



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

grh



## ISSY-LES-MOULINEAUX COTE SES POSTES POUR OPTIMISER SON RÉGIME INDEMNITAIRE ET SON ENTRETIEN PROFESSIONNEL

p. 2-3



### Les emplois fonctionnels de direction

Le renouvellement des assemblées consécutif aux élections municipales va entraîner des changements dans les équipes de direction. Les emplois fonctionnels de direction dépendent de l'exécutif quant à leur nomination ou leur fin de fonction. Le CIG s'est positionné comme accompagnateur de ces personnes ainsi que celles qui ont en charge la gestion des procédures de fin de fonctions. Notre centre a donc signé une charte de coopération avec le SNDGCT et les associations des DG et DGA de la petite couronne le 20 mars dernier et organise une rencontre le 29 avril prochain sur le thème de la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel. Ces événements viennent compléter la sortie de notre ouvrage « Les emplois fonctionnels de direction » qui vient de paraître aux éditions de la Documentation française.

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

### sommaire

**4 bon à savoir**  
BRÈVES, AGENDA...

**5 expertise**  
LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :  
UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES PREUVES

**6 portrait**  
ISABELLE SAUMIER, UNE DRH HYPER  
MOBILE

**7 enjeux**  
ACCOMPAGNER LA FIN DE DÉTACHE-  
MENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

**8 statut**  
QUESTIONS-RÉPONSES STATUTAIRES



La ville d'Issy-les-Moulineaux a mis en place l'entretien professionnel. Une démarche de cotation des postes de la collectivité a été entreprise, avec l'accompagnement du CIG petite couronne.

# ISSY-LES-MOULINEAUX COTE SON RÉGIME INDEMNITAIRE ET SO

**Soucieux de dépoussiérer son régime indemnitaire et de proposer un entretien professionnel qualitatif et prospectif, la direction des ressources humaines de la ville d'Issy-les-Moulineaux a procédé à une démarche ambitieuse de cotation de l'ensemble des postes de la collectivité.**

**L**e décret du 29 juin 2010 permet aux collectivités territoriales qui le souhaitent d'expérimenter l'entretien professionnel. Convaincue par la pertinence de cet outil, la ville d'Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine, 65 000 habitants, 1 000 agents permanents) a décidé très tôt de se donner les moyens pour en faire un rendez-vous RH incontournable afin d'optimiser la carrière et la mobilité de ses agents.

Mi 2012, la direction des ressources humaines de la commune, soutenue par la direction générale, a donc entrepris une démarche de cotation des postes de la collectivité. « *L'autre objectif était de refondre notre régime indemnitaire datant, dans ses grandes lignes, de 2005, et que nous avons légèrement modifié en 2009* », explique Adrien Chaffoteaux, le DRH de la ville, qui décide de faire appel à la mission GPEEC du CIG petite couronne pour l'accompagner dans cette tâche. « *Ayant déjà effectué une démarche de GPEC, nous disposions déjà d'une cartographie des postes occupés par les agents municipaux. Nous avons dû réexaminer les fiches de postes au regard de la cotation et les répartir dans un certain nombre de fonctions.* »

Cinq types de fonction sont établis. Première fonction, celle concernant les agents d'encadrement divisée en trois sous-

fonctions : agents d'encadrement supérieur, agents d'encadrement intermédiaire, agents d'encadrement de proximité. Les autres fonctions étaient relatives aux agents spécialisés, aux agents chargés des services à la personne (enfant, adolescent, jeune adulte, personne âgée, famille), aux agents traitant des informations internes et/ou avec le public et, enfin, aux agents effectuant des interventions techniques (travaux, maintenance, entretien, transport, fabrication de plats...).

## RESPONSABILITÉ, TECHNICITÉ ET SUJÉTIONS

« *Il fallait donc répartir 300 fiches de poste au sein de ces 5 fonctions, selon les missions qui y étaient décrites* », indique Adrien Chaffoteaux.

Une fois cette tâche effectuée, l'équipe des RH mit en œuvre une répartition de ces 5 fonctions en plusieurs tranches. S'agissant de la cotation proprement dite, un certain nombre de points étaient attribués pour chaque poste en fonction de trois critères, déclinés en sous-critères : la responsabilité (ex : gestion d'un budget, nombre d'agents encadrés...), la technicité du poste (niveaux de diplômes, rareté de la compétence...) et les contraintes (travail de nuit, horaires décalés, exposition à tel produit...).



**NATHALIE PITROU,**  
ADJOINTE CHARGÉE  
DES RESSOURCES  
HUMAINES

## « Un système de régime indemnitaire inédit »

« Le projet de cotation des postes s'est effectué selon la volonté du maire afin d'optimiser l'évaluation et actualiser le régime indemnitaire de nos agents. L'aboutissement de cette démarche tient à l'harmonisation du travail et de la concertation de la direction des ressources humaines et de la direction générale, avec les différents managers et les représentants syndicaux. Les RH d'Issy-les-Moulineaux ont beaucoup innové dans l'utilisation de cette cotation, notamment pour définir un système de régime indemnitaire inédit et l'accompagnement méthodologique du CIG a constitué une véritable valeur ajoutée. Cette collaboration a permis entre autre de jalonner efficacement le projet. La mission du CIG a su prendre en compte les spécificités de notre collectivité, ce qui a largement facilité et optimisé le bon déroulement du processus. »

# LES POSTES POUR OPTIMISER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

« Les critères de cotation ont ensuite été affinés au sein de groupes de travail composés de directeurs et de représentants syndicaux. La cotation a permis de répartir l'ensemble des postes de la ville au sein des différentes tranches prédéfinies dans les cinq fonctions. »

Une fois ce travail effectué en lien avec le CIG, la DRH a présenté le résultat à la direction générale, puis aux directeurs et aux organisations syndicales dans le cadre de réunions de travail, afin d'affiner la répartition obtenue. « Ce travail de cotation concernait spécifiquement les postes et non les agents qui les occupaient, afin d'éviter toute personnalisation », précise le DRH.

## FORMER ET COMMUNIQUER

Dans le nouveau régime indemnitaire de la ville d'Issy-les-Moulineaux, la part fixe s'appuie aujourd'hui sur les 3 critères qui ont servi à la cotation : responsabilité, technicité, sujétions particulières. Après les démarches de cotation des postes et de refonte du régime indemnitaire, l'équipe des RH, accompagnée par le CIG, s'est donc attelée à la réalisation d'un nouvel outil destiné à l'entretien professionnel, qui de fait, consacre, dans la commune, la fin de la notation. « Nous étions déjà assez avancés en la matière, à Issy-les-Moulineaux. Nous disposions d'un support de notation et réalisions déjà un

entretien d'évaluation. Le nouveau document est plus précis, exhaustif, et se conçoit davantage en fonction de résultats obtenus ou à atteindre. »

Dans le même temps, la DRH d'Issy-les-Moulineaux a élaboré des formations à destination des futurs évaluateurs et conçu un guide pour les évaluateurs et pour les évalués. Soucieuse de recueillir le plus large assentiment par rapport à ce projet, dans une logique de conduite du changement, la DRH a accordé une attention toute particulière à soigner sa communication interne. « Nous avons présenté le projet à l'occasion de diverses réunions, réalisé plusieurs articles dans notre journal interne et envoyé des courriers explicatifs aux agents en étant le plus pédagogue possible. »

Munis de ces nouveaux outils, la DRH a fait procéder aux premières évaluations fin 2013 et début 2014. « Cela s'est bien déroulé. Les agents se sont bien appropriés la nouvelle approche. »

En 2014, la DRH a l'intention d'opérer les ajustements nécessaires et de réfléchir à la mise en place de primes valorisant la manière de servir et la réalisation des objectifs au cours de l'année écoulée.

« L'entretien professionnel permet à l'agent de s'inscrire dans une démarche dynamique notamment au niveau du développement de ses compétences, et de sa mobilité éventuelle. Si le

système de la notation possède sa propre logique, il a tendance à figer la situation. Lorsqu'un agent obtient 20/20 une année X, comment le motiver ou justifier une baisse de note l'année suivante ? Grâce à l'entretien professionnel, l'agent est encouragé à devenir acteur de son évolution professionnelle. Pour la collectivité, cet entretien est une excellente occasion de faire le point avec ses collaborateurs, de dresser un bilan du fonctionnement du service et des besoins individuels de formation, et de faire progresser les agents au niveau individuel et collectif tout en favorisant la motivation et l'implication de ces derniers. »

**Adrien Chaffoteaux, DRH d'Issy-les-Moulineaux :**  
« Grâce à l'entretien professionnel, l'agent est encouragé à devenir acteur de son évolution professionnelle. »



## AGENDA

(Sous réserve de mise à jour)

**2, 8 et 30 avril 2014**

↳ COMITÉ MÉDICAL

**7, 14 et 28**

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

**15**

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNEL

THÈME : « ELECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ TECHNIQUE – COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS AYANT AU MOINS 50 AGENTS »  
CIG PANTIN

**22**

↳ RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNEL

THÈME : « ELECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ TECHNIQUE – COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS AYANT AU MOINS 50 AGENTS »  
CIG PANTIN

**23 et 30**

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1<sup>RE</sup> INSTANCE

**29**

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

↳ STRATÉGIES RH – LE RENDEZ-VOUS DES DRH

THÈME : « LA FIN DE DÉTACHEMENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL »

**30**

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

**12, 19 et 26 mai 2014**

↳ COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

**12 au 16**

↳ ÉPREUVES ORALES DU CONCOURS DE GARDIEN DE POLICE MUNICIPALE

**12 au 14**

↳ ÉPREUVES PRATIQUES DU CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE

**14 et 20**

↳ COMITÉ MÉDICAL

**15 et 22**

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1<sup>RE</sup> INSTANCE

**19**

↳ ÉPREUVES SPORTIVES DU CONCOURS DE GARDIEN DE POLICE MUNICIPALE

**21**

↳ ÉPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS DE BIBLIOTHÉCAIRE

**23**

↳ CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

**27**

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CAT. C

**28**

↳ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE, CATÉGORIES A ET B

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 : À SUIVRE

Dans le prolongement des informations diffusées dans le précédent numéro de Collectivités, voici un point rapide d'actualité sur cet événement qui nécessite, jusqu'au jour du scrutin, le 4 décembre 2014, la mobilisation de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CIG petite couronne.

La 1<sup>re</sup> étape a été franchie grâce à l'engagement et à la réactivité des collectivités et établissements dans des délais contraints : les effectifs, appréciés au 1<sup>er</sup> janvier 2014, nécessaires pour fixer la composition des instances consultatives et permettre aux organisations syndicales d'établir leurs listes de candidats, ont été communiqués aux organisations syndicales, dans les délais impartis, lors d'une réunion, le 14 février dernier.

S'agissant du comité technique placé auprès du CIG pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents, les organisations syndicales se sont également prononcées favorablement, à l'unanimité, sur le principe d'un collège employeur à parité et, à la majorité, sur le recueil de l'avis de ce collège.

A la suite de cette consultation et conformément à la réglementation, le conseil d'administration du CIG a délibéré, le 7 avril dernier, sur la composition de ce comité technique au regard des effectifs déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (8 représentants titu-

laires du personnel et 8 suppléants), sur le maintien du paritarisme numérique pour le collège employeur, ainsi que sur le recueil, par le comité technique, de l'avis des représentants des collectivités et établissements en relevant.

Dans le cadre de l'accompagnement des collectivités et établissements affiliés, jusqu'au jour du scrutin, des rencontres de gestionnaires de personnel sont proposées, les 15 et 22 avril 2014, pour présenter les dispositions relatives aux élections au comité technique pour ceux qui, ayant un effectif d'au moins 50 agents, ont à en assurer localement l'organisation.

D'autres rencontres de gestionnaires seront programmées en juin, septembre et octobre, en lien avec les prochaines étapes des opérations électorales et la diffusion des circulaires correspondantes.

Sont également prévues un certain nombre de réunions de consultation avec les organisations syndicales qui sont à ce jour les 9 signataires du protocole d'accord syndical avec le CIG.



## RISQUES PSYCHOSOCIAUX : NOUVELLE OBLIGATION DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Le coup d'envoi du déploiement d'un plan national pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques a été donné par une circulaire du Premier ministre du 20 mars dernier.

Ainsi, dès cette année, chaque employeur public devra réaliser un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux, au plus près du terrain, sur la base d'une démarche participative associant les agents et leurs représentants.

Ce diagnostic issu du terrain sera intégré dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'encadrement sera particulièrement concerné puisque la démarche relève de leur responsabilité.

Sur le fondement de chacun des diagnostics, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux devra être élaboré au plus tard en 2015.

Des instructions de la DGCL préciseront les modalités concrètes de déclinaisons de l'accord.

Le CIG est en train de mettre au point une offre spécifique à cette obligation nouvelle pour accompagner les collectivités et les établissements publics de la petite couronne.

# LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES PREUVES

Alors que les sélections professionnelles se poursuivent, le CIG tire un premier bilan 2013 positif de ce mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, instauré par la loi du 12 mars 2012.

Les collectivités et établissements publics de la petite couronne ont largement fait confiance au CIG puisque 77,5 % des collectivités ayant mis en œuvre le dispositif dès 2013 l'ont sollicité pour les organiser en interne. Sur la photo, une réunion des membres des jurys au CIG.



Les premières statistiques établies à l'issue de cette année 2013 de mise en œuvre des sélections professionnelles (voir encadré) permettent de tirer un certain nombre de conclusions tant sur le dispositif élaboré par le législateur que sur sa mise en œuvre par le CIG de la petite couronne. Les collectivités et établissements publics de la petite couronne ont largement fait confiance au CIG puisque 77,5 % des collectivités ayant mis en œuvre le dispositif dès 2013 l'ont sollicité pour les organiser en interne. Au total, des candidats de 95 collectivités et établissements publics sont passés devant les commissions organisées au CIG. De plus, 30 collectivités ont organisé elles-mêmes les commissions (avec une présidence toutefois assurée par une personne qualifiée extérieure à la collectivité désignée par le président du CIG). Une commune a même utilisé les deux options selon les cadres d'emplois ouverts pour ne réaliser en interne que les sélections des catégories A.

## LES COMMISSIONS DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Ce mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire instauré par la loi du 12 mars 2012 relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » prévoit la mise en place de commissions de sélection professionnelle, ces commissions pouvant être placées au niveau de la collectivité ou, par convention, confiées au CIG.

Le rôle des commissions ? Procéder à l'audition des candidats, déclarer leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès, et établir une liste des agents aptes à être intégrés, par cadre d'emplois, et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Le pourcentage de réussite est plus important pour les commissions organisées au sein des collectivités avec 89 % des candidats auditionnés déclarés aptes, contre 72,45 % au CIG.

« Ces chiffres permettent de confirmer que ces entretiens ont joué leur rôle en matière d'évaluation des aptitudes et des connaissances attendues dans les cadres d'emplois », constate Patricia Méchain, directrice des concours du CIG, en charge de ce dossier.

## 1 525 CANDIDATS EN 2013

Concernant les cadres d'emplois, les sélections ont davantage profité aux cadres supérieurs puisque, sur les 1 525 candidats, 41,60 % visaient des cadres d'emplois de catégorie A (415 attachés territoriaux ; 132 ingénieurs ; 20 attachés de conservation du patrimoine, 36 Professeurs d'Enseignement Artistique, 31 psychologues territoriaux...). Seulement 176 commissions ont concerné des candidats postulant sur des cadres d'emplois de catégorie C (soit 11,5 %), et essentiellement sur les grades de la filière médico-sociale : ATSEM, auxiliaire de puériculture.

Les pourcentages de réussite varient selon l'organisateur et selon le grade, sans jamais atteindre 100 % d'un même grade.

Pour ne retenir que les volumes les plus importants, notons que :

- 326 candidats ont été déclarés aptes dans le grade d'attaché territorial, soit 78,5 % des présents (75 % au CIG, 93,5 % en collectivité) ;
- 101 candidats ont été déclarés aptes dans le grade d'ingénieur territorial, soit 76,5 % des présents (72,8 % au CIG et 92 % en collectivité) ;
- 26 candidats ont été déclarés aptes dans le grade de professeur d'enseignement artistique, soit 72,22 % des présents (66 % au CIG et 100 % en collectivité).

D'autres statistiques sont en cours d'élaboration. Elles permettront une analyse plus fine du dispositif, par type de collectivité, par grade et en tenant compte des programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire votés par les assemblées délibérantes. Elles feront l'objet d'une communication complémentaire.

# ISABELLE SAUMIER

UNE DRH HYPER MOBILE



DRH du conseil général du Val-de-Marne depuis 2 ans, Isabelle Saumier possède un parcours riche et atypique tant au niveau des types de collectivités dont elle a eu la charge que de la mobilité géographique dont elle a fait preuve.

8 000 agents à gérer, dont 270 pour la direction dont elle a la charge, Isabelle Saumier, la DRH du conseil général du Val-de-Marne (94) n'a guère le loisir de s'ennuyer depuis son arrivée à ce poste il y a deux ans. « Je suis à mon bureau chaque matin à 7 h 30 et n'en repars jamais avant 19 h, avec des journées particulièrement denses. Lorsqu'on accepte ce type de poste, on accepte aussi les contraintes horaires et les responsabilités qui les accompagnent. Le week-end, en revanche, est sacré, autant que possible », souligne cette femme dynamique, depuis son vaste bureau d'un immeuble moderne récemment investi par sa collectivité dans la zone Europarc de Créteil. Avant la banlieue sud de Paris, cette parisienne d'origine, diplômée en histoire et en sciences politiques au début des années 90, aura fait preuve d'un tempérament peu casanier dans son parcours professionnel. Une fois obtenu le concours de rédacteur territorial, Isabelle est nommée à la mairie de Vanves (92) pour son premier poste, où elle se familiarise avec les finances et les marchés publics (« très formateur »). Puis elle rejoint la mairie d'Annecy-le-Vieux, une collectivité haute savoyarde (20 000 habitants) où elle passera 12 années : 4 ans en tant que responsable du service d'aide à domicile, et 8 comme responsable RH. « C'est ici que j'ai appris les fondamentaux de la matière RH. L'avantage d'évoluer au sein d'une collectivité de taille moyenne est que vous touchez à tout : la carrière, le statut, la formation, la paie... »

## DES DOSSIERS DÉLICATS

Dans l'exercice de son nouveau poste, Isabelle Saumier se plonge dans la résolution de dossiers délicats : refonte du système indemnitaire, mise en place des 35 heures, transferts de compétences à la communauté d'agglomération naissante...

Bien que passionnée par les missions qu'elle mène tambour battant au sein de la commune, cette mère de quatre enfants, en concertation avec sa famille, éprouve toutefois le besoin de découvrir d'autres horizons. Le changement géographique est radical. Destination : un petit village des Côtes d'Armor (60 agents) où la future DRH est chargée de seconder le DGS.

« L'expérience fût passionnante. A l'instar de mes collègues, j'ai dû faire preuve de polyvalence. J'ai particulièrement apprécié la proximité avec les agents, mais aussi avec les habitants. »

Après la Bretagne, ce sont à nouveau les Alpes qui s'offrent à Isabelle, à travers, cette fois-ci, un poste de DRH adjointe au sein d'une structure territoriale qu'elle ne connaît pas encore : le conseil général de Savoie, situé à Chambéry.

Dans le cadre de l'Acte II de la Décentralisation, Isabelle Saumier et ses équipes ont notamment pour mission d'accompagner l'intégration des personnels de la direction départementale de l'équipement et des collègues (agents TOS) au sein du giron départemental.

Six ans plus tard, la communauté d'agglomération d'Annecy (13 communes) lui propose le poste de DRH. Difficile de refuser. « J'étais curieuse de découvrir le fonctionnement d'une structure territoriale relativement nouvelle dans sa structuration », explique-t-elle aujourd'hui.

Le bilan qu'elle en tire ? « L'expérience de mutualisation et de création d'une culture territoriale commune fût passionnante mais pas toujours simple, tant les agents sont attachés à leur commune d'origine. »

En région francilienne depuis deux ans, comment aborde-t-elle les défis professionnels auxquels elle est confrontée dans le contexte d'un grand département urbain (1,3 million d'habitants) confronté à la crise économique et à l'arrivée possible à horizon 2016 de la future métropole du Grand Paris ? « Je dois poursuivre ce qui représente l'une des spécificités du conseil général du Val-de-Marne, c'est-à-dire un sens aigu de l'innovation dans les projets et un accompagnement particulièrement suivi des agents en termes de formation, d'évolution de carrière... », explique Isabelle, qui souligne l'importance historique du dialogue social au sein de la collectivité. « Nous organisons près de 80 réunions paritaires par an. »

## UN STATUT DE PLUS EN PLUS COMPLEXE

Passionnée par la richesse et par la dimension profondément humaine de son métier, Isabelle Saumier constate toutefois, à regret, la complexité croissante du statut à travers des textes de loi particulièrement nombreux et parfois contradictoires. « L'expérience m'a enseigné, qu'en tant que DRH, il convient d'appliquer intelligemment et humainement les textes réglementaires dans un constant souci d'équité », résume-t-elle.

Sa définition d'un bon manager ? « L'enthousiasme, l'envie d'impulser et de valoriser le rôle de chacun et d'entraîner le collectif vers un objectif commun. En tant que DRH, il est nécessaire de posséder à la fois une vue d'ensemble de son périmètre mais aussi des enjeux de la collectivité. Bref, d'allier le stratégique et l'opérationnel. »

N'ayant jamais hésité, à titre personnel, à relever les défis géographiques et de structures, Isabelle Saumier est intarissable sur les vertus, pour un fonctionnaire, d'accepter des mobilités afin de s'enrichir intellectuellement et professionnellement.

Sa nouvelle étape ? « Je suis pleinement satisfaite de mon poste au conseil général mais je pense que j'envisagerai un jour d'élargir mes compétences vers d'autres missions. Prendre et assumer des nouvelles responsabilités est un défi qui me plaît. »

## BIO EXPRESS

- 1965 : Naissance à Paris
- 1989 : Premier poste au service financier de la mairie de Vanves (92)
- 1991 : Responsable RH à la mairie d'Annecy-le-Vieux (Haute-Savoie)
- 2002 : Adjointe au DGS à la mairie d'Hillion (Côte d'Armor)
- 2004 : DRH adjointe au conseil général de Savoie (Chambéry)
- 2010 : DRH de la communauté d'agglomération d'Annecy
- 2012 : DRH du conseil général du Val-de-Marne

# ACCOMPAGNER LA FIN DE DÉTACHEMENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL



« Les emplois fonctionnels de direction », rédigé par les experts juridiques du CIG, vient de paraître aux éditions de la Documentation française. Il s'agit d'une réédition mise à jour et augmentée du guide publié une 1<sup>re</sup> fois à l'occasion des élections municipales de 2008. Cet ouvrage présente l'ensemble du régime statutaire applicable à ces emplois, de leur création à la cessation de fonctions en passant par les conditions d'accès et par la situation des agents. Il reprend la trame de l'édition de 2008, en intégrant les jurisprudences intervenues depuis lors, ainsi que les évolutions législatives et réglementaires, telles que l'introduction de quotas hommes-femmes ou les changements relatifs au congé spécial. Sur la forme, des évolutions ont été apportées en termes de maquette et de format, ce dernier étant plus petit et plus pratique.

## Contacts :

Sylvie Husson, DGA  
Tél. : 01 56 96 81 26  
s.husson@cig929394.fr

Muriel Gibert, DGA  
Tél. : 01 56 96 81 68  
m.gibert@cig929394.fr

Une rencontre, baptisée « Stratégies RH – les rencontres des DRH », sur le thème de « la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel », une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel avec le SNDGCT et les associations de DGS et DGA de la petite couronne, un ouvrage sur les emplois fonctionnels... Le CIG a mis tout un dispositif en place pour accompagner les quelque 500 personnes qui occupent un emploi fonctionnel en petite couronne.

Le matin du 29 avril prochain, le CIG organise une rencontre baptisée « Stratégies RH – les rencontres des DRH », sur le thème de « La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel ». Elle s'adresse aux cadres territoriaux détachés dans des emplois fonctionnels et ceux qui auront potentiellement à gérer ces procédures de fin de fonctions : DGS, DGA, DGST et DRH ou cadre en charge de la gestion RH.

Au programme : la procédure et les conséquences pour l'agent et la collectivité, éclairées par les dernières évolutions législatives et réglementaires et les apports de la jurisprudence ; l'accompagnement par le CIG depuis quatre ans des agents pris en charge à la fin d'un détachement dans l'emploi fonctionnel et les outils mis en place pour favoriser un retour rapide à l'emploi.

## L'OBLIGATION DE RESPECTER UNE PROCÉDURE

Comme lors de chaque scrutin local, le renouvellement des assemblées consécutif aux élections municipales de 2014 entraînera des changements dans les équipes de direction. Placés dans une relation de proximité particulière avec l'exécutif, les agents occupant les emplois fonctionnels de direction dépendent en effet étroitement de celui-ci, qu'il s'agisse de leur nomination ou de la fin de leur fonction. Des garanties statutaires sont prévues en faveur du fonctionnaire dont le détachement dans l'emploi prend fin, contreparties de la liberté dont disposent les élus dans la gestion de ces emplois.

**Décision souvent prise dans un contexte de tensions relationnelles, la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel doit cependant respecter une procédure spécifique, définie par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et précisée régulièrement par la jurisprudence. Aucune décision ne peut intervenir dans les 6 mois suivant la désignation de l'autorité territoriale.**

Et les options ouvertes au fonctionnaire doivent lui permettre de poursuivre sa carrière, notamment par une mobilité professionnelle pour laquelle le CIG peut l'accompagner.

Dans la même optique, le CIG, la section interdépartementale de la petite couronne du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales et les associations des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ont signé, le 20 mars dernier, une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel.

## UN MOT D'ORDRE : ANTICIPER

Comme l'a rappelé à cette occasion Francis Fargeot, directeur général du CIG, « 500 personnes occupent en petite couronne un emploi fonctionnel dans les filières administrative et technique. L'expérience nous a montré qu'une intervention le plus en amont possible des situations de « décharge de fonction » permet d'apporter au DGS ou DGA concerné un soutien, une écoute bienveillante, un accompagnement pour amorcer un projet de mobilité qu'il ou elle n'a pas forcément choisi. » Cette charte est une première en petite couronne. Axée sur la notion d'accompagnement individuel et personnalisé des DGS ou DGA concernés, elle prévoit la mobilisation de l'expertise des services du CIG pour l'aide à la recherche d'emploi, la rédaction et la mise en valeur des CV, la préconisation de formations complémentaires, le signalement de postes à pourvoir, une préparation aux entretiens de recrutement. Elle prévoit également un accompagnement plus « psychologique » des personnes concernées qui, bien qu'au fait de ce qui peut arriver, pourraient se sentir momentanément déstabilisées, voire isolées. Elles auront ainsi la possibilité de se tourner vers le syndicat des DG, l'association des DG et des DGA de leur département et le CIG pour se sentir épaulées et ainsi pouvoir rebondir plus facilement.

Pour accompagner les cadres territoriaux détachés dans des emplois fonctionnels, le CIG a notamment signé le 20 mars dernier une charte de coopération pour l'accompagnement des situations de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel avec les associations de DGS et DGA de la petite couronne.

De gauche à droite : Christian Billotte, président de l'association des DG et DGA du Val-de-Marne, Olivier Barotte, président de l'association des DG et DGA de Seine-Saint-Denis, Patricia Robin, présidente de l'association des DG et DGA des Hauts-de-Seine, Mathieu Lhérieu, président de la section interdépartementale de la petite couronne du SNDGCT, Francis Fargeot, DG du CIG petite couronne.



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

## ➔ CONGÉ DE MALADIE POUR ACCIDENT DE SERVICE – DATE DE CONSOLIDATION

*Un congé de maladie pour accident de service prend-t-il nécessairement fin à la date de consolidation fixée par la commission de réforme ?*

**NON.** En application des dispositions de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions a le droit d'être maintenu en congé de maladie à ce titre, avec le bénéfice de son plein traitement, sans autre limitation que celles tenant à sa mise à la retraite ou au rétablissement de son aptitude au service. La déclaration de consolidation par la commission de réforme, qui signifie qu'après la période de soins, l'état de santé de l'agent s'est stabilisé et qu'il est désormais possible d'évaluer le degré d'invalidité permanente partielle dont il reste atteint, n'implique pas nécessairement la fin du congé pour accident de service. En effet, elle peut intervenir sans que ne soit pour autant établie l'aptitude de l'agent à la reprise de ses fonctions. Ainsi, l'agent qui, compte tenu des séquelles de son accident, ne peut reprendre son service dans son emploi antérieur bénéficiant, nonobstant la fixation de la date de consolidation, du droit d'être maintenu en congé pour accident de service tant qu'aucune offre de poste adapté ou de reclassement ne lui a été faite.

### RÉFÉRENCES :

- Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 29 décembre 1997, Centre hospitalier général de Voiron, req. n°128851.
- Conseil d'Etat, 26 novembre 2013, Commune de Bellentre, req. n°355839.

## ➔ FIN DE DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL – MODALITÉS DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

*Existe-t-il des dispositions législatives ou réglementaires fixant les modalités selon lesquelles doit se dérouler l'entretien préalable à une fin de détachement sur un emploi fonctionnel ?*

**NON.** Un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel bénéficie des garanties procédurales prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 lorsqu'il est mis fin à ses fonctions. Ainsi, la décision de fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit la nomination du fonctionnaire dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant. Elle doit être précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec l'agent concerné et faire l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale. Elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. S'agissant des modalités de l'entretien préalable qui constitue une garantie dont la privation rendrait illégale la décision de fin de détachement, aucun formalisme particulier n'est fixé par les dispositions susvisées ni par aucune autre disposition législative ou réglementaire. Toutefois, selon le juge administratif, cet entretien doit permettre au fonctionnaire de s'expliquer et de répondre aux griefs qui lui sont reprochés par l'autorité territoriale. Ainsi, il considère que la convocation doit être suffisamment explicite pour que l'agent n'ait aucune hésitation quant à son objet et puisse, le cas échéant, demander la communication de son dossier individuel en vue de préparer sa défense. De plus, le juge administratif précise que l'entretien doit être mené, compte tenu de la nature particulière des fonctions exercées par les agents occupant un emploi fonctionnel, directement par la seule autorité territoriale et non par un agent des services.

### RÉFÉRENCES :

- Article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 10 novembre 2004, M. N., req. n°257032.
- Conseil d'Etat, 16 décembre 2013, Département du Loiret, req. n°367007.
- Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 novembre 2007, Département de la Réunion, req. n°06BX00024.



## 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. Impression : JPA IMPRIMEURS Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948