



grh



CHENNEVIÈRES-SUR-MARNE SE MOBILISE POUR ANTICIPER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE SES AGENTS

p. 2-3



La métropole du Grand Paris

La métropole du Grand Paris, programmée pour le 1^{er} janvier 2016, regroupera Paris, les communes des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et prévoit la disparition des 19 intercommunalités en petite couronne. C'est assurément un casse-tête en matière de gestion des ressources humaines pour les communautés de communes et les communautés d'agglomération, leurs agents, mais aussi pour les communes qui ont créé ces intercommunalités. Même si personnellement je ne suis pas favorable à ce projet, j'ai néanmoins demandé aux services du CIG d'accompagner les collectivités et les EPCI concernés avec diligence, investissement, et réactivité. J'ai également proposé que le CIG soit partie prenante de la mission de préfiguration chargée de dessiner les contours de la future métropole.

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

sommaire

4 bon à savoir
BRÈVES, AGENDA...

5 rencontre
LAURENT RIVOIRE, MAIRE DE NOISY-LE-SEC, VICE-PRÉSIDENT DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION EST ENSEMBLE

6 - 7 enjeux
ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 : C'EST PARTI !

8 statut
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES

En novembre 2013, les agents de catégorie C de Chennevières-sur-Marne ont été invités à suivre une demi-journée d'information et d'échange sur la notion de réorientation professionnelle.



CHENNEVIÈRES-SUR-MARNE SE MOBILISE POUR ANTICIPER LES PAR

Afin d'éviter le reclassement systématique de ses agents en difficulté, la mairie de Chennevières-sur-Marne a mis en place une politique RH concertée et ambitieuse pour gérer au mieux les trajectoires professionnelles de son personnel.

Anticiper et mieux gérer les parcours professionnels des agents communaux. Tel est le vaste chantier (parmi bien d'autres) auquel se consacre Sébastien Duval, DGS à la ville de Chennevières-sur-Marne (Val-de-Marne) lorsqu'il arrive dans la collectivité en 2011. Le bilan social de la commune : 256 agents titulaires (34 non titulaires), une forte prédominance des filières technique (40 %), administrative (25 %), des catégories C (83 %), et une moyenne de présence dans la collectivité de 18 années par agent. « La moyenne d'âge des agents communaux est élevée (48,5 ans) et les emplois sont souvent difficiles physiquement, à l'instar d'autres communes de cette taille », complète le DGS. Fort de cet état des lieux, le DGS et ses équipes entreprennent alors de mettre en place des actions concrètes, dans un contexte budgétaire contraint, crise économique oblige. « La masse salariale de la commune a diminué de 3,30 % depuis 2009 grâce à une logique d'optimisation des postes réalisée avec du redéploiement et de l'accompagnement. » Première étape de la démarche d'amélioration de

la gestion des parcours professionnels des agents, la mise en place d'un projet d'administration (2011-2013) ambitieux : plan de formation des cadres et des agents, mise en place de l'évaluation professionnelle, refonte du régime indemnitaire, instauration de fiches de postes et introduction d'une charte de la diversité. « Dans le cadre de la professionnalisation de nos managers de proximité en interne, nous avons souhaité que ces derniers n'acquiescent pas seulement des connaissances techniques dans leurs domaines de spécialisation mais aussi des aptitudes à la gestion de leur centre de responsabilité. »

PRIVILÉGIER LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Concernant la population de catégorie C, Sébastien Duval comprend rapidement la nécessité de privilégier la reconversion professionnelle plutôt que le reclassement. « Certains agents tentent de traduire leur insatisfaction professionnelle par des pathologies physiques (demande de poste aménagé, mi-temps thérapeutique, inaptitude, demande de reclassement). »



BERNARD HAEMMERLÉ,
MAIRE DE CHENNEVIÈRES-
SUR-MARNE

« Anticiper le vieillissement et assurer l'employabilité tout au long de la carrière »

« Une forte proportion de nos agents municipaux partiront à la retraite dans ces prochaines années. Nous devons anticiper la gestion de ce vieillissement tout en assurant l'employabilité de ces derniers tout au long de leur carrière. On néglige souvent qu'au-delà de 50 ans, les perspectives d'évolution des carrières et des rémunérations sont moindres, tandis qu'en parallèle les risques d'usures, de blessures, de fragilités de santé ou de contraintes physiques liés au vieillissement s'accroissent. Comment employer ces agents, qui se retrouvent à cinq ou dix ans de la retraite avec des contraintes ou fragilités physiques, dans des emplois utiles à l'administration, adaptés à leurs âges, à leurs expériences et leurs compétences ? Il semble illusoire d'imaginer que l'ensemble des ouvriers des services techniques ou des agents de la petite enfance soient positionnés à 100 % de leur capacité physique entre 55 et 65 ans, voire plus tard au regard des réformes sur les retraites. Nous devons nous projeter au-delà d'une démarche de GPEC. Dans un environnement budgétaire de plus en plus contraint (baisse des dotations, augmentation de la péréquation, baisse des recettes des services, augmentation des demandes de tarif réduit...), notre collectivité doit s'imposer une gestion rigoureuse pour éviter l'inflation des coûts des services. A ce titre, la gestion RH devient plus que jamais primordiale, car chaque poste devient une ressource humaine indispensable au bon fonctionnement du service public. Il s'agit pour les managers comme pour les agents de redéfinir la façon de se projeter dans le travail à plus long terme. C'est un revirement dans la culture territoriale. Les agents comme les cadres doivent pouvoir évoluer dans un environnement où les nouvelles technologies, les procédures et les lois ne cessent d'évoluer, offrant de nouveaux métiers et de nouveaux environnements professionnels propices à la mobilité et à la reconversion »

Les points de vigilance pour anticiper les parcours professionnels des agents

- 1 - Une volonté et un soutien constant des élus et de la direction générale
- 2 - Une intégration dans un projet d'administration
- 3 - Une concertation avec les partenaires sociaux
- 4 - Une implication des cadres et de la DRH
- 5 - Un plan d'action communiqué aux agents dans un souci de transparence
- 6 - Une nécessité de se référer en permanence au statut afin d'aller à la limite des procédures

COURS PROFESSIONNELS DE SES AGENTS

Selon lui, ce phénomène qui procède souvent d'une méconnaissance statutaire, pénalise à la fois l'administration (nécessité de compenser la charge de travail non réalisée) et l'agent, qui se prive ainsi de l'accès à un certain nombre de pistes de reconversion. « *Un agent peut parfaitement décréter qu'il n'est plus en phase avec son métier, que sa rémunération est insuffisante, qu'il n'est pas reconnu à sa juste valeur par la hiérarchie et qu'il souhaite exercer une autre activité. Mais rechercher à tout prix l'inaptitude pour obtenir un reclassement est une erreur fondamentale et stratégique, car à terme l'agent risque d'être mis en disponibilité d'office. L'agent a tout intérêt à s'orienter vers une démarche de reconversion professionnelle et/ou de mobilité professionnelle, choisie et non subie. En la matière le statut propose de nombreux outils, comme la formation et la mobilité.* »

Concrètement, les 21 et 22 novembre dernier, les agents de catégorie C de la commune ont été invités à suivre une demi-journée d'information et d'échange sur la notion de reconversion. 61 % d'entre eux ont répondu présent. « Nous

avons besoin de mettre à plat un certain nombre d'idées reçues, de méconnaissance statutaire, d'interprétations et de non-dits », souligne Sébastien Duval, qui évoque plusieurs cas d'accompagnement réussis à la reconversion afin d'éviter le reclassement, dans le secteur de la petite enfance et des services techniques.

« *Pour ces personnels, la collectivité a procédé par contrat d'objectifs sur 2,5 ans, en construisant un projet professionnel accompagné d'un plan de formation dédié. A la fin de ces contrats, les agents pourront évoluer, dans le cadre d'un détachement, sur un autre cadre d'emplois.* »

PAS SI SIMPLE...

Mais tous les cas ne sont pas aussi simples. Parfois certains agents manifestent une mauvaise volonté, même après avoir bénéficié d'un bilan de positionnement de l'agent en partenariat avec le CIG petite couronne. « *Avec certains agents récalcitrants, chaque visite de médecine professionnelle génère de nouvelles contre-indications qui nous obligent à émettre de nouvelles propositions »,* explique Sébastien

Duval. Au point, parfois, de devoir créer un emploi non permanent de reclassement dont la collectivité n'a pas besoin. « *Les agents oublient que la collectivité ouvre des postes en fonction de ses propres besoins et non du besoin de l'agent. Par ailleurs, nous préparons tout au long de l'année les agents à la mobilité interne et externe, grâce notamment à notre plan de formation. Notre commune propose 640 jours par an de formation à nos agents, dont 62 % sont effectués par les catégories C.* »

Le bilan ? Selon le DGS, à terme, la ressource humaine devenant une ressource rare, la collectivité devra se résoudre à appliquer le statut en mettant en œuvre des mises en disponibilité d'office si les agents ne s'engagent pas dans une véritable démarche de prise de conscience. « *Si une collectivité doit tout mettre en œuvre pour assurer le meilleur parcours professionnel possible pour ces agents, ces derniers doivent être impérativement les co-acteurs de cette démarche. Si les collectivités ont le libre choix de leur administration, les agents eux aussi ont le libre choix de leur carrière, dont ils sont responsables.* »

LE SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL DE LA SEINE-SAINT-DENIS EST OPÉRATIONNEL



La 1^{re} séance du comité médical pour les dossiers de la Seine-Saint-Denis a eu lieu le 3 décembre dernier. C'est la concrétisation de plus de 18 mois de démarches, depuis la loi du 12 mars 2012 qui a chargé les centres de gestion d'assurer le secrétariat des comités médicaux départementaux.

18 mois au cours desquels il a fallu créer un service, dégager des moyens financiers (aucun

transfert budgétaire n'était prévu par la loi), concevoir un logiciel adapté, mener à bien l'organisation logistique, et acquérir les compétences nécessaires à l'instruction des dossiers.

18 mois au cours desquels il a fallu rencontrer les trois directions départementales de la cohésion sociale, prendre la mesure de l'impact du transfert, convaincre les pouvoirs publics qu'il était indispensable de travailler en interdépartementalité – concept auquel la loi n'avait pas pensé et que seul un décret peut mettre en place...

Ce n'est que dans quelques mois, lorsque le décret instaurant l'interdépartementalité aura été promulgué, que le CIG pourra traiter également les dossiers des agents des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne.

D'ores et déjà, l'activité du service est soutenue : au 1^{er} janvier 2014, il y a déjà eu 1 021 saisines. 600 dossiers sont traités ou en cours d'instruction. 150 dossiers ont été examinés par le comité.

LE CIG, PRÉCURSEUR DE LA DÉMATÉRIALISATION COMPTABLE

Engagé aux côtés de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) dans un partenariat pour la modernisation et la qualité de la gestion comptable, le CIG petite couronne fait partie des collectivités qui appliqueront la dématérialisation de la comptabilité (passage au PESV2) dès le 1^{er} février 2014. Pour mémoire, toutes les collectivités publiques ont l'obligation de passer à la dématérialisation comptable au 1^{er} janvier 2015. Pour respecter les objectifs de l'engagement partenarial, le CIG a opté pour une dématérialisation complète qui concerne, outre la télétransmission obligatoire des bordereaux de mandats et de titres, la signature électronique de ces bordereaux (facultative) ; la télétransmission des pièces justificatives telles que factures, devis, conventions, délibérations, marchés publics (facultative).

145

COMMISSIONS DE SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DÉJÀ ORGANISÉES AU CIG !

Les commissions de sélections professionnelles, issues de la loi du 12 mars 2012 qui a instauré un mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, se poursuivent à un rythme soutenu. Du 19 juin au 31 décembre 2013, 145 commissions se seront réunies au CIG. Des candidats de 95 collectivités (1 111 candidats) sont passés devant les jurys. De plus, 30 collectivités ont organisé elles-mêmes les commissions (la présidence est toutefois assurée dans ce cas par le président du CIG ou une personne qu'il désigne). En 2014, environ 500 candidats de 75 collectivités et établissements publics devraient se présenter auprès des commissions organisées au CIG, et 30 collectivités ont prévu de les organiser elles-mêmes.

L'ESSENTIEL DU MANAGEMENT

Maître de conférences en sciences de gestion à l'université de Poitiers, Aurélien Ragaïgne a souhaité (et parfaitement réussi) dans ce petit manuel ultra-pédagogique (150 pages) synthétiser les principaux domaines du management des collectivités territoriales en tenant compte des évolutions récentes (ex : développement des systèmes de démocratie participative...) et des principaux débats d'actualité (ex : Partenariat Public-Privé).

L'ouvrage s'articule autour de six chapitres : une section introduisant les principes du management puis cinq chapitres portant sur les compétences disciplinaires dans ce domaine : finance publique, gestion des achats, gestion du patrimoine, management des ressources humaines, politique d'information et de communication.

A noter que chaque sous-section comporte une très astucieuse fiche de synthèse portant sur un sujet d'actualité. Cœur de cible du livre : les candidats aux concours de la fonction publique territoriale, les étudiants (licence, master de droit public et gestion) ainsi que les dirigeants territoriaux devant intégrer la dimension managériale à leurs pratiques.

L'essentiel du Management des Collectivités Territoriales, Aurélien Ragaïgne, Gualino, Lextenso Editions, 2013.



LAURENT RIVOIRE

MAIRE DE NOISY-LE-SEC, VICE-PRÉSIDENT DE LA
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION EST ENSEMBLE



« LE TRANSFERT
DU SECRÉTARIAT
DU COMITÉ
MÉDICAL AU CIG
PEUT CONSTITUER
UNE VRAIE
PLUS-VALUE
POUR LES
COLLECTIVITÉS. »

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ?

Nos projets prioritaires, dont certains sont d'ores et déjà au stade de la mise en oeuvre, sont les suivants : l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des agents ; la refonte du régime indemnitaire ; la mise en oeuvre du plan triennal de formation ; le déploiement d'une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels ; la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la mobilité des agents en situation de reclassement ou de handicap ; l'évolution vers une gestion prévisionnelle des postes et des compétences ; le développement du champ des bénéficiaires de la protection sociale complémentaire.

LA VILLE DE NOISY-LE-SEC 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 ?

Nous avons l'image d'un établissement parfaitement structuré qui offre des prestations en adéquation avec les besoins des collectivités et qui constitue de ce fait un précieux appui pour ces dernières, et ce, dans tous les domaines d'expertise liés à la gestion des ressources humaines.

VOUS AVEZ PASSÉ UNE CONVENTION AVEC LE CIG SUR LES PRESTATIONS REMPLACEMENT AINSI QUE SUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE. QUE PENSEZ-VOUS DE CES PRESTATIONS ?

S'agissant de la mission de remplacement, nous y avons eu recours ces derniers temps pour effectuer dans des délais rapides un remplacement dans un service stratégique en lien avec la population. J'ai pu constater à cette occasion que notre besoin avait été pleinement satisfait, avec une grande réactivité. Concernant le conseil en orientation professionnelle, cette mission est en phase de déploiement au sein de mes services qui l'utilisent de plus en plus dans le cadre du dispositif d'accompagnement des agents en situation de reclassement ou de handicap. Cette prestation nous permet en effet de disposer, dans des délais intéressants, d'une évaluation des compétences des agents par des professionnels de l'orientation qui nous délivrent à cette occasion des préconisations précises de mise en oeuvre en termes d'orientation ou de mobilité.

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 ?

De manière générale, il me semble que ces nouvelles missions optionnelles, dont je connaissais peu, voire pas du tout l'existence, et qui touchent à des problématiques particulièrement techniques, pourraient être très utiles aux collectivités.

DEPUIS LE 1^{ER} DÉCEMBRE 2013, LE TRANSFERT DU SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL AUX CENTRES DE GESTION PRÉVU PAR LA LOI DU 12 MARS 2012 EST EFFECTIF EN PETITE COURONNE POUR LES COLLECTIVITÉS ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA SEINE-SAINT-DENIS. QU'EN PENSEZ-VOUS ? AVEZ-VOUS DES ATTENTES PARTICULIÈRES DANS CE DOMAINE ?

Je pense que ce transfert peut constituer une vraie plus-value pour les collectivités de la petite couronne. Nos attentes portent bien sûr sur la réduction du délai de traitement des dossiers, mais aussi sur l'amélioration de la qualité rédactionnelle des procès-verbaux que l'on souhaiterait plus complets et plus lisibles. Nous souhaiterions également que ce transfert soit l'occasion de développer davantage le conseil aux collectivités sur la gestion administrative des situations d'inaptitude physique.

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 ?

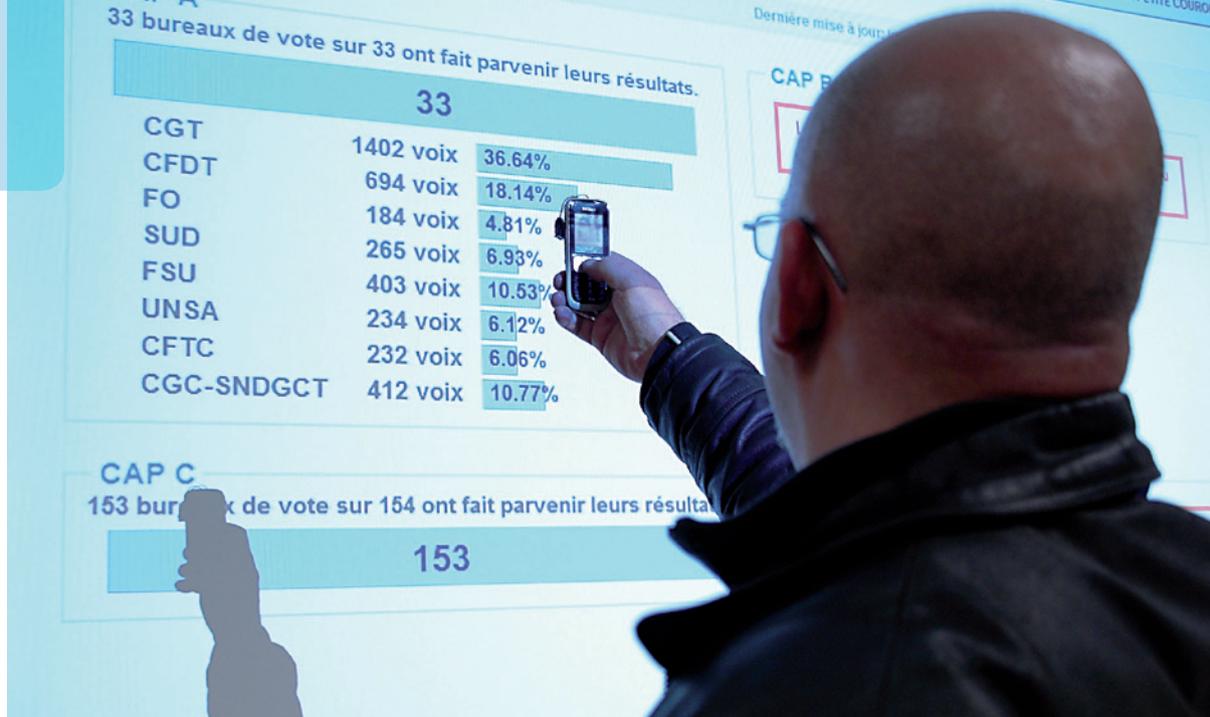
Ces prestations statutaires, et notamment SVP Statut, sont utilisées quotidiennement par mes services et notamment par les agents en charge de la gestion administrative. Ces derniers sont satisfaits des réponses très complètes qui leur sont apportées.

* 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 (cotisation des postes), au bilan social personnalisé...

VILLE DE NOISY-LE-SEC

- 39 949 habitants
- 1 200 agents
- www.noisylesec.fr

Résultats lors du
1^{er} tour des élections
professionnelles
de 2008.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 : C'EST PARTI !

Le prochain renouvellement général des représentants du personnel au sein des instances paritaires (CAP, comité technique...) aura lieu le 4 décembre 2014. L'organisation de ces élections par le CIG exige la mobilisation, tout au long de l'année, des collectivités et établissements publics affiliés ayant placé les organismes paritaires auprès du centre de gestion.

2014 sera une année à élections. S'agissant des élections dites « professionnelles », qui visent à élire les représentants du personnel au sein des instances paritaires, elles intéressent particulièrement les collectivités et les établissements publics affiliés au CIG puisque c'est le centre de gestion qui assure le secrétariat des CAP et du Comité technique (pour ceux employant moins de 50 agents). C'est pourquoi l'organisation de ces élections incombe au CIG. Le prochain renouvellement général des représentants du personnel aura lieu le 4 décembre 2014 comme l'a récemment annoncé la ministre de la Fonction Publique, dans l'attente de l'arrêté interministériel à paraître avant la fin du 1^{er} semestre 2014. La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a introduit des évolutions. Pour l'essentiel, on relèvera : la durée du mandat des représentants du personnel, portée de 6 à 4 ans ; le scrutin, qui se déroule en un seul tour (au lieu de deux) à une date commune dans la fonction publique. Concernant le Comité technique (ex comité technique paritaire), la loi a donné la possibilité de ne pas instituer le paritarisme numérique au sein du comité, le nombre de représentants du collègue employeur ne pouvant toutefois pas être supérieur à celui des représentants du personnel. Au total, 7 scrutins seront concernés au CIG : 3 pour les CAP (A, B et C), un pour le Comité technique et

3 concernant la Commission consultative paritaire (A, B et C) pour les agents non-titulaires. Cependant, l'organisation des scrutins relatifs à la commission consultative paritaire est encore suspendue à la parution d'un décret. Quoi qu'il en soit, ces élections devraient concerner plus de 110 000 électeurs.

LES PHASES DE LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

« Information aux collectivités, recensement et calcul des effectifs relevant de chaque instance, établissement et contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, vérification des listes de candidats déposées par les organisations syndicales, fabrication et impression des bulletins de vote, et transmission du matériel de vote aux électeurs sont quelques-unes des phases qui vont rythmer la préparation des élections jusqu'au jour J, lequel exigera certainement la mobilisation de l'ensemble des agents du CIG, pour l'émargement et le dépouillement des votes reçus par correspondance », précise Sylvie Husson, DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires du CIG. Afin de préparer au mieux ces élections et d'accompagner les gestionnaires des ressources humaines des collectivités et établissements, le CIG a mis en place un groupe projet en interne qui s'est mis au travail sans plus attendre. Des « rencontres de gestionnaires » et des circulaires explicatives portant sur chaque étape du processus

électoral sont programmées. Deux circulaires ont déjà fait suite aux premières rencontres de gestionnaires du personnel proposées en octobre et novembre 2013 (celles-ci datent du 13 décembre 2013 et ont été mises en ligne le 31 décembre 2013).

LE RECENSEMENT DES EFFECTIFS

La 1^{re} étape de préparation de ces élections porte sur le recensement des effectifs appréciés au 1^{er} janvier 2014 qui servent à déterminer le nombre de sièges des représentants du personnel attribués aux organismes paritaires placés auprès du CIG. Les effectifs ainsi arrêtés au 1^{er} janvier 2014 devaient être adressés au centre de gestion, au plus tard le 24 janvier 2014, par voie dématérialisée via « Ressources ». La loi du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 12 mars 2012 prévoit, par ailleurs, la mise en place de commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie, afin d'examiner les questions individuelles concernant les agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3. Les conditions relatives à la composition et au fonctionnement de ces instances doivent faire l'objet d'un décret qui reste à paraître. Toutefois, les élections des représentants du personnel qui devraient siéger dans une CCP unique étant prévues à la même date que les scrutins des CAP et du comité technique, les collectivités et les établissements publics de la petite couronne sont invités à renseigner également un formulaire recensant ces effectifs au 1^{er} janvier 2014.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Les commissions administratives paritaires (A, B et C en formation ordinaire et disciplinaire) sont composées paritairement de représentants du personnel et de représentants des autorités territoriales des collectivités et établissements publics affiliés. Les CAP en formation ordinaire examinent et donnent leur avis sur plus de 120 000 dossiers chaque année portant sur des questions individuelles concernant les fonctionnaires territoriaux de la petite couronne : carrière, positions administratives... En formation disciplinaire, les CAP examinent plus d'une centaine de dossiers par an.

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

La loi du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 12 mars 2012 prévoit que des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie, sont mises en place afin d'examiner les questions individuelles concernant les agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3.

Toutefois, il est envisagé la création « d'une seule CCP » dans laquelle siègeront des représentants du personnel des 3 catégories (A, B et C).

LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Le Comité technique (appelé auparavant comité technique paritaire), pour les collectivités et établissements qui emploient moins de 50 agents, est saisi pour avis ou consultation sur des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur le personnel, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation et aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène et la sécurité.

LES AVANTAGES DE CONFIER LE SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES AU CIG



- **La maîtrise de la gestion du personnel** : les CAP et le CT émettent des avis simples sur les situations présentées, qui ne lient pas les autorités territoriales.

- **Une procédure de promotion interne avantageuse** : l'ensemble mutualisé des recrutements déclarés par les collectivités et établissements affiliés permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude, quelle que soit la taille de votre collectivité/établissement. Les collectivités et établissements peuvent ainsi obtenir davantage de postes qu'ils n'en auraient individuellement.

- **Une charge de travail allégée** : les services sont déchargés de l'organisation et du secrétariat de ces organismes. Le CIG assure ces tâches et veille à la régularité des dossiers soumis pour avis. Cela permet également de diminuer les coûts de fonctionnement.

- **Équilibre et Neutralité** : Un équilibre politique et géographique est respecté dans la désignation des représentants des autorités territoriales par les membres du conseil d'administration du CIG — composé d'élus de différentes collectivités et établissements publics de la petite couronne de diverses tailles et sensibilités politiques —, contribuant ainsi à la sérénité et l'objectivité des débats.

- **Une fréquence élevée de séances** : nettement supérieure aux obligations réglementaires, elle permet un examen rapide des dossiers : au moins une

séance de CAP par catégorie hiérarchique a lieu mensuellement, au moins 2 séances lorsque la CAP se réunit en formation disciplinaire. Toutes les procédures sont examinées chaque mois.

- **Une sécurité juridique accrue** : Tous les dossiers font l'objet d'un examen approfondi de la part du secrétariat des organismes paritaires afin d'éclairer au mieux les membres des CAP et de garantir le respect des règles statutaires.

En définitive, l'affiliation au CIG, qui n'interdit nullement de conserver des instances locales de concertation préalable, permet de déplacer d'éventuels conflits, et constitue avant tout, dans un système de carrière, une garantie de neutralité qui profite autant à l'autorité territoriale, exonérée de la suspicion de « clientélisme », qu'à l'agent lui-même, protégé de tout arbitraire.



LES SOURCES D'EXPERTISE ET D'INFORMATION

Pour toute information complémentaire relative à l'ensemble de la réglementation applicable aux élections des représentants du personnel aux CAP et au CT, le centre de gestion met à votre disposition, différents supports :

- Extranet « Ressources »,
- BIP : Fiches pratiques,
- Les Informations Administratives et Juridiques,
- Le service SVP Statut.

LE LOGICIEL SNAPI-CAP : DÉMATÉRIALISATION, RAPIDITÉ, SÉCURITÉ, SIMULATIONS, PROJECTIONS

Rapide, limitant les échanges de courriers et renforçant la sécurité juridique, SNAPI-CAP vous permet d'instruire et de suivre en temps réel les dossiers relatifs à la notation, aux avancements d'échelon, de grade, à la promotion interne et à la disponibilité. Les règles statutaires sont mises à jour en permanence par le CIG. Vos services DRH n'ont ainsi ni calcul ni vérification à effectuer pour déterminer si les fonctionnaires proposés remplissent les conditions d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne. Les avis sont disponibles dès le lendemain des séances. De plus, SNAPI-CAP vous donne la possibilité d'effectuer :

- des projections de carrière (dates possibles d'avancement d'échelon et de grade),
- des simulations de classement à partir d'un barème de critères adopté par les membres de chaque CAP pour l'accès aux cadres d'emplois ouverts à la promotion interne.

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

➔ GRATIFICATION DES STAGIAIRES ÉTUDIANTS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les conventions de stage conclues par les collectivités territoriales doivent-elles nécessairement prévoir le versement d'une gratification aux stagiaires étudiants ?

NON, selon une instruction ministérielle du 25 octobre 2013. La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a modifié l'article L. 612-11 du code de l'éducation en prévoyant le versement d'une gratification aux étudiants stagiaires quel que soit leur organisme d'accueil, lorsque la durée de stage au sein d'un même organisme est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non. Le montant de cette gratification est fixé, par l'article D. 612-60 du code de l'éducation, à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour une durée de présence égale à la durée légale du travail, soit 436,05 euros, pour un temps complet (35 heures hebdomadaires). L'article D. 612-56 du même code précise que ce montant est dû par les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Les collectivités territoriales, les établissements publics de santé et les établissements publics du secteur médico-social ne sont pas inclus, à ce jour, dans le champ d'application de ces dispositions réglementaires. Selon l'instruction ministérielle susvisée, les collectivités territoriales ne sont, en conséquence, pas contraintes de prévoir le versement d'une gratification aux étudiants stagiaires accueillis par convention. Un décret d'application, pris après concertation, régira les conditions d'application de la réforme à compter de la rentrée universitaire 2014.

RÉFÉRENCES :

- Article 27 de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.
- Articles L. 612-11, D. 612-56 et D. 612-60 du code de l'éducation.
- Instruction DGESIP A1 n° 2013-0803 du 25 octobre 2013 du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Circulaire du 4 novembre 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

➔ REPRISE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE – TRANSFERT DE PERSONNELS

Une collectivité territoriale reprenant l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est-elle tenue de proposer à ces salariés une rémunération identique à celle de leur précédent contrat ?

NON. En application de l'article L. 1224-3 du code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, au titre desquelles figurent notamment les clauses relatives à la durée et à l'objet du contrat, à la quotité de temps de travail, à la qualification, à l'ancienneté et à la rémunération. Toutefois, cette garantie s'exerce sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ainsi que des conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires au sein de l'organisme d'accueil. S'agissant de la rémunération, le Conseil d'Etat précise qu'elle ne peut être inférieure à la rémunération antérieure au seul motif que cette dernière dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celles des agents en fonctions dans l'administration à la date de transfert. Ainsi, la rémunération antérieure du salarié peut être reprise dans le contrat de droit public, alors même qu'elle serait supérieure à celle des agents de la collectivité ayant des responsabilités et qualifications équivalentes. Toutefois, la reprise de cette rémunération n'est légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer s'agissant d'un agent non titulaire de droit public. Ainsi, il lui appartient de tenir compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent, de sa qualification, de son ancienneté et de la rémunération des agents titulaires exerçant des fonctions analogues et justifiant d'une ancienneté comparable.

RÉFÉRENCES :

- Article L. 1224-3 du code du travail.
- Avis du Conseil d'Etat n°299307 du 21 mai 2007.
- Conseil d'Etat, 25 juillet 2013, Centre hospitalier général de Longjumeau, req. n°355804.
- Conseil d'Etat, 24 mai 2013, Syndicat intercommunal pour le développement social des cantons d'Aramon et de Villeneuve-Lès-Avignon, req. n°354905.
- Cour administrative d'appel de Douai, 9 mai 2012, Préfet du Nord, req. n°11DA00093.



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