

Collectivités

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

Trimestriel # 28 - avril 2009

Edito



Une offre complète de santé publique

Le CIG s'est fixé un nouveau défi, celui de répondre à vos attentes dans le domaine de la santé publique et de l'action sociale. Ainsi, le conseil d'administration a adopté en février dernier la création d'une mission optionnelle : la mise à disposition d'Agents Chargés de la Mise en Œuvre (ACMO) des règles d'hygiène et de sécurité.

Autres défis 2009 : le service handicap, qui a pour vocation de vous aider à mener une politique d'intégration, de maintien dans l'emploi ou de reclassement des agents handicapés, ainsi que la mise à disposition d'un psychologue du travail, sous forme de missions ponctuelles.

Enfin, le transfert du secrétariat des comités médicaux départementaux est envisagé dès cet automne. Le CIG, qui assure déjà le secrétariat de la CRI deviendra ainsi à terme l'interlocuteur unique en matière de traitement des dossiers liés aux accidents, aux longues et graves maladies, aux inaptitudes et aux invalidités.

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

Le chiffre

132

collectivités et établissements publics ont souhaité une étude de leurs besoins

dans le cadre de la mise en concurrence du contrat groupe d'assurance des risques statutaires 2010-2013.

Enjeux



page 2 >>>

Une gestion améliorée pour renforcer l'offre de services aux collectivités

Les collectivités et les établissements publics de la petite couronne expriment des besoins accrus en matière de gestion des ressources humaines dans un environnement difficile : départs à la retraite, gestion des emplois et des compétences, santé, action sociale... Pour répondre au plus près des attentes, le CIG développe à la fois une offre de services mutualisés et une offre « à la carte » en renforçant son expertise pluridisciplinaire.

GRH

Cachan mise sur sa gestion des ressources humaines



page 4 >>>

Expertise



page 6 >>>

« RDVemploi-public » : un nouveau portail emploi

Statut



page 7 >>>

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

Rencontre



page 8 >>>

Chantal Bitton-Cohen, adjointe au maire d'Asnières-sur-Seine



Une gestion améliorée l'offre de services aux collectivités

Les collectivités et les établissements publics de la petite couronne expriment des besoins accrus en matière de gestion des ressources humaines dans un environnement difficile : départs à la retraite, gestion des emplois et des compétences, santé, action sociale... Pour répondre au plus près des attentes, le CIG développe à la fois une offre de services mutualisés et une offre « à la carte » en renforçant son expertise pluridisciplinaire.

Les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne n'échappent pas à la crise financière internationale. Leurs ressources financières stagnent ou même diminuent. En même temps, ils doivent répondre à des demandes croissantes exprimées par leurs administrés dans un environnement de plus en plus complexe. L'une des clés pour y faire face relève d'une gestion des ressources humaines performante dans un contexte démographique sous tension.

Le CIG tient compte de cette réalité en apportant des conseils et des prestations adaptés à la taille et aux problématiques de chacune des collectivités. Pour ce faire, il développe actuellement son offre en la diversifiant et en proposant de nouvelles prestations.

Une offre complète de santé publique et d'action sociale

Le CIG renforce significativement son pôle d'expertise en matière de santé au travail par une recherche permanente de nouvelles offres répondant finement aux attentes des collectivités. Le conseil d'administration a ainsi adopté le 9 février dernier la création d'une nouvelle mission : la mise à disposition d'Agents Chargés de la Mise en Oeuvre (ACMO) des règles d'hygiène et de sécurité au sein des collectivités qui le souhaitent, de manière occasionnelle ou sur du plus long terme.

Le transfert du secrétariat des comités médicaux départementaux est envisagé dès l'automne 2009 pour un premier département et se poursuivrait pour les deux autres pour être achevé fin 2010. Le CIG, qui assure déjà le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale deviendra ainsi l'interlocuteur unique en matière de traitement des dossiers liés aux accidents, aux longues et graves maladies, aux incapacités et aux invalidités.

Par ailleurs, le service handicap, créé en 2009 a pour

vocation d'aider les collectivités à mener une politique d'intégration, de maintien dans l'emploi ou de reclassement des agents handicapés – dans le respect des contraintes légales. Enfin, la mise à disposition d'un psychologue du travail, sous forme de missions ponctuelles, vient compléter l'offre en santé publique proposée par le CIG.

**« LE CIG APPORTE DES
CONSEILS ET DES PRESTATIONS
ADAPTÉS À LA TAILLE
ET AUX PROBLÉMATIQUES DE
CHACUNE DES COLLECTIVITÉS
DE LA PETITE COURONNE. »**

Organiser les transferts de compétence

Au 1^{er} janvier 2010, les centres de gestion seront en charge de l'emploi et des concours (à l'exception de ceux relatifs à la catégorie A+) précédemment gérés par le CNFPT ; en ce qui concerne les concours, le CIG de la petite couronne se prépare activement en renforçant la mutualisation entre les centres de gestion de l'Ile-de-France et ceux de la région Centre afin de répartir les concours et d'harmoniser les dates en fonction des besoins exprimés par les collectivités. Un calendrier prévisionnel pluriannuel sur 3 ans à compter de 2010 a ainsi été élaboré afin de rendre la programmation des concours plus lisible pour les employeurs et les candidats et mieux anticiper les recrutements. Parallèlement, le CIG participe activement, avec l'ensemble des centres de gestion, à la mise au point d'un outil partagé d'élaboration des sujets interrégionaux et nationaux et à l'harmonisation des pratiques de constitution des jurys, de rétribution des

pour renforcer l'effectivités

intervenants pédagogiques, de reconnaissance des diplômes et des dossiers d'équivalence. Par ailleurs, le CIG assurera désormais l'information du public sur les conditions d'accès aux 60 concours ou examens de la FPT. Il va donc renforcer les moyens mis à disposition pour l'accueil, l'information et l'orientation des candidats.

En matière d'emploi, les initiatives déjà entreprises afin d'aider les lauréats des concours dans leurs recherches d'emplois vont être développées et adap-

tées aux profils des lauréats des concours transférés. La mission « retour à l'emploi » des fonctionnaires momentanément privés d'emplois, quant à elle, va prendre en charge au 1^{er} janvier 2010 les fonctionnaires de catégorie A. Cela représente la gestion supplémentaire de près d'une trentaine de fonctionnaires qu'il faudra accompagner dans leur recherche d'emploi.

L'application SNAPI emploi est remplacée depuis mars par une application Web – « RDVemploi public » – commune aux CIG de la petite et de la grande cou-

ronne. Elle est destinée à la fois aux collectivités pour la gestion et la diffusion de leurs offres d'emploi, et leurs déclarations de vacances d'emploi, et aux personnes en recherche d'emploi et/ou de mobilité. Ce nouveau logiciel permet notamment aux collectivités de trouver rapidement les CV correspondant à leurs offres, et aux candidats de constituer un « panier » d'offres en quelques « clics ».

Enfin, les outils de travail collaboratifs entre le CIG et les employeurs territoriaux de la petite couronne vont être améliorés : les applicatifs SNAPI (CAP, Retraite...), bien connus des services gestionnaires, vont évoluer en mode Web afin d'en faciliter l'utilisation grâce à une meilleure ergonomie et seront enrichis au fur et à mesure notamment des évolutions réglementaires.

Une action tout entière au service des collectivités

Pour pouvoir répondre au déploiement de ses activités, le CIG continue de rationaliser sa gestion. Dans ce contexte d'évolution fort, les enjeux humains et financiers se résument autour des préoccupations suivantes :

- anticiper et absorber l'impact des transferts de compétences CNFPT/centres de gestion ;
- intégrer le contexte économique tendu qui contraint les collectivités à stabiliser leurs dépenses de personnel ;
- conserver les moyens permettant de maintenir le haut niveau de qualité de service rendu aux collectivités affiliées.

La stratégie financière adoptée par le CIG pour 2008-2014 consiste à s'engager sur un encadrement rigoureux des dépenses d'investissement, qui font désormais l'objet d'une programmation pluriannuelle sur 3 ans, et des dépenses de fonctionnement.

Dans cette dynamique, le CIG a modernisé sa fonction finances en créant une direction des finances et du contrôle de gestion dont les objectifs premiers sont de moderniser le système d'information financier, de renforcer la sécurité des procédures et le dispositif de contrôle de gestion.

Cet outil, au service d'un management rigoureux et offensif, doit permettre au CIG de pouvoir évoluer avec souplesse et efficacité dans le service qu'il rend aux collectivités tout en préservant les équilibres budgétaires réglementaires.



Le CIG développe à la fois une offre de services mutualisés et une offre « à la carte » en renforçant son expertise pluridisciplinaire pour les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.

ETUDES

Deux nouvelles plaquettes, l'une portant sur la Conférence annuelle 2009, dont le thème était la gestion des âges, l'autre sur les services à domicile, vont paraître en avril 2009. Elles enrichissent la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial », qui fait l'objet en début d'année d'une refonte pour gagner en lisibilité et efficacité.

Par ailleurs, une étude régionale commune aux trois centres de gestion d'Ile-de-France, « Technicien supérieur : du concours à l'emploi », paraîtra prochainement dans une nouvelle collection « l'emploi territorial en Ile-de-France » coéditée par les CIG de la petite et de la grande couronne et le CDG de la Seine et Marne.

OBSERVATOIRE

Les données de l'Observatoire RH/Emploi en petite couronne du CIG, qui figurent actuellement sur le site Extranet « Ressources » - effectifs, pyramide des âges, prévisions des départs à la retraite, statistiques concours -, ont été mises à jour au 1^{er} janvier 2009. L'observatoire sera bientôt disponible dans la rubrique « Emploi » du site Internet du CIG et sera complété par de nouvelles rubriques relatives à l'emploi et la GRH en petite couronne.

DISCIPLINE

Afin d'améliorer encore les délais de traitement des dossiers soumis à l'avis des conseils de discipline de 1^{ère} instance, le nombre de séances va passer cette année à 20 au lieu de 15 en 2008. L'année dernière, ces conseils avaient examiné 87 affaires. Rappelons que la composition de ces conseils est semblable à celle des commissions administratives paritaires. La présidence de chacun des conseils de discipline est assurée par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le président du tribunal administratif de Cergy-Pontoise.

Cachan mise sur sa gestion des re

Dialogue social, départs à la retraite, formation, GPEC... autant de dossiers sur lesquels la municipalité de Cachan a décidé d'insuffler un nouvel élan.

Lorsqu'elle a pris ses fonctions en septembre 2008, Sylvie Vernier, directrice des ressources humaines de la ville de Cachan (Val-de-Marne, 28 000 habitants), avait une « commande » politique claire. Les priorités : renforcer le dialogue social, optimiser les modes de gestion des ressources humaines, notamment améliorer la gestion des départs à la retraite afin que les agents bénéficient des meilleures conditions possibles compte tenu de la baisse du pouvoir d'achat, et enfin développer les actions de formation. Des priorités en résonance parfaite avec sa conception de la fonction RH : « une fonction clé, surtout dans une organisation publique où la richesse principale est constituée par les agents publics, une fonction transversale, technique, au cœur de la mise en œuvre des politiques publiques. »

Quatre pôles d'expertise

Pour remplir ces objectifs, Sylvie Vernier s'est orientée pour Cachan vers un modèle misant sur des cohérences organisationnelles en termes de compétences et de rythme de gestion. « L'idée était de développer un accompagnement individuel de qualité, de réduire les délais de traitement des dossiers et de favoriser une meilleure rencontre entre les besoins de la collectivité et les aspirations de chaque agent. La municipalité a porté son choix sur une organisation par pôles d'expertise plutôt qu'une gestion intégrée car le contexte statutaire est très mouvant et nécessite des experts dans chaque domaine. »

Initialement la DRH était composée de quatre gestionnaires de carrière, deux gestionnaires de paie, une responsable formation, une assistante de direction également gestionnaire de carrière et la directrice et son adjointe. Dans le cadre de la réorganisation quatre pôles ont été créés et quatre responsables de pôle identifiés.

Le pôle carrière composé de deux agents et encadré par la directrice adjointe s'occupe notamment du traitement des situations administratives du recrutement à la retraite ou de tout départ, de l'instruction des promotions et avancements, de la notation, des demandes de validation de service ou des médailles du travail. Un autre pôle de trois agents a en charge le suivi médical, la gestion du temps, de la paie et des allocations chômage.

Le pôle GPEC se consacre au pilotage des actions de formation, de préparation aux concours, à la gestion des effectifs et des postes, aux recrutements, aux demandes de mobilité ou de reclassement, aux demandes de stage, d'apprentissage ou d'insertion, à la validation ou la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et aux bilans de compétences. Ce pôle GPEC est composé de deux personnes en comptant le responsable de pôle.

Un autre pôle enfin est chargé du conseil en hygiène, prévention et sécurité du travail. Piloté par l'ACMO, il a pour missions l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, le pilotage des actions de prévention, d'accueil et d'information sécurité, l'analyse et le suivi des accidents de service, l'organisation et l'animation du CHS, de la gestion du registre d'hygiène

et de sécurité...). Le bon fonctionnement de la DRH repose sur la communication entre les pôles pour éviter tout risque de cloisonnement.

Cette réorganisation, approuvée en CTP mi-décembre 2008, est désormais opérationnelle. Les 11 agents de la DRH (10,4 ETP) gèrent environ 562 postes permanents en comptant les agents du CCAS, dont une centaine de contractuels, et auxquels s'ajoutent également des vacataires fluctuant d'un mois sur l'autre. Les grands chantiers sont menés de front, mais certains avancent plus rapidement que d'autres.

Le dialogue social a commencé à être rénové avec l'instauration de rencontres mensuelles entre les syndicats et la direction. « Les partenaires sociaux sont naturellement très mobilisés sur les questions RH. Le dialogue est ainsi plus constructif que conflictuel. »

La retraite, un départ à bien gérer

La gestion des départs en retraite a également bien avancé. A Cachan, les plus de 50 ans représentent 34 % de titulaires et 26 % des emplois permanents, et les plus de 55 ans 12,25 % des titulaires et 9,2 % des emplois permanents. « A l'automne, 80 dossiers de validation à traiter ont été recensés par l'équipe et il a fallu intégrer les nouvelles demandes qui se sont manifestées de façon un peu hâtive pour se conformer à la limite de dépôt au



Pour remplir la direction des ressources humaines de Cachan, une organisation par pôles d'expertise.

Ressources humaines

31 décembre dernier pour les personnes titularisées avant 2004, précise Sylvie Vernier. La gestion des validations de services prend du temps, mais nous avons bien avancé, les agents de la DRH ont fait preuve d'une mobilisation exceptionnelle ».

Pour 2009, à ce jour, 15 agents ont fait part de leur souhait de partir en retraite. « Les départs sont de plus en plus différés à cause de la baisse des pensions. Nous devons affiner la gestion de la carrière des agents afin qu'ils partent dans de bonnes conditions financières et renforcer l'information qui leur est apportée sur ce sujet. » La dimension psychologique est également à considérer. « Faire le deuil de sa collectivité, de ses relations avec ses collègues, de sa position sociale... n'est pas chose aisée. De plus, dans un contexte de maîtrise renforcée de la masse salariale, chaque départ à la retraite est l'occasion de reconsidérer l'organisation du travail et donc l'opportunité du renouvellement d'un poste. Sa suppression ou transformation est donc parfois source d'incompréhensions pour l'agent qui part à la retraite. » L'idéal serait d'informer et d'expliquer, en amont, à l'agent pourquoi son poste est modifié ou supprimé, voire même de l'associer à la réflexion de la réorganisation. Ce constat fait, Sylvie Vernier avoue qu'aucune procédure n'existe encore dans ce domaine. Mais, comme dit le proverbe, « Rome ne s'est pas faite en un jour. »

La GPEC au cœur de la GRH

Toujours dans la perspective de disposer d'une gestion des âges dynamique, la question du reclassement pour inaptitude physique occupe aujourd'hui de façon importante la DRH. Développer la prévention des risques physiques et psycho-sociaux est indispensable car la DRH est désormais confrontée à une demande de reclassement ou d'aménagement de poste en moyenne chaque mois. Le problème se pose souvent en termes de compétences et la formation n'est pas la panacée à court terme. Il faut donc parfois faire preuve de créativité et accompagner à la fois les agents et les services pour trouver des solutions intermédiaires satisfaisantes. « De plus, certains agents peuvent se sentir stigmatisés ; ce sont toujours des situations délicates à gérer. »

Afin de mieux anticiper l'évolution des emplois et des compétences, la GPEC, qui fait l'objet d'un pôle d'expertise, est affichée comme une priorité. Des organigrammes et des profils de postes existaient, ce qui était une base de départ précieuse. Des fiches de postes ont toutefois été remaniées avec pour objectif de développer une contractualisation entre les agents concernés et les chefs de services sur le périmètre du poste. Chaque nouvelle fiche de poste est donc cosignée. Ces fiches de postes constituent un outil utile à toutes les étapes d'une bonne GRH : recrutement, rémunération, formation, mobilité, évaluation... « Le recrutement est une étape clé ; il permet de

JEAN-YVES LE BOUILLONNEC,
DÉPUTÉ-MAIRE DE CACHAN



La fonction RH est essentielle au bon fonctionnement des services publics communaux

« La fonction ressources humaines est une fonction essentielle au bon fonctionnement des services publics communaux. Elle a pour mission de veiller au management de l'ensemble des services que la ville met à disposition des citoyens. Elle se doit aussi d'accompagner nos agents tout au long de leur vie professionnelle et de les aider à s'adapter en permanence aux évolutions réglementaires ou technologiques qui rythment la modernisation du service public. Cachan est une ville qui se développe. Le nombre de ses habitants s'accroît en raison d'un développement urbain dynamique. Dans le cadre des recrutements et des réflexions sur l'organisation, la direction des ressources humaines doit accompagner les services pour faire face aux besoins croissants des usagers, notamment en cette période de crise où les habitants apprécient que nous soyons à leurs côtés. »

collecter des informations sur la formation, l'expérience, le potentiel d'un candidat et de voir comment il se projette en termes de carrière. C'est la base de la gestion des postes et des compétences. Si cette étape est mal menée, l'ensemble du processus est fragilisé. » Après les fiches de postes, d'autres outils seront mis en place. « Tout est à développer. La GPEC demande des outils, mais également de bien connaître le terrain. »

La culture de l'exigence du service public

La formation est également un levier clé en matière de GPEC et le développement des compétences est le garant de la qualité du service rendu aux usagers. Le maire souhaite notamment que chaque nouvel agent dispose de connaissances solides sur l'environnement territorial et génère ainsi un réel sentiment d'appartenance à la ville. Car la culture « maison » est forte à Cachan. Pour valoriser et défendre le service public, il faut être meilleur que le secteur privé et le prouver. Certains indicateurs existent d'ailleurs dans certains secteurs (restauration...). « Cette culture de la performance est ancrée au sein des services. Toutefois, pour l'accompagner pleinement, il faudrait une culture commune en matière de management. C'est une priorité qui sera également intégrée dans le plan de formation 2009. »

Comme on peut le constater, un nouvel élan a été donné en matière de GRH à Cachan. Cette impulsion se traduira également par le renouvellement complet du système d'information RH indispensable pour un bon pilotage en la matière, et est accompagnée sur le plan de la communication interne, pilotée par une nouvelle directrice de la communication. Ainsi, un journal interne, « Entre nous », devrait voir le jour au mois de mars et le site Intranet de la ville est en cours de refonte.

INDICATEURS

La démarche de recueil de données relative aux indicateurs RH, qui en 2008 avait rassemblé 65 collectivités de la petite couronne, sera relancée durant l'été 2009.

Un groupe de travail s'est réuni le 31 mars dernier pour préparer cette nouvelle phase. Une nouvelle série d'indicateurs - Santé et sécurité au travail - complètera les 6 familles existantes et diffusées en 2008 sous forme de fiches. Par cette initiative, les collectivités disposent d'une méthodologie commune pour se comparer et d'un outil de pilotage complémentaire de gestion des ressources humaines. Contact : service GPEEC - gpeec@cig929394.fr

BILAN



Le bilan social 2007 « Données sur les collectivités de la petite couronne » est paru en janvier dernier. Établi à partir des rapports sur l'état des collectivités (REC) transmis en 2008 au CIG, il offre une représentation fiable des données sociales en petite couronne : effectifs absences, formation, handicap, hygiène et sécurité... Il est également disponible sur l'Extranet « Ressources » et le site Internet du CIG.

« RDVemploi public » : un **nouveau** portail **emploi**

Les CIG franciliens ont lancé une nouvelle application Web consacrée à l'emploi - « RDVemploi public » - et ont profité du salon de l'Emploi Public pour le promouvoir.



Contact

Pour tout renseignement, information sur cette nouvelle application et son utilisation, pour tout renseignement sur les procédures de déclarations de vacances d'emploi et pour vous aider à pourvoir vos emplois vacants, vous pouvez contacter :

Pascale Jeannel, chef du service bourse de l'emploi du CIG petite couronne - Tél. : 01 56 96 81 30 ou les conseillers emploi du service bourse de l'emploi : tél. : 01 56 96 81 50 - Fax : 01 56 96 83 50 - bourseemploi@cig929394.fr

“ L'application est destinée aux collectivités pour la gestion et la diffusion de leurs offres d'emploi, leurs déclarations de vacances d'emploi, et aux personnes en recherche d'emploi et/ou de mobilité. ”

Afin de faciliter les procédures de recrutements des collectivités territoriales et des établissements publics, le CIG petite couronne a développé avec son homologue de la grande couronne une nouvelle application Web : « RDVemploi public ». Remplaçant l'application SNAPI Emploi, elle est destinée à la fois aux collectivités pour la gestion et la diffusion de leurs offres d'emploi, leurs déclarations de vacances d'emploi, et aux personnes en recherche d'emploi et/ou de mobilité.

Une large publicité des offres d'emploi

Ainsi, les collectivités peuvent saisir et assurer un suivi de leurs déclarations de vacances d'emploi et de nomination, saisir directement leurs annonces afin d'assurer une large publicité de leurs offres d'emploi sur le site Internet www.rdvemploipublic.fr ; trouver rapidement les candidatures correspondant à leurs offres et les sélectionner selon leurs critères en les conserver dans un « panier ».

Les candidats, quant à eux, ont également la possibilité de constituer un « panier » d'offres en quelques « clics ». Leurs recherches s'opèrent par département, secteur d'activité, filière, catégorie hiérarchique, cadre d'emplois ou bien encore par

mots-clés. Ils peuvent également déposer leur CV en s'enregistrant sur le site. Enfin, ils disposent d'informations pratiques sur la fonction publique territoriale (métiers, employeurs) et d'outils de recherche d'emploi (conseils, sources d'information...). Ils peuvent également contacter les conseillers emploi du service Bourse de l'emploi.

Un salon qui attire plus de 19 000 visiteurs

Les CIG franciliens ont profité de leur présence au salon de l'Emploi Public, qui s'est tenu du 19 au 21 mars dernier à Paris, pour promouvoir le site Internet de cette application, www.rdvemploipublic.fr, auprès des candidats. Les centres de gestion franciliens ainsi qu'une dizaine de représentants d'autres centres de gestion ont effectivement tenu un stand commun à cet événement devenu incontournable avec ses 19 000 visiteurs. Une communication a accompagné le lancement de ce site : relations-presses et publicité déclinée sous forme de cartes postales et d'affiches. Les affiches sont destinées à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements de la petite couronne pour affichage dans les lieux publics.





Questions-réponses statutaires

Les collectivités peuvent-elles déterminer librement le montant des prestations d'action sociale ? La CRI doit-elle être saisie préalablement à la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident ? Les CAP siègent-elles nécessairement paritaires ? Voici les réponses à ces 3 questions statutaires...

Prestations d'action sociale

Les collectivités territoriales peuvent-elles déterminer librement le montant des prestations d'action sociale qu'elles entendent mettre en œuvre en faveur de leur personnel ?

OUI. Dans chaque collectivité ou établissement public, l'organe délibérant détermine le type des actions et le montant des dépenses envisagées pour la réalisation des prestations d'action sociale, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre. Selon l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Ces prestations, attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir, sont distinctes de la rémunération des agents. N'étant pas assimilées à un complément de rémunération, elles ne sont pas soumises au principe de parité tel que défini par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Références :

- Article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Article 88-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Commission de réforme – Cas de saisine

La commission de réforme doit-elle être saisie préalablement à toute reconnaissance par l'autorité territoriale de l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident ?

NON. En application des dispositions des articles 16 et 23 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, tels que modifiés par le décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008, la commission de réforme n'est pas consultée, pour toute déclaration d'accident ou de maladie parvenue à l'administration à compter du 1^{er} décembre 2008, lorsque l'imputabilité au service est reconnue par l'administration et ce, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail. En tant que de besoin, un médecin expert agréé peut être consulté.

A contrario, lorsque l'autorité territoriale entend refuser l'imputabilité au service, elle doit préalablement à sa décision, recueillir l'avis de la commission de réforme.

Références :

- Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Articles 16 et 23 du 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.

Commissions administratives paritaires

Les commissions administratives paritaires siègent-elles nécessairement en présence d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel ?

NON. Aux termes de l'article 1^{er} du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics : « les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. » Le juge administratif a confirmé, concernant les commissions administratives paritaires de l'Etat dont les dispositions susvisées sont similaires, que, ni ces dispositions, qui sont relatives à la composition des commissions administratives paritaires, et non à la présence effective de leurs membres, ni aucune autre règle, ni enfin aucun principe, ne subordonnent la régularité des délibérations des commissions administratives paritaires à la présence en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Cependant, en application de l'article 90 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée, au besoin par tirage au sort, au sein de la commission administrative paritaire lorsque celle-ci siège en formation disciplinaire.

Références :

- Article 90 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Article 1^{er} du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- Conseil d'Etat, 14 novembre 2008, Ministère de l'agriculture et de la pêche c/ M. L., requête n°309864.



Chantal Bitton-Cohen, adjointe au maire d'Asnières-sur-Seine, déléguée au personnel communal

« Le CIG sait s'adapter aux besoins des collectivités avec une offre de plus en plus importante de prestations »

Qu'est-ce qui caractérise selon vous la ville d'Asnières-sur-Seine ?

Asnières-sur-Seine est la troisième ville du département des Hauts-de-Seine avec 83 000 habitants. Une ville qui se caractérise par des quartiers très différents les uns des autres en termes d'habitat et de population. Du fait de sa proximité avec Paris et d'une très bonne desserte en transport en commun, Asnières est une commune aujourd'hui très prisée en matière d'immobilier résidentiel. La population augmente de 1 000 habitants par an ce qui nécessite la création de nouveaux services municipaux, notamment en termes de structures d'accueil petite enfance et d'écoles.

Pour répondre à tous ces besoins, le nombre d'agents permanents est aujourd'hui de 1 350.



Chantal Bitton-Cohen, Adjointe au maire d'Asnières-sur-Seine

Asnières-sur-Seine est affiliée volontaire au CIG depuis 1990. Depuis, l'image du CIG a-t-elle évolué à vos yeux ?

Il sait s'adapter aux besoins des collectivités avec une offre de plus en plus importante de prestations, notamment pour des missions de remplacement. En revanche, il lui manque toujours cette souplesse dans la gestion des avancements de grade.

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

C'est une très bonne initiative. Il reste maintenant à connaître les missions de ce service et comment les structures adhérentes peuvent en bénéficier. Pour sa part la ville d'Asnières remplit son obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Asnières-sur-Seine

- 83 044 habitants
- 1 350 agents territoriaux
- ville-asnieressurseine.fr

Le CIG va prochainement proposer une nouvelle mission optionnelle aux collectivités territoriales et établissements publics : la mise à disposition d'ACMO. Que pensez-vous de cette initiative ? Est-elle susceptible de vous intéresser ?

Cette démarche peut offrir un réel service à certaines collectivités qui ne disposent pas d'un ACMO et qui peuvent ainsi trouver un professionnel qui sache répondre à leurs interrogations sur différents domaines. Pour sa part la ville d'Asnières possède déjà un ACMO. Nous élaborons actuellement tout un réseau de relais sur le terrain.

Asnières-sur-Seine a signé des conventions pour le conseil en prévention, hygiène et sécurité du travail, la médecine préventive et la mission remplacement. Ces missions optionnelles vous donnent-elles satisfaction ?

Le conseil en prévention, hygiène et sécurité permet de faire le point sur les problématiques, d'ouvrir le dialogue sur l'amélioration des conditions de travail. Nous avons opté pour la convention mixte et

nous sommes satisfaits des prestations proposées. Par le passé nous avons déjà eu recours aux missions de remplacement et avons toujours recours à la médecine professionnelle. Ces services nous satisfont globalement.

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 ?

Le conseil en orientation professionnelle peut nous intéresser pour les agents qui souhaitent ou sont contraints de changer de métier pour des raisons médicales. Nous attendons avec une certaine impatience l'offre du CIG en matière d'action sociale puisque c'est un sujet qui est actuellement examiné dans des groupes de travail.

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

