

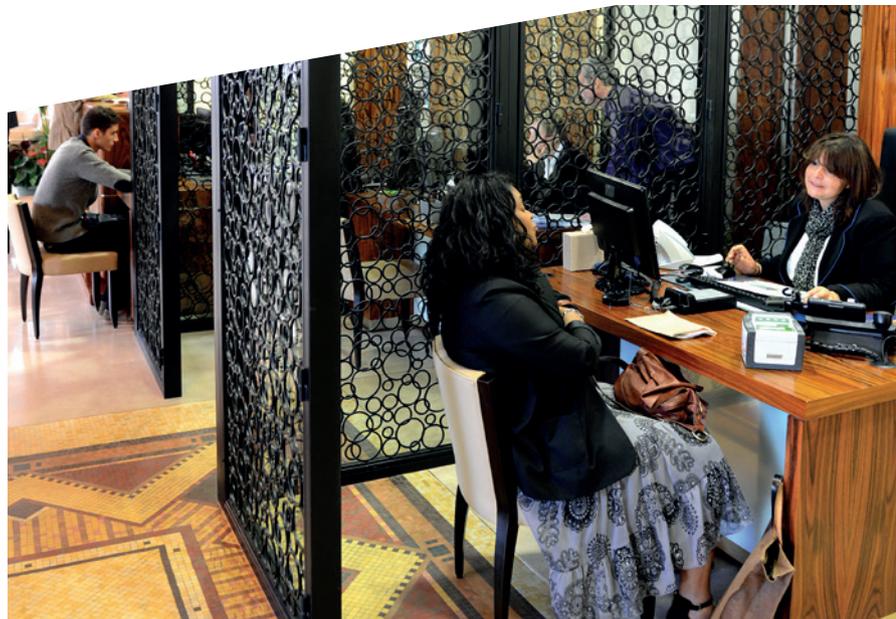


Un dialogue social renouvelé

Les résultats des élections professionnelles, parfaitement organisées par le CIG de l'avis même des partenaires sociaux et des collectivités et établissements publics concernés, ont modifié le paysage du dialogue social en petite couronne.

Afin de favoriser le dialogue social entre les collectivités territoriales de la petite couronne, les organisations syndicales et le CIG, j'aurai l'occasion d'ici juin prochain de signer un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne pour 4 ans, en remplacement de celui du 26 juin 2009. Il définira les conditions d'exercice du droit syndical et les moyens mis à disposition des représentants du personnel.

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



VINCENNES PLÉBISCITE LE MULTICANAL POUR SOIGNER SA RELATION AVEC SES USAGERS

Sommaire

- 2-3 : *Grh* / Vincennes plébiscite le multicanal pour soigner sa relation avec ses usagers
- 4 : *En bref* / Brèves, agenda...
- 5 : *Portrait* / Aurore Barthel, une DRH jeune et résolue
- 6 : *Enjeux* / Le nouveau paysage du dialogue social
- 7 : *Mission* / Le service handicap.
- 8 : *Expertise* / Une journée d'information pour les agents chargés de la formation
- 9 : *En images* / Des faits marquants...
- 10 : *Point de vue* / Le/la DRH face à la prévention des risques psychosociaux : quelle stratégie adopter ?
- 11 : *Infographie* / Prévenir les risques psychosociaux
- 12 : *Statut* / Questions-réponses statutaires

Cette initiative, qui a nécessité l'aménagement du hall de la mairie et la construction d'un système d'information sophistiqué, a déjà suscité l'intérêt d'une trentaine de communes dans toute la France.

”



Grh

VINCENNES PLÉBISCITE LE MULTICANAL POUR SOIGNER SA RELATION AVEC SES USAGERS

Depuis septembre 2013, la mairie de Vincennes a mis en place un accueil et un lieu unique pour gérer l'ensemble des flux relationnels en provenance de ses administrés.

Les Vincennois possèdent désormais un interlocuteur unique pour répondre à l'ensemble de leurs démarches.

Gilles Pannetier, adjoint au maire de Vincennes, en charge des ressources humaines, de l'administration publique et des nouvelles technologies



« La mise en place de l'accueil multicanal dans notre ville traduit une volonté politique visant à simplifier les démarches des usagers et à moderniser l'image de l'administration à travers un projet transversal et innovant. Les Vincennois possèdent désormais un interlocuteur unique pour répondre à l'ensemble de leurs démarches. Ce nouvel accueil contribue également à moderniser et à optimiser notre administration, à traiter et à suivre les demandes de manière efficiente et à disposer d'indicateurs de mesure de l'activité afin d'anticiper les pics de fréquentation. L'accueil multicanal permet enfin aux collaborateurs concernés, de réaliser des tâches variées, dans une logique de polyvalence et de montée régulière en compétences.

Depuis fin septembre 2013, les 50 000 habitants de Vincennes (Val-de-Marne) désireux d'effectuer des démarches administratives auprès des services municipaux ne sont plus obligés de se rendre dans plusieurs services et bâtiments pour trouver leur bonheur. L'« Accueil Unique Multicanal », situé dans le hall de l'hôtel de ville, est désormais à la fois un lieu d'accueil physique classique mais également un lieu de traitement des appels téléphoniques et des requêtes citoyennes arrivant par courrier, email ou par SMS.

17 agents polyvalents

« Les 17 agents dédiés à ce nouvel accueil sont polyvalents. En fonction des pointes de fréquentation, ils peuvent gérer un média ou l'autre. Grâce à notre nouveau système, nos usagers ont vu leur temps d'attente réduit de manière significative. L'accueil assure une "traçabilité" sur l'ensemble des processus, ce qui permet de gérer les saisonnalités et les pics de demandes, par exemple pour la crèche et les passeports. Les spécialistes métiers ne sont sollicités qu'en cas de nécessité », explique Gilles Pannetier, adjoint au maire en charge de l'administration municipale, des ressources humaines et des nouvelles technologies.

Cette initiative, qui a nécessité l'aménagement du hall de la mairie et la construction d'un système d'information sophistiqué, a déjà suscité l'intérêt d'une trentaine de communes dans toute la France. « Nous avons par ailleurs reçu 4 récompenses, dont le prix du management public, qui soulignent le caractère innovant de ce process administratif », se réjouit l'adjoint au maire.

L'origine de la démarche remonte au printemps 2012 avec la volonté manifestée par les élus de

simplifier les démarches administratives des habitants de Vincennes et d'optimiser leur accueil. « Nous avons alors mis en place un groupe de travail comprenant en plus des services métiers, les différents services ressources (ressources humaines, informatique, moyens généraux et hygiène et sécurité) afin d'imaginer le meilleur dispositif », explique Anne Lekhal, la DRH de la ville, qui précise qu'un cabinet de conseil a également été sollicité afin d'accompagner ce changement. La DRH a alors procédé à un appel à candidatures parmi les agents afin de constituer ce nouveau service dont la création a été validée en CTP.

Motivés et fiers

« Les candidatures ont été nombreuses, les agents nous confiant qu'ils étaient particulièrement motivés et fiers d'être en contact direct avec la population. Nous souhaitons recruter des agents en provenance de services différents afin qu'ils apportent avec eux leurs compétences et l'expertise métier dont nous avons besoin à l'accueil. Au final nous n'avons procédé qu'à un seul recrutement externe, celui de la responsable de ce service. Nous avons proposé également ce métier à trois agents en attente de reclassement qui ont accepté et réussi à relever ce challenge », précise Anne Lekhal.

Une fois recrutés, les agents du nouveau service ont suivi plusieurs modules de formation tout au long de l'année 2013 (connaissances administratives, métiers, informatique...) afin d'être pleinement opérationnels. « Les agents apprécient tout particulièrement la polyvalence que leur permet ce service. Ils peuvent à la fois délivrer des passeports, réaliser des encaissements et utiliser des logiciels », se félicite Anne Lekhal.

L'« Accueil Unique Multicanal », situé dans le hall de l'hôtel de ville, est désormais à la fois un lieu d'accueil physique classique mais également un lieu de traitement des appels téléphoniques et des requêtes citoyennes arrivant par courrier, email ou par SMS.



AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

25

MARS 2015

2, 9, 16, 23 et 30 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

2 au 31 : Épreuves orales du concours d'auxiliaire de puériculture

3, 19 et 31 : Comité médical

6, 13 et 27 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

9 : Conseil d'administration

17 : Épreuves écrites du concours d'adjoint d'animation

17 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

18 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B

20 : Conseil de discipline de recours

AVRIL 2015

3 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

7 : Comité technique

8 : Épreuves écrites de l'examen de technicien principal de 2^e classe

9, 14 et 28 : Comité médical

10 : Conseil de discipline de recours

13, 20 et 27 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

13 au 17 : Épreuves orales de l'examen d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{re} et de 2^e classe

14 au 16 : Rencontres de gestionnaires de personnel - Thème « L'entretien professionnel au titre de l'année 2015 »

21 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

22 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B

GRAND PARIS, L'ÉMERGENCE D'UNE MÉTROPOLE

« Et si l'avenir de Paris c'était sa banlieue ? » interroge, sans tabou, Frédéric Gilli, dans l'introduction de son revigorant essai « Grand Paris, l'émergence d'une métropole », sorti il y a quelques semaines.

Pour ce chercheur à Sciences Po, co-directeur de la revue Métropolitiques, une vision nouvelle de la région parisienne s'est discrètement imposée, en dix ans. Le modèle hiérarchique d'une Ile-de-France centrée sur Paris intra-muros, administrée par l'Etat et gouvernant la France, a cédé la place à une métropole auto-organisée, dans laquelle ont émergé un tissu particulièrement dense de PME, une jeunesse dynamique, créative et diverse et où se sont créés des réseaux multilatéraux à l'échelle européenne et mondiale. « La métropole du Grand Paris créée en décembre 2013 esquisse un mode de gouvernance plus efficace et plus juste, avec pour enjeu qu'il soit pleinement démocratique » écrit l'auteur. ●

Frédéric Gilli, Grand Paris, l'émergence d'une métropole, éditions Les Presses de Sciences Po, 2014.



UNE DEMI-JOURNÉE D'ACTUALITÉ SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La direction de la santé et de l'action sociale du CIG organise le 6 mars prochain, de 9 h 30 à 12 h 30, une matinée d'actualité sur le thème de la prévention des risques psychosociaux. Cette rencontre est destinée prioritairement aux DGA ressources et aux directrices et directeurs des ressources humaines. Le nombre de places étant limité, les personnes intéressées doivent s'inscrire en ligne avant le 25 février via cette adresse www.cig929394.fr/rps-1. Le CIG proposera d'autres dates pour les DGA ressources et les DRH en fonction notamment du nombre d'inscrits ainsi que des temps consacrés à la thématique des risques psychosociaux à destination des professionnel(le)s de la santé et de la sécurité au travail des collectivités et établissements publics de la petite couronne.

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique et la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de cet accord, prévoient la mise en place, par chaque employeur territorial, d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux au sein de sa collectivité ou de son établissement.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du développement de la prévention des risques professionnels et, à ce titre, les professionnel(le)s de la santé, de la sécurité, et de l'action sociale du CIG proposent de faire le point sur :

- La définition des risques psychosociaux, qui sont notamment à distinguer des troubles psychosociaux ;
- Les enjeux de la prévention de ces risques, sur le plan juridique, sur le plan de la santé, de la performance des organisations... ;
- La démarche de prévention à mettre en place, les bonnes pratiques, et les écueils à éviter ;

- L'accompagnement qui est proposé par le CIG sur cette thématique.

A noter également que la journée de la prévention, destinée aux conseillers de prévention des collectivités, aura lieu cette année le 19 juin prochain et portera sur la prévention des risques psychosociaux. ●

Aurore Barthel, une DRH jeune et résolue

DRH de la ville de Saint-Denis depuis 2011, Aurore Barthel conçoit son métier comme un centre de ressources pour les agents, l'administration et les élus.

« La principale difficulté ? Mener l'ensemble de mes missions avec le même niveau d'exigence. » 3 200 agents territoriaux à gérer, dans une ville populaire de plus de 100 000 habitants dont le nombre progresse de + 2 % par an depuis 15 ans, Aurore Barthel, 35 ans, DRH de la ville de Saint-Denis n'a guère l'occasion de souffler. « J'ai une compensation, mon métier est passionnant », sourit cette alsacienne d'origine, ancienne championne de natation synchronisée et grande amatrice de course à pied.

Diplômée de l'IRA de Metz, après une maîtrise d'administration publique, Aurore débute sa carrière au ministère de l'Intérieur, au service des affaires juridiques et statutaires. Quatre ans plus tard, elle passe et réussit le concours d'administrateur territorial. « Lors des stages, nombreux, que requiert cette formation, j'ai eu l'opportunité d'appréhender la dimension RH dans des contextes très différents en termes de tailles et de compétences de collectivités. Ces expériences ont confirmé mon attrait pour la territoriale, et notamment la dimension "terrain", la proximité avec les citoyens. » Après une seconde expérience au ministère de l'Intérieur, en tant que chargée de mission « économie, emploi et sécurité », elle rejoint la mairie de Saint-Denis en 2011.

« J'avais effectué un stage en RH à la communauté d'agglomération de Plaine Commune, dans le même département. J'étais donc en terrain connu. A ceci près que j'étais en charge désormais d'animer la direction. » Très vite, elle prend la mesure de l'ampleur de ses responsabilités. Sa conception du rôle de sa direction au sein de la collectivité ? « Etre un centre de ressources pour la direction générale, l'ensemble des services, ainsi que les élus. »

Son rôle de manager, à la tête d'une équipe d'une cinquantaine de collaborateurs ? « Il est grisant d'incarner une force d'entraînement pour mener de grands projets RH au service de la collectivité. Je m'efforce d'être à l'écoute de mon équipe, malgré un emploi du temps chargé. Le risque est réel de rester



BIO EXPRESS

1979

Naissance à Strasbourg

2001

Maîtrise d'Administration publique

2002

Diplômée de l'Institut régional d'administration de Metz

2003

Rédactrice à la section des statuts au ministère de l'Intérieur

2008

Chargée de mission « économie, emploi et sécurité » au ministère de l'Intérieur

2011

Diplômée de l'Institut national des études territoriales (INET)

Depuis 2011

DRH de la ville de Saint-Denis (Seine-Saint-Denis)

dans sa tour d'ivoire et de se contenter d'élaborer de grands projets, certes nécessaires. Je cherche à donner confiance à mes équipes et à conférer du sens à notre action. Cela n'est pas simple car, par définition, la matière humaine est complexe, parfois passionnée. Les attentes des agents sont importantes. Il ne faut pas les décevoir. »

Les grands projets RH sont multiples : formation au management, préparation des élections professionnelles, gestion des compétences, emplois d'avenir... Sans compter le dialogue social. « Quasiment 10 CTP par an. »

Afin de bien appréhender la réalité des métiers qui composent la collectivité, Aurore s'efforce de rencontrer les agents sur le terrain. Fourmillant d'idées, elle priorise toutefois les projets. « Tout ce qui est urgent n'est pas forcément important. »

Une à deux fois par an, elle rassemble l'ensemble de son équipe et passe en revue les grandes thématiques : réforme des rythmes scolaires, résorption de l'emploi précaire, bilan social...

Servir la collectivité

Depuis son arrivée, l'action dont elle est la plus fière est « sans doute la création du service "Prévention Santé au Travail et Action Sociale", composé d'une dizaine de professionnels. Il nous a fallu plus d'une année pour porter sur les fonts baptismaux cette équipe multidisciplinaire qui n'existait que de façon parcellaire. »

A l'heure où certains cadres n'hésitent pas à effectuer des allers-retours entre le privé et le public, Aurore demeure profondément attachée au service public. « L'idée même de "faire du chiffre" ne m'attire pas, même si je respecte éminemment mes homologues du secteur concurrentiel. J'aime plus que tout servir la collectivité, contribuer aux politiques publiques, comme lors de la mise en place des emplois d'avenir au sein de notre collectivité ou de la participation financière de l'employeur à la mutuelle des agents. »

Passionnée par les RH, Aurore, n'exclut toutefois nullement de changer de « disciplines » ultérieurement. « Ma curiosité intellectuelle me conduira à mener d'autres challenges, peut-être pour mettre ma compétence RH au service d'une direction opérationnelle ou m'investir dans la conduite du changement. Au niveau de Saint-Denis, l'émergence du Grand Paris et de tous les enjeux qui y sont liés me passionne d'ores et déjà. » ●

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LE NOUVEAU PAYSAGE DU DIALOGUE SOCIAL EN PETITE COURONNE



Les élections professionnelles du 4 décembre dernier ont modifié le rapport de force entre les organisations syndicales au sein des CAP et du CT placés auprès du CIG petite couronne.

95 000 électeurs, 4 bureaux de vote, un an de préparation, plus de 150 agents mobilisés le 4 décembre 2014...

L'organisation par le CIG des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires A, B, C ainsi qu'au Comité technique placés

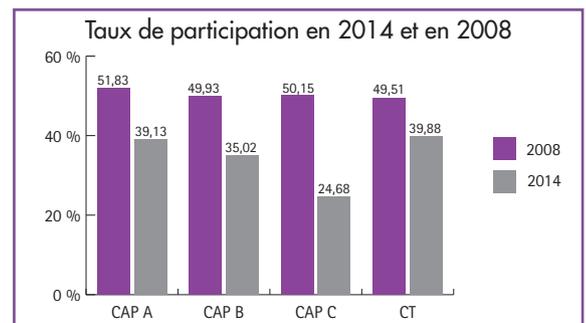
auprès du centre de gestion a été une réussite. Des résultats de ces élections, il est possible d'établir deux constats.

Un taux de participation en baisse

Les premier, et pas des moindres, est la baisse du taux de participation à ces élections malgré, de l'avis même des organisations syndicales, les actions de sensibilisation et de communication mises en œuvre par le CIG petite couronne. Si l'on compare les taux de participation des élections professionnelles de 2008 avec celles de 2014, on constate une baisse générale (cf. tableau Taux de participation), la plus forte baisse étant pour la CAP de catégorie C (de 50,15 % en 2008 à 24,68 % en 2014). Les explications avancées et partagées par le CIG et les organisations syndicales de cette baisse du taux de participation résident dans la constatation d'une démobilitation des électeurs en général, quelles que soient les élections concernées, et la confusion apportée par la multiplication des scrutins le même jour (CNRACL, CAP et CT...).

Un équilibre différent

Le deuxième constat concerne la répartition des sièges qui modifie l'équilibre des forces au sein des organismes paritaires. Si la CGT



Le taux de participation a baissé en 2014 comparativement avec 2008

conserve un nombre de sièges importants, elle n'en gagne pas par rapport à 2008 et en perd même en CAP A et en CAP B. La CFDT en gagne 2 au CT et n'en perd pas aux CAP. La FSU perd son siège en CAP A, mais en gagne 1 en CAP B et en CAP C, et maintient ses 2 sièges au CT. FO perd un siège en CAP C. Enfin, l'alliance CTFC/CFE-CGC/SNDGCT remporte 2 sièges en CAP A.

Un protocole d'accord en vue

Un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne, en remplacement de celui signé le 26 juin 2009, devrait être signé pour 4 ans d'ici juin 2015, après plusieurs réunions de concertation avec les organisations syndicales. Ce protocole définira les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne (attribution du « crédit de temps syndical ») et les moyens mis à disposition des représentants du personnel. Ces mesures s'inscrivent dans la reconnaissance du droit syndical afin de favoriser le dialogue entre les collectivités territoriales de la petite couronne, les organisations syndicales et le CIG.●

Répartition des sièges

	2008	2014		2008	2014		2008	2014		2008	2014	
	CAP A	CAP A		CAP B	CAP B		CAP C	CAP C		CTP	CT	
CGT	4	3	↘	5	4	↘	6	6	↔	3	3	↔
CFDT	2	2	↔	2	2	↔	2	2	↔	1	3	↗
FSU	1	1	↔	1	2	↗	-	1	↗	2	2	↔
FO	-	-		-	-		2	1	↘	-	-	
CGC/SNDGCT	1	-		-	-		-	-		-	-	
CTFC/CFE-CGC/SNDGCT	-	2		-	-		-	-		-	-	

Mission

Cette rubrique permet de découvrir une mission assurée par le CIG à titre obligatoire ou optionnelle.

SERVICE HANDICAP

Vous accompagner dans vos politiques de recrutement, d'insertion, de reclassement ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le CIG s'est engagé à accompagner les collectivités et les établissements affiliés dans un plan triennal de développement de l'emploi, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

> Sensibilisation et information à la question du handicap

Organisation de réunions thématiques sur le handicap au profit des DGS, des DRH, des gestionnaires RH, des services de médecine préventive, des acteurs de la prévention des risques, des assistantes sociales, des psychologues du travail, au CIG. Organisation d'actions de sensibilisation de l'encadrement et des équipes, dans vos locaux.

> Emploi, recrutement et accompagnement des travailleurs handicapés dans votre collectivité/établissement au moment de leur intégration

Mise en place d'actions à la carte pour vous accompagner dans l'intégration de travailleurs handicapés : conseil, aide au recrutement, adaptation de poste, aide à la mobilisation des fonds du FIPHFP, accompagnement de l'agent et des équipes.

> Reclassement et maintien dans l'emploi des agents en poste dans votre collectivité/établissement devenus inaptes à l'exercice de leur fonction

Mise en place d'actions à la carte pour vous accompagner dans votre gestion du maintien dans l'emploi ou du reclassement : conseil méthodologique, conseil en orientation professionnelle, adaptation de poste, aide à la mobilisation des fonds du FIPHFP, accompagnement de l'agent et des équipes.

> Accompagnement des acteurs RH et santé au travail des collectivités sur le volet maintien et insertion des travailleurs en situation de handicap psychique

- Mise en place du dispositif d'auxiliaire de vie professionnelle, de tutorat...
- Accompagnement à la mobilisation des acteurs internes et externes
- Organisation de réunions thématiques sur la santé mentale et le handicap psychique à destination des DRH et des acteurs de la santé au travail

> Développement d'une expertise accessibilité numérique

Accompagnement à la mise en accessibilité des sites Intranet et Extranet à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap.

> Promotion du recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage

- Accompagnement au recrutement d'apprentis
- Information sur les financements possibles

VOS AVANTAGES

- ✓ Grâce au financement du FIPHFP, l'action du service handicap ne fera pas l'objet d'une facturation si vous êtes affilié(e) au CIG.
- ✓ Un interlocuteur unique en capacité de vous orienter dans le domaine du handicap et de ses nombreux acteurs.
- ✓ La maîtrise de l'environnement territorial : statut, métiers...
- ✓ L'expertise et la maîtrise des procédures de mobilisation des fonds du FIPHFP.
- ✓ L'appui d'un réseau de professionnels du placement spécialisé.
- ✓ Une approche pluridisciplinaire des professionnels du CIG : médecins de prévention, préventeurs, ergonomes, assistantes sociales, psychologues, juristes...



CONTACT

Sabrina BARINGTHON
Chef du service handicap

Courriel :
servicehandicap@cig929394.fr
Tél. : 01 56 96 87 12

PLUS

d'informations sur :
[www.cig929394.fr/
espace-collectivites](http://www.cig929394.fr/espace-collectivites)

👉 Rubrique : Santé et
Action Sociale/service
handicap

UNE JOURNÉE D'INFORMATION POUR LES AGENTS CHARGÉS DE LA FORMATION TRÈS UTILE

Plus d'une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne ont répondu présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée fin novembre par le CIG.

76 %
des participants ayant répondu au questionnaire sont totalement satisfaits par cette rencontre.

Le 25 novembre 2014, plus d'une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne étaient présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée par la direction des concours du CIG.

Au programme : présentation de la direction des concours, des procédures et des outils mis à la disposition des candidats, communication sur les modalités d'organisation et d'inscriptions. Une présentation du calendrier triennal (2016-2018) a également été faite, en collaboration avec les services concours du CIG de la grande couronne et du centre de gestion de Seine-et-Marne, et en présence du service des préparations aux concours du CNFPT de la délégation de la Première couronne.

”

Les enseignements de la journée

A l'issue de la rencontre, un questionnaire a été distribué auquel 87 % des participants ont ré-

pondu, ce qui permet de tirer des enseignements fiables. Cette initiative a « totalement » répondu aux attentes de la majorité des participants (69 % des répondants), contre « partiellement » pour 22 % (les autres n'ayant pas répondu).

De même, une majorité de personnes ont déclaré que le contenu de cette réunion leur permettra de mieux accompagner les candidats aux concours et examens professionnels (74 % des répondants), contre « partiellement » pour 22 % (les autres n'ayant pas répondu à la question).

Au total, 76 % sont « totalement » satisfaits de la journée, contre 20 % « partiellement ».

Enfin, parmi les principaux éléments retenus par les participants à l'issue de cette journée, arrivent en tête l'organisation des concours et examens professionnels, le rôle des différents interlocuteurs - CIG petite et grande couronne, centre de gestion de Seine et Marne ainsi que CNFPT -, le calendrier triennal 2016-2018, les points sur lesquels accompagner et sensibiliser les agents des collectivités et des établissements publics candidats aux concours et examens professionnels, l'importance du recensement dématérialisé pour évaluer les postes à ouvrir aux concours et examens.

« C'est une initiative que la direction des concours du CIG renouvellera certainement, compte tenu de la valeur ajoutée que cela apporte aux responsables et aux gestionnaires RH en charge de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne », estime Martine Barberoux, directrice des concours du CIG. ●



Le 25 novembre 2014, plus d'une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation étaient présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée par la direction des concours du CIG.

En images



●●● « Adapter le travail aux différents âges de la vie : quels leviers pour préserver la santé des agents dans les collectivités ? » a été le thème de la 11^e Journée Santé et Sécurité au Travail organisée par le CIG le 4 novembre dernier, dans ses locaux, à Pantin. Quelque 220 participants de la petite couronne ont pu, à travers les différents formats thématiques proposés (conférence, atelier, table-ronde...), faire le tour de l'actualité de la problématique de la gestion des âges, l'envisager au travers de nouveaux prismes et découvrir des outils RH qui permettent de concilier préservation de la santé des agents, efficacité des organisations de travail et qualité du service rendu aux usagers.



Trois faits marquants de l'actualité du CIG en images... Le dernier trimestre 2014 a vu la réussite de l'organisation des élections professionnelles du 4 décembre par le CIG, le succès de la Journée Santé et Sécurité au Travail, et une initiative conviant les responsables et les gestionnaires RH chargés de la formation.



●●● Le 25 novembre 2014, une centaine de responsables et de gestionnaires RH chargés de la formation dans les collectivités et les établissements publics de la petite couronne étaient présents à la journée d'information sur les concours et les examens professionnels organisée par la direction des concours du CIG. Voir aussi p. 8.



●●● 95 000 électeurs, 4 bureaux de vote, un an de préparation, plus de 150 agents mobilisés le 4 décembre 2014... L'organisation par le CIG petite couronne des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires A, B, C ainsi qu'au Comité technique placés auprès du centre de gestion a été une réussite. Voir aussi p. 6.

LE/LA DRH FACE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : QUELLE STRATÉGIE ADOPTER ?

Au-delà de l'obligation réglementaire des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, la question de la démarche à adopter se pose.

Sarah Deslandes, directrice de la santé et de l'action sociale du CIG.



Souvent considérés comme une thématique sensible ou complexe, les RPS font l'objet, dans le protocole d'accord, d'une définition, qui reprend celle de Gollac et Bodier : il s'agit des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec

le fonctionnement mental ». Ainsi, ce qui fait qu'un risque pour la santé est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son *origine*. Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux nécessite donc, d'emblée, de bien distinguer le *trouble psychosocial* (la manifestation) du *risque psychosocial* (les facteurs qui peuvent conduire à ce que les troubles adviennent).

Agir sur l'organisation du travail

Le protocole d'accord promeut ainsi la prévention *primaire* des risques psychosociaux, qui consiste à combattre le risque à la source, à améliorer durablement l'organisation et, in fine à concevoir des situations de travail adaptées à l'homme.

Il s'agit donc d'une démarche ambitieuse, qui nécessite d'analyser les situations de travail réel des agents pour identifier les facteurs de risques, afin de concevoir et mettre en œuvre ensuite des mesures de prévention adéquates.

Si les enjeux de la prévention des RPS (préservation de la santé des agents, réduction de l'absentéisme, efficacité de l'organisation...) sont bien compris des DRH, la question de la méthode à privilégier pour mener à bien la démarche est régulièrement soulevée.

Informier, sensibiliser, partager des définitions : un préalable indispensable...

Les textes prévoient que le CHSCT, ou l'instance en tenant lieu, doit être associé à la démarche. Si elle est identifiée comme objet incontournable de dialogue social, la prévention des RPS nécessite donc au préalable que les acteurs soient sensibilisés, formés, et partagent un socle commun de définitions. Des sessions de sensibilisation à destination des directions générales et des comités de direction permettent également, au démarrage de la démarche, de s'assurer du portage de la thématique et

du partage des définitions. Une attention particulière doit également être portée aux encadrants tout au long de la démarche ; le management joue de fait un rôle important dans la prévention des RPS.

Intégrer les RPS dans la démarche générale de prévention des risques : pour une approche pragmatique

Les RPS doivent être considérés comme un risque professionnel « comme les autres » et à ce titre être intégrés dans le document unique (DU) d'évaluation des risques. C'est pourquoi la démarche de prévention des RPS doit être adaptée au contexte local et à l'expérience de la collectivité en matière de prévention des risques. Si la réalisation du DU, ou tout autre démarche de prévention des risques ou de promotion de la santé au travail, a par exemple donné lieu à la mise en place d'un groupe projet, et/ou de groupes de travail avec les agents, cette organisation peut être réactivée pour les RPS. Il n'est pas indispensable de mettre en place une démarche *ad hoc* ; l'enjeu est plutôt d'intégrer la prévention des RPS dans des processus ou des lieux de débat et d'échange qui peuvent déjà exister au sein de la collectivité. Le développement de la prévention des risques repose effectivement sur l'échange autour des conditions de travail.

Afin de mener à bien le diagnostic, l'approche doit être pragmatique. Bien souvent le (la) DRH a identifié des « situations-problèmes ». La mise en place d'un groupe-projet, pluridisciplinaire et intégrant les acteurs de la santé et de la sécurité au travail, permet d'échanger sur ces situations, qui doivent ensuite être analysées à l'occasion d'entretiens, voire d'observations de terrain. Un outil de l'ANACT, la grille d'analyse des situations-problèmes, permet d'analyser les causes d'éventuels dysfonctionnements, et d'envisager des mesures de prévention qui portent sur trois dimensions essentielles : technique, RH, organisationnelle.

In fine, la démarche de prévention des RPS peut s'avérer structurante pour la stratégie en matière de politique RH. Les mesures à prendre peuvent dépasser le champ de la santé au travail et concerner le développement des compétences, la formation, l'agencement des locaux... Le plan d'actions devra alors être établi de manière pluriannuelle, et déterminer les priorités de la DRH. ●

La gestion des alertes

Au lancement de la démarche, il est pertinent de clarifier les modalités de prise en charge des alertes et des violences. C'est un préalable souvent indispensable à un dialogue apaisé autour des situations de travail. Ces procédures peuvent par exemple faire l'objet d'un protocole ou d'une charte présentés en CHSCT.

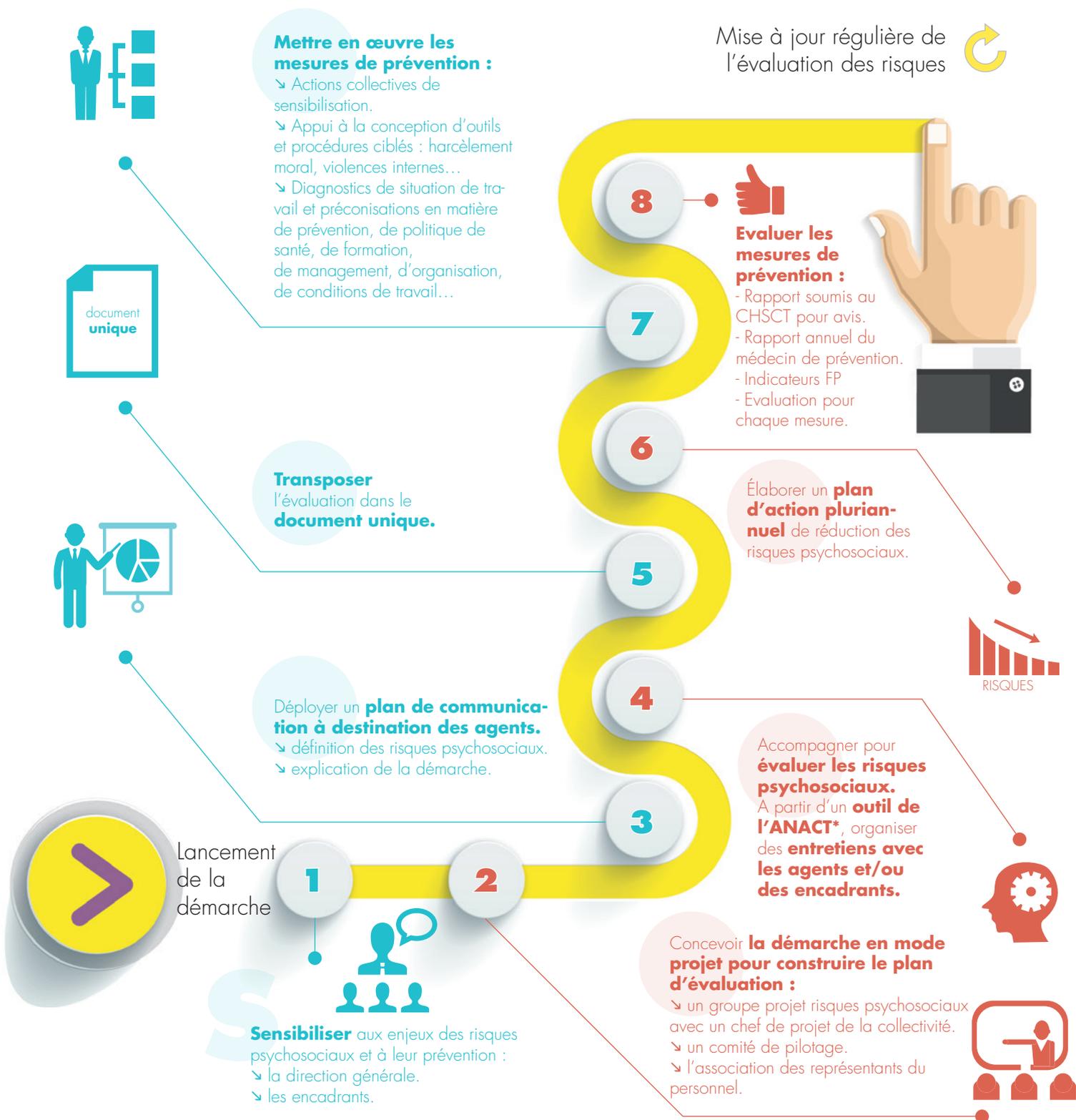
Faire appel au CIG

Le CIG a décidé d'intégrer dans ses conventions la prévention des RPS. Vous trouverez en page 11 une infographie expliquant les étapes de la démarche.

Prévenir les **risques psychosociaux**

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux, décliné dans la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la FPT, rend obligatoire pour les employeurs territoriaux la mise en place d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux comprenant deux volets : un diagnostic à intégrer au document unique, et un plan de prévention comportant différentes mesures pour réduire les risques.

Afin de vous accompagner dans la mise en place de cette démarche, la direction de la santé et de l'action sociale du CIG a conçu une mission d'appui au déploiement de ces plans d'évaluation et de prévention.



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

AGENT NON TITULAIRE – ANIMATION ET SURVEILLANCE DES TEMPS PÉRISCOLAIRES

☞ Un agent recruté par une commune pour exercer des fonctions d'animation et de surveillance des temps périscolaires pour l'année scolaire doit-il être considéré comme un agent non titulaire de droit public au sens des dispositions du décret du 15 février 1988 ?

Oui. Selon un jugement du 13 août 2014 dans lequel le juge administratif considère que les fonctions d'animation et de surveillance des temps périscolaires au sein des établissements scolaires d'une commune pour l'année scolaire constituent un emploi civil permanent au sens de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Or, les emplois civils permanents des collectivités territoriales sont occupés, aux termes de cet article, par des fonctionnaires ou, par dérogation, dans les conditions fixées notamment par les articles 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, par des agents non titulaires. En l'espèce, le juge administratif estime donc qu'une animatrice recrutée pour l'année scolaire 2012/2013 en qualité de vacataire dans le cadre de l'animation des temps périscolaires doit être considérée comme un agent non titulaire de la fonction publique territoriale au sens du décret du 15 février 1988. La circonstance que l'intéressée ait été rémunérée à la vacation multi-

pliée par un taux horaire, que son nombre d'heures travaillées ait été variable d'un mois sur l'autre et que son engagement ait été limité aux temps périscolaires pendant la durée stricte de l'année scolaire, à l'exclusion des vacances scolaires, ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de ce décret. Le recrutement de l'intéressée en qualité de vacataire est, en conséquence, annulé par le juge. ●

Références :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Conseil d'Etat, 4 mai 2011, Mme P., req. n°318644.
- Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, 13 août 2014, Mme M., req. n°1300290.

RADIATION DES CADRES POUR ABANDON DE POSTE – DATE D'EFFET

☞ L'arrêté prononçant la radiation des cadres pour abandon de poste d'un agent public peut-il prendre effet rétroactivement à la date de début de son absence irrégulière ?

Non. La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste peut être mise en œuvre par l'autorité territoriale à l'occasion de l'absence non justifiée d'un agent, lorsque la volonté de ce dernier de maintenir le lien qui l'unit à l'administration n'est plus avérée. Sachant qu'elle entraîne l'éviction de la fonction publique, le juge administratif encadre strictement cette procédure. Ainsi, une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure, sous forme écrite et notifiée, de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai fixé par l'administration, sous peine d'encourir une radiation des cadres sans procédure disciplinaire. La mise en demeure doit donc obligatoirement comporter le délai dans lequel l'agent doit rejoindre son poste et l'indication du risque de radiation des cadres sans procédure disciplinaire auquel il s'expose à défaut d'y déférer. Dans une décision du 15 avril 2014,

le juge administratif rappelle, en outre, que la décision de radiation des cadres pour abandon de poste ne constitue ni une mesure purement reconnaîtive ni une mesure de régularisation. L'administration ne peut, en conséquence, la prononcer avec un effet rétroactif au premier jour de la période d'absence irrégulière. Elle ne peut lui donner effet au plus tôt qu'à compter de la date d'expiration du délai imparti à l'agent pour reprendre ses fonctions. C'est, en effet, à partir de cette date que l'absence de l'agent est susceptible d'entraîner la rupture du lien qui l'unissait au service. ●

Références :

- Conseil d'Etat, 22 février 1995, M. M., req. n°112410.
- Conseil d'Etat, 11 décembre 1998, M. C., req. n°147511 et n°147512.
- Cour administrative d'appel de Paris, 15 avril 2014, Mme B., req. n°11PA04900.