

Collectivités

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

Trimestriel # 27 - février 2009

Edito



Gérer les âges : un défi majeur pour l'employeur territorial

La Conférence annuelle de l'emploi et de la gestion en ressources humaines que nous organisons au CIG, à Pantin, le 10 février 2009, porte sur la gestion des âges. Dans un contexte de vieillissement de la population et d'allongement de la durée de vie au travail, il paraissait judicieux de proposer cette réflexion aux collectivités de la petite couronne.

Il s'agit en effet d'un défi majeur pour l'employeur territorial qui doit garantir un service public de qualité tout en s'attachant à créer les conditions permettant à chaque agent de mener un parcours professionnel satisfaisant.

Cet enjeu mobilise de nombreux aspects de la gestion des ressources humaines : politique de recrutement, santé au travail, gestion des parcours professionnels et des agents en seconde partie de carrière. Des aspects sur lesquels le CIG peut vous conseiller et vous aider. Vous avez d'ailleurs un aperçu des savoir-faire du CIG en matière de GRH dans ce numéro.

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

La date

19 21

au mars 2009,

ce sont les dates du Salon de l'Emploi public, un rendez-vous auquel le CIG sera présent.

Enjeux



Les réponses du CIG aux priorités GRH des collectivités

page 2 >>>

Lors du petit déjeuner de l'emploi territorial du 20 novembre dernier, les résultats d'une enquête sur les priorités en matière de gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics de la petite couronne ont été dévoilés. Présentation des conclusions et des réponses apportées par le CIG.

GRH

Rosny-sous-bois :

Mieux vaut prévenir que guérir



page 4 >>>

Expertise



page 6 >>>

Nouveau mandat : quel enjeu pour l'élu employeur ?

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Jean Hildbrand, adjoint au maire de Bry-sur-Marne



Les réponses du CIG aux

Lors du dernier Petit déjeuner de l'emploi territorial, le 20 novembre dernier, les résultats d'une enquête commandée par le CIG sur les priorités des collectivités et établissements publics de la petite couronne dans le domaine de la gestion des ressources humaines ont été dévoilés.

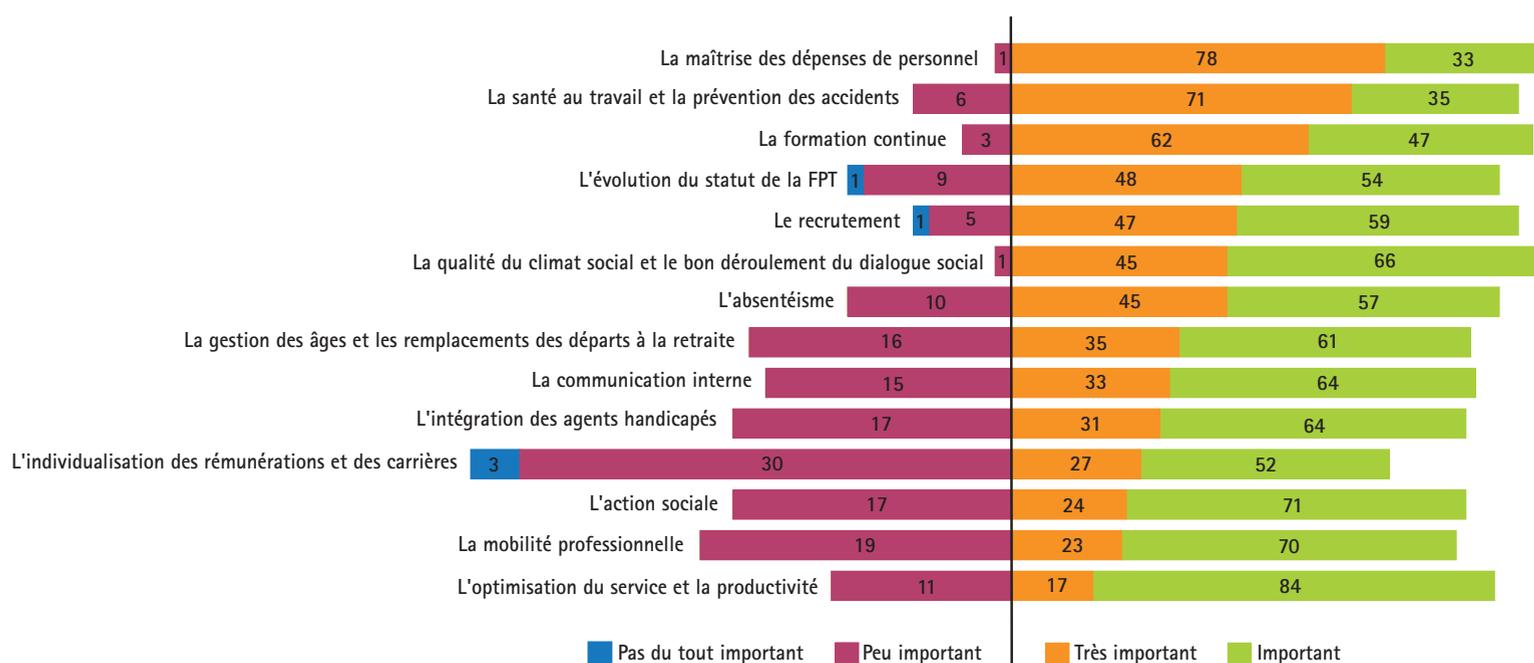
Entre le 14 et 30 octobre 2008, 112 personnes (élus, DRH...) ont répondu aux questions posées par téléphone par un cabinet conseil mandaté par le CIG.

Cette consultation permet au CIG d'affiner les réponses qu'il apporte en termes de conseil et de prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Un terme pris au sens large puisqu'il inclut le recrutement, l'emploi, les concours, le conseil statutaire, le secrétariat des organismes paritaires, la santé et l'action sociale.

Les priorités en matière de GRH

Répartition des avis des 112 personnes interrogées



Les réponses apportées par le CIG

Le recrutement/l'emploi/les concours

La maîtrise des dépenses de personnel : la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) permet de mettre en place une gestion privilégiant l'adéquation des compétences aux besoins nécessaires à l'exercice des missions de la collectivité. Cette démarche permet d'anticiper l'impact des ressources humaines sur la masse salariale. Le CIG propose des prestations de conseil en GPEEC.

La formation continue : la formation continue est essentielle au développement des compétences des agents de la collectivité ; les élus y sont d'ailleurs

attentifs. Par le conseil en GPEEC dont les besoins de développement des compétences sont toujours un élément essentiel du diagnostic, le CIG peut aider les collectivités à organiser leurs dispositifs.

Le recrutement : avec des métiers territoriaux de plus en plus spécifiques et techniques, les recrutements représentent un enjeu majeur de la GRH dans un contexte de départs en retraite massifs et de budgets contraints. Avec le conseil en recrutement, le CIG accompagne les collectivités dans leurs projets de recrutement, en apportant expertise et gain de temps. Ces collectivités peuvent bien sûr également utiliser la mission remplacement, dans l'attente du recrutement.

« priorités GRH des collectivités

L'absentéisme : le CIG travaille sur cette problématique dans le cadre de sa démarche « Observer pour agir ». Il a notamment animé un groupe de travail sur les indicateurs propres aux absences composé de représentants de collectivités et d'établissements publics de la petite couronne. Un outil pratique a été adressé aux collectivités, récapitulant les indicateurs adoptés, leurs objectifs et modes de calcul.

Par ailleurs, les collectivités peuvent faire appel à la mission « remplacement » pour faire face à des missions temporaires ou assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles.

La gestion des âges et les remplacements des départs à la retraite : les départs en retraite attendus conduisent à des procédures de recrutement plus nombreuses, anticipées et professionnalisées. Le conseil en recrutement du CIG ainsi que la mission remplacement, utilisable dans l'attente d'un recrutement, peuvent accompagner les collectivités dans leurs projets. Le conseil en GPEEC proposé par le CIG peut, par exemple à partir d'études quantitatives et de leur analyse, vous accompagner dans les évolutions liées au vieillissement des effectifs.

L'individualisation des rémunérations et des carrières : elle peut être un des leviers de la gestion des ressources humaines, à relier à l'évaluation annuelle. Cette dernière peut être l'objet d'une prestation de conseil en GPEEC par le CIG.

La mobilité professionnelle : en réponse aux besoins croissants des collectivités dans ce secteur, le CIG a développé une prestation de conseil en orientation professionnelle afin d'accompagner les agents dans leurs projets de mobilité, du fait soit d'un reclassement, soit d'un souhait de réorientation professionnelle. Par cette prestation courte et centrée sur les compétences, le CIG aide les collectivités à trouver les réponses adaptées à leurs problématiques de mobilité.

Santé et Action sociale

La santé au travail et la prévention des accidents : Le CIG a progressivement constitué en son sein un pôle d'expertise médico-social. En effet, le CIG a créé il y a plusieurs années deux nouvelles missions facultatives – la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail, et l'assistance sociale aux personnels – et a pris en charge à partir de 2005 le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale. Par ailleurs, les adhésions au contrat d'assurance contre les risques statutaires ont très fortement progressé et le rôle de la médecine préventive a été développé

malgré une pénurie nationale de médecins du travail, notamment par le biais de binômes médecin/infirmière. Il a également signé une convention de partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) afin de mettre en œuvre une protection optimale de la santé par une mise en commun de leurs compétences. L'organisation d'une « Journée Santé et Travail » avec un thème différent chaque année permet les retours d'expériences de terrain, l'échange et la pluridisciplinarité.

Enfin, la réforme de 2007 prévoit la possibilité de faire appel au CIG pour une mise à disposition d'un « Agent Chargé de la Mise en Œuvre » des règles d'hygiène et de sécurité au sein d'une collectivité. Le CIG va proposer cette prestation dès le mois de mars 2009.

« LE CIG ET LE FIPHFP ONT SIGNÉ UNE CONVENTION DE PARTENARIAT POUR 3 ANS. »

L'intégration des agents handicapés : le CIG et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont récemment signé une convention de partenariat pour 3 ans. Cette convention s'appuie sur un projet global de sensibilisation des collectivités aux problématiques du handicap, d'aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées que le CIG a élaboré afin de répondre aux besoins importants des collectivités dans ce domaine.

L'action sociale : le CIG élabore actuellement un projet de contrat-cadre adapté aux besoins des agents territoriaux de la petite couronne. Le programme fonctionnel et la rédaction du règlement de consultation sont étudiés avec le CIG grande couronne et le centre de gestion du Nord afin d'avoir une exigence commune et une taille critique permettant au CIG petite couronne de bénéficier de tarifs plus avantageux.

Droit statutaire

L'évolution du statut de la FPT : en tant qu'expert statutaire, le CIG intervient dans la sélection, l'explication et l'évolution des sources de droit via notamment ses ouvrages juridiques statutaires édités par la Documentation française et la banque de données sur le personnel BIP. Les collectivités ont également accès au service de la documentation du CIG pour

la recherche de textes, la fourniture de copies de documents et la consultation sur place du fonds documentaire, de la bibliothèque administrative et des revues et périodiques auxquels le CIG est abonné.

D'autre part, le CIG commente les règles statutaires pour aider à leur application par l'intermédiaire notamment du service SVP Statut : consultation d'experts par téléphone, par écrit ou sur rendez-vous. Par ailleurs, il organise régulièrement des « Rencontres de gestionnaires du personnel » sous la forme de journées d'information auxquelles s'ajoutent des séances de travaux pratiques ayant vocation à aider de façon plus pragmatique à appliquer la réglementation statutaire et à constituer des dossiers gérés en DRH (retraite, validations, discipline...).

Organismes paritaires

La qualité du climat social et le bon déroulement du dialogue social : en confiant le secrétariat des organismes paritaires au CIG, la collectivité ou l'établissement conserve la maîtrise de la gestion de son personnel tout en allégeant la charge de travail de ses équipes RH.

En effet, les CAP (en formation ordinaire ou disciplinaire) et le CTP n'émettant que des avis simples sur les dossiers présentés, l'autorité territoriale reste entièrement libre de les suivre ou pas. S'agissant de la promotion interne, la mutualisation des recrutements a permis de prouver que le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude dressées par le président du CIG pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne était plus importante que si les collectivités établissaient individuellement leurs listes d'aptitude.

Un équilibre politique et géographique est respecté dans la composition des collectivités qui siègent dans ces instances puisqu'ils sont désignés par les membres du conseil d'administration du CIG, lequel est issu d'une liste commune composée d'élus de diverses sensibilités politiques de différentes collectivités et établissements publics de la petite couronne, contribuant ainsi à la sérénité et l'objectivité des débats.

Le nombre élevé de séances – nettement supérieur aux obligations légales et réglementaires – permet un examen rapide des dossiers. Toutes les procédures – carrières, positions... – sont examinées chaque mois. Enfin, tous les dossiers font l'objet d'un examen attentif de la part du secrétariat des organismes paritaires du CIG afin d'alerter les collectivités d'une proposition non conforme aux textes et lui éviter un risque contentieux, et enfin d'éclairer au mieux les membres des CAP pour rendre leurs avis.

CONFERENCE



La conférence annuelle de l'emploi et de la gestion en ressources humaines en petite couronne se tiendra au CIG, à Pantin, le 10 février 2009, de 8 h 45 à 12 h 30, en présence de nombreux DGS, DGAS, DRH... des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Dans un contexte de vieillissement de la population et d'allongement de la durée de vie au travail, la réflexion qui leur est proposée est « Gérer les âges : un défi majeur pour l'employeur territorial ».

Les différents aspects de la gestion des âges seront abordés lors de la table ronde qui suivra la partie consacrée à l'actualité sur l'emploi et les concours. Des représentants de la ville de Fontenay-sous-Bois, de l'association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et du CIG petite couronne interviendront.

CRI

A vos agendas : les 10 et 16 mars 2009, deux « rendez-vous de la CRI » sont organisées au CIG par le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale à l'attention des gestionnaires chargés des dossiers destinés à la CRI.

RENCONTRES

Dans le cadre d'un partenariat avec la Gazette des Communes et la société SVP, le CIG accueillera le jeudi 19 février 2009 les « rencontres juridiques » sur le thème « services publics locaux : obligations des collectivités, droits des usagers. » Renseignements et inscriptions : 01 47 87 49 08 ou en ligne : www.svp.fr

Rosny-sous-Bois :

mieux vaut prévenir que guérir...

Depuis 2003, la ville de Rosny-sous-Bois (93) a progressivement mis en place une politique de prévention et de sécurité au travail particulièrement ambitieuse. Deux maîtres mots semblent la guider : responsabilisation et appropriation. Et les résultats sont là.

D'ici la fin du premier trimestre 2009, la démarche d'évaluation des risques professionnels entreprise par la ville de Rosny-sous-Bois (1 100 agents) en 2008 s'achèvera pour laisser place à la mise en œuvre d'un plan d'actions. Les enjeux : préserver la sécurité physique et mentale des agents ; satisfaire aux exigences réglementaires ; réduire l'absentéisme dû aux accidents au travail et ses conséquences financières et humaines ; responsabiliser les agents et renforcer la professionnalisation.

« Pour que cette démarche réussisse, il fallait que les agents se l'approprient, explique Aïssa Hirti, directeur des ressources humaines. Nous avons donc associé l'ensemble des agents. » Un comité de pilotage comprenant notamment l'adjointe au maire chargée des ressources humaines, le DGS, le DRH, le médecin du travail, un directeur de pôle, l'ACMO, le conseiller en prévention du CIG, s'est réuni mensuellement afin de superviser le bon déroulement de la démarche. L'identification, la quantification et le classement des différents risques dans les différents secteurs de la ville ont été effectués avec l'aide de différents acteurs – dont le CIG, qui

assure une mission d'accompagnement dans cette évaluation et dans l'élaboration du document unique.

Une démarche participative

Le responsable du service prévention des risques professionnels et ACMO, Jean-Jacques Udron, a consacré les 3 quarts de son temps à cette opération de grande envergure. Un médecin de prévention, le comité d'hygiène et de sécurité ont également été sollicités. Surtout, 123 encadrants ont été formés, une cinquantaine de « référents » ont été consultés et l'ensemble du personnel a été informé et sensibilisé via des réunions. « Nous avons défini 80 « unités » de travail pour 2008, une unité pouvant être un poste de travail, une famille de postes, des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques... », précise Jean-Jacques Udron. « La démarche est participative de bout en bout, affirme Aïssa Hirti. Les analyses sont faites en présence de l'ACMO, de l'agent ou des agents concernés, du « référent », du conseiller en prévention du CIG, du médecin de prévention... Et la validation s'est faite par palier : d'abord par le chef de service, ensuite par le médecin de prévention, puis par le comité de pilotage. » Ce projet est financé en partie par le Fonds National de Prévention de la CNRACL.

Les référents aux « conduites addictives »



Formation « prévention des risques physiques et ergonomie », à Rosny-décembre 2008.

FRANÇOISE TOUZOT,
ADJOINTE AU MAIRE EN CHARGE
DES RESSOURCES HUMAINES

« Etre élue c'est à la fois être un employeur et une personne à qui revient la responsabilité d'assurer la sécurité et préserver la santé de son personnel. La ville de Rosny-sous-Bois s'est engagée dans cette démarche pour plusieurs raisons. Bien sûr, il fallait répondre à une exigence réglementaire. Mais au-delà, l'évaluation des risques professionnels, par la mise en place du document unique, a permis de renforcer le dialogue avec le personnel, celui-ci étant à la fois acteur et bénéficiaire de ces actions de prévention, chacun jouant un rôle fondamental dans son élaboration. Il permet ainsi une meilleure connaissance et maîtrise des risques. C'est un outil de prévention et de protection que le maire se doit de mettre en place. Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent avoir des conséquences lourdes sur la vie des personnes atteintes et cela représente aussi, pour la ville et pour la société, un coût important qu'il faut réduire et éliminer. L'élaboration du document unique contribue à améliorer le fonctionnement des services, à redéfinir ou aménager certains postes de travail et aussi à mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est une démarche dynamique tant sur le plan économique que sur le plan humain où santé et sécurité ne doivent pas être dissociées. »

Un deuxième poste d'ACMO

Après cette démarche d'évaluation, un plan d'actions sera mis en application, avec un objectif ambitieux : réduire les accidents du travail de 50 % au terme des deux ans qui viennent. Pour mettre toutes les chances de son côté, la ville a créé un deuxième poste d'ACMO en septembre dernier. Sylvia Guillaume est ainsi notamment chargée des enquêtes post-accidentelles : « Il s'agit d'enquêter systématiquement après chaque accident, quel que soit son degré de gravité. Il a fallu mettre au point une analyse formalisée de type « arbre des causes ». Cela permet de définir des mesures efficaces et durables de prévention. » Jean-Jacques Udron, qui est ACMO depuis le lancement de la politique de prévention des risques à Rosny-sous-Bois,



Formation de sa

c'est-à-dire 2003, remarque que « les mentalités changent. Il y a cinq ans, il aurait été mal vu qu'un préventeur mène une enquête de terrain. C'est le fruit, je pense, d'une démarche partagée et progressive ». Et de citer la sensibilisation effectuée en 2008 sur les conduites addictives et la mise en place d'un dispositif de prise en charge en partenariat avec l'association nationale prévention alcoologie addictologie (ANPAA). Une vingtaine de réunions ont été organisées afin que l'ensemble du personnel ait le même niveau d'information. Plusieurs agents volontaires – devenus des « référents » – ont suivi une formation spécialisée de 4 jours pour écouter, comprendre et aider tout agent souhaitant bénéficier d'une prise en charge. Leur rôle est de servir de lien entre les agents en difficulté et les organismes extérieurs en capacité de proposer une prise en charge et un suivi social psychologique et médical. Bien entendu, la déontologie exige du référent une parfaite confidentialité. Six agents ont souhaité à ce jour s'en-

gager dans une prise en charge individuelle. Par ailleurs, depuis septembre 2007, la présence d'alcool au sein de la commune est prohibée, à part quelques cas exceptionnels comme par exemple la cérémonie des vœux où chaque convive a le droit à un seul verre d'apéritif.

150 000 euros par an

La réussite de la politique menée depuis 2003 est également due selon Jean-Jacques Udron au fait que « les agents ont vu que la volonté politique affichée se concrétisait ; des moyens humains et financiers importants ont été mobilisés. Et cela s'est traduit par des résultats significatifs ! »

« Nous ne pouvons pas mettre en œuvre autant de moyens en matière de prévention et de sécurité au travail et ne pas réussir. »

Effectivement, le nombre d'accidents du travail a été divisé par deux entre 2003 et 2006 (voir graphique). Et quelque 150 000 euros – sans compter le budget de fonctionnement du service prévention des risques professionnels – sont consacrés à la prévention chaque année, dont 40 000 euros à la formation dans ce domaine. Depuis quelques années, le budget des équipements de protection individuelle (EPI) est optimisé. Par exemple, depuis 2007, les chaussures de sécurité sont des modèles étanches, qui s'usent par conséquent moins vite, glissent donc moins et conservent leurs propriétés antiperforations et anticoupures. « Cette meilleure gestion nous permet de garder les équipements plus longtemps et donc de pouvoir satisfaire de nouveaux besoins, par exemple les aides soignantes à domicile », cite Jean-Jacques Udron. Par ailleurs, dans le cadre de la politique générale de prévention des risques professionnels, des missions de conseils seront sollicitées auprès du CIG en plus des visites d'inspection. « Nous ne pouvons pas mettre en œuvre autant de moyens en matière de prévention et de sécurité au travail et ne pas réussir », conclut Aïssa Hirti.

WEB

Un nouveau logiciel de gestion de leur bourse de l'emploi est en cours de réalisation par les centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne. Ce nouveau logiciel ainsi qu'un nouveau site Web portail de l'emploi seront mis en production d'ici quelques semaines.

Le nouveau logiciel offrira la possibilité aux collectivités et établissements publics de la petite couronne de saisir et gérer leurs déclarations de vacances d'emploi et de saisir directement leurs annonces pour assurer une large publicité de leurs offres d'emploi. L'accès à ce logiciel sera sécurisé.

Le service bourse de l'emploi proposera aux collectivités qui diffusent leurs offres d'emploi sur le site Internet du CIG des candidatures se rapprochant des critères des offres.

Contact : Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi, tél. : 01 56 96 81 30, p.jeannel@cig929394.fr

SALON

Les centres de gestion franciliens tiendront un stand commun lors de la 6^{ème} édition du Salon de l'emploi public qui se déroulera les 19, 20 et 21 mars prochain à Paris (Parc des expositions – Porte de Versailles, hall 2/2).

Le CIG petite couronne assurera la promotion de l'emploi public en petite couronne et communiquera sur les 700 offres d'emploi des collectivités et établissements publics de la petite couronne diffusées sur son site Internet.

Organisée par le groupe Moniteur, cette manifestation est un rendez-vous important des 3 fonctions publiques, qui a attiré l'année dernière plus de 16 000 visiteurs.

Contact : Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi du CIG, tél. : 01 56 96 81 30.

addictives » de Rosny-sous-Bois, mars 2008.



s risques liés à l'activité à Rosny-sous-Bois,

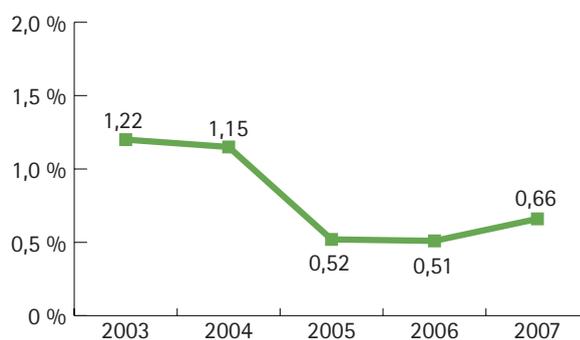


Groupe de travail sur les équipements de protection individuelle de Rosny-sous-Bois, avril 2008.



on de sauveteurs secouristes du travail, janvier 2009.

Evolution du taux d'absentéisme dû aux accidents du travail de 2003 à 2007



→ Le nombre d'accidents du travail a été divisé par deux entre 2003 et 2006.

Nouveau mandat : quels enjeux pour l' élu employeur ?

Face aux contraintes de plus en plus fortes qui pèsent sur elles – relatives notamment à l'évolution du droit –, les collectivités doivent adapter leur gestion des ressources humaines. Tel est en substance le constat du Petit déjeuner de l'emploi territorial organisé par le CIG, en partenariat avec l'AMIF, le 20 novembre dernier. Résumé...

Selon Jacques Fournier de Laurière, président à la Cour administrative d'appel de Paris et invité du 9^{ème} Petit déjeuner de l'emploi territorial, une mutation du droit de la FPT est indispensable et incontournable mais insuffisamment maîtrisée.



Le 9^{ème} Petit déjeuner de l'emploi territorial organisé par le CIG en partenariat avec l'Association des Maires d'Ile-de-France, le 20 novembre dernier, avait un thème d'actualité. Avec « Nouveau mandat : quels enjeux pour l' élu employeur », cette conférence-débat a permis aux décideurs des collectivités de s'informer et d'échanger sur leurs enjeux et priorités en matière de GRH, principalement sous un angle juridique en raison de la qualité de son invité : Jacques Fournier de Laurière, président à la Cour administrative d'appel de Paris.

La mutation du droit de la FPT

Le droit est une source d'inquiétude pour les collectivités. Selon Jacques Fournier de Laurière, une mutation du droit de la FPT est indispensable et incontournable mais insuffisamment maîtrisée. Indispensable car le droit de la FPT est difficile.

Alors que les risques juridiques augmentent, la législation et la jurisprudence demeurent floues. De surcroît, la jurisprudence rétroactive peut annuler des décisions antérieures.

Cette mutation est également incontournable. Tout d'abord, le droit applicable à la gestion des agents territoriaux est directement influencé par le droit communautaire : les décisions de la Cour de justice font autorité de la chose jugée sur le droit national et auprès des tribunaux nationaux. De plus, les interprétations de la Cour européenne de justice sont applicables. Cette évolution est donc certaine.

Quelques exemples : le CDI a été instauré dans la fonction publique à la suite de l'application d'un principe général du droit par la jurisprudence européenne. C'est également ainsi que l'accessibilité des ressortissants européens à la FPT a fait l'objet de jurisprudences.

Ensuite, le droit de la fonction publique se banalise et se rapproche de plus en plus du droit du travail. Les principales ruptures dans le droit de la FPT viendront de la jurisprudence européenne. De plus en plus de conflits potentiels entre les décisions des élus locaux et les décisions de la Cour sont à prévoir. Si la décision d'un élu est attaquée, la décision de la Cour primera sur le droit national.

Les enjeux sont donc importants pour les collectivités qui doivent être capables d'intégrer des éléments qui découlent des jurisprudences. D'ici 3 ans, 80 % du droit applicable pour le personnel sera européen.

Des secteurs particulièrement concernés

En matière de sécurité au travail, le droit de la FPT se rapproche du droit du travail puisque le droit communautaire traite un agent public de la même manière qu'un salarié de droit privé et fait appliquer les mêmes règles. L'employeur est soumis à une responsabilité individuelle et pénale en matière de sécurité au travail. Depuis 2003, la charge de la preuve est inversée. Dans les cas d'accidents du travail par exemple, la théorie de la connaissance acquise s'applique, et le juge recherche « qui savait, qui devait ».

Dans le domaine statutaire, le droit de la FPT se banalise également, comme le montrent les évolutions en cours :

- le concours, pour respecter le principe de non discrimination, ne doit pas être le mode exclusif de recrutement ; sa place va évoluer,

- le CDI de droit public sera dans certains cas obligatoire puisque les CDD à répétition sont interdits, si bien que dans le cadre d'une remunicipalisation d'une association par exemple, les agents seront en CDI. La faculté de passer du droit public au droit privé sera nécessaire. Par exemple, pour une remunicipalisation, des licenciements sont possibles si tout le personnel ne peut pas être repris, en cas de difficultés financières.

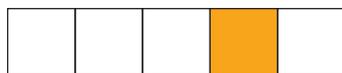
Un droit pénal à prendre en compte

Selon M. Fournier de Laurière, une assurance civile complémentaire est utile pour l' élu, mais aussi pour les responsables RH, pour anticiper les risques liés à une faute personnelle. En effet, le contentieux pénal augmente : le moindre manquement peut donner lieu à poursuite pénale. Ainsi, le non port des équipements de sécurité après un refus d'obéissance d'un agent engage la responsabilité pénale de l' élu, qui peut être accusé d'un manquement grave à ses obligations dès lors qu'il a connaissance du danger. Une chaîne de responsabilité peut se décliner.

La nécessité d'un management adapté

Un responsable RH présent dans la salle a pointé l'importance pour les élus et les décideurs de formaliser les orientations en ressources humaines au service du projet de l'exécutif. Ils se donnent ainsi un cadre pour la durée de leur mandat. La meilleure assurance à prendre en début de mandat sont les dispositifs à mettre en place : management, développement des compétences, dispositifs spécifiques handicap, etc.

Le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a rappelé que le Centre est à l'écoute des collectivités et répond aux différents enjeux de GRH grâce aux différentes prestations proposées.



Questions-réponses statutaires

Le président du CTP est-il pris en compte dans le calcul de la parité ? Une organisation syndicale peut-elle distribuer des tracts dans l'enceinte des bâtiments administratifs ? Un fonctionnaire qui refuse de se soumettre à une contre-visite médicale peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ? Voici les réponses à ces 3 questions statutaires...

Comité technique paritaire - Présidence

Le président du comité technique paritaire (CTP) est-il pris en compte dans le calcul de la parité ?

OUI. L'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le CTP comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants de la collectivité ou de l'établissement. Il est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant. Ce représentant ne peut être désigné que parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité. Le juge administratif a précisé, qu'en application de ces dispositions, le président du CTP ou son représentant doit être comptabilisé parmi les représentants de la collectivité ou de l'établissement (CAA Nancy, 22 janvier 2004).

Références :

- Article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- Article 4 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- Cour administrative d'appel de Nancy, 22 janvier 2004, M. L., requête n° 98NC01111.

Droit syndical - Distribution de tracts

Une organisation syndicale peut-elle procéder à la distribution de tracts dans l'enceinte des bâtiments administratifs ?

OUI. L'article 10 du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoit que les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité territoriale. Les distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise que, dans la mesure du possible, la distribution se déroule en dehors des locaux ouverts au public.

Références :

- Article 10 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- Circulaire ministérielle n° 85-282 du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Sanction disciplinaire - Refus de se soumettre à une contre-visite médicale

Un fonctionnaire qui refuse de se soumettre à une contre-visite médicale peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

OUI. Le refus de se soumettre à une contre-visite médicale constitue un manquement du fonctionnaire à ses obligations professionnelles. Le juge administratif a ainsi admis la légalité de la sanction de révocation prise à l'encontre d'un fonctionnaire qui, après avoir transmis cinq arrêts de travail, s'est soustrait à cinq reprises, et sans invoquer la moindre excuse, aux convocations qui lui ont été régulièrement notifiées afin de procéder à une contre-visite prévue par les dispositions de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987, dès lors que le fait de se soustraire de façon systématique, et sur une longue période, aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur constitue une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire (CAA Bordeaux, 8 septembre 2008).

Références :

- Article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983,
- Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- Article 15 décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 septembre 2008, M. X., requête n° 06BX00289.



Jean Hildbrand, adjoint au maire de Bry-sur-Marne, chargé de la vie administrative, du personnel et de la commission de sécurité

« Le CIG jouit d'une excellente image aux yeux des services RH de la ville »



Jean Hildbrand,
Adjoint au maire de Bry-sur-Marne

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la Ville de Bry-sur-Marne ?

Je dirai qu'à Bry-sur-Marne, on se sent presque à la campagne. C'est une ville relativement petite pour la petite couronne puisqu'elle compte 15 000 habitants, calme et tranquille, située à 12 kilomètres de Paris, entourée de villes plus importantes. Nous bénéficions donc de tous les avantages de la capitale sans en avoir les inconvénients.

Il y a un bon équilibre social avec à la fois une forte densité pavillonnaire et des logements sociaux. C'est également une ville vivante et dynamique. Nous accueillons notamment les sièges de l'Institut national de l'audiovisuel (INA) et de 8 plateaux de la Société française de production (SFP). L'ensemble du site s'étend sur 12,5 hectares. De nombreux tournages y sont effectués. Bry-sur-Marne est donc un peu la « cité du cinéma ». D'ailleurs, nous développons un pôle de formation sur l'image très innovant.

Bry-sur-Marne est affiliée volontaire au CIG depuis 1985. Depuis, l'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

En charge du personnel seulement depuis le mois de mars dernier, je dois avouer ne pas disposer du recul nécessaire pour émettre un avis sur la question.

Toutefois, ce que je peux dire est que le CIG jouit d'une excellente image aux yeux des services RH de la ville. C'est un soutien et un support très important pour nous, notamment en ce qui concerne le statut. Je sais également que le CIG a développé de nombreuses missions en gestion des ressources humaines mais je ne les connais pas très bien.

Vous étiez présent au dernier « Petit déjeuner de l'emploi territorial » organisé par le CIG, en partenariat avec l'AMIF, le novembre dernier. Quel est votre sentiment sur ces conférences-débats ?

C'est une très bonne initiative du CIG. C'était très intéressant même si cette conférence-débat concernait essentiellement les aspects juridiques.

Le CIG petite couronne a récemment signé une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Qu'en pensez-vous ?

Cela nous intéresse au plus haut point car le maire a souhaité que la politique handicap soit au cœur de la ville et également des services municipaux qui regroupent quelque 450 agents territoriaux. Je pense que la gestion d'actions de sensibilisation des différents acteurs de la collectivité est l'un des leviers qui nous permettra d'avancer.

En dehors du conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail et de la mission remplacement, prestations pour lesquelles vous avez signé des conventions avec le CIG, connaissez-vous les autres missions facultatives dans les domaines de la santé et la protection des agents ainsi que dans celui de l'emploi* ? Sont-elles susceptibles de vous intéresser ?

Les ressources humaines sont très importantes pour Bry-sur-Marne. Cette nouvelle mandature va être l'occasion d'axer leur développement notamment sur la formation, l'organisation, la rémunération, les relations sociales et la communication interne. Par conséquent, tous les conseils et les prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines nous intéressent à priori. Nous allons donc examiner les propositions du CIG avec une grande attention.

* assurance des risques statutaires, médecine préventive, assistance sociale, conseil en GPEEC, conseil en recrutement, conseil en orientation professionnelle.

Bry-sur-Marne

- www.bry94.fr
- 15 066 habitants
- 452 agents territoriaux

