



grh



AUBERVILLIERS ADOPTE 21 MESURES EN FAVEUR DU MIEUX VIVRE AU TRAVAIL

p. 2-3



Comités médicaux : un 1^{er} transfert

Des avis pertinents, le respect des délais réglementaires, des procédures plus accessibles... Les enjeux du transfert du secrétariat du comité médical aux centres de gestion, prévu par la loi du 12 mars 2012, sont forts. Le CIG va pouvoir commencer à y répondre puisque le transfert intervient en petite couronne le 1^{er} décembre 2013 pour les collectivités et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Ceux des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne devront, à mon grand regret, encore patienter... Je ne doute pas toutefois que les démarches que je mène depuis près d'un an auprès du ministre de la Fonction publique et du directeur général des collectivités locales afin d'obtenir, par décret, le caractère interdépartemental de cette instance, porteront leurs fruits prochainement.

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 expertise
TOUT SAVOIR SUR LE STATUT

6 rencontre
PASCAL CLERGET, 1^{ER} ADJOINT AU MAIRE
DE FONTENAY-SOUS-BOIS DÉLÉGUÉ À
L'ADMINISTRATION, AU SERVICE PUBLIC
ET À LA COORDINATION DU TRAVAIL

7 enjeux
COMITÉS MÉDICAUX : UN 1^{ER} TRANSFERT
EN SEINE-SAINT-DENIS

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

Au printemps 2012, à l'issue d'entretiens individuels et pour la plupart collectifs, le maire d'Aubervilliers prend conscience qu'il est nécessaire d'aller encore plus loin dans l'accompagnement professionnel, social et médical des agents.

Bref, développer davantage le « mieux vivre » au travail. D'où les 21 mesures à mettre en œuvre dès 2013 et d'ici la fin 2014.



AUBERVILLIERS ADOPTE 21 MESURES FAVEUR DU MIEUX VIVRE AU TRAVAIL

Avec pour objectif prioritaire d'assurer un meilleur service à la population, la mairie d'Aubervilliers a fait voter en début d'année, 21 mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail de ses agents municipaux.

Le 21 février dernier, Jacques Salvator, maire d'Aubervilliers (1 700 agents territoriaux) organisait un conseil municipal exceptionnel. Le thème : la stratégie de gestion des ressources humaines de la commune et la mobilisation des agents. Au final, 21 mesures renforçant l'accompagnement de ces derniers et le « mieux vivre au travail » étaient approuvées. « *Améliorer l'environnement de travail de nos agents est une condition essentielle pour améliorer la qualité des services rendus aux citoyens* », soulignait Jacques Salvator à l'issue du conseil municipal.

Arrivée en 2008, la nouvelle équipe municipale réalise rapidement que le contexte professionnel dans lequel évoluent les agents (200 métiers, 80 sites) est loin d'être optimal : organisation complexe, contexte financier tendu, manque de reconnaissance...

La municipalité se concentre alors sur l'amélioration des conditions de travail. « *Il fallait à la fois redéfinir la politique RH et l'adapter aux moyens et aux enjeux de la collectivité, notamment en maîtrisant l'augmentation de la masse salariale qui représentait 65 % du budget de fonctionnement de la commune en 2008* », explique Bruno Carrère, DGA-RH arrivé en 2009

pour mettre en œuvre cette nouvelle politique. Un audit met en lumière un déficit d'efficacité dans le fonctionnement des services destinés à accompagner les agents. « *Il n'existait pas de service hygiène et sécurité, ni de service recrutement, par exemple. L'accompagnement individuel à la mobilité était particulièrement déficient.* » Sous le slogan « une gestion équitable et transparente des RH », l'exécutif territorial entreprend alors de remodeler l'organigramme, de supprimer ou de créer de nouvelles directions, de redéfinir des postes et des fonctions, bref d'optimiser le fonctionnement des services, à travers l'élaboration d'une « Charte de fonctionnement des services ».

« *Nous avons, par ailleurs, élaboré un régime indemnitaire plus juste, plus lisible et moins égalitariste* », précise Bruno Carrère.

Au printemps 2012, soucieux de mesurer l'impact des multiples chantiers RH lancés depuis le début de son mandat, le maire décide de rencontrer les agents. A l'issue d'entretiens individuels et pour la plupart collectifs (450 participants au total), le maire prend conscience qu'il est nécessaire d'aller encore plus loin dans l'accompagnement professionnel, social et médical des agents. Bref, de développer davantage le « mieux vivre » au



MESURES EN TRAVAIL



EVELYNE YONNET,
1^{RE} ADJOINTE AU MAIRE EN
CHARGE DES RESSOURCES
HUMAINES, DES CONDITIONS
DE TRAVAIL ET DES RELATIONS
SOCIALES

« Des conditions de travail et d'emploi respectueuses des droits des agents »

« Depuis quatre ans, les élus et les services travaillent à la définition et à la mise en œuvre d'un projet d'action municipal. Nous y avons redéfini nos objectifs en matière de GRH, en priorisant trois axes : la mise en œuvre d'une politique de gestion transparente et équitable, l'accompagnement individualisé des personnels dans leurs évolutions de carrière et la définition de conditions de travail et d'emploi respectueuses des droits des agents. Nous avons travaillé la transparence de notre gestion, par la réécriture progressive de nos procédures RH, afin de les rendre accessibles et opposables à tous. Nous avons enfin engagé un travail de prévention des discriminations, nous conduisant à candidater en fin d'année au label Diversité. Le temps était donc venu de donner sens au troisième axe de nos priorités : améliorer la vie au travail des agents. C'est le sens des 21 mesures adoptées le 21 février dernier. Chacune de ces mesures a pour objectif la protection de la santé, la prévention de l'absentéisme ou la facilitation de la vie des agents du service public communal, parce que nous sommes convaincus qu'il s'agit d'un levier essentiel dans la qualité du service que l'on rend à nos concitoyens. »



travail. D'où les 21 mesures à mettre en œuvre dès 2013 et d'ici la fin 2014.

Parmi ces mesures, un certain nombre concerne l'absentéisme. « Notre collectivité détient l'un des plus forts taux d'Ile-de-France, ce qui impacte négativement la qualité des services rendus aux citoyens, ainsi que les fonctionnaires qui se retrouvent en surcharge de travail. Nous avons donc jugé utile de mettre en place une politique globale conjuguant prévention et sanction », explique Bruno Carrère. Exemple, la mise en œuvre d'entretiens de reprise d'activité, à savoir un échange entre l'encadrant de proximité et l'agent. Objectif : faciliter le retour de ce dernier à son poste. « Cet entretien est bref mais il permet de débanaliser ces arrêts et de nouer un dialogue serein. Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 20 jours, l'agent est invité à rencontrer le DRH et les services sociaux afin d'aborder les raisons profondes de cet absentéisme qui peuvent être liées à l'ambiance générale dans le service. »

Autre mesure importante pour favoriser le mieux vivre au travail : des conditions préférentielles de souscription à un contrat de santé « mutuelle » et une couverture complémentaire de prévoyance (avec une participation préférentielle pour les bas salaires) afin que les agents soient mieux

couverts en cas d'arrêt maladie prolongé (ex : invalidité, incapacité de travail).

« Afin de compléter ces dispositifs préventifs, nous avons instauré un contrôle des arrêts maladie par un médecin agréé, organisé de manière aléatoire et ciblée. La prévention doit être liée à la sanction », note Bruno Carrère.

UNE CONVENTION AVEC LE CRÉDIT MUNICIPAL DE PARIS

Dans le même esprit d'amélioration du mieux vivre au travail, des actions sont engagées avec l'instauration d'entretiens de seconde partie de carrière, d'un doublement du Droit Individuel de Formation et la mise en place d'une convention avec l'agence d'amélioration des conditions de travail. Les agents d'Aubervilliers (dont la moitié gagnent moins de 1 600 euros mensuels) étant particulièrement touchés par la crise économique, et dans un contexte de blocage des salaires (gel du point d'indice), la mairie, dans le cadre des 21 mesures, vient de signer une convention avec le Crédit Municipal de Paris. Objectif : permettre aux agents qui en manifestent le besoin de trouver des solutions financières et les aider à lutter contre leur surendettement.

Autre mesure mise en place : l'instauration de

la semaine de 4 jours pour les agents qui se retrouvent à deux ans de la retraite.

Des actions de formation ont également été décidées pour les cadres, qui doivent, eux aussi, participer pleinement à la mise en œuvre du plan d'action municipal en faveur du « mieux-être au travail ». « Déjà 160 cadres ont été formés entre 2010 et 2012, sur 2 jours, avec 2 modules « Etre Cadre à Aubervilliers » et les « Modalités de Management ».

Par ailleurs, la ville s'étant engagée à obtenir le label diversité afin, par exemple, d'éviter les discriminations en matière de recrutement et d'accès aux promotions, l'ensemble des procédures RH ont été revues et un médiateur interne a été nommé.

Enfin, en 2014 une conciergerie d'entreprise labellisée par la communauté d'agglomération Plaine Commune sera mise en place afin d'aider les agents à concilier vie professionnelle et vie privée.

La réaction des agents ? « Elle est assez bonne, constate Bruno Carrère. Les organisations syndicales attendent de voir la mise en œuvre de l'ensemble des mesures pour se prononcer. »

AGENDA

(Sous réserve de mise à jour)

7, 18 et 25 novembre 2013

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

12

↳ COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

13

↳ ÉPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS D'ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES PRINCIPAL DE 2^E CLASSE

14 et 28

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

18 au 22

↳ ÉPREUVES ORALES DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE DE 2^E CLASSE (PI)

19

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

20

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

22

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

25

↳ CONSEIL D'ADMINISTRATION

25 au 29

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

29

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNEL

THÈME : « ETUDE DE CAS PRATIQUES : LA GESTION DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL STAGIAIRE »

2, 9, 16 et 23 décembre 2013

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

2 au 6

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS SUR TITRES D'ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS D'ANIMATEUR TERRITORIAL

3

↳ COMITÉ MÉDICAL

5

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

13

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNEL

THÈME : « ETUDE DE CAS PRATIQUES : LA GESTION DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL STAGIAIRE »

16 au 20

↳ CONCOURS D'ATSEM DE 1^{RE} CLASSE

17

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIE C

↳ COMITÉ MÉDICAL

18

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

19

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

LES GRANDS DÉFIS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Confrontées à une nouvelle réforme institutionnelle (acte III de la décentralisation), les collectivités territoriales doivent gérer, dans le même temps, des contraintes financières et des mutations sociétales qui impactent l'ensemble des politiques publiques locales et qui réinterrogent le « cœur » de leur mission. L'objet de cet ouvrage rédigé à deux voix, par une universitaire et par le DRH d'une commune savoyarde, est de pointer les principaux défis qui se posent au monde des collectivités (ex : crise des ressources, processus de mutualisation et ses conséquences RH, repères éthiques et déontologiques au défi des technologies de l'information...) et d'en tirer les conséquences sur la gestion des ressources humaines.

Après avoir mis en perspective les principaux enjeux qui concernent le management des collectivités territoriales, l'ouvrage décrit de manière précise l'ensemble des processus RH en intégrant les textes juridiques et les pratiques professionnelles. La troisième partie du livre dégage les perspectives de la responsabilité sociétale territoriale en tant que levier de management permettant de redonner encore davantage de sens à la mission des agents territoriaux. L'ouvrage revendique une approche « théorique, pédagogique et pratique ». Mission parfaitement réussie.

La Gestion des Ressources Humaines dans les Collectivités Territoriales, Geneviève Iacono Et Daniel Donzel, Gualino, Lextenso Editions, 2013.



ECOUTER LA SYNTHÈSE DE LA 10^E JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Une série d'interviews audio des intervenants ainsi que de participants à la 10^e Journée Santé et Sécurité au Travail portant sur « Concilier pathologies chroniques et travail : quelles réalités dans les collectivités territoriales ? » organisée par le CIG petite couronne le mardi 1^{er} octobre dernier a été réalisée. Ce lien figure sur le site Internet du CIG (espace Collectivités, en page d'accueil et dans la rubrique Santé et action sociale) et a été envoyé par courriel aux inscrits et plus largement aux DRH de la petite couronne.

La journée a réuni environ 170 professionnels de la GRH (élus, DGS, DGA, DRH, chargés de recrutement...) et de la santé (médecins de prévention, préventeurs, assistantes sociales, psychiatres...). Elle a globalement été

très appréciée selon la synthèse des questionnaires de satisfaction remis lors de cette initiative.

Insertion et maintien dans l'emploi, contraintes socio-professionnelles, efficacité de l'organisation : les enjeux de cette thématique sont multiples et complexes. Ils touchent tant à la santé au travail et à la gestion des ressources humaines qu'aux relations sociales au sein des collectivités territoriales et des établissements publics. Ces différents aspects ont été abordés durant la journée, articulée autour de contributions d'experts en ergonomie, en médecine préventive, en psychiatrie, en sociologie du travail ou en législation, et de retours d'expérience de collectivités qui ont permis d'alimenter les échanges.



Parce que l'actualité statutaire ne s'arrête jamais, le CIG petite couronne se mobilise en permanence pour tenir informés les collectivités et les établissements publics affiliés. A venir d'ici la fin de l'année, plusieurs événements à signaler.

DES RENCONTRES PORTANT SUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Dans la perspective des prochaines élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires et au comité technique prévues en décembre 2014, une rencontre des gestionnaires de personnel a été programmée le 18 octobre dernier. Objectif : sensibiliser dès à présent les DRH sur les principales modifications des dispositions réglementaires relatives aux opérations électorales et les informer de la première étape sur laquelle ils seront sollicités dans les prochaines semaines concernant le recensement des effectifs (électeurs) appréciés au 1^{er} janvier 2014 pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CIG.



LA DIFFUSION EN LIGNE DE L'ACTUALITÉ STATUTAIRE

Afin d'appeler l'attention des gestionnaires de personnel sur la parution de modifications législatives et réglementaires, en amont de leur présentation et analyse dans un dossier de la revue *Les Informations Administratives et Juridiques (IAJ)* ou de la prochaine mise à jour du Répertoire des carrières territoriales, une première information est diffusée via le site Extranet Ressources concernant les références, les principales dispositions et, lorsqu'il s'agit du statut particulier d'un cadre d'emplois, la mise à disposition immédiate d'une fiche synthétique présentant les règles de recrutement et de carrière.

TROIS JOURNÉES D'INFORMATION STATUTAIRE

Afin d'accompagner les gestionnaires des DRH des collectivités et établissements affiliés dans la mise en œuvre des règles statutaires et l'utilisation des outils mis à leur disposition par le CIG, les services de la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite proposent régulièrement des réunions d'information comportant à la fois un rappel du cadre juridique et réglementaire et l'examen de cas pratiques.

A titre d'information, on rappellera les thèmes proposés, sachant que l'information et l'inscription à ces séances sont accessibles sur l'Extranet Ressources et que pour certaines d'entre elles, depuis mi-septembre, une inscription en ligne est possible :

- « La procédure disciplinaire : de la faute



- à la sanction » (par le secrétariat des conseils de discipline),
- « Les formations à l'application SNAPI CAP : promotion interne ou autres procédures CAP » (par le secrétariat des organismes paritaires),

- « La validation des services de non titulaire » et « Le dossier de retraite dématérialisé » (par le service retraite).

C'est également dans ce cadre que sont proposées des séances de cas pratiques sur la gestion du fonctionnaire territorial stagiaire, assurées par le service du secrétariat des organismes paritaires en lien avec le service expertise statutaire-SVP statut, dans la continuité des rencontres des gestionnaires du personnel consacrées à ce thème.

Environ 80 gestionnaires se sont inscrits à ces séances dont la première a eu lieu le 6 septembre dernier et trois autres journées sont programmées avant la fin de l'année.

PASCAL CLERGET

1^{ER} ADJOINT AU MAIRE DE FONTENAY-SOUS-BOIS,
DÉLÉGUÉ À L'ADMINISTRATION, AU SERVICE PUBLIC
ET À LA COORDINATION DU TRAVAIL

« JE NE PEUX QUE
ME SATISFAIRE
DE NOTRE
COLLABORATION. »



QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Notre collectivité porte avant tout ses priorités sur une gestion « favorable aux agents » quant à leurs déroulements de carrière. Nous sommes également fortement attachés à une gestion transparente grâce à la tenue de séances des deux organismes paritaires pendant toute la durée des mandats, la tenue de notre « CCL » (Commission Consultative Locale) tant sur les aspects carrière que discipline avec les organisations syndicales représentatives. La priorité donnée au recrutement de fonctionnaires titulaires participe par ailleurs de notre politique RH, même si nous veillons à la plus grande équité possible entre les agents, y compris les non titulaires, notamment en matière de régimes indemnitaires. La formation professionnelle est également l'une de nos préoccupations majeures tant dans le domaine de recherche de compétences particulières dans tel ou tel métier que dans la formation tout au long de la carrière. Ceci permet à de nombreux agents de réfléchir à leur évolution professionnelle et de s'ouvrir à des perspectives d'évolution.

LA VILLE DE FONTENAY-SOUS-BOIS EST AFFILIÉE VOLONTAIRE AU CIG DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 1990. QUELLE IMAGE AVEZ-VOUS DU CENTRE DE GESTION ? A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU COURS DES ANNÉES ?

Je ne peux que me satisfaire de notre collaboration. Il s'agit d'un gage de gestion équitable des statuts et des carrières avec les autres collectivités notamment. Au fil des années la perception qu'en ont les agents a évolué. Parfois, tel ou tel d'entre eux préférerait, sans doute, une gestion RH davantage individualisée et locale, ce que nous ne souhaitons pas.

VOUS AVEZ PASSÉ UNE CONVENTION AVEC LE CIG SUR LES PRESTATIONS D'ERGONOMIE ET INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AINSI QUE SUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE. QUE PENSEZ-VOUS DE CES PRESTATIONS ?

Cette collaboration est déjà longue de 10 ans. Les effets de cette dernière ont déjà été très positifs grâce à l'apport de compétences techniques dont nous ne disposons pas en interne. En outre, je dois signaler que les collaborateurs du CIG se montrent toujours très diplomates malgré nos faiblesses d'organisation. Ce qui nous permet de les corriger. Dans le domaine du conseil en orientation, l'aide du CIG est précieuse dans la gestion des emplois et des compétences, mais aussi dans la mobilité interne et le reclassement professionnel qui sont pilotés par notre DRH. En quelque sorte, notre collaboration avec le CIG ne fait que commencer...

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 ?

Je ne connais pas précisément le contenu de ces prestations optionnelles mais je gage que nous saurons en tirer profit en complément des moyens internes dont nous disposons.

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

Notre directrice des ressources humaines a établi depuis de nombreuses années une collaboration étroite avec le CIG sur tous ces aspects. Ces prestations contribuent à sécuriser juridiquement notre gestion des statuts mais aussi les différents droits sociaux des agents territoriaux. Notre DRH met tout en œuvre pour que cette relation soit constructive et interactive. Nous en tirons un bénéfice évident en termes de conseil. Je me félicite également que cette direction soit sollicitée de temps à autre pour animer des séances de formation ou réaliser des interventions techniques afin que les débats entre collectivités puissent se dérouler.

* 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...

VILLE DE FONTENAY-SOUS-BOIS

→ 52 848 habitants

→ 1 517 agents

→ www.fontenay-sous-bois.fr

COMITÉS MÉDICAUX : UN 1^{er} TRANSFERT EN SEINE-SAINT-DENIS

Le transfert du secrétariat des comités médicaux aux centres de gestion va devenir effectif en petite couronne dès le 1^{er} décembre 2013 pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Ce transfert aura lieu à une date ultérieure non encore définie pour les collectivités et établissements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne. Explications.

Le transfert du secrétariat du comité médical aux centres de gestion prévu par la loi du 12 mars 2012 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale devient réalité en petite couronne. Du moins, dans un premier temps, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis qui devront adresser les dossiers à soumettre au comité médical au CIG petite couronne dès le 1^{er} novembre 2013. Les dossiers des collectivités et des établissements publics des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne devraient suivre, mais dans un délai de quelques mois.

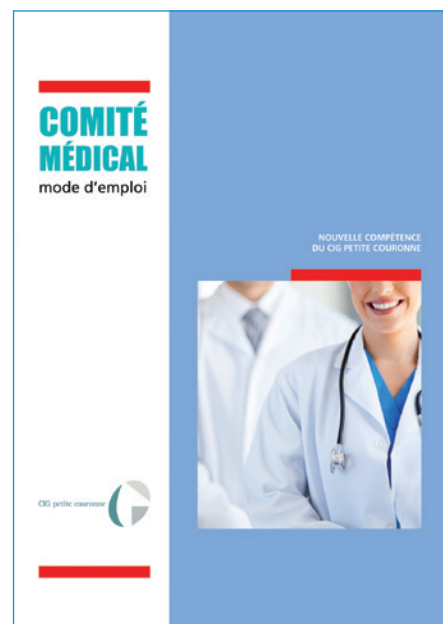
DANS L'ATTENTE D'UNE CIRCULAIRE

« Nous sommes dans l'attente d'un texte réglementaire permettant la mise en place d'une instance interdépartementale, à l'instar de ce qui existe pour la commission de réforme, précise Sarah Deslandes, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG. L'interdépartementalité est une condition sine qua non du bon fonctionnement des comités médicaux transférés au CIG. La pénurie de médecins agréés, notamment de spécialistes, plaide en faveur d'une instance interdépartementale au sein de laquelle les dossiers des agents pourront être examinés par un même médecin, indépendamment de son lieu d'exercice. Or les textes actuels ne le permettent pas, ce qui expose les agents et les employeurs publics au risque qu'aucun médecin ne puisse ou n'accepte de siéger à l'un ou l'autre des comités médicaux départementaux. » Rappelons que le comité médical est compétent et obligatoirement consulté sur les questions d'ordre médical relatives à l'admission aux emplois publics,

aux congés de maladie et à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière. Il est composé de deux médecins généralistes et d'un spécialiste de chaque maladie donnant lieu à des congés de longue maladie ou de longue durée. Le comité donne des avis (voir encadré) aux autorités territoriales mais seules ces dernières ont pouvoir de décision. Le CIG a bien sûr pris toutes les mesures nécessaires pour assumer le secrétariat de ce comité médical (vérification des dossiers, organisation des séances...).

UN SERVICE CRÉÉ TOUT SPÉCIALEMENT

« Le service a été créé tout spécialement, explique Stéphanie Kanor, chef de ce service nommé secrétariat des comités médicaux départementaux. Une fois que nous aurons transféré les trois départements, quelque 10 000 dossiers devraient être traités chaque année, soit 12 000 à 15 000 passages devant le comité médical, un dossier pouvant être soumis plusieurs fois. » Concernant les collectivités et les établissements publics de la Seine-Saint-Denis, il convient de préciser que les demandes en cours d'instruction avant le 1^{er} novembre 2013 restent de la responsabilité de la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS). Un dossier d'information pratique sur les modalités de saisine du comité médical a été envoyé fin septembre aux collectivités et aux établissements publics de la Seine-Saint-Denis. Le CIG organise également le 11 octobre 2013, de 9 h 30 à 12 h 30, à l'attention des services gestionnaires des collectivités de ce département, une réunion d'information relative à ce transfert.



Un dossier d'information pratique a été envoyé aux collectivités et aux établissements publics de la Seine-Saint-Denis fin septembre.

« Les établissements publics de la Seine-Saint-Denis devront adresser les dossiers à soumettre au comité médical au CIG petite couronne dès le 1^{er} novembre 2013. »

QUELLE EST LA COMPÉTENCE DU COMITÉ MÉDICAL ?

Le comité est obligatoirement consulté sur :

- La prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- L'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie et de longue durée (sauf pour une maladie contractée en service),
- La réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et à l'issue de toute période de congé de longue maladie ou de longue durée,
- La mise en disponibilité d'office à l'expiration des droits à congé de maladie (sauf pour une maladie contractée en service où c'est la commission de réforme qui est consultée),
- Le renouvellement de cette disponibilité d'office, sauf pour le dernier renouvellement possible, pour lequel la commission de réforme est compétente,
- L'aménagement des conditions de travail après congé de maladie ou disponibilité d'office,
- Le reclassement pour inaptitude physique dans un autre cadre d'emplois ou emploi.

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

➔ CONGÉ SPÉCIAL – EMPLOIS FONCTIONNELS

Le congé spécial peut-il être accordé, sur sa demande, à un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel en dehors de toute procédure de « décharge de fonctions » ?

OUI, sous certaines conditions. Aux termes de l'article 6 du décret du 6 mai 1988, le titulaire d'un emploi fonctionnel comptant au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension de retraite et occupant depuis plus de deux ans au moins son emploi peut solliciter le bénéfice du congé spécial prévu par l'article 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dès lors qu'il est à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, cette dernière condition ayant remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2012, la condition d'être âgé de 55 ans au moins. Ce congé ne peut, en outre, être accordé si un autre fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement en bénéficie au même titre. A l'expiration du congé spécial, accordé pour une durée maximale de cinq ans et au plus tard jusqu'à la limite d'âge, l'agent est admis d'office à la retraite. Comme le précise la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, dans sa décision du 13 mai 2013, la décision de l'autorité territoriale accordant, à sa demande, un congé spécial à un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel, si elle met nécessairement fin à ce détachement, ne constitue toutefois pas une décharge de fonctions au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, elle n'a pas à être accompagnée des diverses garanties procédurales qui s'appliquent lors de la mise en œuvre d'une telle procédure.

RÉFÉRENCES :

- *Articles 53 et 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*
- *Décret n°88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux, modifié par le décret n°2011-2024 du 29 décembre 2011.*
- *Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 mai 2013, Mme B., req. n°11BX02403.*

➔ MISE EN COMMUN DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE COMMUNES DE MOINS DE 20 000 HABITANTS

Les communes de moins de 20 000 habitants peuvent-elles avoir en commun un ou plusieurs agents de police municipale ?

OUI, sous certaines conditions. En vertu de l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure, les communes de moins de 20 000 habitants formant un ensemble de moins de 50 000 habitants d'un seul tenant peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. Une convention conclue selon les modalités prévues aux articles R. 2212-11 et R. 2212-12 du code général des collectivités territoriales entre l'ensemble des communes intéressées précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun de ces agents et de leurs équipements. Cette convention, transmise au représentant de l'Etat dans le département, est conclue pour une durée minimale d'une année. Les agents de police municipale sont mis de plein droit à disposition des autres communes par la commune qui les emploie, pour la durée de la convention et, au maximum, pour une durée de trois ans, renouvelable par période n'excédant pas trois ans, dans les conditions prévues par les articles R. 2212-13 et R. 2212-14 du code général des collectivités territoriales et le décret n°2008-580 du 18 juin 2008. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

RÉFÉRENCES :

- *Article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure.*
- *Articles R. 2212-11 à R. 2212-14 du code général des collectivités territoriales.*
- *Décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.*



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