités et établissements affiliés au CIG. Concernant la promotion interne relative à l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, il est à noter que la CAP de catégorie A, initialement programmée le 6 novembre 2013, aura lieu le 18 septembre prochain afin de tenir compte notamment du délai de publication de la liste d'aptitude au Journal officiel qui doit intervenir impérativement avant le 31 décembre 2013.

A propos de la promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs, il convient de souligner le changement radical qui s'opérera

à partir de 2014 puisque le décret, à paraître d'ici la fin de l'année, qui va réformer le statut particulier des administrateurs territoriaux, met fin à la promotion interne des administrateurs par la voie du choix en instaurant un examen professionnel.

Autrement dit, au CIG de la petite couronne, la CAP de catégorie A du 18 septembre 2013 se réunira, pour la dernière fois, pour l'examen de la promotion interne des administrateurs territoriaux et, à compter du 1^{er} janvier 2014, les quotas seront supprimés en faveur d'un examen professionnel. A compter de cette date, la promotion interne des administrateurs se fera donc uniquement après réussite à un examen professionnel contingenté au niveau national et organisé par le CNFPT.

Les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne ont donc tout intérêt à communiquer au centre de gestion tous les recrutements d'administrateurs réalisés jusqu'au 31 août 2013 afin que soit ouvert le plus grand nombre de postes pour cette dernière promotion interne « au choix ».

PROMOTION INTERNE DES ADMINISTRATEURS : ATTENTION

En 2014, la promotion interne des administrateurs territoriaux au choix est supprimée. La réussite à un examen professionnel organisé par le CNFPT conditionnera l'inscription sur la liste d'aptitude établie par le CNFPT (et non plus les éventuels recrutements). Les collectivités et les établissements publics de la petite couronne sont invités à indiquer, de façon exhaustive, au CIG les recrutements d'administrateurs réalisés jusqu'au 31 août 2013 afin de favoriser le plus grand nombre de possibilités d'inscription sur cette dernière liste d'aptitude établie par le président du CIG.

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

➔ EXPÉRIMENTATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La notation peut-elle être remplacée, dans la fonction publique territoriale, par un entretien professionnel ?

OUI, sous certaines conditions. La loi n°2009-972 du 3 août 2009 a introduit, dans la loi du 26 janvier 1984, un article 76-1 permettant à l'autorité territoriale de remplacer, à titre expérimental, jusqu'en 2012, la notation par un entretien professionnel. Cette expérimentation devrait, selon une circulaire ministérielle du 4 mars 2013, après le bilan présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en mars 2013 et au Parlement avant le 1er juillet 2013, être prolongée au titre des années 2013 et 2014, avant la pérennisation de l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation, à compter de l'année 2015. Une disposition en ce sens doit être insérée dans un prochain projet de loi. Le décret du 29 juin 2010 fixe, à ce jour, les modalités d'application du dispositif. La mise en place de l'entretien professionnel peut être décidée, dans la collectivité ou l'établissement, par une délibération visant les fonctionnaires territoriaux auxquels l'entretien s'applique. Elle peut ainsi concerner tous les agents normalement soumis à la notation, à l'exception des fonctionnaires stagiaires et des agents non titulaires, ou bien seulement certains cadres d'emplois. L'entretien professionnel est conduit, chaque année, par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire et donne lieu à un compte rendu, établi et signé par ce dernier. Une appréciation générale littérale y figure, traduisant la valeur professionnelle de l'agent, au regard des critères fixés après avis du comité technique paritaire en fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité.

RÉFÉRENCES :

- Article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- Circulaire ministérielle du 4 mars 2013 (NOR : RDFB1304895C) relative à la poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale.

➔ CONGÉS BONIFIÉS - CONDITIONS D'OCTROI

Un fonctionnaire ayant antérieurement bénéficié d'un congé bonifié est-il obligatoirement éligible à un nouveau congé bonifié ?

NON. Peuvent bénéficier d'un congé bonifié, aux termes du décret n°78-399 du 20 mars 1978, les fonctionnaires originaires d'un département d'outre-mer, exerçant en métropole, dont le lieu de résidence habituelle, défini comme le centre des intérêts moraux et matériels, est situé dans un département d'outre-mer et qui justifient de 36 mois de services ininterrompus. La localisation du centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé s'apprécie, selon les critères dégagés par le juge administratif, sur la base d'un faisceau d'indices. Il peut ainsi être tenu compte du lieu de naissance de l'agent, du lieu où se trouvent sa résidence et celle des membres de sa famille, du lieu où le fonctionnaire est, soit propriétaire ou locataire de biens fonciers, soit titulaire de comptes bancaires, de comptes d'épargne ou de comptes postaux, ainsi que d'autres éléments d'appréciation parmi lesquels le lieu du domicile avant l'entrée dans la fonction publique de l'agent, celui où il a réalisé sa scolarité ou ses études, la volonté manifestée par l'agent à l'occasion de ses demandes de mutation et de ses affectations ou la localisation du centre des intérêts moraux et matériels de son conjoint ou partenaire au sein d'un pacte civil de solidarité. Il appartient à l'administration d'apprécier, à chaque demande, si les conditions d'attribution sont remplies par l'agent, à la date de la prise de sa décision, en procédant à un examen d'ensemble de la situation de l'intéressé, aucun des critères n'ayant un caractère exclusif. L'attribution d'un précédent congé bonifié ne peut donc avoir pour effet de créer des droits acquis, l'agent devant apporter la preuve, à chacune de ses demandes de congé bonifié, qu'il a conservé le centre des intérêts moraux et matériels en outre-mer au vu des critères susvisés.

RÉFÉRENCES :

- Décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif pour les départements d'outre-mer à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.
- Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du 2^{ème} alinéa du 1^{er} de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- Circulaire n°002129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.
- Conseil d'Etat, 27 mars 2013, M. A., req. n°354426.
- Cour administrative d'appel de Nancy, 4 juillet 2002, Ministre de l'Intérieur c/ Mlle M., req. n°97NC01125.-



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