



Agir avec le FIPHFP

L'été sera marqué pour le CIG par une importante actualité en matière de handicap et de maintien dans l'emploi. La convention avec le FIPHFP sera renouvelée à compter du 1^{er} juillet, pour 3 ans. Elle permettra la poursuite des nombreuses actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées en petite couronne. Une réunion co-organisée par l'ANDCDG et le FIPHFP dans nos locaux le 27 mai a permis de rappeler la vitalité du partenariat entre les centres de gestion et le FIPHFP. Le taux des 6 % est désormais dépassé dans la FPT : 6,22 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la FPT en 2015. Nous pouvons nous féliciter que le CIG s'inscrive pleinement dans cette dynamique d'emploi durable. De nouvelles actions seront développées dans le cadre de cette convention pour favoriser notamment les parcours de reconversion des agents frappés d'inaptitude à leurs fonctions en cours de carrière. Comme vous le voyez, le CIG se mobilise et reste l'interlocuteur privilégié des collectivités dans tous les domaines, et notamment les plus complexes, de la GRH.

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



GRAND-ORLY VAL-DE-BIÈVRE SEINE-AMONT EN POINTE POUR LA RÉINTÉGRATION DE SES AGENTS

Sommaire

2-3 • *Grh* / Grand-Orly Val-de-Bièvre Seine-Amont en pointe pour la réintégration de ses agents

4 • *En bref* / Brèves, agenda...

5 • *Portrait* / Myriam Khemissi, DRH de Fontenay-sous-Bois

6-7 • *Expertise* / Sites Extranet et Internet du CIG : deux sites en un !

8-9 • *Infographie* / Les grandes étapes d'un dossier soumis à la commission de réforme interdépartementale

8-9 • *En images* / Les faits marquants du CIG

10-12 • *Statut* / Questions-réponses statutaires





Grh

La démarche de réintégration des agents à la suite d'un arrêt de maladie ordinaire de longue durée, d'un congé de longue maladie, d'un accident de travail avec arrêt de plus de 2 mois, et plus généralement de tout type d'absence de longue durée, a été professionnalisée à Grand-orly Val-de-Bièvre Seine-Amont.

GRAND-ORLY VAL-DE-BIÈVRE SEINE-AMONT EN POINTE POUR LA RÉINTÉGRATION DE SES AGENTS

Le nouvel établissement public territorial a mis en place un dispositif innovant et efficace pour mieux réintégrer ses agents après une longue absence.

Nous sommes fin 2014. DRH de la communauté d'agglomération de Val de Bièvre*, Laurence Veloso constate que le nombre d'agents de la collectivité dont le dossier est présenté et validé en comité médical, est passé de 3 à 11 entre 2013 et 2015. « Le système que nous utilisons, en grande partie informel, ne fonctionnait visiblement plus », constate-t-elle.

La collectivité décide donc de réagir. Dans le cadre de sa convention annuelle avec le CIG petite couronne, Laurence Veloso sollicite alors le CIG. Laura Denoual, ingénieur conseil en prévention des risques professionnels/ACFI au sein du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG, prend en charge le dossier.

La DRH réunit alors les experts RH de la collectivité, le chargé de prévention, la psychologue du travail et l'assistante sociale afin d'élaborer un nouveau dispositif.

« Au cours de plusieurs réunions et d'échanges avec les agents déjà ré-accueillis, nous avons dressé un état des lieux de la situation. Après avoir rencontré les chefs de service concernés afin de recueillir leurs témoignages et leurs attentes, des pistes de travail ont été échauffées et testées auprès des agents, en collaboration avec les services accueillant et de leur responsables », explique la DRH.

Avec diligence

A la suite de ces concertations et de ces entretiens, plusieurs décisions sont prises. La collectivité s'engage désormais à garder davantage le contact avec les agents absents pour de longues périodes. Et de traiter « avec diligence », c'est-à-dire dans les meilleurs délais, leurs dossiers de réintégration.

« Par ailleurs, nous avons constaté qu'il était indispensable, dans le cadre de sa réintégration, de travailler en

amont avec l'agent afin de valider et de formaliser les compétences déjà acquises et transférables », souligne Laurence Veloso.

Autre nécessité : élaborer, en rapport avec le poste visé (et à l'aide d'une fiche de poste), un parcours de formation afin de développer les compétences de l'agent afin qu'il soit apte à intégrer un poste vacant, notamment dans la filière administrative. Par exemple, cela peut être une remise à niveau en français ou en mathématiques ou le suivi de formations plus longues via le CNFPT.

« Il est également possible de placer provisoirement l'agent en sur-effectif dans un service », précise la DRH. Autre mesure prise : désigner, sur la base du volontariat, un agent référent (tuteur) dans le service devant accueillir l'agent réintégré afin de faciliter l'intégration de ce dernier.

Dernière étape : fixer, en concertation avec le médecin de prévention, une date de réintégration de l'agent. « Nous fixons tout d'abord un pré-rendez-vous pour vérifier que les conditions matérielles sont bien réunies, comme la présence d'un ordinateur ou d'un bureau. Rien de pire, pour un agent, que d'arriver et de constater que rien n'est prêt ! C'est particulièrement contre-productif. »

Des bilans réguliers

Après la réintégration, un bilan est effectué par la DRH au bout d'un mois, puis 3 mois puis 6 mois. « Au fur et à mesure, nous réajustons en termes de formation

éventuellement. » Bien sûr, l'ensemble du dispositif a été présenté et validé en comité technique.

Si, pour l'instant, la DRH reconnaît que 2 réintégrations sur 3 ont bien fonctionné depuis la mise en œuvre du nouveau dispositif, elle estime que la clé du succès réside dans la nécessaire mobilisation de l'ensemble des acteurs et de leur adhésion sincère. « Il s'agit d'un travail d'orfèvre qui nécessite de considérer que chaque cas d'agent est unique. »

Selon Laura Denoual, la DRH ne peut porter seule un tel dispositif. « En la matière, les succès comme les échecs doivent être partagés. D'où la nécessité d'impliquer l'ensemble des acteurs », confirme l'ingénieur-prévention, dont l'expertise a été particulièrement précieuse en termes d'outils. « Nous avons élaboré des grilles d'évaluation et des kits d'intégration méthodologique pour les managers. Nous avons veillé dans les textes à utiliser un vocabulaire positif, comme parler d'aptitude et non d'inaptitude par exemple. Enfin, nous avons mis l'accent sur l'importance de la GPEEC afin d'anticiper l'usure professionnelle des métiers "sensibles" où les agents sont davantage concernés par l'inaptitude au poste. » ●

* dissoute depuis le 31 décembre 2015 dans l'établissement public territorial Grand-Orly Val-de-Bièvre Seine-Amont.

Rien de pire, pour un agent, que d'arriver et de constater que rien n'est prêt ! C'est particulièrement contre-productif.

« Favoriser la réussite du retour à l'emploi de l'agent »



Michel Leprêtre, président de l'établissement public territorial Grand-Orly Val-de-Bièvre Seine-Amont

Je veux dire d'abord que ce dossier, comme d'autres, était géré hier par la communauté d'agglomération, un « ex-EPCI ». Il est désormais géré officiellement par l'EPT, parce que la loi l'a décidé ainsi. Il a donc fallu trouver une organisation adaptée, pour associer chacune et chacun aux processus territoriaux, tout en laissant les projets locaux se développer. C'est cette dynamique qui se met en place et je m'en félicite.

Je souhaite souligner ensuite que nous avons voulu très vite marquer notre engagement auprès du CIG, auquel le Conseil territorial s'est affilié dès le mois de février 2016. Nous voulions ainsi marquer un engagement fort dans la poursuite des politiques publiques en matière de ressources humaines, et notre attachement aux liens unissant les collectivités aux organismes tels que le CIG et le CNPT. Et je

me félicite que la convention annuelle de l'EPT avec le CIG intègre la formalisation de tels processus.

Enfin, je souhaite pointer du doigt un enjeu très important pour les agents, pour les cadres, et pour nous, les élus : faire en sorte que le retour au travail soit attendu, bien vécu, source de nouvelles perspectives. Si le statut de la Fonction publique territoriale est un point d'appui pour engager des processus de travail avec nos partenaires, deux éléments restent déterminants : d'une part l'implication des directions dans ce travail, avec les DRH ; et d'autre part l'appui de l'entourage professionnel (les collègues, les cadres de proximité) favorisant la réussite du retour à l'emploi de l'agent. Dans ce contexte, la compréhension, l'échange, la transparence, le partage d'informations sont autant de facteurs très importants. Le bien-être au travail est un terme souvent utilisé, mais le travail bien fait (et s'en donner les moyens !) en est sûrement un élément constitutif. »

AGENDA

(sous réserve de mise à jour)

25

JUIN 2016

2, 9, 16, 23 et 28 : Comité médical interdépartemental

6, 13, 20 et 27 : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

9 au 24 : Épreuves orales et facultatives du concours d'adjoint administratif de 1^{re} classe

10, 17 et 24 : Conseil de discipline de 1^{re} instance

13 : Conseil d'administration du CIG

28 : Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie C

28 : Comité technique

28 et 30 : Rencontres de gestionnaires de personnel Thème « Actualité statutaire :

- Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Mise en œuvre de l'accord PPCR. »

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

UN NOUVEL ÉLU AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIG

Marie Chavanon, représentante du collège des établissements publics, et son suppléant, Philippe Lecomte, ayant perdu leur qualité pour siéger au conseil d'administration du CIG à la suite de la dissolution du syndicat intercommunal d'élimination des déchets au 31 mai dernier, un nouvel administrateur a pris ses fonctions le 13 juin dernier. Il s'agit de Richard Doms, vice-président de l'établissement public territorial Grand-Orly Val-de Bièvre Seine-Amont. ●

UNE RENCONTRE DESTINÉE AUX COMMUNES « ISOLÉES »

Une rencontre avec les 41 communes de la petite couronne dites « isolées », c'est-à-dire celles qui intègrent pour la première fois une intercommunalité, est programmée par et au CIG petite couronne le 21 juin. Objectifs : les accompagner sur la voie de la mutualisation, répondre à leurs interrogations en matière RH et enfin leur proposer si nécessaire un accompagnement personnalisé.

UNE NOUVELLE RENCONTRE DE LA PRÉVENTION SUR UN RISQUE PRIORITAIRE

Le CIG organise le 23 septembre prochain une rencontre de la prévention sur la thématique du travail en hauteur, en partenariat avec le Fonds national de prévention (FNP) et l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics



(OPPBT). Cette thématique fait partie des risques prioritaires définis dans l'axe stratégique 1 « Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention » du Plan Santé Travail 2016-2020 de l'État. En effet, chaque année, plus de 10 % des accidents du travail avec arrêts sont dus aux chutes de hauteur qui représentent également la 2^e cause d'accidents mortels liés au travail. Par ailleurs, dans un contexte général de baisse tendancielle des accidents depuis plus de vingt ans, et ceci quels que soient les indicateurs, on constate que les chutes de hauteur décroissent sensiblement moins vite.

Au cours de cette journée, les acteurs de la prévention et les responsables des ressources humaines et/ou services techniques auront la possibilité d'assister à des présentations thématiques (point réglementaire, retour d'expérience, approche pluridisciplinaire de la prévention) et d'un atelier afin d'échanger sur différents outils de prévention et témoignages en la matière. ●

Inscription en ligne :

www.cig929394.fr/evenement/rencontre-prevention-23092016

FIPHFP ET CENTRES DE GESTION : UN PARTENARIAT SOLIDE

La journée annuelle de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion de la fonction publique territoriale) a réuni plus de 80 personnes dans les locaux du CIG petite couronne le 27 mai dernier. Il a permis de dresser un bilan et les perspectives du partenariat avec le FIPHFP. Datant de 2008, ce partenariat est emblématique et symbolise la mission des centres de gestion, experts référents, relais gestionnaires et spécialistes de l'emploi public local pour les collectivités affiliées et non affiliées.

95 % du territoire national est couvert avec 161 conventions et avenants pour 75 M€ d'engagements. Le taux d'emploi de la FPT qui était de 3,73 % en 2005 est passé à 4,41 % en 2011 et à 6,22 % en 2015, la fonction publique territoriale employant 84 635 bénéficiaires de l'obligation d'emploi à fin 2014. Le bilan du partenariat est très positif et a permis une montée en régime et en expertise sur les questions de maintien en emploi. L'atteinte des objectifs des premières conventions est très satisfaisante, et les centres de gestion ont constitué un réseau actif de correspondants handicap avec un haut niveau d'expertise.

Les premiers résultats de l'enquête Handitorial 2015 ont également été présentés : 51 centres de gestion couvrant 55 départements ont interrogé 30 200 collectivités, avec à ce jour 8 763 répondants. La DGCL a aidé à la réalisation d'un échantillon représentatif, prenant en compte principalement les collectivités de moins de 20 agents. L'outil Handitorial sera présenté au HandiPacte en septembre 2016. ●

Myriam Khemissi, une DRH positive et passionnée

Myriam Khemissi occupe le poste de DRH à la ville de Fontenay-sous-Bois depuis 2003. Passionnée par son métier, elle insuffle son optimisme et sa créativité aux agents qu'elle encadre au quotidien.

«

Je suis satisfaite quand les projets concilient les attentes des agents et des élus», constate Myriam Khemissi, DRH à la ville de Fontenay-sous-Bois depuis 13 ans. En lien avec tous les services de la ville et de ses 1 443 agents, Myriam Khemissi est motivée par l'envie de proposer des projets utiles. Au quotidien, elle conseille, accompagne et anticipe les évolutions qui concernent la collectivité. En phase avec les tendances actuelles, elle veille à anticiper et à mobiliser les ressources de manière intelligente, sur la dématérialisation, la qualité de vie ou la prévention des risques.

Une grande satisfaction

Très attentive aux conditions de travail, elle se félicite des progrès accomplis dans ce domaine, notamment avec la création des postes relais, qui permettent la réintégration d'agents éloignés de l'emploi pour cause de maladie ou handicap. « Ce projet est une grande satisfaction car il a été mené avec l'apport de tous les services. Le reclassement médical permet à l'agent d'être intégré sur un poste à part entière. » Plus récemment, elle a collaboré à l'élaboration d'une charte et d'un protocole sur les accueils difficiles « ce projet répond à un vrai besoin des agents suite à des agressions et qui exerçaient jusqu'alors dans un climat anxiogène. »

Des projets, Myriam Khemissi n'en manque pas. Les sujets phares du moment tendent à l'amélioration du présentisme et à l'élaboration du document unique intégrant les risques psychosociaux. Pour les concrétiser, la DRH compte sur l'investissement des agents



BIO EXPRESS

1959

Naissance à Drancy (93)

1990

Directrice des services à la population de Garges-lès-Gonesse

1992

Responsable paie carrière de Garges-lès-Gonesse

1994

DRH de Garges-lès-Gonesse

1998

Réussite au concours d'attaché

1998-2003

DRH de Romainville

Depuis 2003

DRH de Fontenay-sous-Bois

et le développement de la communication. « Nous souhaitons favoriser les échanges directs en organisant davantage de réunions d'information. Chaque agent doit trouver sa place, quel que soit son domaine d'activité. Pour cela nous devons aller à leur rencontre et tenir compte des attentes de la nouvelle génération. »

Le manager joue également un rôle primordial dans la réussite des projets RH. Très attachée à la qualité du management, Myriam Khemissi envisage de se former au coaching pour accompagner les encadrants différemment « beaucoup d'entre eux ont été formés et ont évolué dans leur domaine d'expertise, c'est leur point fort. En revanche, il y a de vraies lacunes sur la mobilisation des équipes, c'est pourquoi je souhaite m'y consacrer, principalement sur la formation aux bonnes postures. »

Exigeante, à l'écoute et dans une démarche collective

Impossible pour elle de se défaire du poste de DRH, elle reconnaît volontiers que son poste ne connaît pas la routine et qu'il se renouvelle constamment. Elle n'a donc jamais envisagé de changer de métier. Sa grande rigueur, Myriam Khemissi la tient de sa formation dans le domaine juridique, « on dit aussi de moi que je suis exigeante, à l'écoute et dans une vraie démarche collective. » Entrée comme directrice des services à la population, elle est devenue responsable paie carrière, puis directrice des ressources humaines. Un parcours qui lui confère une réelle pratique opérationnelle, utile dans le management des 33 agents de sa Direction, « le rôle de gestionnaire est important mais on ne peut pas se limiter à ça. Il faut faire preuve d'écoute et d'esprit d'équipe pour fédérer les services. » Consciente des difficultés mais optimiste dans l'âme, elle prend son rôle de manager à cœur. « Les restrictions budgétaires touchent directement les ressources humaines, il faut faire plus avec des moyens contraints ou en diminution. Je dis souvent à mes collaborateurs que cela n'est pas une fatalité mais l'opportunité de réfléchir tous ensemble à nos pratiques. »

SITES EXTRANET ET INTRANET : DEUX SITES

Un refonte et une fusion des sites Extranet Ressources et Internet www.cig929394.fr est en cours. Présentation en images...

Un projet de refonte et de fusion des sites Extranet Ressources et Internet www.cig929394.fr avance de manière très concrète.

Objectifs : améliorer la cohérence, la lisibilité et la richesse des contenus; bénéficier d'une ergonomie optimisée.

Plutôt que d'opter pour un "Big Bang", un nouveau site remplaçant les deux sites du jour au lendemain, une transition tout en douceur a été retenue.

Dans un premier temps, les contenus existants sur le site Internet ont été réorganisés et enrichis. Un nouveau menu a été mis en place le 12 mai dernier.

Dans un deuxième temps, dans le courant du mois de juin, les contenus du site Extranet vont migrés sur le site Internet. Ils ne resteront cependant accessibles qu'après une connexion exigeant un login et un mot de passe.

De nouvelles fonctionnalités apparaîtront progressivement : agenda général et thématique, fil d'actualités...

Dernière étape, d'ici quelques mois, le site Extranet Ressources aura disparu et le site Internet aura définitivement changé de look (cf. visuels ci-contre).

La maquette à venir

Une frise visuelle

Une frise visuelle composée de photos et de visuels fera la promotion en images des événements, des missions, des prestations et des produits du CIG.

Des accès directs

Des accès directs renverront à une application, un site ou une sous-rubrique en un simple clic.

Un fil d'actualités

Un fil d'actualités sous forme de brèves présente les dernières informations relatives à l'activité du CIG.

Un agenda général

Les dates des événements organisés par le CIG en un coup d'oeil.

CIG PETITE COURONNE
Vous accompagner dans la gestion de vos ressources humaines

Se connecter | GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE | PUBLICATIONS | LE CIG PETITE COURONNE

Accès directs

- BIP**
Augmenter l'attractivité de votre territoire, améliorer l'attractivité de votre territoire, améliorer l'attractivité de votre territoire.
- Espace candidats Concours - examens**
Augmenter l'attractivité de votre territoire, améliorer l'attractivité de votre territoire, améliorer l'attractivité de votre territoire.
- RDV emploi public**
Offres d'emploi public

Fil d'actualités
Suivez l'actualité du CIG petite couronne au fil du temps...

- CARREFOUR DE L'EMPLOI**
Le CIG vous présente le Carrefour de l'Emploi le 24 septembre 2015 prochain.
- Le nouveau baromètre des offres d'emploi pour le 1^{er} semestre 2015**
- Bilan 2014**
Le CIG petite couronne présente le bilan en chiffres de l'année 2014. Le CIG petite couronne présente le bilan en chiffres de l'année 2014.

Agenda
Retrouvez tous les événements du CIG petite couronne...

- 10 février** Journée d'information (SNAPI PI)
Trente dix heures, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif.
- 24 mars** Pass petite couronne
Dix heures, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif.
- 16 mars** JSST - le manager territorial
Cela nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif.
- 1^{er} avril** Transfert des secrétaires
Zéro nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif, nous le cursus facultatif.

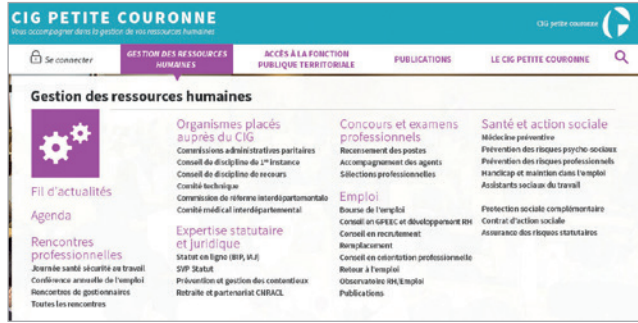
Abonnez-vous à notre Newsletter
Toutes l'actualité du CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Île-de-France
ACCUEIL | FAQ | PRESSE | LE CIG RECRUTE
Mentions légales | Plan du site | CIG petite couronne 2015

EN UN !

4 rubriques principales

Gestion des ressources humaines
La rubrique Gestion des ressources humaines est plus particulièrement destinée aux collectivités territoriales et aux établissements affiliés au CIG.



Accès à la fonction publique territoriale
La rubrique Accès à la fonction publique territoriale s'adresse aux candidats des concours et examens professionnels, aux personnes en recherche d'emploi ou de mobilité.

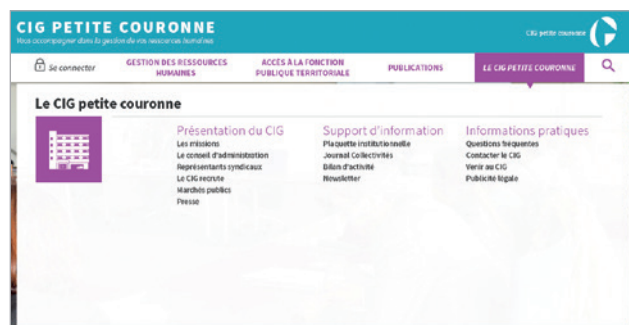


Dans un deuxième temps, les contenus du site Extranet vont migrés sur le site Internet. Ils ne resteront cependant accessibles qu'après une connexion exigeant un login et un mot de passe.



Publications
La rubrique Publications vise tous les publics. Elle contient en accès libre ou restreint l'ensemble des publications du CIG petite couronne.

Le CIG petite couronne
La rubrique le CIG petite couronne présente l'établissement à tous les publics.



Infographie

Depuis avril 2005, le CIG assure le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale (CRI) pour l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne.

Médecins agréés, représentants des collectivités et représentants des personnels sont mobilisés, avec le secrétariat de la CRI, pour permettre le traitement des dossiers qui lui sont confiés.

Chargé de la préparation des séances, le secrétariat de la CRI est en relation directe avec les gestionnaires des ressources humaines des employeurs publics. Outre l'instruction des dossiers, le secrétariat de la CRI organise les réunions de la CRI et informe l'agent concerné et son médecin de prévention.



Le médecin peut :

- obtenir communication du dossier ;
- présenter ses observations écrites ;
- assister à titre consultatif à la séance.



MÉDECIN DE PRÉVENTION (15 jours avant la séance)



AGENT (15 jours avant la séance)

L'agent peut :

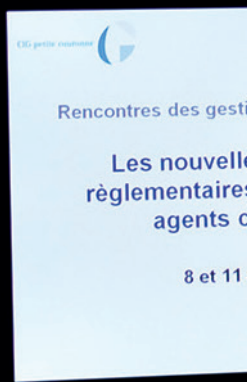
- prendre connaissance du dossier ;
- présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux ;
- se faire entendre par la CRI et y être assisté(e) par un conseiller ou médecin de son choix

Convocation des membres (15 jours avant la séance)

En images



●●● « Les nouvelles dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels », tel était le thème des Rencontres de gestionnaires organisées par le CIG les 8 et 11 avril dernier.



Commission de réforme interdépartementale*



COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

La CRI est une instance tripartite et consultative composée de :

- 2 médecins généralistes ;
- 2 représentants de l'employeur (élus) ;
- 2 représentants du personnel de la catégorie concernée (A, B ou C)

Les membres de la CRI comme le secrétariat sont soumis aux obligations de secret et de discrétion professionnels.

La CRI rend un **avis consultatif** sous forme de procès-verbal



SECRÉTARIAT DE LA CRI

Le secrétariat de la CRI peut transmettre une **copie du PV** à l'agent.



AGENT

Transmission **du PV** à la collectivité.



COLLECTIVITÉ



Si l'autorité territoriale prend une décision qui diffère de l'avis émis par la CRI, **elle doit en informer le secrétariat.**

EN SAVOIR +
Contact

CAROLINE GAMBART,
chef du service CRI

Tél. : 01 56 96 82 90

c.gambart@cig929394.fr



●●● Le 18 mai dernier, une délégation sénégalaise du ministère de la gouvernance locale et de l'aménagement du territoire était au CIG petite couronne.

Dans le cadre de la mise en place d'une fonction publique territoriale au Sénégal, cette mission est notamment organisée autour de la présentation des différents dispositifs et structures français qui portent sur la formation et la gestion des agents de collectivités territoriales.

Cette délégation ministérielle a souhaité, après avoir rencontré la DGCL et le CNFPT, échanger sur les missions assurées par le CIG en matière de ressources humaines.



Deux faits marquants du CIG en images...

onnaire du personnel
es dispositions
s applicables aux
contractuels

avril 2016

Les réponses à des questions statutaires souvent posées aux services CIG petite couronne concernant la Métropole du Grand Paris et les publics territoriaux.

CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) - TRANSFERT DES PERSONNELS DES COMMUNES AUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX (EPT)

☞ Les modalités de transfert des personnels des communes vers les nouveaux EPT sont-elles identiques selon que les agents exercent en totalité ou pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré ?

NON. Si les services ou parties de services des communes qui participent à l'exercice des compétences de la Métropole du Grand Paris ou des EPT sont transférés selon les modalités de droit commun applicables en matière de transfert de compétences d'une commune vers un établissement public de coopération intercommunale, les modalités de transfert des personnels diffèrent selon que les fonctionnaires et les agents contractuels remplissent en totalité ou pour partie seulement leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré. Ceux qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés dans l'EPT dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Une fiche d'impact décrivant les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des agents concernés est établie et annexée à la décision conjointe

de la commune et de l'EPT précisant les modalités de transfert. La décision et ses annexes (tels que les accords conclus préalablement) sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents. S'agissant des fonctionnaires et agents contractuels remplissant pour partie seulement leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré, le transfert leur est proposé. En cas de refus, ces agents sont de plein droit mis à disposition, à titre individuel, du président de l'EPT, sans limitation de durée et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré. Une convention entre la commune et l'établissement public règle les modalités de cette mise à disposition. ●

Références :

- Article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), par renvoi figurant à l'article L. 5219-10 du même code.

CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) – GARANTIES INDIVIDUELLES APPLICABLES AUX AGENTS TRANSFÉRÉS

☞ Les agents transférés aux établissements publics territoriaux (EPT) conservent-ils, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ?

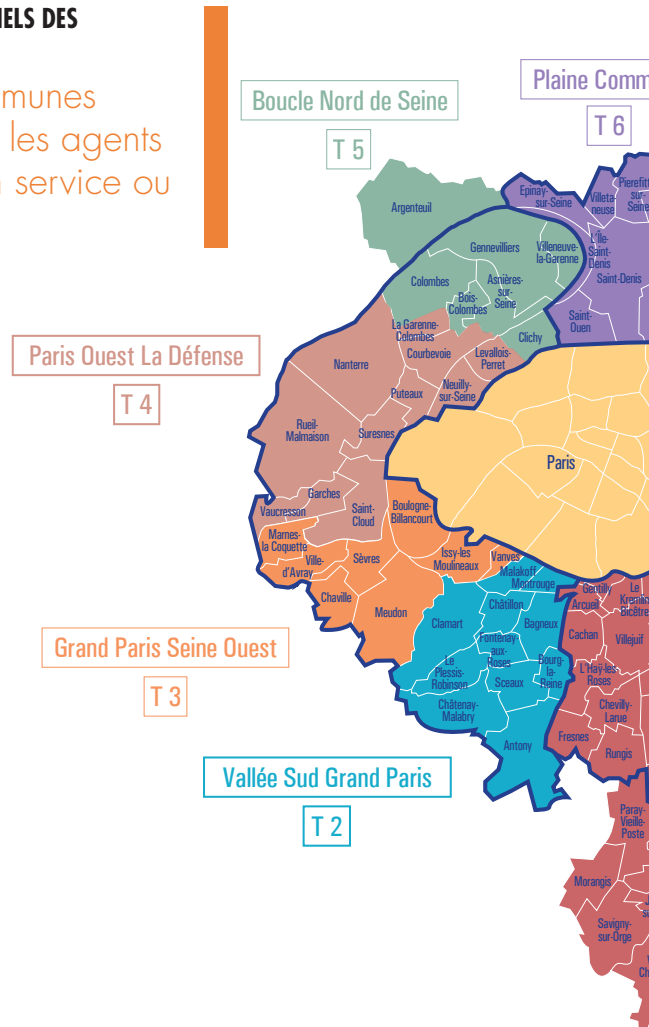
OUI. Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année, treizième mois...). Ils peuvent ainsi opter entre le maintien du bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités perçues de leur ancien employeur en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ou l'adoption du régime indemnitaire mis en place par l'EPT. L'option pour le régime indemnitaire antérieur ne signifie toutefois pas nécessairement le

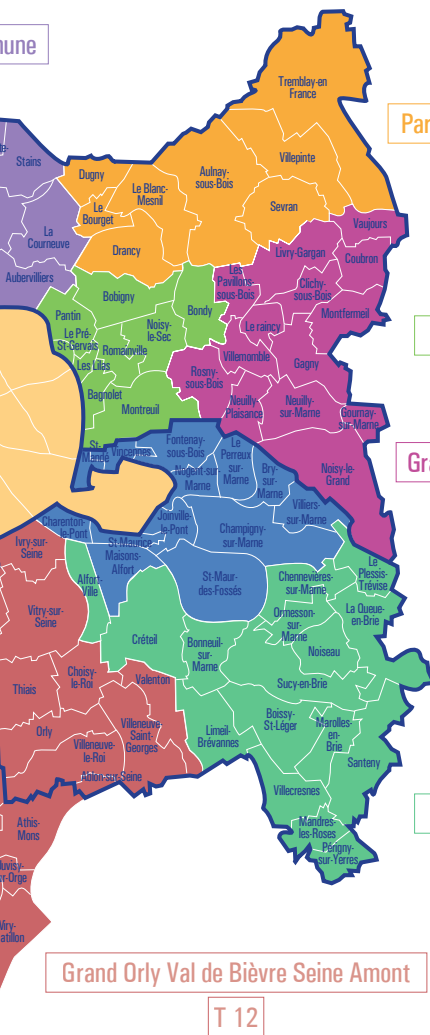
versement d'un montant indemnitaire identique à celui perçu par l'agent préalablement au transfert. En effet, seul l'octroi des primes et indemnités dans les conditions définies par la(es) délibération(s) les ayant instituées est garanti aux agents transférés. La modulation à titre individuel par le nouvel employeur de ces primes et indemnités au regard des critères d'attribution antérieurs reste néanmoins possible. La NBI qui ne constitue pas un élément du régime indemnitaire ne peut être perçue qu'en cas de transfert sur des fonctions y ouvrant droit dans les conditions de droit commun. ●

Références :

- Article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, par renvoi figurant à l'article L. 5219-10 du même code.

- Articles 88 et 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.





CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) – AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

☞ Les agents contractuels de droit public exerçant leurs missions au sein d'un service transféré à un établissement public territorial (EPT) conservent-ils le bénéfice des stipulations de leur contrat ?

OUI. L'article L. 5219-10 III du CGCT prévoit que les agents contractuels de droit public transférés conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les agents ayant bénéficié d'un contrat à durée indéterminée (C.D.I.) avant leur transfert en conservent donc le bénéfice nonobstant leur changement d'employeur. Les agents en contrat à durée déterminée, à cette date, sont transférés dans les conditions de leur contrat en cours et pour le temps restant à courir. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de droit public d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale sont assimilés à des services accomplis dans la métropole ou dans l'EPT. S'agissant du renouvellement du contrat, seul le nouvel employeur est compétent, à partir

du transfert, pour y procéder, dans les conditions de droit commun. Ainsi, par exemple, si le renouvellement d'un contrat intervient, à son terme, en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, pour un agent qui comptabilise six années de services publics effectifs, sur le fondement des articles 3 à 3-3, accomplis dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et assimilés suite au transfert à des services effectués auprès du nouvel établissement, il s'effectuera sous la forme d'un CDI. ●

Références :

- Articles L. 5211-4-1 et L. 5219-10 III du CGCT.
- Articles 3 à 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) – PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

☞ Les agents transférés auprès d'un établissement public territorial (EPT) conservent-ils les garanties dont ils bénéficiaient en matière de protection sociale complémentaire ?

OUI. Conformément à l'article L. 5111-7, I bis du CGCT, les agents transférés conservent leurs avantages en matière de protection sociale complémentaire dans tous les cas où ils changent d'employeur par l'effet d'une réorganisation liée à la coopération locale. Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui avaient été conclus par ce dernier. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent, en effet, s'accorder pour mettre un

terme à la convention et, le cas échéant, au contrat de protection, avant l'échéance prévue, afin d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. Les agents recevant une aide au titre d'un contrat ou règlement « labellisé » conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables. ●

Références :

- Article L. 5111-7, I bis du CGCT.
- Article 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Suite de la rubrique page suivante >>>

CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) – EMPLOIS FONCTIONNELS DES EPT

☞ Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel au sein des EPCI à fiscalité propre transférés, au 1^{er} janvier 2016, auprès d'un établissement public territorial (EPT) bénéficient-ils d'un dispositif de maintien transitoire dans leur emploi ?

OUI. Ce dispositif est prévu par l'article L. 5219-10 IV du CGCT. Le directeur général des services (DGS) de l'ancien EPCI regroupant, sur le périmètre de l'EPT, le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans cette fonction, au sein du nouvel établissement, jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPT. Les autres DGS, les directeurs généraux adjoints des services (DGAS) et directeurs généraux des services techniques (DGST) de l'ensemble des anciens EPCI relevant du périmètre sont maintenus en qualité de DGAS de l'EPT au plus tard jusqu'à cette même date. Ce dispositif prend nécessairement fin au plus tard le 30 juin 2016. A la date de la délibération de l'EPT créant les emplois fonctionnels, les fonctionnaires détachés en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 qui ne seraient pas ou ne pourraient pas être nommés (en raison notamment des conditions de seuils démographiques) dans un nouvel emploi de direction de l'EPT, se voient appliquer les modalités habituelles de cessation de fonctions prévues par l'article 53 (hormis la disposition selon laquelle la fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit la nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale) :

- entretien avec l'autorité territoriale informant l'agent de la décharge de fonctions,
- information du Conseil de territoire, du CNFPT et du CIG Petite Couronne,
- décharge effective à compter du premier jour du troisième mois suivant l'information du Conseil de territoire,
- exercice du droit d'option par l'agent en l'absence d'emploi vacant correspondant à son grade (reclassement/congé spécial/licenciement). Pour les emplois fonctionnels recrutés directement en application de l'article 47, la fin de fonctions est effective à la date de la délibération de l'EPT créant les emplois fonctionnels. Les agents peuvent prétendre à une indemnité de licenciement dans les conditions de droit commun fixées par le décret n°88-145 du 15 février 1988. ●

Références :

- Article L. 5219-10. IV du CGCT
- Articles 47 et 53 de la 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 contractuels de la fonction publique territoriale.

CRÉATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) – DÉCISIONS À PRENDRE EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PAR LES NOUVEAUX EPT

☞ Les EPT doivent-ils organiser de nouvelles élections professionnelles et délibérer à nouveau sur le régime indemnitaire et sur l'organisation du temps de travail ?

OUI. Les EPT, en tant que nouveaux employeurs territoriaux, ont à adopter un certain nombre d'actes relatifs à la gestion de leur personnel, portant notamment, dans un premier temps, sur la création des emplois, le tableau des emplois et l'organigramme des services. Les recrutements dans les emplois fonctionnels pourront alors être effectués, après déclaration des vacances d'emplois correspondantes et avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente, préalablement aux décisions de nomination par voie de détachement. Des délibérations relatives au régime indemnitaire, à la durée et à l'organisation du temps de travail, à la politique de formation et d'action sociale devront également être prises. S'agissant des instances consultatives, dès lors que l'EPT est affilié à titre obligatoire au CIG petite couronne ou employant au moins 350 fon-

ctionnaires, dans le cas de l'affiliation volontaire, les CAP compétentes sont celles placées auprès du CIG.

Pour le comité technique, dès lors que l'établissement emploie au moins 50 agents, des élections des représentants du personnel doivent être organisées pour permettre la mise en place de cette instance et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

En revanche, pour les trois EPT (Est Ensemble, GPSO et Plaine Commune) dont le périmètre et les effectifs sont identiques à ceux des anciens EPCI à fiscalité propre, de nouvelles élections professionnelles et l'installation de nouvelles instances consultatives de même que des délibérations nouvelles sur le régime indemnitaire et sur l'organisation du temps de travail n'apparaissent pas nécessaires. ●