

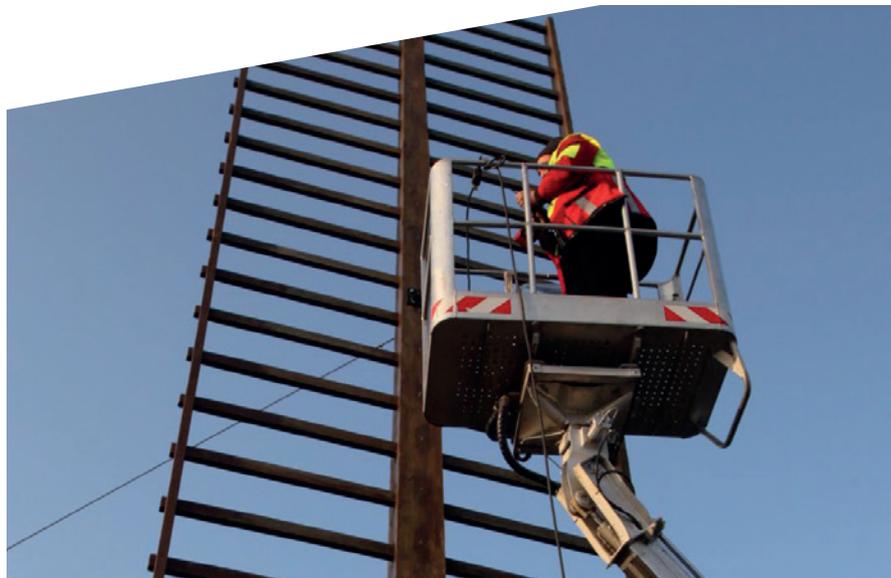


Bientôt une directrice générale au CIG

Francis Fargeot, directeur général du CIG depuis 2008, cessera prochainement son activité professionnelle. J'ai donc été amené à nommer Sylvie Husson, actuellement DGA en charge des affaires statutaires et juridiques, des organismes paritaires et des systèmes d'information, pour lui succéder. Elle assurera les fonctions de directrice générale à compter du 1^{er} décembre prochain, emploi dans lequel elle sera nommée le 1^{er} avril 2016.

Sylvie Husson, que vous connaissez certainement déjà au moins de réputation, est une experte reconnue et appréciée dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elle saura, avec ses équipes, mettre en œuvre la politique définie pour l'établissement pour la mandature 2014-2020 et vous accompagner au quotidien, à commencer par un dossier d'actualité : celui de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, dit loi NOTRe. C'est une page de l'histoire du CIG qui se tourne, dans le respect de notre volonté de continuité du service public. (voir aussi page 4)

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



NANTERRE OPTIMISE SA DÉMARCHE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Sommaire

2-3 • *Grb* / Nanterre optimise sa démarche santé et sécurité au travail

4 • *En bref* / Brèves, agenda...

5 • *Portrait* / Sylvie Vernier, « La diversité de la RH territoriale est particulièrement stimulante »

6 - 7 - 8 • *Enjeux* / Entretien professionnel : c'est aujourd'hui

9 • *Mission* / L'expertise statutaire - SVP Statut

10 • *Point de vue* / Gérer et prévenir les contentieux RH : Quel soutien trouver auprès du CIG ?

11 • *Infographie* / Accompagner dans la prévention et la gestion de situations conflictuelles en matière de RH

12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires



« Grâce à cet audit nous possédons un document exhaustif pour pouvoir appliquer au mieux les obligations réglementaires et pour améliorer notre management en termes de santé et de sécurité au travail.

”



Grh

NANTERRE OPTIMISE SA DÉMARCHE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A la suite d'un audit réalisé par le CIG l'an dernier, la ville de Nanterre va mettre en place une politique ambitieuse et pérenne de santé et sécurité au travail.

Le 8 septembre dernier, Fanny Bourgoïn, ingénieur conseil au service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG petite couronne présentait, devant la direction générale de la ville de Nanterre, les résultats de l'audit réglementaire de la politique de santé et sécurité au travail de la commune, qu'elle a effectué en 2014.

« Nous l'avions déjà présenté à la DRH lors du premier trimestre de cette année », précise Fanny Bourgoïn, par ailleurs agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) pour cette même ville de Nanterre.

Un document exhaustif

A la suite de cet audit, un certain nombre de points à améliorer ont été identifiés : meilleure transversalité, formalisation de l'existant, augmentation des compétences en prévention des risques, nécessité de traiter les risques importants en priorité.

« Grâce à cet audit nous possédons un document exhaustif pour pouvoir appliquer au mieux les obligations réglementaires et pour améliorer notre management en termes de santé et de sécurité au travail », se réjouit Stéphanie Cato, directrice des ressources humaines de la collectivité.

« Nanterre est une ville intéressante car il s'agit d'une grande collectivité et qui, jusqu'à présent, effectuait ses missions d'inspection en interne », pointe Fanny Bourgoïn.

Pour réaliser son audit, Fanny a tout d'abord rencontré la conseillère en prévention de la collectivité avec laquelle elle a passé en revue les obligations réglementaires de la ville. Puis une série d'entretiens a été menée avec une quinzaine d'acteurs clés de la collectivité (DGS, DRH, directeur de départements, médecin de prévention, assistante sociale...) avec lesquels l'ACFI a examiné les problématiques « sécurité et santé au travail » concernant leurs périmètres d'activité ou de compétences.

Réussir une démarche santé et sécurité au travail (SST)

Les 7 points essentiels

1. Définir une politique SST portée par la direction générale
2. Responsabiliser l'ensemble des niveaux hiérarchiques
3. Formaliser les objectifs et les indicateurs de contrôle
4. Communiquer sur la démarche
5. Développer les compétences internes
6. Favoriser la transversalité
7. S'entourer de compétences extérieures et mettre en place des partenariats

« Nous avons ensuite collecté et analysé les documents internes afin de vérifier s'ils étaient à jour », précise Fanny Bourgoïn, qui souligne que si la forte stabilité du personnel de la ville, depuis plusieurs années, a eu pour mérite d'installer un véritable climat de confiance dans la collectivité, elle présente comme inconvénient un déficit de traçabilité lors du départ ou de l'absence d'un agent.

L'audit recommande, par ailleurs, de construire un plan de formation pluri-annuel en matière de santé sécurité au travail (SST). Objectif : maintenir et développer les compétences idoines. « Au sein de la collectivité, les compétences en risques psychosociaux doivent être développées. Il est nécessaire de former l'ensemble des membres de la direction et du CHSCT à cette problématique et de mettre en place une démarche participative, pilotée par la direction sur la prévention du risque psychosocial », souligne Fanny Bourgoïn.

La responsabilité des encadrants

D'ores et déjà, des inspections de terrain ont été menées par des ingénieurs prévention du CIG (Arnaud Veillard et Fanny Bourgoïn), en liaison avec la responsable prévention de la collectivité.

« Cela concerne notamment les risques explosions, RPS, pénibilité », précise Fanny Bourgoïn, qui a animé fin septembre une sensibilisation à la réglementation. « Responsabilité et RPS » auprès des directeurs de service. « Les encadrants doivent connaître les risques qu'ils encourent, notamment pénaux, en cas de non respect de leurs obligations en la matière. Nous effectuerons sans doute, dans les prochains mois, d'autres actions de sensibilisations direction par direction ». ●

Un véritable management de la sécurité et de la santé au travail

Stéphanie Cato, directrice des ressources humaines de Nanterre



« Cet audit a confirmé un déficit de transversalité et de management global de notre politique de santé et de sécurité au travail. En tant que DRH, il me semble essentiel de finaliser le développement d'un véritable réseau de prévention dans l'ensemble des 20 directions de la collectivité.

L'un des enjeux réside dans la prise de conscience, au sein de la collectivité, que cet audit n'est pas seulement un rapport technique mais qu'il concerne chaque direction, chaque responsable d'équipe ou de service et in fine chaque agent.

L'audit a également démontré, que contrairement à certaines idées reçues, un certain nombre de nos activités étaient susceptibles de générer des risques professionnels (activités éducatives, de petite enfance ou d'accueil du public...).

S'il y a encore quelques années les améliorations de l'action sécurité et santé au travail s'effectuaient plutôt de manière empirique et pragmatique, cela ne doit plus être le cas aujourd'hui. Nous devons mettre en place un véritable management - efficace et pérenne - de la sécurité et de la santé au travail. »

En bref

AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

NOVEMBRE 2015

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

16 : Les réunions du service Retraite - Thème : « Le dossier de retraite dématérialisé »

17 : Emploi et gestion des ressources humaines en petite couronne : 6^e conférence annuelle. Thème : « Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? »

17 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie C

17 et 26 : Comité médical

18 : Commissions administratives paritaires (CAP) de catégories A et B

20 : Conseil de discipline de recours

23 : Conseil d'administration du CIG

23 et 30 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

25 : Rencontres de gestionnaires de personnel
Thème : Actualité statutaire

30 : Épreuves orales et facultatives du concours de conseiller socio-éducatif

DÉCEMBRE 2015

1^{er} au 4 : Épreuves orales et facultatives du concours de conseiller socio-éducatif

1^{er} : Comité technique

4 et 11 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

7, 14 et 21 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

7 au 11 : Épreuves orales du concours d'ATSEM

8 et 17 : Comité médical

8 : Rencontres de gestionnaires de personnel
Thème : Actualité statutaire

15 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie C

16 : Commissions administratives paritaires (CAP) de catégories A et B

18 : Conseil de discipline de recours



Sylvie Husson, actuellement DGA en charge des affaires statutaires et juridiques, des organismes paritaires et des systèmes d'information, assurera les fonctions de directrice générale du CIG petite couronne à compter du 1^{er} décembre 2015.

UNE DIRECTRICE GÉNÉRALE AU CIG PETITE COURONNE

Francis Fargeot, directeur général du CIG cessant prochainement son activité professionnelle, c'est Sylvie Husson, actuellement DGA en charge des affaires statutaires et juridiques, des organismes paritaires et des systèmes d'information, qui assurera les fonctions de directrice générale à compter du 1^{er} décembre prochain, emploi dans lequel elle sera nommée le 1^{er} avril 2016.

Sylvie Husson travaille au CIG depuis près de 23 ans. Elle y a occupé différents postes, a mis en œuvre les Rencontres de gestionnaires (SVP Statut), a participé à l'évolution des missions des centres de gestion, avant d'intégrer l'équipe de la direction générale en 2008.

Depuis 2012, cette administratrice territoriale a en charge deux directions : la direction de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques et la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite.

Depuis l'automne 2013, elle a également en charge la direction des systèmes d'information.

Juriste de formation, experte du statut de la FPT, Sylvie Husson a été DRH dans une commune de Seine-Saint-Denis avant d'intégrer le CIG. Sylvie Husson a indiqué que « *L'environnement territorial exige de nous surpasser, d'innover et de nous adapter sans cesse dans un contexte de réformes territoriales et d'évolutions budgétaires difficiles pour les collectivités.* »

Une interview de la nouvelle directrice générale du CIG sera publiée dans le prochain numéro de Collectivités. ●

LA GRH DANS UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE RESTREINT

La conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne se déroulera le mardi 17 novembre 2015 de 8 h 45 à 12 h 30 au CIG. Le thème : « Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? »

Faire face à un contexte de plus en plus contraint, s'adapter à la réforme de la dotation globale de fonctionnement, s'accommoder du nouveau paysage intercommunal pour mieux s'intégrer à l'élargissement des régions : ce sont là les nouveaux enjeux des employeurs territoriaux.

Au-delà de ces défis conjoncturels, les employeurs territoriaux doivent trouver le bon équilibre entre le besoin d'efficacité croissante et de performance des organisations dans un environnement de contraction des ressources financières, tout en faisant face aux besoins d'équité et de reconnaissance exprimés par les agents. Dans ce contexte, quelles modalités d'action, quels leviers de rationalisation et de gestion optimisée peuvent-ils être déployés ?

L'inscription se fait en ligne avant le 6 novembre via le lien suivant : www.cig929394.fr/conference-annuelle-2015 ●

Sylvie Vernier : « La diversité de la RH territoriale est particulièrement stimulante »

DRH de Rosny-sous-Bois depuis le début de l'année, Sylvie Vernier a bâti son expertise à travers la diversité de ses expériences.

Arrivée en février 2015 en tant que DRH de la ville de Rosny-sous-bois (93), Sylvie Vernier n'a guère eu le loisir de chômer. « Le challenge est passionnant. La direction des ressources humaines est fortement mobilisée sur la refonte organisationnelle de notre collectivité, dans un contexte budgétaire difficile auquel sont confrontées toutes les collectivités. Par ailleurs, nous devons prochainement accompagner le transfert progressif des personnels de la ville vers la métropole du Grand Paris et le territoire auquel nous sommes rattachés. »

Ces missions délicates de conduite du changement sont loin de déplaire à cette jeune femme, native de la région parisienne, qui possède déjà une solide expérience dans l'univers des ressources humaines.

Après son diplôme de Sciences Po Paris (section RH et Communication) et après un échange universitaire au Mexique consacré à l'étude de la gestion publique, Sylvie obtient le concours d'attaché.

Extrêmement formateur

Sa première expérience ? Responsable du contrôle de gestion sociale à la mairie d'Aulnay-sous-Bois (93). « J'y ai expérimenté de très nombreux outils RH et développé des tableaux de bord et de pilotage. Ce fût extrêmement formateur pour maîtriser les fondamentaux de la fonction. »

En 2008, elle est nommée DRH de la ville de Cachan (92) où elle a pour mission de réorganiser de fond en comble la fonction RH.

A travers cette première expérience de DRH, elle réalise que la gestion intégrée liée à l'évolution des systèmes d'information n'allait pas toujours de soi. « Cela met très souvent les équipes RH en tension, avec, à la clé des retards et des problèmes de sécurité juridique. A Rosny-sous-Bois, j'ai ainsi mis en place une cellule spécifique de deux agents pour gérer le lourd dossier des retraites. Il me semble pertinent de spécialiser des personnels dans certains domaines pour développer l'expérience et l'expertise nécessaires à un accompagnement de qualité. »



BIO EXPRESS

1976

Naissance en Essonne

1994

Diplômé de l'IEP de Paris

1999-2000

Master en gestion publique au Centre de recherche et d'enseignement en Economie de Mexico

2002

Responsable du contrôle de gestion sociale de la ville d'Aulnay-sous-Bois

2008

DRH de la ville de Cachan

2010

DRH adjointe du conseil général de Savoie

2013

DRH de la ville de Saint-Ouen

2015

DRH de la ville de Rosny-sous-Bois

En 2010, Sylvie effectue un double mouvement (professionnel et géographique) en rejoignant le conseil général de Savoie en tant que DRH adjointe. A l'époque l'un des grands chantiers RH de la collectivité consistait à mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. « J'ai notamment finalisé le projet de cotation des postes et son articulation avec, d'une part le nouveau système de rémunération à la performance, et d'autre part la politique d'avancement. »

Par ailleurs, à travers les transferts de personnels (ministère de l'Equipeement et de l'Education nationale), les conseils généraux découvraient la problématique du reclassement (pour les personnels de plus de 50 ans, notamment de la filière technique), que connaissaient parfaitement les communes. « J'ai pu apporter mon expertise. »

Un épisode éprouvant

En 2013, devenue maman, Sylvie rejoint la région parisienne, à la mairie de Saint-Ouen (93), ville en pleine mutation, en tant que DRH, où elle doit gérer une alternance politique et son cortège de mutations/mobilités. « Même si cela fait partie du job de DRH, c'était un épisode relativement éprouvant. »

A Rosny-sous-Bois (1 100 agents), elle sait que sa tâche de DRH et celle de l'exécutif ne seront pas simples en raison de la baisse des dotations de l'Etat qui rend nécessaire d'augmenter à la fois les impôts au cours de la mandature tout en réduisant la masse salariale et les effectifs afin de respecter les échéances budgétaires. « Nous devons être imaginatifs afin de continuer à proposer aux usagers la meilleure qualité de service public possible. »

Au fil de ses expériences, Sylvie a su apprécier la spécificité de la fonction RH dans l'univers territorial. Outre la technicité du poste, et sa dimension humaine et relationnelle, elle goûte particulièrement la diversité des métiers de la fonction publique territoriale ainsi que son large spectre. « La fonction RH, dans le secteur public, balaye un vaste champ en matière d'accompagnement des personnels, de l'intégration à la retraite, en passant aussi parfois par la maladie ou la reconversion professionnelle. »

Son avenir ? Si elle n'exclut pas d'investir une direction opérationnelle dans les prochaines années, elle se sent « très attachée » à la « territoriale » en raison du « contact privilégié avec les usagers-citoyens. » ●

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : C'EST AUJOURD'HUI !

A la fois obligation statutaire et enjeu managérial, la mise en œuvre de l'entretien professionnel constitue l'un des projets essentiels de GRH des collectivités et établissements publics en cette fin d'année 2015. Rappel des principaux points et retours d'expériences sur cet enjeu.



La mise en œuvre de l'entretien professionnel suppose une démarche partagée impliquant tous les acteurs (les agents, l'encadrement, la DRH...). Ce d'autant plus que cette procédure est nouvelle pour une majorité de collectivités et établissements publics qui n'avaient pas fait le choix de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans le cadre du décret du 29 juin 2010.

Il convient ainsi dans un délai restreint d'élaborer les supports, d'envisager les modalités de mise en place en lien avec les SIRH, d'accompagner l'ensemble des intervenants par des actions de communication et de formation.

Le CIG accompagne les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel sur plusieurs plans.

Dans le cadre de son offre de conseil en GPEEC et en développement des ressources humaines, le CIG propose un accompagnement méthodologique sur mesure, en mode projet, qui comprend un diagnostic des pratiques, méthodes, processus et outils RH, et un pilotage pragmatique pour l'appropriation du dispositif de l'entretien professionnel. Il aide ainsi à formaliser les outils : fiche de poste, formulaire de compte-rendu d'entretien professionnel, déclinaisons de critères des niveaux d'appréciation, illustrations d'indicateurs de mesure, préconisations... En support à l'intervention sont proposés un guide méthodologique « sur mesure » complété par des fiches mode d'emploi et un accompagnement des évaluateurs.

Du point de vue statutaire, depuis le 1^{er} janvier 2015*, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux repose sur un entretien professionnel annuel qui remplace désormais la notation. Le décret** du 16 décembre 2014 est venu préciser les modalités d'application de ce nouveau dispositif. Il appartient aux collectivités et établissements publics affiliés de le mettre en œuvre obligatoirement en 2016 au titre de l'évaluation liée aux activités exercées en 2015.

Un article de *Collectivités*, en avril dernier, a été consacré au nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel. Y étaient également rappelées les premières initiatives du CIG afin d'accompagner les directions des ressources humaines, notamment par la présentation détaillée, dès janvier 2015, des nouvelles dispositions dans les supports de diffusion statutaire, IAJ et BIP, et dans le cadre de réunions d'information (Stratégies-RH en février et Rencontres de gestionnaires de personnel en avril).

Réglementation : les points essentiels

Les préalables à la mise en œuvre de l'entretien professionnel sont :

- Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle (*résultats professionnels, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles, capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*) fixés après avis du comité technique,
- L'établissement de fiches de postes,
- L'élaboration d'une fiche « type » de compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

Les fonctionnaires concernés sont ceux relevant des corps, cadres d'emplois et emplois dotés d'un statut particulier.

L'autorité compétente pour conduire l'entretien est le supérieur hiérarchique direct (N+1).

L'entretien et le compte rendu doivent contenir :

- Les principaux thèmes abordés au cours de l'entretien sont fixés par le décret (résultats professionnels, objectifs à venir, manière de servir, acquis de l'expérience professionnelle, capacités d'encadrement, formation, évolution professionnelle).
- Tous les thèmes abordés dans l'entretien doivent figurer dans le compte rendu.
- Les principales étapes : voir encadré.

Le CIG accompagne les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

* Conformément à l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

** Décret n° 2014-1526.

*** Article 7 du décret du 16 décembre 2014.

**** Article 8 du décret du 16 décembre 2014.

Entretien professionnel et CAP

Dans le cadre des missions du secrétariat des organismes paritaires du CIG, les CAP ont légalement connaissance des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP)*.

Jusqu'à présent, les éléments de notation saisis dans l'application SNAPI-CAP permettaient d'assurer cette information. Compte tenu de la fin du dispositif de notation, cette saisie ne sera plus possible à compter du 1^{er} janvier 2016. Des précisions seront communiquées sur les modalités nouvelles qui seront retenues, via cette application, pour satisfaire cette obligation.

Les CAP peuvent être saisies d'une demande de révision du CREP.*** Une copie du compte rendu devra être dans ce cas transmise au CIG.

Les CREP sont pris en compte pour l'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'avancement de grade et de la promotion interne.****

Une copie des comptes rendus concernant les fonctionnaires proposés devra être adressée au CIG. S'agissant des modes de transmission des CREP, dans le cas de ces quelques procédures pour lesquelles une copie du compte rendu signé sera demandée, restent disponibles ceux mis en place dans l'application SNAPI CAP lors de l'expérimentation (SCAN ou saisie d'une fiche). Des évolutions techniques sont en cours afin d'améliorer ces transmissions, notamment en rattachant la copie scannée du CREP au dossier du fonctionnaire existant dans l'application.

Concernant l'entretien professionnel et la procédure de promotion interne 2016, il faut noter que les propositions d'ajustements des critères de choix issues de réunions de travail auxquelles ont participé, entre mars et juin 2015, des représentants du personnel et des représentants des collectivités et établissements des CAP, ont été présentées, pour avis, aux membres des CAP de catégories A et B lors de la séance du 1^{er} juillet dernier.

Ces critères de choix modifiés qui ont été adoptés par les CAP s'appliqueront aux promotions internes examinées en 2016.

Parmi les modifications introduites, le critère de choix relatif à la valeur professionnelle prend en compte désormais l'entretien professionnel applicable à compter de 2015.

L'ensemble des critères de choix étant traduit en nombre de points, les membres des CAP ont établi un document, joint au dossier de promotion interne de chaque fonctionnaire proposé, qu'il appartiendra à chaque autorité territoriale de compléter au vu de la fiche de compte rendu.

Afin d'accompagner les collectivités et établissements publics dans cette phase transitoire d'installation d'un nouveau dispositif d'évaluation de la valeur professionnelle, des rencontres de gestionnaires de personnel ont été proposées, les 8 et 9 octobre, afin de présenter l'actualité des CAP et de la promotion interne 2016 et d'aborder de façon plus détaillée les éléments évoqués ci-dessus qui seront également repris dans des circulaires CIG diffusées sur le site extranet Ressources. ●

Quel est l'existant en matière d'évaluation ?

Nous avons conduit une expérimentation depuis 2012 et nous avons élargi progressivement le périmètre des directions et des agents concernées par l'entretien, pour atteindre près de 2500 agents en 2014.

Le CREP que nous avons élaboré en 2012 est très complet et centré sur les profils de poste. Pour ce faire, nous avons travaillé en parallèle sur l'harmonisation et la mise à jour des profils de poste. Par ailleurs, dès 2012, nous avons mis en place avec le CNFPT des formations de 2 jours pour les évaluateurs et organisé de nombreuses réunions d'information pour les agents évalués. Pendant la phase d'expérimentation, nous avons bien sûr maintenu la notation obligatoire.

objectif d'équité de traitement et dans un souci de prévenir toute discrimination, conformément à notre engagement dans une démarche de Label Diversité.

Nous avons mis à jour des profils de poste pour environ 2 000 agents supplémentaires. Nous avons organisé des formations et informations pour les évaluateurs, sensibilisé près de 4 000 agents évalués, et distribué un Guide de l'EPA aux 8 000 agents départementaux.

Il faut noter également des actions spécifiques à destination des gestionnaires de collèges avec une communication interne propre, du fait de la spécificité de la relation managériale qui existe avec les agents des collèges. Enfin nous devons désormais travailler la corrélation entre l'entretien professionnel annuel et la politique d'avancement, dans la continuité du travail engagé à l'échelle du CIG, et, en concertation avec les représentants du personnel du département.

Quid de la dématérialisation de l'entretien professionnel ?

Nous conduisons une expérimentation d'un outil dématérialisé, cette année, sur environ 400 agents. Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale de dématérialisation de la fonction RH, présentée en Comité technique en octobre 2015, qui vise une simplification des accès et procédures RH pour les agents, ainsi que l'atteinte d'objectifs en matière d'éco-responsabilité de l'administration, en particulier à quelques jours de l'accueil de la COP 21 sur notre territoire. Selon les résultats de la première année d'expérimentation de l'outil, nous déciderons des modalités de déploiement pour les années suivantes.



3 QUESTIONS À :

Claire Sorrentini

directrice de la gestion du personnel/pôle personnel et relations sociales au Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

Comment votre collectivité s'est-elle préparée ?

Nous avons mis en place une démarche projet comportant plusieurs volets, en concertation avec les organisations syndicales. Nous avons d'abord ajusté le CREP, en tenant compte des éléments de bilan tiré de l'expérimentation, et en se conformant aux obligations du décret de décembre 2014. Nous avons souhaité mettre en place un format de CREP unique pour tous les agents, dans un

Les principales étapes de l'entretien professionnel

↳ LA CONVOCATION DU FONCTIONNAIRE

- Par le supérieur hiérarchique direct (N+1)
- 8 jours au moins avant l'entretien
- Avec la fiche de poste et la fiche d'entretien professionnel

↳ LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

- Avec le N+1

↳ L'ÉTABLISSEMENT DU COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN

- Par le N+1
- Avec tous les points abordés en entretien

↳ LA NOTIFICATION DU COMPTE RENDU AU FONCTIONNAIRE

- 15 jours maximum après l'entretien
- Observations éventuelles et signature du fonctionnaire

↳ LA RÉCEPTION DU CREP PAR LE N+1

↳ LE VISA DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

↳ LE VERSEMENT AU DOSSIER INDIVIDUEL ET LA COMMUNICATION AU FONCTIONNAIRE

↳ LA DEMANDE ÉVENTUELLE DE RÉVISION

- 15 jours francs à compter de la notification
- Réponse de l'autorité territoriale dans les 15 jours suivant la demande
- En cas de rejet de la demande, saisine, par le fonctionnaire, de la CAP compétente, dans le délai d'un mois suivant la réponse de l'autorité territoriale

↳ LES VOIES DE RECOURS

- Recours gracieux et/ou recours contentieux



3 QUESTIONS À :

Sophie Fouchez

directrice des ressources
humaines de la ville de
Sceaux

Quel est l'existant en matière d'évaluation ?

A Sceaux, nous avons expérimenté l'entretien professionnel dès 2010. Avant, le système était celui de la notation. Depuis de nombreuses années le système de notation « améliorée » mettait en évidence un certain nombre de critères comme les compétences acquises et à acquérir ou encore les objectifs de l'agent.

En 2010, il a semblé inévitable d'entrer dans le dispositif de l'entretien professionnel. Cela pour plusieurs raisons : pour mettre en évidence la qualité de travail de l'agent, ses progressions/évolutions, ses projets professionnels et développements personnels, mais aussi pour faire progresser les services de la Ville grâce aux objectifs de direction déclinés par service puis individuels.

Enfin, il s'agissait surtout de passer d'un système de notation subjectif basé sur l'ancienneté à un système d'évaluation objective basée sur le travail réel fourni par l'agent.

Notre formulaire d'entretien professionnel est composé de tous les thèmes inclus dans le décret sur l'expérimentation. La grille de manière de servir est composée de 25 critères d'appréciation avec 5 niveaux d'évaluation pour chacun. Le recueil des besoins de formation inclus une évaluation à froid du stagiaire puis du supérieur hiérarchique relative aux formations suivies dans le courant de l'année.

L'ensemble des critères d'évaluation de la grille de manière de servir ainsi que la réalisation d'objectifs font l'objet d'une comptabilisation de points permettant le versement d'une prime appelée la part variable.

Comment votre collectivité s'est-elle préparée ?

De façon concrète, nous avons organisé un groupe de travail composé de représentants du personnel et d'agents, de toutes catégories, de tous secteurs, afin de bénéficier des éclairages d'agents issus d'un panel le

plus large possible. Plusieurs rencontres ont été indispensables pour échanger sur des contenus, qui ont évolué au fil du temps. Certaines questions particulières ont suscité des échanges plus longs, par exemple les notions de niveau d'évaluation pour chacun des critères ou les critères eux-mêmes dont la compréhension peut s'avérer compliquée. Les objectifs représentent la thématique la plus difficile à appréhender pour les agents non habitués à ces notions. Le terme d'Objectif porte en lui-même une certaine crainte.

Ça signifie qu'une importante communication ainsi que de nombreuses formations régulières et récurrentes sont nécessaires pour entrer dans l'expérimentation.

La communication s'est présentée sous la forme de réunions structurelles diverses, à la fois d'information via les cadres mais aussi et surtout de réunions de service auprès de l'ensemble des agents, avec déplacement sur site pour exposer le projet, ses objectifs et intérêts au-delà de l'aspect réglementaire.

Les formations ont principalement porté, encore aujourd'hui, sur la notion d'objectif : comment le définir pour pouvoir en permettre sa réalisation et son évaluation future sans mettre en difficulté l'agent, puis sur le positionnement du cadre.

C'est l'accompagnement de tous, évaluateurs comme évalués, qui est essentiel.

Quid de la question de la dématérialisation ?

En 2010, le service informatique a élaboré un logiciel interne permettant d'automatiser l'outil et notamment le calcul des points pour chacun des critères valorisés. L'outil a limité le temps de gestion administrative des entretiens, chaque supérieur hiérarchique pouvant sans transfert papier, remplir l'entretien directement.

Bien entendu, l'outil informatique ne doit en aucun cas gêner l'échange en face à face car l'entretien est avant tout un temps de dialogue, qui doit être considéré comme positif pour tous, avec une réelle plus-value. C'est d'ailleurs pourquoi nous instaurons de façon informelle l'idée d'entretien de mi-parcours pour améliorer encore davantage le dialogue.

Vous accompagner de façon personnalisée dans l'application des règles statutaires.

L'EXPERTISE STATUTAIRE - SVP STATUT

VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

- Un conseil et une assistance personnalisés dans la gestion de votre personnel.
- Une aide à la résolution des dossiers complexes.
- Des réponses fiables et conformes à la réglementation, tenant compte des spécificités de votre collectivité ou établissement public, en fonction de sa strate démographique, de ses effectifs et des personnels gérés.

- La permanence téléphonique SVP Statut

Une équipe d'experts à la disposition des responsables et gestionnaires des directions des ressources humaines pour les conseiller dans la mise en oeuvre des règles statutaires applicables aux agents territoriaux, du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h, au 01 56 96 81 81.

- Les rencontres des gestionnaires du personnel

Des journées ou demi-journées d'information, organisées par les experts du service tous les 2 à 3 mois, afin de répondre aux préoccupations et besoins des gestionnaires du personnel, de développer un thème statutaire spécifique et de commenter l'actualité statutaire, tout en favorisant les échanges d'expériences entre collectivités et établissements publics de la petite couronne. Des séances de travaux pratiques ayant vocation à vous aider dans l'application des textes.

- Des rendez-vous personnalisés de travail

Des rendez-vous de travail personnalisés permettant d'examiner des situations ou dossiers complexes.

- Des réponses écrites à vos courriers.

NOTRE APPROCHE

- Etre à l'écoute des gestionnaires du personnel des collectivités et établissements affiliés pour identifier et analyser les problèmes posés.
- Rechercher les sources juridiques en lien avec les situations évoquées.
- Apporter aux responsables et gestionnaires des ressources humaines une assistance et un conseil à la prise de décisions :
 - En rappelant et en explicitant les textes applicables ;
 - En replaçant les situations évoquées dans leur contexte juridique.
- Contribuer à maintenir et développer le niveau d'expertise des collectivités et établissements publics affiliés.

NOS ENGAGEMENTS

- Favoriser une application harmonisée des règles statutaires dans l'ensemble des collectivités et établissements publics.
- Contribuer à l'unité du message statutaire par l'ensemble des services du CIG.
- Identifier et recenser, compte tenu des questions posées à SVP Statut, vos interrogations et difficultés dans la mise en oeuvre des dispositions statutaires, afin de contribuer à un rôle d'alerte et de relais auprès de la DGCL et vous apporter, en retour, les réponses et l'accompagnement attendus.



VOS AVANTAGES

- ✓ Des experts statutaires disponibles.
- ✓ Une connaissance approfondie de l'environnement territorial (statut, métiers, gestion des ressources humaines...).
- ✓ Une offre large : expertises par téléphone, sur rendez-vous, par courrier, en groupe (rencontres de gestionnaires) complétée, si besoin, par voie conventionnelle par des missions d'expertise et de gestion de situations individuelles complexes.

CONTACT

Service de l'expertise statutaire
- SVP Statut

Tél. : 01 56 96 83 46

expertisestatutaire@cig929394.fr

GÉRER ET PRÉVENIR LES CONTENTIEUX RH : QUEL SOUTIEN TROUVER AUPRÈS DU CIG ?

Les collectivités et établissements publics connaissent des situations RH individuelles et collectives complexes, susceptibles d'entraîner des conflits pouvant aboutir à la saisine du juge. Pour résoudre ces situations, le CIG met à leur disposition son expertise et son savoir-faire.



Cathy Chevallot, chef du service du conseil juridique et du contentieux.

En tant que partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne et employeur public lui-même, le CIG partage les préoccupations et les enjeux auxquels ces derniers sont confrontés dans la gestion de leurs ressources humaines. Fort de cette expérience et de son expertise reconnue dans le domaine statutaire, il est un partenaire de confiance pour assister les collectivités dans la recherche de solutions pluridisciplinaires, préventives et durables. Pour assurer un accompagnement efficace et de qualité, la mission de prévention et gestion des contentieux s'appuie sur une équipe de juristes expérimentés et spécialisés, maîtrisant en outre l'organisation et le fonctionnement des collectivités.

Intervenir à tous les stades d'une situation RH complexe

Le CIG intervient tant dans la prévention que dans la gestion des précontentieux et contentieux intéressant la gestion des ressources humaines.

Dans le cadre du volet préventif, des plans d'action ainsi que des guides de procédure adaptés aux besoins spécifiques des collectivités sont réalisés dans les domaines où leur responsabilité est susceptible d'être engagée en tant qu'employeur : santé et sécurité au travail, maladie et accident, risques psycho-sociaux, discrimination, obligations et garanties (protection fonctionnelle, droit de retrait ...), etc.

En matière de précontentieux, l'appui du CIG s'étend de la définition d'une stratégie globale à l'accompagnement des collectivités tant dans la prise de leurs décisions que dans la mise en œuvre des recommandations formulées (analyse de la situation précontentieuse, aide à la rédaction de réponses à apporter au recours gracieux, etc.).

Dans la gestion de leurs situations contentieuses, le CIG assiste les col-

lectivités dans la rédaction des écritures et le suivi de la procédure contentieuse. Il les prépare aux audiences devant les instances juridictionnelles et les aide, le cas échéant, à exécuter la décision de justice.

Proposer une approche pluridisciplinaire

L'originalité et la force de la mission de prévention et de gestion des contentieux est de proposer des solutions durables en privilégiant une approche pluridisciplinaire telle que l'exige la complexité des problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le soutien du CIG ne se limite pas à la dimension purement juridique : il met celle-ci en perspective avec les autres savoir-faire du CIG, notamment dans les domaines de la GRH, de l'emploi et de la santé au travail.

Grâce à cette approche et à son expertise, le CIG est en mesure de répondre efficacement aux préoccupations des collectivités territoriales dans la gestion de leurs situations RH à forts risques contentieux. ●

Nos atouts

- Une connaissance approfondie de l'environnement territorial (le statut, le métier, les enjeux...)
- Un regard extérieur
- Des solutions juridiques adaptées et opérationnelles

« Des solutions durables en privilégiant une approche pluridisciplinaire telle que l'exige la complexité des problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines. »



Faire appel au CIG

En concluant la convention d'adhésion à la mission de prévention et de gestion des contentieux.
cjc@cig929394.fr,
tél. : 01 56 96 87 54

Accompagner les collectivités dans la prévention et la gestion de **situations conflictuelles en matière de RH**



Le CIG peut apporter aux employeurs publics son expertise à tous les stades d'une situation RH pouvant conduire à un conflit. Il les accompagne dans la recherche de solutions adaptées et opérationnelles et dans leur prise de décisions.



SITUATION À RISQUE

Face à une situation susceptible de déboucher sur un conflit, l'employeur s'interroge sur la marche à suivre et son champ d'action :

- ✓ le CIG établit un diagnostic de la situation ;
- ✓ il définit une stratégie globale et un plan d'action pour y remédier.



PROBLÈME RH DÉJÀ IDENTIFIÉ

Confronté à une situation conflictuelle en matière de RH, l'employeur recherche une solution :

- ✓ le CIG réalise une étude juridique ;
- ✓ il formule des recommandations quant aux décisions à prendre.



MISE EN ŒUVRE D'UNE SOLUTION

Après avoir déterminé une solution, l'employeur s'interroge sur la manière de la mettre en œuvre :

- ✓ le CIG accompagne la collectivité dans la mise en œuvre de la solution ;
- ✓ il détermine les différents actes à prendre ;
- ✓ il conseille sur la procédure à suivre et les règles à respecter.



RECOURS CONTENTIEUX : UNE LIGNE DE DÉFENSE CONVAINCANTE

A la réception d'un recours contentieux, l'employeur recherche une ligne de défense convaincante :

- ✓ le CIG analyse la situation contentieuse ;
- ✓ il accompagne la collectivité dans l'élaboration des écritures ;
- ✓ il prépare aux audiences devant les instances juridictionnelles ;
- ✓ il aide à l'exécution de la décision de justice.



COLLECTIVITÉ



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

FRAIS DE DÉPLACEMENT DOMICILE-TRAVAIL

☞ Les collectivités territoriales peuvent-elles fixer librement le montant de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement souscrits par leurs agents pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail ?

Non. Les modalités de cette prise en charge sont fixées par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010. Toutes les collectivités territoriales, qu'elles soient ou non situées en région parisienne, sont tenues d'assurer une prise en charge partielle du prix des abonnements à un service de transports publics de personnes ou de location de vélos souscrits par leurs agents pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Sont concernés l'ensemble des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, quel que soit leur statut, à l'exclusion des agents bénéficiant d'un logement de fonction et ne supportant aucun frais de transport pour se rendre sur leur lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit ou d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaires ou d'indemnités représentatives de frais pour les déplacements précités. L'employeur public prend en charge la moitié du tarif des abonnements, dans la limite d'un plafond correspondant, à compter du 7 octobre 2015, date d'entrée en vigueur du décret du 2 octobre 2015 modifiant le décret du 21 juin 2010, au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité

organisatrice des transports de la région Ile-de-France, majoré de 25 %. Depuis le 1^{er} septembre 2015, un forfait Navigo « toutes zones », couvrant les actuelles zones 1 à 5, a été mis en place au tarif de 770 euros par an. A compter du 7 octobre 2015, le montant maximal du remboursement mensuel est égal à $(770 \times 1,25)/12 = 80,21$ euros. Toutefois, les prises en charge supérieures au plafond précité, que les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ont mises en place avant le 1^{er} juillet 2010, peuvent être maintenues au profit de l'ensemble de leurs agents. ●

Références :

- Article L. 3261-2 du Code du travail.
- Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Délibération n°2015/010 du 11 février 2015 du conseil du Syndicat des Transports d'Ile-de-France.

EMPLOIS FONCTIONNELS – RÉMUNÉRATION

☞ Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel peuvent-ils percevoir le traitement afférent à leur grade, lorsque celui-ci est, ou devient, supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi fonctionnel qu'ils occupent ?

Oui. Aux termes de l'article 8 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel perçoivent le traitement afférent à leur grade, lorsque celui-ci devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi fonctionnel qu'ils occupent. Jusqu'à présent, cette règle ne s'appliquait qu'aux seuls emplois fonctionnels limitativement énumérés et comportait un plafond distinct pour chaque type d'emploi fonctionnel suivant sa strate démographique. Le décret du 13 juillet 2015 modifie ces dispositions afin de permettre à tous les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel d'en bénéficier et fixe désormais, pour tous les emplois fonctionnels administratifs, un plafond unique qui correspond au traitement afférent à la hors-échelle D. Concernant les emplois techniques de direction, le décret du 9 février 1990 prévoit une règle semblable avec un plafond correspondant à

la hors-échelle C. A titre d'exemple, un attaché principal détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services d'une ville de 2 000 à 10 000 habitants, qui parvient dans son grade au 8^e échelon (IB 864), percevra le traitement afférent à cet indice, qui est supérieur à celui du 9^e et dernier échelon de l'emploi en cause (IB 821). ●

Références :

- Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, modifié par le décret n°2015-862 du 13 juillet 2015.
- Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.