



## Maintenir le cap

Le 7 juillet 2014, les élus du conseil d'administration m'ont réélu président du CIG petite couronne. Je suis particulièrement fier de présider pour un 3<sup>e</sup> mandat à la destinée de cet établissement spécialisé dans la gestion des ressources humaines. Nous – élus, direction générale, cadres et agents de l'établissement – avons su le faire évoluer au fil du temps pour qu'il réponde à l'évolution des attentes et des besoins des collectivités et des établissements publics de la petite couronne. Pour la mandature 2014-2020, nous allons maintenir le cap pour relever les défis à venir, à commencer par celui ayant trait aux élections professionnelles et à celui portant sur la création de la Métropole du Grand Paris.

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



## MONTREUIL, DES MISSIONS TREMPLINS POUR MAINTENIR DES AGENTS DANS L'EMPLOI

### Sommaire

- 2-3 : *Grh* / Montreuil, des missions tremplins pour maintenir des agents dans l'emploi
- 4 : *En bref* / Brèves, agenda...
- 5-6 : *Expertise* / Elections professionnelles : qui fait quoi ? - Un dispositif complet de communication
- 7 : *Mission* / Conseil en gpeec et en développement des ressources humaines : anticiper les parcours professionnels.
- 8 : *Enjeux* / Rencontre avec la mission de préfiguration de la Métropole du grand paris
- 9 : *En images* / Des faits marquants...
- 10 : *Rencontre* / Marie-Hélène Amiable, Maire de Bagneux
- 11 : *Infographie* / La promotion interne
- 12 : *Statut* / Questions-réponses statutaires



Grh

## MONTREUIL, DES MISSIONS TREMPLINS POUR MAINTENIR DES AGENTS DANS L'EMPLOI

**Depuis 2013, le service environnement santé au travail de la mairie de Montreuil a mis en place un dispositif innovant en matière de maintien dans l'emploi.**

*L'objectif des missions tremplins est de permettre à l'agent de rebondir et de pouvoir, à l'issue de la mission, postuler à des postes pérennes.*

”

**A**rrivé à la mairie de Montreuil en janvier 2013 à la tête du service « Environnement Santé au Travail » (11 agents\*) au sein de la DRH (60 agents), Nicolas Fraix, sous le pilotage de Francine Levannier, DRH, s'est tout de suite attelé, entre autres, au dossier délicat du maintien dans l'emploi des agents.

« A l'instar d'autres communes de la région parisienne, Montreuil, ville populaire de 100 000 habitants qui emploie jusqu'à 3 000 agents, enregistre une augmentation croissante de personnels en inaptitude, c'est-à-dire déclarés comme tels par le comité médical. Il convient de les maintenir dans l'emploi pour des raisons sociales mais aussi financières », explique cet ancien consultant de l'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail), psychologue du travail de formation et ergonomiste.

Ces personnels, de catégorie C pour la plupart, qui émanent en grande majorité de la filière technique sont le plus souvent atteints de maladies professionnelles (ex : TMS) et ont déjà connu des arrêts de travail durant leur carrière professionnelle. « Ils

sont usés physiquement et très souvent psychologiquement. »

Afin de réinstaller durablement ces agents dans l'emploi, le service « Environnement Santé au Travail », en pluridisciplinarité avec le service formation/recrutement, a donc élaboré un dispositif et mis en place des outils dès 2013.

### **Une commission interdisciplinaire**

Première étape : l'étude personnalisée de la situation des agents lors d'une commission mensuelle interdisciplinaire, composée de la DRH, du responsable du service Environnement social du travail, des chargés de recrutement, d'une chargée de formation, du médecin de prévention, de l'assistante sociale, et de l'unité de gestion des accidents et maladies.

Pour construire le dispositif, des groupes de travail, composés de chefs de service, de représentants du personnel et de membres du CHS (Comité Hygiène et Sécurité) se sont donc réunis. « Nous avons décidé de mettre en place des missions découvertes

et des missions tremplin au sein des services de la collectivité. »

Concrètement, les agents déclarés inaptes sont invités à occuper un poste non permanent afin de reprendre confiance en eux, d'acquérir de nouvelles compétences. Avant d'occuper ces postes, de nature administrative dans la grande majorité des cas, la DRH propose à ces agents une formation de remise à niveau (français, culture générale, culture administrative, bureautique, sensibilisation aux métiers de l'accueil...) afin que ces derniers se sentent en confiance.

« En termes budgétaires, ces missions tremplins sont rattachées à la DRH. Elles durent 6 mois en moyenne, renouvelables une fois. Nous sommes en relation permanente avec le service concerné afin de suivre de près les premiers pas de l'agent dans sa nouvelle activité professionnelle. »

## Permettre de rebondir

Pour la DRH de Montreuil, « l'objectif des missions tremplins ne consiste pas à renforcer le service stricto sensu, même si l'apport de l'agent peut ne pas être négligeable, mais bel et bien de donner la possibilité à ce dernier de rebondir et de pouvoir, à l'issue de la mission, postuler à des postes pérennes. »

Pour trouver des services susceptibles d'accueillir des agents en maintien dans l'emploi, la DRH a mis en place une démarche de communication. « Certains services sont pro-actifs et nous proposent spontanément des postes. Certains ne sont pas en mesure de la faire car ils manquent de place. »

Ces agents sont intégrés aussi bien dans des services en contact direct avec les usagers de la mairie (centre communal d'action sociale, affaires générales) que dans des services internes (direction des ressources humaines...).

Pour chacun des agents concernés, un courrier, une fiche de poste et un tableau de suivi sont créés. « Des référents sont identifiés dans les services afin de les accompagner dans leur intégration. Ils ont besoin de voir qu'ils sont suivis et soutenus par leur employeur. Pour ces missions tremplin, que nous cherchons à pérenniser, nous ne nous inscrivons pas dans une logique de chiffres, mais dans une démarche d'expérimentation. Une soixantaine d'agents sont actuellement suivis au sein du dispositif. »

Parallèlement à ces actions de maintien dans l'emploi, la mairie de Montreuil a entrepris d'agir, en amont, afin de réduire la pénibilité de certains postes de travail et ainsi allonger la durée de maintien dans l'emploi. En 2013, le secteur de la petite enfance a ainsi été choisi en tant que secteur pilote.

## Prévenir les risques psychosociaux

« Pour les nouvelles crèches récemment construites, nous avons cherché à intégrer des critères d'ergonomie dans la conception du bâtiment et de l'organisation. » Par ailleurs, la DRH de la ville de Montreuil est en train de développer un dispositif de prévention des risques psychosociaux qui sera consolidé en 2015 (diagnostic, plan d'action, projet d'accord cadre).

« En 2011, le médecin du travail avait déjà réalisé un état des lieux. En 2012, l'ensemble de l'encadrement a été sensibilisé à cette problématique stratégique et en 2013, nous avons commencé à bâtir un socle de méthode pour ce dispositif. Nous sommes donc dans la dernière ligne droite. » ●

\* Composition du service : 1 chef de service, 2 agents préventeurs, une assistante sociale, 2 médecins, une assistante médicale, 3 gestionnaires, 2 agents en charge du suivi des aménagements des services administratifs, 1 secrétaire.



Les agents déclarés inaptes sont invités à occuper un poste non permanent afin de reprendre confiance en eux, d'acquérir de nouvelles compétences. Avant d'occuper ces postes, de nature administrative dans la grande majorité des cas, la DRH propose à ces agents une formation de remise à niveau (français, culture générale, culture administrative, bureautique, sensibilisation aux métiers de l'accueil...).

## Un enjeu central de la politique RH

**Frédéric Molossi**, adjoint au maire, délégué au personnel



« Au-delà de l'aspect réglementaire, la question du maintien dans l'emploi des agents déclarés inaptes à leur travail est, pour moi, un enjeu central de la Politique Ressources Humaines de la collectivité. L'augmentation du nombre de situations d'inaptitude a conduit les élus et l'administration à prendre le problème à bras le corps afin de franchir une nouvelle étape dans le traitement et la prévention de ces situations. Le travail qui a été engagé en 2013 nous a permis d'élaborer les principes et les modalités d'une approche transparente, centrée sur l'écoute et l'accompagnement de proximité des agents et des services. C'est un travail pluridisciplinaire, mené en partenariat avec les instances représentatives du personnel. L'implication de l'élu délégué au personnel au sein du dispositif me permet de porter les enjeux du maintien dans l'emploi au plus haut niveau, sans les

déconnecter des autres volets de la Politique Ressources Humaines. Cela me permet également d'être au courant des situations. L'année 2014 représente pour nous l'année de l'expérimentation de ce dispositif, tout en sachant bien que l'évolution des représentations et des pratiques se fera dans la durée. »

## AGENDA

(sous réserve de mise à jour)



### OCTOBRE 2014

**1<sup>er</sup>** : Épreuves orales du concours de technicien et du concours de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

**2, 14 et 23** : Comité médical

**9, 13, 20 et 27** : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

**6, 7, et 8** : Épreuves orales du concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe

**7** : Comité technique

**14** : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

**15** : CAP catégories A et B

**15** : Épreuves écrites du concours d'ATSEM de 1<sup>re</sup> classe

**15, 23 et 30** : Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance

**16** : Rencontre avec les élus de la petite couronne

**17** : Conseil de discipline de recours

### NOVEMBRE 2014

**3, 17 et 24** : Commission de réforme interdépartementale (CRI)

**4, 18 et 27** : Comité médical

**7 et 20** : Conseil de discipline de 1<sup>re</sup> instance

**12, 13 et 14** : Épreuves orales du concours de bibliothécaire

**19** : Épreuves écrites du concours d'attaché

**25** : Commission administrative paritaire (CAP) catégorie C

**26** : CAP catégories A et B

**28** : Conseil de discipline de recours

## LE STATUT EN BREF : UN LIVRE TRÈS ACCESSIBLE ET PRATIQUE !

Qui sont les employeurs de la fonction publique territoriale ? Quels sont les différents types de concours ? Qu'est-ce que la formation d'intégration ? Qu'est-ce que la promotion interne ? Quels sont les éléments facultatifs de la rémunération ? Qu'est-ce que le détachement ? Dans quelles conditions générales peut-on recruter des agents non titulaires dans la FPT ?

Le 15 octobre 2014, les agents de la fonction publique territoriale ou toutes les personnes qui aspirent à y œuvrer trouveront les réponses à ces questions et à bien d'autres dans un livre de poche : « Fonction publique territoriale, le statut en bref ». Edité par la Documentation française, cet ouvrage, conçu et rédigé par des experts du CIG, contient les réponses essentielles pour une bonne compréhension de la fonction publique territoriale. Ses 10 chapitres – présentation de la fonction publique territoriale, l'accès à la fonction publique territoriale, la carrière dans la fonction publique territoriale, la rémunération, le droit à la formation professionnelle, les obligations et les garanties, le temps de travail et les congés, la mobilité des fonctionnaires territoriaux, la fin des fonctions, les agents publics non titulaires – sont formulés sous forme de questions-réponses. Des encadrés permettent d'approfondir certains sujets. L'ensemble est complété par des annexes et des liens utiles. ●

☞ « Fonction publique territoriale, le statut en bref », éditions La Documentation française, septembre 2014, 9 euros (parution le 15 octobre 2014).



## OUVERTURE DES INSCRIPTIONS EN LIGNE POUR LA 11<sup>E</sup> JSST

Les inscriptions en ligne pour la 11<sup>e</sup> journée santé et sécurité au travail, qui aura lieu le 4 novembre prochain, sont ouvertes. Le thème retenu pour cette édition : « adapter le travail aux différents âges de la vie : quels leviers pour préserver la santé des agents dans les collectivités ? ».

La journée démarrera par une table ronde en plénière, au cours de laquelle interviendront élus, chercheurs, et représentant des personnels. La journée se poursuit ensuite en atelier ou conférence, sur différents thèmes, pour offrir davantage d'interaction avec les participants, et aborder de manière large le sujet de la gestion des âges. L'animation est assurée par les professionnel(le)s de la direction santé et action sociale, en partenariat avec la direction de l'emploi. ●

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES : QUI FAIT QUOI ?

**Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections des représentants du personnel qui siègent dans les commissions administratives paritaires (CAP) et le comité technique (CT) placés auprès du CIG petite couronne. Voici un tableau récapitulatif de la répartition des opérations entre le CIG et les collectivités et établissements concernés.**

CIG	COLLECTIVITE/ÉTABLISSEMENT PUBLIC
<b>Saisie et transmission des listes électorales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérification des listes des électeurs transmis par les collectivités et établissements publics affiliés dont les CAP sont placées au CIG.</li> <li>• Etablissement des listes électorales « globales » par catégorie : A, B et C dressées et signées par le président du CIG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablissement de la liste des électeurs de la collectivité ou de l'établissement public.</li> <li>• Vérification et mise à jour des adresses personnelles des électeurs.</li> <li>• Transmission au CIG, au plus tard le 3 octobre 2014, des listes électorales (informatique et papier signées par l'autorité territoriale compétente).</li> </ul>
<b>Publication et affichage des listes électorales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edition des listes électorales « globales » par scrutin (CAP A, B et C et CT).</li> <li>• Signature de ces listes par le président du CIG.</li> <li>• Affichage dans les locaux du CIG des listes électorales « globales » au plus tard le 4 novembre 2014.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edition d'un extrait des listes électorales par scrutin (A, B et C) qui auront été dressées et signées par le président du CIG.</li> <li>• Affichage dans les locaux des collectivités et des établissements publics de l'extrait de chaque liste électorale dressée et signée par le président du CIG au plus tard le 4 novembre 2014</li> </ul>
<b>Listes de candidats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception des listes de candidats.</li> <li>• Contrôle des conditions d'éligibilité.</li> <li>• Affichage des listes de candidats dans les locaux du CIG (panneaux, site internet...) au plus tard le 25 octobre 2014.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réponse aux sollicitations du CIG sur les conditions d'éligibilité des candidats (CLM, CLD, sanction du 3<sup>e</sup> groupe).</li> <li>• Téléchargement des listes de candidats sur le site Extranet « Ressources ».</li> <li>• Diffusion des listes de candidats à compter du 25 octobre 2014.</li> <li>• Mise à disposition de ces listes dans le site « Ressources » auprès des collectivités et des établissements.</li> </ul>
<b>Organisation des scrutins</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablissement des arrêtés de constitution des 4 bureaux de vote (3 CAP et CT) : composition et horaires.</li> <li>• Installation des bureaux de vote dans les locaux du CIG.</li> <li>• Emargement et dépouillement des votes par correspondance reçus par voie postale dans chaque bureau central dans les locaux du CIG.</li> <li>• Proclamation et affichage des résultats des élections.</li> <li>• Transmission des résultats aux collectivités et établissements publics.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affichage dans les locaux des collectivités et des établissements publics des résultats des élections transmis par le CIG.</li> </ul>

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES : UN DISPOSITIF COMPLET DE COMMUNICATION

**Un dispositif de communication propre aux élections du 4 décembre 2014 des représentants du personnel qui siègent dans les CAP et le CT placés auprès du CIG a été mis en œuvre.**

**L**e 4 décembre 2014 auront lieu les élections des représentants du personnel qui siègent dans les commissions administratives paritaires (CAP) et le comité technique (CT) placés auprès du CIG petite couronne.

Le vœu du CSFPT de voir réécrit le texte relatif à la création de Commissions Consultatives Pari-

taires (CCP) pour certains agents non titulaires ayant été approuvé par la DGCL, les élections relatives aux

CCP n'auront pas lieu en 2014. Les différents scrutins organisés par le CIG le 4 décembre 2014 concernent donc les CAP placées au CIG (catégories A, B et C), 373 collectivités et établissements publics et le comité technique pour 65 collectivités et établissements publics de moins de 50 agents.

100 000 électeurs sont appelés à voter. Le vote s'effectuera uniquement par correspondance (par voie postale).

Un dispositif de communication a été mis en œuvre par le CIG. Deux publics sont visés :

- Les électeurs : le dispositif vise à capter leur

attention sur ces élections, à leur permettre de mesurer les enjeux (composition, rôle et saisine de ces instances...) et à leur donner des éléments pour choisir leurs représentants. Des supports et des actions de communication ont été réalisés : une affiche et sa déclinaison en carte postale, un site Internet [www.elecpro2014.fr](http://www.elecpro2014.fr), un livret informatif de 8 pages, un document de format A4 à joindre aux fiches de paie du mois d'octobre, des fiches sur le rôle de chaque instance, une notice de vote, des relations presse qui devraient déboucher sur la parution d'articles dans la presse, des contenus sur les écrans du RdC et du 5<sup>e</sup> étage du CIG.

- Les autorités territoriales : le dispositif a pour objectifs de leur donner toutes les informations nécessaires au bon déroulement de l'organisation des élections professionnelles, de leur permettre de relayer l'information et de promouvoir ces élections auprès des électeurs, leur rappeler le rôle de ces instances, les procédures... Outre les supports réalisés pour les électeurs dont elles ont été destinataires, a été créée une rubrique Élections professionnelles dans l'Extranet Ressources. Un document synthétique a également été conçu à destination spécifiquement des élus de la petite couronne.

Ce dispositif de communication s'appuie également sur 2 relais importants : les organisations syndicales, qui sont des acteurs essentiels pour la réussite de l'organisation de ces élections et les médias. Dix organisations syndicales ont ainsi largement diffusé et relayé les supports de communication imprimés auprès des électeurs. Six réunions de consultation avec les 10 organisations syndicales ont été programmées depuis le mois de février (jusqu'à novembre).

Par ailleurs, un accompagnement des directions RH des collectivités et des établissements publics concernés par ces élections s'effectue également grâce aux Rencontres des gestionnaires du personnel, des circulaires (accessibles sur Ressources) et le service SVP Statut. ●



Ci-dessus, le site Internet [elecpro2014.fr](http://elecpro2014.fr), le livret (8 pages) sur les élections professionnelles et l'affiche qui existe aussi au format carte postale.

## Mission

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

# CONSEIL EN GPEEC ET EN DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES : ANTICIPER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### Assurer un accompagnement sur mesure de l'évolution professionnelle de vos agents.

Prévenir l'usure professionnelle, adapter les conditions de travail et des itinéraires d'évolution, valoriser les compétences disponibles en interne sont autant d'enjeux à relever par les directions des ressources humaines, dans un contexte réglementaire en mutation caractérisé notamment par :

- l'allongement de la durée du travail ;
- le vieillissement de l'effectif des agents ;
- l'accroissement du taux d'absentéisme pour raison de santé.

### VOS BESOINS/NOTRE EXPERTISE

Vous souhaitez :

- Renforcer l'orientation stratégique de la gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- Favoriser la mobilité interne en disposant de pistes : mobilité verticale, mobilité horizontale entre les entités et les sites...
- Connaître les ressources disponibles pour assurer le maintien, l'acquisition, le développement des compétences et des potentiels.
- Mobiliser et impliquer tous les encadrants pour les positionner en qualité de « développeurs de compétences ».
- Préparer des opérations de regroupement de moyens, de mutualisation des services et de transferts de personnels.
- Adapter l'organisation des services à la gestion des compétences ;
- Développer et valoriser les résultats obtenus (agents, équipes) par la réduction des écarts entre les compétences disponibles et celles attendues.
- Consolider l'attractivité des métiers pour maintenir l'emploi interne.
- Bénéficier d'une démarche qui s'intègre dans la stratégie de votre projet d'administration.

Le CIG propose un accompagnement pour co-construire un projet RH intégrant l'anticipation des parcours professionnels dans le cadre d'une gestion des ressources humaines performante.



### VOS AVANTAGES

- ✓ Une mise en œuvre facilitée par un partenaire institutionnel et une ingénierie de conseil.
- ✓ Une aide au pilotage harmonisé de vos stratégies sectorielles : recrutement, formation, mobilité, évaluation, carrière dans le respect du statut.
- ✓ Des tarifs adaptés.



### CONTACT

Catherine MASSOUTRE-BERRY  
Chef du service Conseil en GPEEC


Courriel :

[gpeec@cig929394.fr](mailto:gpeec@cig929394.fr)

Tél. 01 56 96 80 93

## PLUS

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

 Rubrique Emploi/  
Observer pour agir/Observation des pratiques

# RENCONTRE AVEC LA MISSION DE PRÉFIGURATION DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS

**Le CIG suit de très près les évolutions du projet de Métropole du Grand Paris. Il va être ainsi étroitement associé aux travaux menés par la mission de préfiguration sur les questions de gestion des ressources humaines.**



Le CIG va être étroitement associé aux travaux menés par la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris. Le préfet François Lucas, directeur de la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris, a ainsi rencontré les organisations syndicales de la petite couronne et la direction générale du CIG le 1<sup>er</sup> juillet, dans les locaux de l'établissement.

**C**omme le prévoit la loi MAPAM du 27 janvier dernier, le 1<sup>er</sup> janvier 2016 verra naître la Métropole du Grand Paris. La création de cet EPCI à fiscalité propre à statut particulier, dont la configuration exacte fait encore débat à l'heure actuelle, exige du CIG d'être pro-actif pour accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics concernés et leurs agents.

Le président Jacques Alain Bénisti avait exprimé au préfet François Lucas, directeur de la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris, son souhait que le CIG petite couronne soit étroitement associé aux travaux menés par la mission de préfiguration, compte tenu du rôle et de l'expertise du CIG. Il a été entendu : une première rencontre, à laquelle a participé la direction générale du CIG, a eu lieu dans les locaux de l'établissement le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Elle a permis un premier échange avec les organisations syndicales de la petite couronne.

### Les évolutions attendues

Le préfet Lucas a informé les participants des évolutions attendues : la reconnaissance de la personnalité juridique des conseils de territoire devrait être rendue effective grâce à une modification législative.

Cela devrait donc faciliter l'évolution des structures intercommunales, les futurs conseils de territoire assurant (si la loi est effectivement modifiée dans ce sens) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la majeure partie des missions gérées aujourd'hui par les communautés d'agglomération et les communautés de communes. Dans ce cadre, les transferts de personnel seraient

nettement plus limités que ce qui est prévu aujourd'hui par la loi du 27 janvier 2014.

Le préfet Lucas a indiqué que le CIG sera associé, compte tenu de son expertise et de sa connaissance du terrain, à toutes les rencontres et groupes de travail portant sur la gestion des ressources humaines. Des réunions régulières associant la mission de préfiguration, le CIG et les organisations syndicales de la petite couronne seront organisées à partir de janvier 2015.

Dans le même temps, le CIG étudie avec attention toutes les questions de gestion des ressources humaines soulevées par la loi MAPAM pour le personnel de la Métropole du Grand Paris. ●

*Le préfet Lucas a indiqué que le CIG sera associé, compte tenu de son expertise et de sa connaissance du terrain, à toutes les rencontres et groupes de travail portant sur la gestion des ressources humaines.*

” ”





●●● Le 7 juillet 2014, le nouveau conseil d'administration du CIG petite couronne, composé de 24 représentants des communes, de 2 représentants des établissements publics locaux et de 3 représentants des conseils généraux, a élu le président, Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, ainsi que les vice-présidents et le bureau.



Quelques faits marquants de l'actualité du CIG en images... L'été a vu se renouveler la composition du conseil d'administration du CIG, ainsi que partiellement celles des collèges des représentants des collectivités/établissements publics dans les organismes paritaires.



●●● Le 18 septembre dernier, la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite a reçu les magistrats qui président les conseils de discipline placés auprès du CIG, en présence de Didier Segal-Saurel, vice président du CIG, délégué aux instances paritaires. Au programme : fonctionnement, activité, projets, évolutions des secrétariats de ces instances et décisions prises par les autorités territoriales à la suite des avis émis.



●●● Les nouveaux représentants des collectivités/établissements publics dans les organismes paritaires placés auprès du CIG ont été reçus le 9 septembre dernier par la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite. Objectifs : présenter les attributions et le fonctionnement de ces instances.

## Marie-Hélène Amiable



### Maire de Bagneux

#### **Quelles sont vos priorités en matière de ressources humaines ?**

Nous agissons principalement en faveur de la formation et de la montée en compétences de nos agents afin d'accompagner les mutations du service public communal. Cette année, par exemple, nous avons mis l'accent sur la professionnalisation des cadres et sur la préparation des équipes qui vont animer les nouveaux temps d'activités périscolaires dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires.

Nous nous mobilisons également pour prévenir les absences de nos agents. Dans ce cadre, nous souhaitons davantage impliquer ces derniers ainsi que les cadres sur la question de la santé au travail.

Enfin, la maîtrise de la masse salariale figure également au rang de nos priorités. Dans une ville comme la nôtre, qui fait bénéficier ses administrés d'un haut niveau de service en régie, les contraintes budgétaires nous obligent à contenir le budget « ressources humaines » d'une année sur l'autre alors que nous aurions besoin de l'augmenter de 2 % tous les ans.

#### **La ville de Bagneux est affiliée volontaire au CIG depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1990. Quelle image avez-vous du centre de gestion ? A-t-elle évolué au cours des années ?**

Le CIG a effectivement changé, il s'est modernisé. Par rapport à nos services, il a su dépasser les seuls aspects statutaires – sur lesquels il demeure un expert – et développer une palette de missions correspondant aux besoins d'accompagnement des collectivités de toutes tailles dont il est à l'écoute. Nous sommes favorables à ce que votre organisme continue à y faire entendre la voix des employeurs. A ce titre, j'ai encouragé mon adjointe au personnel à siéger au Conseil d'administration du CIG, comme aux CAP et à la commission de réforme.

#### **Vous avez fait appel au service handicap du CIG. Que pensez-vous de ses prestations ?**

Elles sont très adaptées à nos demandes spécifiques. Ce service nous a aidé à conduire un dia-

gnostic objectif de notre situation. Il a été de bon conseil sur l'élaboration de nouvelles procédures, plus claires, de maintien dans l'emploi et sur le montage de dossiers d'aides auprès du FIPHP. Aujourd'hui, nous dépassons le taux de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### **Parmi toutes les prestations que le CIG propose dans le domaine du conseil et de l'accompagnement en ressources humaines, connaissez-vous les prestations optionnelles récemment mises en place ? Que pensez-vous de ces initiatives ?**

Je ne les connais pas toutes, évidemment. Mais je sais que les collectivités ont tout intérêt à s'appuyer sur le CIG car elles ne peuvent porter seules l'ensemble des expertises et des missions RH, qui sont parfois très pointues et demandent un vrai recul.

#### **Vos gestionnaires du personnel utilisent l'assistance juridique statutaire, SVP Statut, les publications, participent aux « rencontres des gestionnaires ». Quel regard portez-vous sur ces prestations ?**

Les gestionnaires de la DRH de Bagneux y participent en effet très régulièrement. Ils sollicitent souvent l'avis du CIG dont l'expertise juridique leur est précieuse. C'est un bon signe !

#### **En tant que maire expérimentée, quelles recommandations en matière de gestion des ressources humaines donneriez-vous à un maire qui aurait été élu pour un 1<sup>er</sup> mandat lors des élections de mars dernier ?**

Plus que de gestion, je parlerai de « politique RH ». En tant que Maire, et donc en tant qu'employeur, il est indispensable de définir avec la direction générale et la DRH sa politique de ressources humaines pour le mandat, d'étudier comment elle répondra aux enjeux d'évolution du service public et où se situent ses priorités et ses attentes. Il est capital de ne pas porter cette responsabilité seul. Il importe de la partager avec un adjoint impliqué mais aussi avec une équipe d'élus qui portent, à vos côtés, auprès des agents, à la fois les ambitions et les contraintes de la collectivité. Enfin, il est indispensable de soigner le dialogue social, avec les organisations syndicales mais aussi avec les cadres et les agents. On devient maire également en échangeant avec son personnel et en se montrant à son écoute. ●

On devient maire également en échangeant avec son personnel et en se montrant à son écoute.

### Ville de Bagneux

38 306 habitants

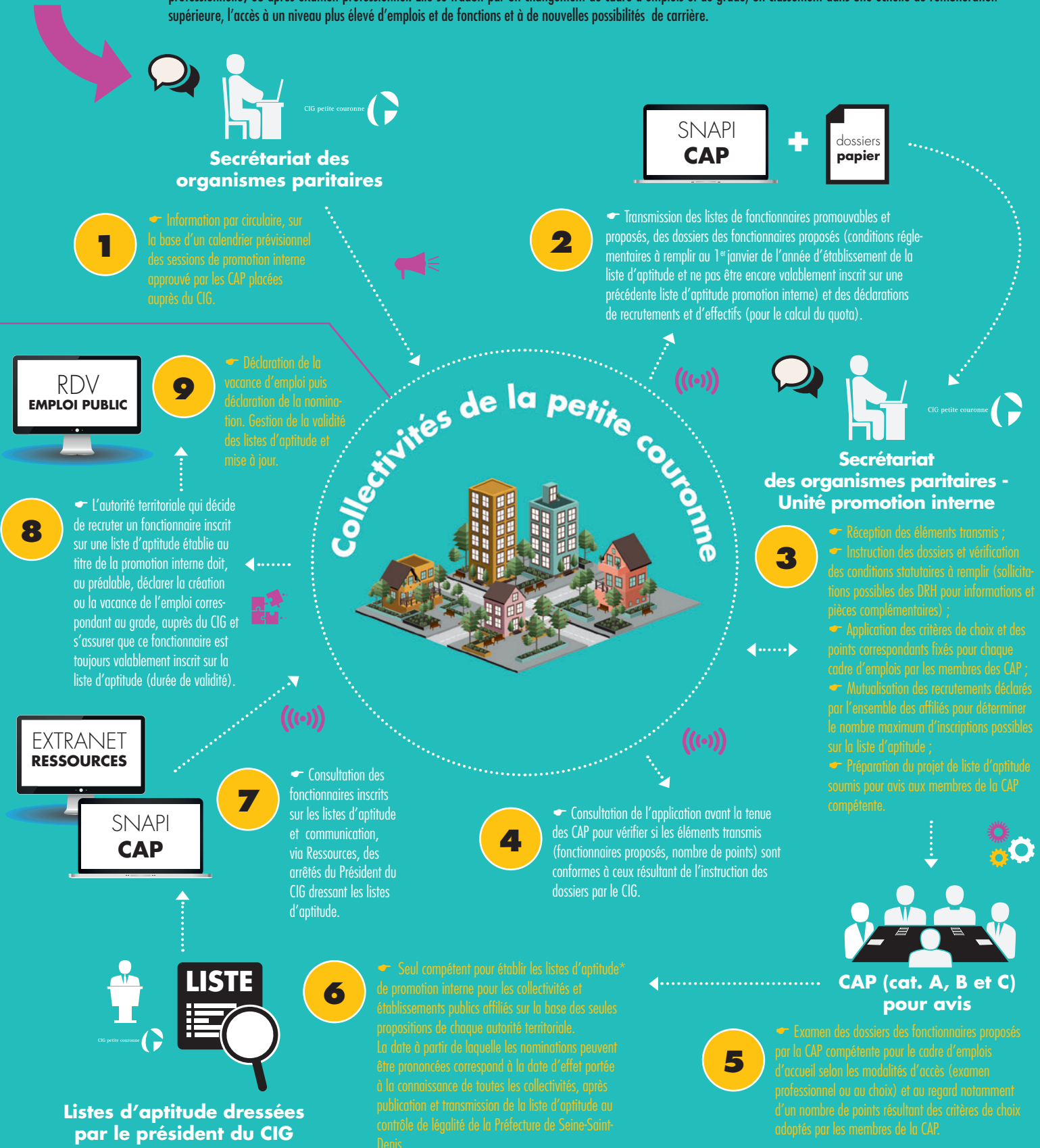
1 130 agents

[www.bagneux92.fr](http://www.bagneux92.fr)

## La promotion interne

La promotion interne permet à l'employeur territorial de promouvoir un fonctionnaire titulaire justifiant d'une certaine expérience professionnelle, à un cadre d'emplois de niveau supérieur (ex : accès au grade d'attaché pour un rédacteur). Constituant une voie d'accès dérogatoire au principe du recrutement par concours, le nombre de possibilités de promotion est numériquement limitée, en application d'un quota réglementairement fixé en fonction des recrutements intervenus dans le cadre d'emplois par une autre voie (concours, détachement, intégration directe...) ou de l'effectif du cadre d'emplois concerné.

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'inscription sur une liste d'aptitude établie, au choix (valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle) ou après examen professionnel. Elle se traduit par un changement de cadre d'emplois et de grade, un classement dans une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé d'emplois et de fonctions et à de nouvelles possibilités de carrière.



\* Les fonctionnaires sont inscrits par ordre alphabétique. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale. L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination. La durée de validité de cette inscription est limitée à un an mais peut être, le cas échéant, portée à 3 ans sous réserve d'avoir formulé une ou deux demandes de réinscription.

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

### ADMISSION À LA RETRAITE - RETRAIT DES ACTES ADMINISTRATIFS

☞ Un arrêté portant légalement radiation des cadres pour mise à la retraite d'un fonctionnaire peut-il être retiré, à la demande de son bénéficiaire, par l'autorité territoriale ?

**Oui, sous certaines conditions.** Une décision individuelle créatrice de droits légale peut, selon le juge administratif, être retirée, sur demande de l'intéressé, pour lui substituer une décision plus favorable et sous réserve que ce retrait ne soit pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers. L'administration n'est, cependant, pas tenue de prononcer le retrait sollicité. Pour autant, elle ne peut justifier son refus au seul motif que la décision est légale ou qu'elle a acquis un caractère définitif. La Cour administrative d'appel de Nantes précise ainsi, dans une décision du 25 janvier 2013, que l'arrêté de radiation des cadres pour mise à la retraite d'un fonctionnaire peut, sur demande de l'intéressé, être retiré par l'autorité administrative compétente, lorsque sa mise à la retraite n'a pas été prononcée pour limite d'âge. Cette dernière reste toutefois libre, en l'absence de

toute obligation de retirer ladite décision, d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, si elle entend donner une suite favorable à cette demande. En l'espèce, le juge administratif confirme que la décision de l'administration refusant de retirer la décision de mise à la retraite de l'intéressé a été prise en toute légalité, le fonctionnaire ayant été remplacé par un autre agent et le logement de fonction qu'il occupait ayant été confié à ce dernier. ●

#### Références :

- Conseil d'Etat, 10 juin 1988, Commune de Sèvres, req. n°87433.
- Conseil d'Etat, 29 octobre 2003, Mme X., req. n°241235,
- Cour administrative d'appel de Nantes, 25 janvier 2013, M. N., req. n°11NT02067.

### ELECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL 2014 - COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) - AGENTS NON TITULAIRES

☞ A l'occasion des élections professionnelles des représentants du personnel qui se dérouleront le 4 décembre 2014, les collectivités territoriales doivent-elles délibérer pour permettre la mise en place des commissions consultatives paritaires, nouvelles instances de représentation de certains agents non titulaires de la fonction publique territoriale ?

**Non. Leur mise en place est reportée.** En application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 46 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion, doivent connaître des questions individuelles, des décisions de mutation, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Un décret en Conseil d'Etat doit intervenir pour fixer les règles de composition, d'élections et de fonctionnement de ces commissions consultatives paritaires. Un projet de décret a été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en application des dispositions de l'article 9 de la loi n°84-53 précitée. Lors de sa séance du 2 juillet 2014, les membres de cette instance ont par « un vœu voté unanimement par le collège employeur et les représentants des organisations syndicales » demandé que ce projet de décret soit retiré de l'ordre du jour de cette séance, « en vue d'être réécrit, après une révision législative, afin que ces commissions concernent

un nombre plus important d'agents non titulaires et que leur composition et leur mise en œuvre puissent être réalisées dans des délais moins restreints, en vue d'une mise en œuvre plus sereine ». En réponse, la Direction Générale des Collectivités Territoriales a réservé une suite favorable à cette requête. L'adoption des dispositions réglementaires nécessaires à la mise en place de ces commissions consultatives paritaires étant reportée, les collectivités territoriales ne peuvent donc pas délibérer sur ce point pour le moment. ●

#### Références :

- Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Article 46 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale - Communiqué de presse du 2 juillet 2014, disponible sur le site internet [www.csftpt.org](http://www.csftpt.org).