



Prévenir les risques psychosociaux

Désormais, les employeurs territoriaux ont obligation de mettre en place 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 de réduction des risques. Si les enjeux de la prévention des risques psychosociaux - préservation de la santé des agents, réduction de l'absentéisme, efficacité de l'organisation... - sont aujourd'hui bien compris, la question de la méthode à privilégier pour mener à bien la démarche est régulièrement soulevée. C'est pourquoi, afin de vous accompagner dans sa mise en œuvre, nous avons conçu une mission d'appui au déploiement de ces plans d'évaluation et de prévention.

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



LA VILLE DE BAGNOLET REFONDE SON RÉGIME INDEMNITAIRE

Sommaire

2-3 : Grh / La ville de Bagnolet refonde son régime indemnitaire.

4 : En bref / Brèves, agenda...

5 : Portrait / Sonia Hasni, une DRH familière des enjeux de la Seine-Saint-Denis.

6 : Expertise / L'entretien professionnel : le nouveau cadre réglementaire.

7 : Mission / Conseil en orientation professionnelle : accompagner la mobilité de vos agents.

8 : Enjeux / Bagneux : une politique handicap ambitieuse.

9 : En images / Des faits marquants...

10 : Point de vue / Le remplacement : un mode de gestion alternatif au recrutement d'un agent non titulaire ?

11 : Infographie / Mission remplacement : la solution à vos besoins de personnel temporaire

12 : Statut / Questions-réponses statutaires

« Nous avons demandé à la direction de l'emploi du CIG petite couronne de nous accompagner car cette dernière connaît parfaitement les profils de postes territoriaux, ce qui va représenter un gain de temps et une garantie d'efficacité ».

Didier Ostré
DGS de Bagnolet

”



Grh

LA VILLE DE BAGNOLET REFONDE SON RÉGIME INDEMNITAIRE

Dans un souci d'équité et de transparence, la ville de Bagnolet a décidé, avec les experts du CIG, de réexaminer son régime indemnitaire dans une démarche managériale des ressources humaines.

Arrivé en tant que DGS de la ville de Bagnolet, en août dernier, à la suite du changement de majorité municipale, Didier Ostré a d'emblée décidé, entre autres mesures, de refondre l'architecture du régime indemnitaire de cette ville de Seine-Saint-Denis de 36 000 habitants (1 250 agents) située à l'Est de Paris.

« Il s'agit d'une volonté de l'exécutif municipal qui s'inscrit dans une démarche managériale des ressources humaines », explique ce dirigeant territorial qui possède une longue expérience de terrain en banlieue parisienne.

« Nous avons demandé à la direction de l'emploi

du CIG petite couronne de nous accompagner car cette dernière connaît parfaitement les profils de postes territoriaux, ce qui va représenter un gain de temps et une garantie d'efficacité. Cette expertise et cette neutralité représentent, par ailleurs, un atout non négligeable, vis-à-vis des institutions représentatives du personnel à qui nous présenterons régulièrement l'état de nos travaux », ajoute-t-il.

Équité et transparence

Pour l'exécutif municipal qui a modifié et simplifié son organigramme pour des soucis d'efficacité et de cohérence avec son projet politique, en ne conservant que 5 directeurs généraux adjoints

contre 8 auparavant, ce projet de refonte du régime indemnitaire (pour l'ensemble des postes) s'inscrit dans un véritable projet d'administration. « Nous souhaitons que notre nouveau régime indemnitaire soit équitable et transparent. Jusqu'à aujourd'hui, il était trop opaque et complexe. Il reposait, dans une large mesure sur 3 délibérations de l'exécutif, parfois contradictoires. Nous souhaitons que l'identification de la reconnaissance repose sur les fonctions », souligne Didier Ostré.

Pour mener à bien ce projet qui a débuté en mars 2015, le DGS de la ville a mis en place une commission du personnel composée, outre lui-même, du maire, de l'adjoint au maire en charge du personnel, du directeur délégué à la modernisation, du DRH ainsi que des représentants de l'administration invités en fonction des sujets traités.

« Nous nous réunissons deux fois par mois pour traiter les questions individuelles et collectives en matière de gestion du personnel ».

Une logique de co-construction

Dans une logique de co-construction, la direction générale de la ville et les experts du CIG ont donc commencé à élaborer un système de cotation des postes. Objectifs : déterminer les fonctions et expliciter leurs contenus (définition, critères) mais aussi définir les règles de cotation des postes.

« Le CIG va mettre en perspective les données issues de la cotation des postes pour une simulation budgétaire par notre DRH », pointe Didier Ostré.

Sur un plan méthodologique, le binôme direction/

CIG va répartir les trois items Responsabilités/Technicité/Sujétions particulières, tout en prenant en compte les éléments du statut (cadres d'emplois, filières, attribution de primes spécifiques, postes sur emploi fonctionnel, rattachement fonctionnel).

« Une bonne cotation des postes implique une appréciation de ces derniers les uns par rapport aux autres et leur classement dans un niveau de fonction selon l'importance accordée par la collectivité aux différents critères », note le DGS, qui précise que l'objectif consiste à obtenir des fiches de poste qui puissent devenir contractuelles avec le salarié.

Un plan de formation

A l'issue de cette démarche de cotation permettant la refonte de l'architecture du régime indemnitaire (fusions, nouvelle répartition des primes et indemnités réglementaires) ainsi que la mise en place de la répartition financière du régime indemnitaire, la collectivité pourra élaborer un plan de formation après avoir mis en œuvre (seconde étape), l'entretien professionnel, toujours en collaboration avec le CIG.

« Notre masse salariale se situe déjà au-dessus des ratios classiques. Cette refonte du régime indemnitaire, dans un contexte de baisse des dotations de l'Etat, ne s'accompagnera pas d'un surcroît budgétaire à se partager pour les agents, mais d'une répartition plus juste et équitable. »

La municipalité a tenu à restaurer l'égalité de traitement dans les décisions concernant le personnel

Mohamed Hakem, 1^{er} adjoint au maire, en charge du personnel



« L'arrivée aux responsabilités de notre équipe s'est construite sur l'impératif d'exemplarité de la gestion municipale. Nous avons convenu de mettre en avant trois axes structurants : une volonté forte de transparence et de dialogue ; le strict respect des règles et des procédures ; la restauration d'une véritable égalité de traitement.

Ces principes concernent bien entendu la gestion du personnel et, plus particulièrement, la politique de rémunération. La question du régime indemnitaire fera tout naturellement l'objet d'une discussion devant les instances de dialogue social. Notre équipe municipale a tenu à renforcer l'encadrement, afin de pouvoir appliquer strictement un arsenal législatif et réglementaire de plus en plus complexe, en particulier s'agissant du personnel et des rémunérations.

La municipalité a tenu à restaurer l'égalité de traitement dans les décisions concernant le personnel, se démarquant de pratiques antérieures qui n'avaient pas suffisamment pris en compte ce principe essentiel. Ces orientations inspireront la refonte du régime indemnitaire, qui s'effectuera dans le dialogue avec les représentants du personnel et recherchera la meilleure égalité de traitement dans ce domaine clé de la gestion publique locale. »



AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

MAI 2015

- 4, 11, 18 et 26 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 7 et 22 : Conseil de discipline de 1^{re} instance
- 12 et 28 : Comité médical
- 18 au 29 : Épreuves orales du concours d'attaché territorial
- 19 : Les réunions du service Retraite - Thème : « La validation de services de non titulaire »
- 26 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C
- 27 : Commission administrative paritaire (CAP) catégories A et B
- 29 : Conseil de discipline de recours

JUIN 2015

- 1^{er} au 15 : Épreuves orales du concours d'attaché territorial
- 1^{er}, 8, 15, 22 et 29 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)
- 8 : Conseil d'administration
- 5 et 19 : Conseil de discipline de 1^{re} instance
- 9, 25 et 30 : Comité médical
- 9 au 15 : Épreuves orales du concours d'adjoint d'animation de 1^{re} classe
- 12 : Conseil de discipline de recours
- 16 : Comité technique
- 17 et 18 : Épreuves écrites du concours d'ingénieur territorial
- 22 : Les réunions du service Retraite - Thème : « Le dossier de retraite dématérialisé »
- 22 au 26 : Épreuves orales de l'examen de technicien principal de 2^e classe
- 23 au 29 : Épreuves orales du concours de psychologue
- 30 : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C



LA FONCTION PUBLIQUE EN DÉBAT

Dans un pays qui compte un fonctionnaire pour cinq habitants, la fonction publique fait l'objet de débats passionnés. La crise économique-financière de 2008 a ranimé la polémique sur le nombre et le coût de ces agents publics. La dimension économique n'épuise pas le débat tant les aspects politiques, juridiques et sociaux (statut de l'Etat et des collectivités publiques dans une société moderne) sont omniprésents dans la réflexion. L'ouvrage présente, avec un sens aigu du didactisme et du recul historique, les éléments du débat, sans parti pris et sans tabou et offre des réponses précises aux questions portant sur la portée réelle des statuts, le nombre des fonctionnaires, la diversité des fonctions publiques, notamment la place réservée aux femmes. L'ouvrage souligne également les facteurs qui influencent les carrières, la politique salariale, l'engagement syndical ou le rapport que les fonctionnaires entretiennent avec la vie politique. ●

« La Fonction Publique en Débat », Luc Rouban, La Documentation Française, 2014.

DES RENCONTRES DE LA PRÉVENTION SUR LA PRÉVENTION DES RPS

Pour les 10 ans des « Rencontres de la prévention », le service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels du CIG propose le vendredi 19 juin prochain une journée sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Cette thématique au coeur de l'actualité réglementaire (accord cadre d'octobre 2013, circulaire du 25 juillet 2014...) prend toute son importance avec notamment l'obligation dans les collectivités territoriales de la mise en place d'un Plan d'Evaluation et de Prévention des risques psychosociaux.

Au cours de cette journée, les acteurs de la prévention et les responsables des ressources humaines

auront la possibilité d'assister à des présentations thématiques (point réglementaire, retour d'expérience, approche pluridisciplinaire de la prévention) et d'échanger à partir d'une situation concrète mise en scène par une troupe de théâtre professionnelle. ●



Inscription en ligne : www.cig929394.fr/evenement/rencontre-prevention

Erratum

Une erreur s'est glissée dans l'article de la page 6 du numéro 51 du journal du CIG, *Collectivités*, relatif aux élections professionnelles du 4 décembre dernier. Contrairement à ce qui est indiqué, la FSU a conservé son siège en CAP de catégorie A. La FSU est donc désormais représentée dans chaque CAP (1 siège en A, 2 en B - au lieu de 1 en 2008 - et 1 siège en C - aucun en 2008).

Sonia Hasni, une DRH familière des enjeux de la Seine-Saint-Denis

DGA-RH de Saint-Ouen depuis octobre dernier, Sonia Hasni a découvert les problématiques de GRH lors de ses premières expériences en Seine-Saint-Denis.

« Dans toute collectivité, les ressources humaines représentent incontestablement le cœur du réacteur ». La toute nouvelle directrice générale adjointe (en charge des RH, de l'action sociale et de la vie de la cité) de la ville de Saint-Ouen, arrivée en octobre dernier à la suite du changement de majorité municipale de mars 2014, n'a guère de doute quant à l'importance stratégique de sa fonction.

Cette jeune (35 ans) et ardéchoise d'origine, arrivée à Paris à la fin des années 90 pour y intégrer Sciences Po Paris, a véritablement appréhendé la dimension RH lors des deux stages qu'elle a effectués dans des communes de Seine-Saint-Denis (Montreuil, Aubervilliers) dans le cadre de son cursus à l'INET, peu de temps avant d'atterrir à Saint-Ouen.

L'égalité des chances

Ce retour en Seine-Saint-Denis est loin de déplaire à Sonia Hasni. Après un premier poste au ministère de la Santé, à la sortie de ses études, où elle s'occupe, notamment, du suivi budgétaire et des marchés au département des urgences sanitaires, la nouvelle DGA-RH audonienne (les habitants de Saint-Ouen) est nommée, chef de cabinet du Préfet en charge de l'égalité des chances... à Bobigny, préfecture de Seine-Saint-Denis.

« Cela a été un choc, dans le sens le plus positif du terme. Les besoins de ce territoire sont criants dans tous les domaines, notamment en termes d'offre de services publics. A ce titre, le "9.3" représente un formidable terrain d'innovation sociale, avec une population jeune à qui l'on doit remettre les clés de son autonomisation », souligne-t-elle, enthousiaste. Sur place, elle se familiarise avec les outils RH, en participant notamment au recrutement des 350 délégués de quartier qui établissent le lien, parfois difficile, entre leur environnement proche et les collectivités publiques. « J'ai appréhendé l'importance du recrutement dans des contextes budgétaires contraints (RGPP). Comment optimiser les



BIO EXPRESS

1980

Naissance à Annonay

2003

Diplômée de l'IEP de Paris

2005

Lauréate du concours de l'IRA de Lille

2006

Chargée du suivi budgétaire et des marchés au département des urgences sanitaires (ministère de la Santé)

2008-2011

Chef de cabinet du préfet délégué pour l'égalité de Chances (Préfecture de Seine-Saint-Denis)

2013

Lauréate du concours de l'INET

Depuis octobre

2014

DGA-RH, action sociale et vie de la cité de la ville de Saint-Ouen

ressources, comment placer les bonnes personnes aux bons endroits, qui recruter et pourquoi ? ».

Désormais à la tête de 7 directions, à la mairie de Saint Ouen (47 000 habitants, 1300 agents) Sonia Hasni n'a guère le loisir de chômer. « Les RH représentent environ 50 % de mon temps », confie-t-elle. Dès son arrivée, elle réorganise la DRH « qui était un bureau du personnel, simplement gestionnaire » en une véritable direction nantie de l'ensemble des prérogatives RH. « Je veux que la direction que j'ai l'honneur d'animer devienne un véritable centre de ressources pour l'ensemble des directions et des agents de la collectivité, que ce soit en termes de carrière, de montée en compétences et de mobilité ». Pour Sonia Hasni, le contexte budgétaire contraint, en raison notamment de la baisse des dotations de l'Etat, doit inciter l'ensemble des directions, et notamment les siennes, à faire preuve d'innovation et de créativité, tout en rationalisant et simplifiant les organigrammes et les procédures. Dès son arrivée, afin de mobiliser ses cadres, elle a mis en place, sur un rythme trimestriel, un "atelier d'intelligence collective".

Le bien-être au travail

Le principe : échanger des bonnes pratiques managériales et tisser des liens entre collègues. Sensibilisée à la souffrance au travail, à travers certaines expériences concrètes et au visionnage de certains documentaires sur le sujet, la DGA-RH souhaite mettre tout en œuvre pour assurer le "bien-être au travail" des agents. « Cela passe par de la reconnaissance vis-à-vis du travail effectué par ces derniers, par un encouragement à réaliser des mobilités dans les meilleures conditions possibles mais aussi en optimisant les avancements de grade grâce à une fiabilisation des données statistiques ».

Autre chantier RH : introduire davantage de transparence dans les processus de recrutement. « Travailler dans une collectivité territoriale permet d'être dans le concret, dans l'opérationnel, d'être en lien direct avec les habitants. La performance RH et la qualité de service sont des expressions avec lesquelles je me sens à l'aise », explique Sonia, qui n'aime rien tant que pratiquer le yoga, pour décompresser après ses longues journées de travail. « Cette charge de travail correspond à l'effet prise de poste », sourit-elle ●

(1) Institut National des Etudes Territoriales

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE NOUVEAU CADRE RÉGLEMENTAIRE



L'entretien professionnel annuel est rendu obligatoire à partir de 2015.

En application de l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'entretien professionnel annuel est rendu obligatoire à partir de 2015 pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation. Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 précise les conditions de sa mise en œuvre pérenne pour l'évaluation des activités postérieures au 1^{er} janvier 2015.

Ce nouveau dispositif a déjà fait l'objet d'une présentation détaillée dans la revue « Les IAJ » de janvier 2015 ainsi que dans une fiche pratique de BIP (ENTPRO).

De plus, le CIG a proposé, dans le cadre de Stratégies RH-Les rencontres des DRH de la petite couronne, une réunion, le 10 février dernier, portant sur « L'entretien professionnel : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale ». Ont été également organisées les 15 et 16 avril dernier des rencontres de gestionnaires de personnel consacrées au nouveau cadre réglementaire.

Les conditions de mise en œuvre

Elles comprennent la détermination des critères d'appréciation de la valeur professionnelle, fixés après avis du comité technique, en fonction des tâches confiées et du niveau de responsabilité, et en référence aux 4 domaines énumérés dans le décret : les résultats professionnels et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement ou d'expertise ou la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Il convient aussi d'établir au préalable, des fiches de poste et une fiche « type » de compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

La périodicité de l'entretien professionnel est annuelle. Il est recommandé de fixer les campagnes d'évaluation selon un calendrier compatible avec celui des CAP.

Les fonctionnaires concernés

Ce sont les fonctionnaires titulaires, relevant de « tous les corps, cadres d'emplois ou emplois (...) dotés d'un statut particulier ». S'agissant des fonctionnaires en détachement, l'application des règles est fixée par le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986. En revanche, ne sont pas pris en compte à ce jour, dans le dispositif, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires.

L'autorité compétente

C'est « exclusivement » le supérieur hiérarchique direct. Selon la circulaire du 6 août 2010, il s'agit de « celui qui est détenteur du pouvoir hiérarchique, qui organise et contrôle le travail d'un agent », le « niveau garantissant une bonne connaissance de l'agent, de sa manière de servir et des conditions d'exercice des missions ».

Le contenu de l'entretien et du compte rendu

Tous les thèmes abordés lors de l'entretien professionnel doivent figurer dans le compte rendu, dont au moins :

- les résultats professionnels obtenus compte tenu des objectifs fixés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- les objectifs fixés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels,
- la manière de servir,
- les acquis de l'expérience professionnelle,
- les capacités d'encadrement, le cas échéant,
- les besoins de formation en fonction des missions assurées, des compétences à acquérir et du projet professionnel et les formations statutaires obligatoires,
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

S'y ajoutent les observations et propositions du fonctionnaire sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service ; l'appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle sur le fondement des critères définis après avis du comité technique. Toutes les dates et mentions ayant une incidence sur les délais de notification, de révision et de recours doivent également figurer.

Les principales étapes de l'entretien

De la convocation à l'entretien puis à la notification du compte rendu définitif après visa de l'autorité territoriale, le décret fixe les règles de procédure et les délais.

Le décret prévoit une procédure de révision du compte rendu de l'entretien professionnel qui n'exclut pas les voies de recours gracieux et contentieux de droit commun.

L'appréciation de la valeur professionnelle

Les comptes rendus d'entretien professionnel figurent au nombre des éléments pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle dans le déroulement de la carrière lors des procédures d'avancement de grade et de promotion interne. ●

Une mission assurée par le CIG à titre optionnelle.

CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE : ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DE VOS AGENTS

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Accompagner un agent dans un projet de mobilité, qu'il soit choisi ou rendu nécessaire :

- Pour accompagner un aménagement de poste ou un reclassement
- Pour prévenir l'usure professionnelle
- Pour anticiper les conséquences d'une réorganisation interne
- Pour répondre à un souhait d'évolution professionnelle
- Pour établir un bilan de carrière à mi-parcours

NOTRE APPROCHE

Le conseil en orientation professionnelle se conçoit comme une démarche partagée avec l'agent concerné et l'employeur. Deux conditions sont nécessaires pour garantir la pertinence de la prestation : l'agent doit être volontaire ; il doit être en activité professionnelle effective.

Dispositif adaptable à vos besoins, il permet l'accompagnement individuel ou collectif d'agents, dans le cadre d'une réorganisation de service par exemple.

La prestation comprend :

- Un inventaire approfondi des compétences et acquis professionnels au moyen de tests et d'outils reconnus.
- La définition d'un projet professionnel, sa formalisation et sa validation.
- La restitution individuelle à l'agent à l'issue de trois entretiens.
- La rédaction et la remise d'une synthèse de l'évaluation au bénéficiaire et à la collectivité.
- Une évaluation de la mission à moyen terme.

À NOTER

Le conseil en orientation professionnelle fait l'objet d'un remboursement par le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), dès lors que cette prestation est mobilisée pour l'accompagnement d'un agent répondant aux critères de l'obligation d'emploi, qu'il soit travailleur handicapé ou en reclassement, par exemple.



CONTACT

Mélanie BARBET

Chef du service recrutement

Tél : 01 56 96 81 22

Colette CRAUET

Conseillère orientation mobilité

Tél : 01 56 96 81 52

Sophie LOR

Conseillère orientation mobilité

Tél : 01 56 96 87 23

Courriel :

conseilrecrutement@cig929394.fr

VOS AVANTAGES

- ✓ Une équipe de professionnels à votre service, qui appliquent des méthodes de travail harmonisées et déontologiques.
- ✓ Une expertise « métiers » des collectivités.
- ✓ Un regard extérieur et neutre.
- ✓ Des propositions réalistes qui concilient aptitudes de l'agent et possibilités d'emploi en territoriale.
- ✓ Des tarifs adaptés.
- ✓ Une relation durable et de confiance.
- ✓ Une prestation adaptable à vos besoins, offrant des passerelles avec les autres services du CIG.
- ✓ Un diagnostic partagé agent - collectivité - CIG.

PLUS

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

☞ Rubrique Emploi/Une offre de missions optionnelles/Conseil en orientation professionnelle

BAGNEUX : UNE POLITIQUE HANDICAP AMBITIEUSE

Depuis 2011, la ville de Bagnaux développe une politique handicap accompagnée par le CIG petite couronne.

En juin prochain, la ville de Bagnaux a programmé les premières actions de sensibilisation de son personnel sur la question du handicap. Pour le DRH de la ville, Eric Rachedi, « ces actions de sensibilisation visent notamment à présenter et expliquer les procédures mises en place, à lutter contre les idées reçues, à rappeler les droits mais aussi les devoirs des agents en situation de handicap. »

Une collaboration étroite

Dans le cadre de sa convention pluriannuelle avec le FIPHFP, le service handicap du CIG accompagne la collectivité de Bagnaux depuis 2011 à la définition et à la mise en œuvre de sa politique handicap et de ses procédures associées.

Cet accompagnement, réalisé par étape, a fait l'objet d'une collaboration étroite avec le groupe projet pluridisciplinaire constitué au sein de la direction des ressources humaines composé de son directeur, Eric Rachedi, des acteurs de la formation, du recrutement, de la prévention, de la médecine préventive, de l'assistant social du travail et du service handicap du CIG, et a nécessité plusieurs séances de travail.

La première étape a consisté à la réalisation d'un diagnostic, c'est-à-dire un état des lieux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des procédures d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, préalable indispensable à la seconde étape, la mise en œuvre du plan d'actions.

Ainsi, une procédure de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap a été arrêtée. Elle comprend notamment la mise en place de l'entretien de reprise entre l'agent et l'encadrant de proximité. Cet entretien vise à informer l'agent de ce qui s'est passé en

son absence, à faire le point sur les tâches à accomplir. Il peut être aussi l'occasion de détecter des causes de l'absence liées à l'environnement de travail. Ce dispositif permet également de sensibiliser les cadres intermédiaires sur leur rôle de « préventeur » et sur leurs capacités d'alerte.

Les procédures concernant la gestion des aménagements de poste liées aux restrictions d'aptitude préconisées par le médecin de prévention ont été renforcées.

Des actions et des dispositifs complètent le volet du maintien dans l'emploi des agents en situation de reclassement.

Par exemple, dans le cadre de postes à pourvoir, la priorité est donnée aux candidatures internes. Avant de postuler, les agents peuvent être préparés en amont à l'entretien d'embauche par le service recrutement/formation.

La création de postes relais permet, quant à elle, de professionnaliser l'agent sur de nouvelles fonctions, d'acquérir de nouvelles compétences au sein d'une nouvelle organisation, de mettre en pratique les connaissances théoriques des stages et de bénéficier du transfert de compétences de collègues. Un tutorat sur les postes relais constitue également un autre atout mis en place.

Pour Eric Rachedi « l'investissement de l'agent est déterminant pour la réussite de sa reconversion. Cela nécessite un accompagnement. La collectivité doit l'aider à faire le deuil de son métier et à faire face aux changements, à identifier ses potentialités afin d'élaborer un projet professionnel compatible avec ses restrictions fonctionnelles, et bien sûr à l'accompagner à la prise de son nouveau poste. »

La mise en œuvre des actions de sensibilisation finalise l'accompagnement de la collectivité. ●



En images



●●● La direction de la santé et de l'action sociale du CIG a organisé le 6 mars dernier une matinée d'actualité sur le thème de la prévention des risques psychosociaux à destination notamment des DGA ressources et des directrices et directeurs des ressources humaines.



Trois faits marquants du CIG en images... Une matinée d'actualité sur le thème de la prévention des risques psychosociaux, une matinée sur l'entretien professionnel et un exemple d'un rendez-vous personnalisé du service de l'expertise statutaire du CIG.



●●● La 2^e édition « Stratégies RH - Les rencontres des DRH de la petite couronne », qui a eu lieu au CIG le 10 février dernier, a rassemblé 112 participants, dont 50 DRH et 40 spécialistes RH, 8 DGA RH et 5 DGS. Le thème : « L'entretien professionnel : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale ». Au programme : « Anticiper, préparer et conduire le changement pour faire de l'entretien professionnel un outil de management et de prospective », le témoignage de deux cadres de la DRH de la ville de Nanterre sur un accompagnement méthodologique du CIG, le nouveau cadre réglementaire issu du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.



●●● Les rendez-vous de travail organisés par le service de l'expertise statutaire permettent d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes. Ils participent ainsi à l'objectif du service visant à assurer un accompagnement toujours plus individualisé des collectivités dans l'application de la réglementation statutaire. Ainsi, par exemple, le 5 mars dernier, le Conseil départemental du Val-de-Marne a souhaité rencontrer les experts du CIG pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.

LE REMPLACEMENT : UN MODE DE GESTION ALTERNATIF AU RECRUTEMENT D'UN AGENT NON TITULAIRE ?

La mission remplacement que le CIG propose aux collectivités et établissements publics est en plein essor. Ce n'est pas un hasard...



Doris Pesteusek, directrice de l'emploi du CIG.

La mission remplacement proposée par le CIG a été rendue opérationnelle le 3 juin 2002. Elle a permis de recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne. Les missions ont été élargies au cas de vacance d'un emploi qui ne pourrait être immédiatement pourvu, en cohérence avec les motifs pouvant justifier légalement le recours à l'intérim.

En effet, auparavant sans cadre juridique, le recours à l'intérim a été officialisé et rendu possible par l'article 21 de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Les conditions dans lesquelles les collectivités et les établissements publics peuvent recourir à l'intérim ont été clarifiées dans une circulaire du 3 août 2010 rappelant au passage qu'ils doivent solliciter d'abord le centre de gestion avant l'appel à l'intérim, les missions de remplacement au sein des centres de gestion étant préexistantes (créées sur la base de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

Un « confort administratif »

Le premier avantage tient dans le « confort administratif. » Pour autant, il faut avoir signé une convention d'adhésion d'une durée de 3 ans, qui n'empêche pas la collectivité de faire appel à l'intérim (si le CIG ne peut honorer la demande) ou de recruter directement un agent non titulaire remplaçant.

La convention décrit les engagements réciproques des parties et fournit un modèle de demande de remplacement à faire parvenir au CIG pour entamer la recherche du candidat.

De la réactivité

Le CIG dispose d'un vivier d'agents et sait répondre aux besoins urgents de recrutement dans un délai court (intégrant la visite obligatoire chez le médecin agréé et la demande du bulletin n°2 du casier judiciaire).

Autre élément de confort, le versement des allocations d'aide au retour à l'emploi, car c'est le CIG qui gère les modalités de fin de mission. Le CIG recrute, forme et rémunère l'agent remplaçant, en tant qu'employeur, il assure le risque maladie, maternité et chômage.

Une sélection à double détente

Autre avantage, le candidat sélectionné est présenté à la collectivité avant le début de la mission. Celle-ci est libre de vérifier l'adéquation des compétences détenues par le futur remplaçant avec son besoin. Si elle juge l'écart trop important, elle peut demander à recevoir une autre candidature.

Cette situation est rare car les candidats sont sélectionnés rigoureusement avec une passation obligatoire de tests qui vérifient le niveau d'orthographe, de grammaire et de syntaxe, la maîtrise de Word et d'Excel, mais aussi par un entretien approfondi visant à vérifier l'adaptabilité et la motivation du candidat.

Une opportunité pour recruter

Profiter de la mission remplacement pour juger en situation de travail la capacité d'adaptation du remplaçant et son potentiel pour lui proposer un emploi à l'issue de la mission constitue un autre avantage non négligeable.

Ainsi, depuis la création de la mission, 140 agents remplaçants (38 en catégorie A, 19 en B et 83 en C) ont été recrutés à l'issue de leurs remplacements, parfois sur le même poste devenu vacant ou sur un autre emploi permanent de la collectivité. Certains remplaçants, lauréats de concours ont été mis en stage et d'autres recrutés directement dans un grade à accès direct.

Une tarification adaptée

Le tarif des jours de remplacement prend en compte les coûts directs et indirects de chaque étape de la procédure et finance à hauteur de 50 % les coûts des allocations versées pour la perte d'emploi par le CIG.

Cependant, ne sont facturés que les jours de présence de l'agent et le CIG s'engage à trouver un nouveau remplaçant si l'absence du premier compromet le bon déroulé de la mission. ●

A votre écoute

Michael Lemoyne, chargé de la mission remplacement, gère avec professionnalisme les demandes de remplacement souhaitées par les collectivités, cherchant à chaque fois le meilleur profil et s'informant régulièrement de la bonne tenue des missions confiées à l'agent remplaçant. La fiche d'évaluation de la mission va traduire le degré de satisfaction de la collectivité demandeuse.

Mission remplacement : la solution à vos besoins de personnel temporaire

Le CIG peut mettre à disposition des collectivités, pour un à plusieurs mois, des agents de catégories A, B ou C, recrutés par lui spécialement à cet effet, pour faire face à des besoins temporaires ou assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles : accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité, vacance temporaire d'emploi, congé maladie, congé maternité, congé parental...



• Une convention d'adhésion de 3 ans : sans vous engager, elle permettra de traiter votre demande dans les meilleurs délais.

• Une demande à remplir pour déclencher la procédure de recrutement et l'affectation d'un agent remplaçant.

• Une facture à régler mensuellement.

• Recherche de candidats.

• Suivi et évaluation de la mission.

• Entretien et évaluation des compétences.

• Recrutement et affectation de l'agent.

• Sélection et présentation des remplaçants.

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

ORGANES CONSULTATIFS – COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

☞ En l'absence de désignation par les organisations syndicales d'un ou plusieurs de leurs représentants au CHSCT, les représentants du personnel au sein de cette instance peuvent-ils être tirés au sort ?

Oui. Un décret du 11 février 2015 a complété en ce sens les dispositions du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Les membres représentants du personnel siégeant au sein du CHSCT sont, en principe, désignés par les organisations syndicales remplissant les conditions pour se présenter aux élections professionnelles, parmi les agents éligibles aux comités techniques (CT) au moment de leur désignation. L'autorité territoriale établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner ces derniers et fixe le nombre de sièges auxquels elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors des élections au CT. La procédure de désignation doit être achevée dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au CT. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans le délai susvisé, tout ou partie des représentants du personnel sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus parmi les agents remplissant les

conditions d'éligibilité. Le jour, l'heure et le lieu du tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Cette même procédure de tirage au sort doit être organisée lorsque les sièges de représentants du personnel au CHSCT n'ont pu être attribués en l'absence d'élections au comité technique, faute de liste de candidats déposée. ●

Références :

- Article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.
- Articles 32, 32-1 et 32-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2015-161 du 11 février 2015.
- Article 20 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié. n°1300290.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE - ENVOI TARDIF DES ARRÊTS DE MALADIE

☞ L'autorité territoriale peut-elle procéder à une retenue sur la rémunération d'un fonctionnaire relevant du régime spécial de sécurité sociale en cas d'envoi tardif d'un avis d'interruption de travail ?

Oui, sous certaines conditions. Aux termes de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987, le bénéfice d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement est subordonné à la transmission par le fonctionnaire à l'administration dont il relève d'un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement. Le décret du 3 octobre 2014 a modifié ces dispositions en prévoyant que l'envoi d'un certificat médical au-delà de ce délai est sanctionné par une réduction de moitié de la rémunération. Celle-ci n'intervient toutefois qu'à partir du second envoi tardif dans une période déterminée. En cas d'envoi d'un avis d'interruption de travail au-delà du délai susmentionné, l'administration informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré. Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescrip-

tion de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail. La réduction de la rémunération s'applique au traitement indiciaire brut ainsi qu'aux primes et indemnités perçues par l'agent, à l'exception de certaines primes listées par l'article 15. La réduction de la rémunération n'est toutefois pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans le délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de son incapacité à transmettre cet avis dans le délai imparti. ●

Références :

- Articles 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 126 IV de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014.
- Article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, modifié par le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.