

# Collectivités

Le journal du CIG destiné aux maires et présidents des collectivités de la petite couronne

Trimestriel # 21 - avril 2007

## Edito



### Absentéisme : mieux vaut prévenir...

Le CIG s'efforce constamment de répondre à vos attentes sur les grands enjeux de GRH. Ainsi, avec le « Petit déjeuner de l'emploi territorial » consacré à l'absentéisme (voir ci-contre), il s'agissait de délivrer une information de qualité sur l'absentéisme « compressible » – dû aux congés maladies, aux accidents du travail... – contre lequel il est possible de lutter. En la matière, si les actions « curatives » (traitement des faits) sont importantes, la prévention (traitement des causes est primordiale). Le CIG peut vous aider en vous proposant des missions facultatives dans le domaine de la santé et de la protection sociale – prévention, hygiène et sécurité du travail, etc. – et également dans celui de l'emploi – mission remplacement, etc. Il vient également de lancer les prémices d'un Observatoire des ressources humaines en petite couronne (voir page 3).

Dans un autre domaine, celui du recrutement d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants, de puéricultrices, je vous donne rendez-vous le 22 juin prochain pour la 4<sup>e</sup> édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance.

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

### La date

# 22

juin 2007, c'est la date du prochain Salon des Métiers de la Petite Enfance (4<sup>e</sup> édition).

## Enjeux



page 2 >>>

Partir du travail et des situations concrètes, favoriser le dialogue social et mettre fin à la recherche d'une cause unique constituent de bonnes approches pour réduire l'absentéisme selon l'invité de la 7<sup>e</sup> édition des Petits déjeuners de l'emploi territorial, Thierry Rousseau, consultant à l'ANACT. Retour sur cette conférence-débat organisée le 22 mars dernier au et par le CIG petite couronne, en partenariat avec l'AMIF.

## GRH



page 4 >>>

Suresnes : moderniser la fonction ressources humaines

## Expertise



page 6 >>>

L'Extranet « Ressources » : une « boîte à outils » à ne pas négliger...

## Statut



page 7 >>>

Trois questions, trois réponses souvent posées aux services juridiques du CIG...

## Rencontre



page 8 >>>

Pierre-Jean Gravelle, maire de Villecresnes, conseiller général du Val-de-Marne



# Réduire l'absentéisme : quels leviers pour agir ?

L'absentéisme était au cœur de la conférence-débat Les Petits déjeuners de l'emploi territorial du 22 mars dernier, organisé au et par le CIG petite couronne, en partenariat avec l'AMIF. L'invité de cette 7<sup>e</sup> édition, Thierry Rousseau, chargé de mission à l'ANACT, a présenté quelques pistes pour réduire l'absentéisme et a répondu aux nombreuses questions des élus et des cadres territoriaux présents.



L'absentéisme est une préoccupation croissante des collectivités territoriales, qui a un impact à la fois sur le plan humain et financier. Le CIG apporte son appui aux collectivités de la petite couronne dans ce domaine et voit son rôle renforcé par la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007. C'est ce contexte qui l'a conduit à choisir ce thème – réduire l'absentéisme : quels leviers pour agir ? – pour la 7<sup>e</sup> édition de ses Petits déjeuners de l'emploi territorial, conférences-débats destinées aux élus de la petite couronne. Ce petit déjeuner, organisé en partenariat avec l'association des maires d'Ile-de-France (AMIF), a eu lieu au CIG le jeudi 22 mars 2007. L'invité, Thierry Rousseau, chargé de mission à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et consultant spécialisé sur les questions d'absentéisme et de charge de travail,

a ouvert les échanges par une présentation alliant les aspects théoriques à une riche expérience sur le terrain auprès de grandes entreprises et de collectivités. Les débats ont ensuite permis aux participants d'apporter leurs points de vue.

La question de l'absentéisme ressurgit dans un contexte de chômage, d'absence d'horizon professionnel et d'évolution de la notion de travail. Depuis environ dix ans, le travail s'intensifie, se transforme. Les collectivités territoriales sont dans une « relation de service au client » qui entraîne de nouvelles exigences et une difficulté à réguler la charge de travail. Si l'absentéisme des cadres n'est pas encore visible dans les chiffres, Thierry Rousseau observe néanmoins qu'un malaise grandit, qui pourrait se traduire aussi par une évolution de leur absentéisme.

## Un phénomène multi causal

L'absentéisme entraîne un coût direct de 2 000 euros par agent et par an et un coût indirect dû à la désorganisation qui peut gêner la continuité du service public. Les remplacements sont difficiles, coûteux, la charge de travail reportée est lourde et l'ambiance de travail se détériore.

Pour lutter contre l'absentéisme, la première étape évidente consiste à établir un diagnostic. Il n'existe pas un mais des absentéismes : l'ANACT propose cinq hypothèses expliquant l'absentéisme :

– l'état de la population (santé, âge, genre...) est un facteur important. Le vieillissement entraîne no-





Thierry Rousseau, chargé de mission à l'ANACT (à droite) était l'invité de cette 7<sup>e</sup> édition des petits déjeuners de l'emploi territorial. A sa gauche : Jacques Alain Bénisti, président du CIG, et Nicole Duval, chef du service GPEEC du CIG.



tamment un absentéisme mécanique dû à la maladie, en particulier de longue durée.

– les conditions de travail et l'organisation peuvent avoir un effet direct sur l'absentéisme. Au-delà d'une vision chiffrée, elles doivent être analysées finement sur le terrain à l'aide d'entretiens.

– L'absentéisme peut aussi traduire un désengagement de l'agent au travail, une baisse de sa motivation.

– l'encadrement joue un rôle fondamental et difficile car il doit adapter des règles au terrain local sans disposer d'une grande marge de manœuvre, ce qui peut entraîner un contournement de ces règles par les agents.

– la conciliation vie privée et vie au travail devient de plus en plus difficile pour certains agents soumis à des contraintes dans leur vie quotidienne (transports, enfants malades...).

## « L'ABSENTÉISME EST EN EFFET L'AFFAIRE DE TOUS : PERSONNEL, ENCADREMENT, EMPLOYEURS, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. »

Ces cinq hypothèses, complétées par un travail approfondi sur le terrain, permettent de faire un diagnostic. Des plans de prévention de l'absentéisme peuvent alors être établis. Ces plans doivent associer les différents acteurs. L'absentéisme est en effet l'affaire de tous : personnel, encadrement, employeurs, représentants du personnel.

Pour enclencher des dynamiques de changement, il

est possible d'agir sur plusieurs leviers :

– l'implication des agents : les facteurs de mobilisation et de remobilisation peuvent être le dispositif d'intégration, qui est primordial, la reconnaissance, la mise en œuvre de parcours professionnels, l'adhésion aux projets de la collectivité, le sens donné par chacun à son travail. Certaines collectivités favorisent par exemple la mobilité en permettant à des agents d'expérimenter de nouvelles fonctions pendant plusieurs mois avant d'envisager un changement. Jacques Alain Bénisti, président du CIG, député-maire de Villiers-sur-Marne, a rappelé que la loi de modernisation de la fonction publique contribue à la remotivation des agents grâce à la formation tout au long de la carrière, ou la mobilité inter fonctions publiques.

– le rôle de l'encadrement de proximité : veiller à l'intégration, valoriser le travail de l'agent, se montrer plus disponible, utiliser le moment de l'évaluation en fonction de la marge de manœuvre disponible constituent quelques uns des leviers à la disposition de l'encadrement de proximité. Il peut de plus prévenir l'absentéisme, notamment « de complaisance », et la longue maladie par le repérage des arrêts de courte durée significatifs qui le précèdent. Dans ce but, le personnel d'encadrement doit être mobilisé et formé. Il faut toutefois prendre garde à ne pas faire peser sur le seul encadrement intermédiaire toute la problématique de l'absentéisme.

– la prévention de l'usure professionnelle : il est nécessaire de prévenir l'usure au travail par des actions telles que le développement des programmes de préservation de la santé, le maintien d'un équilibre démographique et la suppression des carrières monovalentes. Des outils de prévention et de

diminution de l'absentéisme dû à des accidents du travail et à la pénibilité du travail se développent en particulier depuis l'arrivée des ACMO et des ACFI.

– les effets de la vie privée sur la vie au travail : la vie au travail et la vie privée sont bien entendu liées. Aussi, les difficultés d'ordre financier et social rencontrées par les agents influent sur leur travail. Les collectivités peuvent mettre à la disposition des agents le médecin du travail, une assistante sociale, un psychologue. Par ailleurs, elles peuvent mettre en œuvre un accompagnement social adapté : maintien de salaire, aide aux familles...

– l'impact limité des mécanismes de contrôle : l'expérience montre que la réponse systématique à l'absentéisme par des sanctions ne donne pas, généralement, de réponse satisfaisante. Les contrôles médicaux sont de plus en plus peu efficaces. C'est le développement de la prévention qu'il faut viser en mobilisant l'encadrement, notamment par le biais des entretiens de retour à l'issue d'un congé de maladie afin de mieux évaluer les contraintes. De plus, une approche spécifique pour les représentants syndicaux est utile.

L'examen des différents absentéismes dans une collectivité permet donc de déterminer les différents leviers à utiliser. Il n'existe pas de solution unique, a conclu Thierry Rousseau. Quelles que soient les méthodes mises en œuvre, les résultats ne sont pas rapides. S'il est vrai que les collectivités ne disposent pas toutes des mêmes moyens, seule la prévention permet de progresser.

### Les interventions du CIG

Le CIG a mis en place un Observatoire des ressources humaines en petite couronne, présenté lors de la concertation annuelle en janvier 2007. Deux groupes de travail avec les acteurs des ressources humaines de la petite couronne sont consacrés aux indicateurs, notamment en matière d'absentéisme. Par ailleurs, le CIG propose plusieurs missions facultatives, ayant un lien plus ou moins important avec les problématiques de l'absentéisme, dans les domaines de l'emploi, de la santé et de la protection sociale : conseil en orientation professionnelle, conseil en recrutement, mission remplacement, médecine professionnelle et préventive, prévention, hygiène et sécurité, assistante sociale, assurance des risques statutaires.



**TRANSFERT**

Le conseil d'administration du 22 mars dernier a approuvé le principe d'une prise en charge progressive – de fin 2007 à juin 2008 – par le CIG, du secrétariat des comités médicaux départementaux.

Ces derniers sont chargés de donner un avis relatif à l'incapacité physique des candidats à un emploi public, l'octroi et le renouvellement des congés de maladie, l'octroi de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique, l'aptitude à une reprise d'activité après congé de maladie ou disponibilité d'office, l'aptitude ou l'incapacité à l'exercice d'autres fonctions des fonctionnaires qui ne peuvent plus exercer les leurs normalement.

Objectifs de ce transfert : remédier aux principaux dysfonctionnements constatés (délais de traitement des dossiers, absence d'harmonisation des avis) ; constituer au sein du CIG, avec la commission de réforme interdépartementale, la médecine professionnelle et préventive, le service social des personnels et le service de prévention, d'hygiène et de sécurité, un pôle d'excellence médico-social au service des collectivités territoriales.

**SALON**

Le CIG petite couronne a tenu un stand commun avec le CIG de la grande couronne et le centre de gestion de Seine-et-Marne au Salon de l'Emploi public qui s'est tenu au Palais des congrès, à Paris, les 29, 30 et 31 mars dernier. Le ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, a salué à cette occasion le président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti. Ce salon, qui a attiré 18 900 visiteurs, a permis aux trois centres de gestion de mutualiser leurs moyens pour promouvoir la fonction publique territoriale.

**Suresnes****Moderniser la fonction ressources**

La direction des ressources humaines de Suresnes (Hauts-de-Seine) développe actuellement un projet de modernisation de la fonction RH. Un vaste programme qui s'étalera sur plusieurs années...

**A** Suresnes, ville aujourd'hui de 44 000 habitants, un projet managérial de l'administration, soutenu par l'équipe municipale, est mis en œuvre par les services de la ville, sous l'impulsion de Philippe François, directeur général des services. Il s'articule autour de cinq axes majeurs : finalisation du contrôle de gestion, modernisation de la fonction ressources humaines, développement d'un intranet collaboratif, évolution de l'organisation par une appropriation plus forte par les services opérationnels des outils de gestion – finances, ressources humaines, commandes publiques, informatique –, et lancement d'une démarche qualité.

Le projet de modernisation de la fonction RH est piloté par Colette Boushane, directrice des ressources humaines, assistée des 25 agents placés sous sa responsabilité. Plusieurs objectifs sont à atteindre : maîtriser les coûts, anticiper les départs à la retraite et les besoins nouveaux, développer les possibilités de carrière pour tous les agents, favoriser la formation des agents et la mobilité interne, pérenniser le système d'information des ressources humaines (SIRH).

« Plusieurs chantiers sont menés de front car tous sont interdépendants, indique Colette Boushane. Le SIRH constituera à terme un outil de pilotage de la fonction RH, laquelle concerne quelque 1 200 agents territoriaux ». Un groupe projet, piloté par la direction générale et réunissant la DRH et la direction des systèmes d'information (DSI), a travaillé d'arrache-pied. Le cahier des charges, dont l'élaboration a débuté en septembre 2005, a été achevé en juin 2006. Actuellement, Suresnes est en passe de retenir un prestataire de services après appel d'offres. Le projet compte sept grands objectifs (voir encadré p. 5).

**Une école d'auxiliaires de puériculture**

La formation représente un levier essentiel pour développer une carrière. Dans le secteur de la petite enfance, par exemple, Suresnes a ouvert une école d'auxiliaires de puériculture en septembre 2005 pour lutter contre la pénurie de ce personnel spécialisé. « Nous finançons la formation d'une dizaine d'agents de la ville, dont la plupart étaient déjà dans le secteur de la petite enfance, afin d'anticiper nos besoins dans ce domaine, explique Françoise Devémy chef du service recrutement, formation, emplois, compétences. Nous favorisons également la formation d'infirmières qui se destinent au métier de puériculture ainsi que d'auxiliaires de puériculture qui veulent devenir éducatrices de jeunes enfants ».

Le futur SIRH devra permettre d'enregistrer et de déconcentrer un maximum d'informations (suivis de carrière, compétences, évaluation, formations, absences...) pour, à terme, optimiser le capital humain et les savoir-faire internes.

En effet, le partage de l'information est primordial entre la direction des ressources humaines et tous les acteurs tant au niveau décisionnel, opérationnel que fonctionnel car, en l'ajoutant aux compétences, et plus globalement, à la gestion des ressources humaines en commun cette association constitue aujourd'hui un ensemble de facteurs de performances.

Ainsi, le SIRH sera l'outil qui renforcera la réussite du passage d'une gestion statutaire à une gestion par objectifs (gestion verticale et transversale) au sein de laquelle chaque agent est un acteur principal. C'est la raison pour laquelle le système a été conçu en s'inspirant de la LOLF de 2001 afin de remplacer une culture de moyens par une culture de résultats et de performances ; ce qui implique une responsabilité de l'agent au regard de la performance de ses actions.

**L'agent au cœur du SIRH**

L'agent sera alors placé au cœur du SIRH. Chaque agent est rattaché à un poste qui requiert un type et un niveau de compétences. Le poste représente un ensemble d'activités qui sera exécuté par l'agent. Chaque poste est rattaché à différentes unités : budgétaires, organisationnelles, hiérarchiques, fonctionnelles et opérationnelles. Ainsi, l'agent est conforté dans sa position d'acteur central de l'action municipale.

« Le SIRH permettra également d'éviter les pertes de temps et le manque de fiabilité dus à la dispersion de l'information et aux doublons », souligne Colette Boushane.

Bien entendu, pour ce SIRH fonctionne – et qu'il soit possible également d'anticiper l'émergence de besoins nouveaux –, il faut le renseigner correctement, ce qui implique d'avoir au préalable développé des outils de GPEEC et notamment mis à jour les définitions de postes.



La ville de Suresnes a lancé un projet managérial qui s'articule autour de cinq axes majeurs de la fonction ressources humaines. Les cadres de la ville jouent un rôle important dans la mise en œuvre.



# humaines

Cette démarche a été engagée en septembre 2004 lorsque Suresnes a entrepris la réalisation d'un répertoire des métiers. Quelque 250 postes ont été définis. La définition de poste n'est pas nominative : elle cerne ce qui est attendu de l'agent en termes de compétences et de qualification. « Ce travail est en phase d'achèvement. La définition de poste sera utilisée et contractualisée lors du recrutement et de l'entretien annuel d'évaluation », indique Françoise Devémy, chef du service recrutement, formation, emplois, compétences.

A terme, les définitions de postes ainsi que le répertoire des métiers – qui est encore en cours d'élaboration – seront mis

général de l'administration de grande envergure, dont celui de la modernisation de la ville de Suresnes (réunis ici lors d'un séminaire) à l'œuvre de ce projet.



en ligne sur l'intranet. Les agents pourront ainsi bien appréhender les compétences requises de chaque poste et de chaque métier, gage d'une meilleure compréhension des rôles, des savoir-faire et des contraintes des uns et des autres.

Par ailleurs, ces informations permettront aux agents de se projeter dans un déroulement de carrière possible en fonction de leurs aspirations professionnelles, de leurs motivations et de déterminer les formations à

entreprendre, le cas échéant, pour atteindre leurs objectifs. La formation est en effet considérée comme très importante par Suresnes, qui y consacre des moyens importants (2,91 % de la masse salariale en 2005), et a constitué son premier plan de formation annuel dès 1987. « Ce plan prend

## Les 7 objectifs du SIRH

Par ordre de priorité, il s'agit de :

- moderniser le système d'information, en le rendant plus homogène, convivial et évolutif ;
- permettre la prise en compte des évolutions fonctionnelles et réglementaires ;
- permettre le développement de tableaux de bord RH d'aide à la décision des élus et de la direction générale ;
- faciliter le pilotage social (concertation avec le personnel à travers le CTP, la communication interne, les instances paritaires, etc.) ;
- intégrer les futures orientations de la DRH : le management, le développement de la GPEEC ;
- répondre aux attentes exprimées par l'ensemble des acteurs RH (élus, DG, chefs de service et agents) ;
- partager, décentraliser et contrôler l'information.

CHRISTIAN DUPUY,  
MAIRE DE SURESNES,  
VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL GÉNÉRAL  
DES HAUTS-DE-SEINE



« A Suresnes, l'agent est placé au cœur de l'action municipale. Je mise en effet sur la motivation, l'esprit de service public et l'investissement personnel pour moderniser notre collectivité. Pour ce faire, j'accorde notamment une attention particulière aux conditions de travail, que je veux les plus propices à l'épanouissement personnel et professionnel ainsi qu'à la qualité d'accueil du public mais aussi à la formation des agents de la collectivité et au déroulement de carrière qui garantissent à chacun le sentiment d'être pris en compte pour être reconnu dans son travail ; c'est pour l'agent une condition de mieux servir la collectivité et donc les Suresnois ».

en compte quatre aspects : les nécessités de service, les projets des services, l'évolution de carrière, les souhaits personnels de formation de l'agent, précise Nadine Mariotte, responsable de l'unité formation. Nous établissons aussi des « mini plans de formation par service, lesquels constitueront, dans le cadre du futur SIRH, un outil de déconcentration puisque chaque chef de service aura accès aux données informatisées concernant la formation de chaque agent placé sous sa responsabilité ».

## Une culture de contrôle de gestion

La maîtrise des frais de personnel – la masse salariale représente 43,46 % du budget en 2005 – rejoint une préoccupation du projet managérial global de Suresnes, qui comprend notamment la finalisation du contrôle de gestion. « Il ne s'agit pas de faire systématiquement plus et mieux avec moins de moyens mais d'optimiser et de rationaliser l'activité des services en développant et en encourageant une culture de contrôle de gestion », souligne Colette Boushane.

C'est également dans cet esprit de recherche d'efficacité et de proximité que Suresnes a désigné, l'été dernier, des correspondants RH au sein de différents services. Ces derniers exercent des fonctions telles que le suivi des heures supplémentaires, la diffusion des offres d'emploi à ceux qui n'ont pas accès à l'informatique ou encore le suivi des formations.

Enfin, concernant le volet « départs à la retraite » du projet de modernisation de la fonction RH, « nous avons établi un plan prévisionnel sur 4 à 5 ans, que nous mettons à jour régulièrement, constate Colette Boushane. Nous avons ainsi informé quelque 100 agents âgés de 60 à 65 ans de leurs droits à la retraite et leur avons demandé de préciser leurs intentions. Nous avons ainsi une visibilité sur au moins deux ou trois ans des départs à la retraite ».



## CONCOURS

Pour la première fois, les centres de gestion ont organisé un concours, celui de technicien supérieur – en mars dernier – sur la base de sujets nationaux. La conception des propositions de sujets a été partagée entre six inter-régions, et le choix définitif assuré, le 31 janvier 2007, au CIG petite couronne, par une conférence des présidents des jurys des six centres organisateurs, Rhône, Nord, Morbihan, grande couronne, Bas-Rhin, Alpes-Maritimes. Ce travail partenarial fructueux avait été confié par la Fédération nationale des centres de gestion à l'Association des directeurs des centres de gestion. Le service pédagogique du CIG petite couronne s'est chargé de la coordination de cette démarche, qui permet le même niveau d'exigence et l'uniformisation des pratiques sur l'ensemble du territoire, tout en réduisant les coûts de conception des sujets. Cette méthode sera généralisée le moment venu aux concours transférés du CNFPT vers les centres de gestion.

## PUBLICATIONS

Une nouvelle édition de l'ouvrage du CIG intitulé « Statut général des fonctionnaires territoriaux », éditée et diffusée par la Documentation française, devrait paraître avant l'été. Cet ouvrage rassemblera la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, applicables à la FPT. Cette édition intégrera les modifications introduites par les deux lois récentes relatives à la fonction publique. La dernière édition datait de 2002.

## LAUREATS

Une rencontre d'une demi-journée a été organisée par le CIG le 5 avril dernier pour une trentaine de lauréats inscrits sur la liste d'aptitude du concours d'adjoint administratif, établie à l'issue du concours 2006. Objectifs : les aider à trouver un emploi en petite couronne ; fournir aux collectivités un vivier de candidats ; faire connaître la bourse de l'emploi du CIG aux lauréats.

# L'Extranet « Ressources » : une « boîte à outils » à ne pas négliger...

Depuis 2004 le site Extranet baptisé « Ressources » offre aux gestionnaires du personnel ainsi qu'aux acteurs de la santé et de la prévention en hygiène et sécurité des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne une mine d'informations et de documents en ligne. Pourtant, ce site semble méconnu. Présentation d'un outil d'aide à la décision riche et évolutif...

**Statut en ligne**

- Un accès aux rubriques de la banque d'information sur le personnel BIP : le journal d'actualité statutaire, les fiches pratiques sur le statut (800 fiches), les fiches valeurs, indices et taux (les données chiffrées concernant la rémunération, les prestations d'action sociale, les cotisations, les contributions et les allocations pour perte d'emploi), les textes (plus de 3 500 textes), les Lettres de la FPT (réponses de la DGCL concernant l'interprétation ministérielle du droit statutaire).
- Un accès aux numéros de la revue Les Informations Administratives Juridiques (fichier PDF), dont le CIG est l'auteur, depuis l'année 2000, classés par thème.

**Actualité**

- Une vision instantanée de l'actualité du site avec des informations ayant trait aux nouveautés du site (actualité statutaire, nouveaux documents en ligne...).

**Le CIG**

- Présentation du CIG et des ses missions.
- La composition du conseil d'administration.
- Les numéros de téléphone utiles.
- Un plan d'accès.

**Santé et protection sociale**

- Une présentation des missions facultatives : la médecine professionnelle et préventive ; la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail ; l'assurance des risques statutaires ; l'assistance sociale des personnels.
- Des documents en relation avec les domaines présentés : informations en cas de canicule, de grippe aviaire, synthèses de rencontres organisées par le CIG à destination des ACMO et des conseillers hygiène et sécurité...
- Le partenariat avec la CNRACL.
- La présentation et les attributions de la commission de réforme interdépartementale (CRI) et de nombreux fichiers accessibles facilement : documents à fournir à l'appui des demandes, ressources documentaires...

**Emploi**

- Offres et demandes d'emploi, lauréats sur listes d'aptitude, déclarations de création ou de vacances d'emploi, de nomination, d'annulation...
- Présentation des différentes missions facultatives de la direction de l'emploi avec des modèles de convention en ligne (fichiers Pdf) sont également accessibles depuis cette rubrique.
- L'ensemble des plaquettes de la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » dont le CIG est l'auteur sont disponibles.
- Depuis fin 2006, des données présentées par cadre d'emplois – effectifs, pyramides des âges, âges moyens de départs à la retraite (basées sur les données de la CNRACL) et des données relatives aux concours de la FPT en petite couronne matérialisent les prémices d'un Observatoire des ressources humaines en petite couronne.

**Concours**

- Les calendriers, les résultats, les annales et le règlement général des concours et examens organisés par le CIG.

**Expertise statutaire**

- Une présentation de SVP Statut avec les horaires d'accessibilité, l'annonce des prochains thèmes des Rencontres de gestionnaires du personnel avec le bulletin d'inscription en ligne.

**Organismes paritaires**

- Les listes des membres, les calendriers des séances, des documents relatifs à l'instruction des dossiers...
- Une présentation des commissions administratives paritaires, des conseils de discipline de 1<sup>ère</sup> instance, du conseil de discipline de recours et du comité technique paritaire.

## Comment accéder à « Ressources » ?

En tapant <https://extranet.cig929394.fr> dans votre navigateur Web, vous accédez au portail des collectivités locales de la petite couronne. Vous devez entrer un nom d'utilisateur et un mot de passe. Ces données ont été fournies à votre collectivité, par courrier (services RH et/ou informatique). Elles permettent d'accéder à l'Extranet «Ressources». En outre, les services gestionnaires du personnel possèdent généralement une ActivCard, boîtier électronique générant des mots de passe qui permettent l'accès non seulement à Ressources mais également aux logiciels SNAPI. Pour toute information complémentaire, contactez le 01 56 96 81 75 (support technique du CIG).



# Questions-réponses statutaires

Les réponses à 3 questions statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG petite couronne.

## Agent contractuel en état de grossesse – licenciement

Une contractuelle peut-elle être licenciée pendant sa grossesse ?

**NON.** L'article 41 du décret du 15 février 1988 qui régit la situation des agents non titulaires de la fonction publique territoriale prévoit qu'aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée. Afin de mettre en œuvre cette protection, l'agent dispose d'un délai de quinze jours, à partir de la notification de son licenciement, pour justifier de son état de grossesse en présentant un certificat médical. La présentation de ce document oblige l'employeur à procéder à l'annulation de son licenciement. Toutefois, cette protection, qui est également applicable pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent ces congés, n'est pas absolue. En effet, conformément à l'article 41 du décret du 15 février 1988 susvisé, l'engagement peut être résilié par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-2 et L. 122-27 du code du travail, c'est-à-dire dans l'hypothèse où l'agent a commis une faute grave non liée à l'état de grossesse ou que l'employeur justifie être dans l'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse. Il en a été jugé ainsi par exemple pour une assistante maternelle licenciée pour faute grave au motif qu'elle avait manqué à l'obligation de neutralité en portant à son domicile, lieu d'exercice de ses fonctions, un signe ostentatoire destiné à marquer son appartenance à une religion (Cour administrative d'appel de Versailles, 23 février 2006).

Références :

Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT.

Articles L. 122-25-2 et L. 122-27 du Code du travail.

Cour administrative d'appel de Versailles, 23 février 2006, req. n° 04VE03227.

## Temps partiel sur autorisation – avancement de grade

Un rédacteur exerçant ses fonctions à temps partiel ayant fait l'objet d'une mutation interne suite à un avancement de grade doit-il solliciter une nouvelle autorisation de travail à temps partiel ?

**OUI.** L'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la FPT prévoit que l'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Si le fonctionnaire souhaite continuer à bénéficier dans son nouveau poste du même régime de travail, il doit solliciter de son autorité hiérarchique une nouvelle autorisation de travail à temps partiel. Conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, celle-ci pourra lui être accordée ou non, en fonction des nécessités de service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail afférentes à son nouvel emploi.

Références :

Articles 60 et 80 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du travail à temps partiel dans la FPT.

## Allocation temporaire d'invalidité – conditions de versement

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'allocation temporaire d'invalidité ?

L'allocation temporaire d'invalidité est une prestation versée par la Caisse des dépôts et consignations aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL maintenus en activité et atteints d'une invalidité permanente résultant soit d'un accident de service, soit d'une maladie d'origine professionnelle. Seuls peuvent en bénéficier les fonctionnaires titulaires qui justifient d'une invalidité partielle permanente résultant soit d'un accident de service ayant entraîné une invalidité d'un taux au moins égal à 10 %, soit d'une des maladies professionnelles reconnues par le code de la sécurité sociale, dans les conditions fixées par les articles L. 461-1 et L. 461-2 de ce code. La liste des maladies professionnelles figurant dans les tableaux prévus par l'article L. 461-2 n'est pas limitative et le caractère professionnel d'une affection qui n'y est pas répertoriée peut être reconnu, dès lors que le fonctionnaire est en mesure d'apporter la preuve d'une relation directe entre son travail et la maladie dont il souffre (Conseil d'Etat, 7 juillet 2000). S'agissant des maladies professionnelles, le décret du 2 mai 2005 précise que les fonctionnaires

ne peuvent bénéficier de cette allocation que si l'affection contractée est susceptible, au régime général, d'ouvrir droit à une rente. Il appartient à l'autorité territoriale de décider de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité, après avis de la commission de réforme. Cette dernière apprécie la réalité des infirmités invoquées, leur imputabilité au service, la reconnaissance du caractère professionnel des maladies ainsi que le taux d'invalidité. La décision de l'autorité territoriale est finalement prise sous réserve de l'avis conforme de la Caisse des dépôts et consignations.

Enfin, le fonctionnaire doit présenter sa demande dans le délai d'un an à compter du jour de sa reprise de fonctions, après consolidation de son état. Dans l'hypothèse où il n'a pas interrompu son activité, ou lorsqu'il est atteint par la limite d'âge ou radié des cadres avant de pouvoir reprendre ses fonctions, il doit faire cette demande dans l'année qui suit la consolidation.

Références :

Article L. 417-8 du code des communes maintenu en vigueur par l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Articles L. 461-1 et L. 461-2 du code de la sécurité sociale.

Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la FPT et de la fonction publique hospitalière.

Conseil d'Etat, 7 juillet 2000, req. n° 213037.



*Pierre-Jean Gravelle, Maire de Villecresnes,  
conseiller général du Val-de-Marne*

# « Le CIG est un établissement sérieux, compétent, à l'écoute, sur lequel nous pouvons compter. »



**Pierre-Jean Gravelle,**  
Maire de Villecresnes

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la Ville de Villecresnes ?

C'est une commune de moins de 10 000 habitants « rurale ». En effet, située à la frontière du Val-de-Marne, de la Seine-et-Marne et de l'Essonne, Villecresnes profite de sa proximité avec Paris tout en offrant un cadre de vie très agréable.

Quelle image avez-vous du CIG petite couronne ? C'est un établissement sérieux, compétent, à l'écoute, sur qui nous pouvons nous appuyer.

Vous avez passé convention avec le CIG pour la prestation facultative concernant l'assurance des risques statutaires, pour la ville et le CCAS. Comment jugez-vous cette prestation ? Excellente.

Vous avez également signé la convention portant sur la mission remplacement. Cependant, vous ne l'avez pas encore utilisée. Vous n'avez pas eu de besoin dans ce domaine ? Nous avons eu des besoins mais le coût reste trop élevé pour notre commune, même si le CIG présente des tarifs compétitifs.

Connaissez-vous les autres missions facultatives du CIG dans les domaines de la santé et la protection des agents (prévention, hygiène et sécurité du travail ; médecine professionnelle et préventive ; assistance sociale) ainsi que dans celui du recrutement (conseil en GPEEC, orientation professionnelle, conseil en recrutement) ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Oui. Nous avons demandé un médecin du travail mais le recrutement pose problème au CIG, compte tenu de la pénurie nationale de médecins spécialisés.

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

Ce sont des prestations de qualité, utilisées régulièrement compte tenu de la complexité des statuts.

## Villecresnes

- www.villecresne.fr
- 8 443 habitants
- 100 agents territoriaux

Le CIG organise régulièrement des « Petits déjeuner de l'emploi territorial », conférences-débats destinées aux élus de la petite couronne. Qu'en pensez-vous ?

Je n'y ai jamais assisté mais je propose que ces réunions puissent être délocalisées et tourner dans diverses communes compte tenu des horaires et distances.

