

Synthèse 2012

Le rendez-vous des élus et des décideurs territoriaux

Informations et débats
autour de l'emploi
public territorial

Modernisation de
l'action publique

Projets de territoire

Nouveaux enjeux en
Ressources Humaines

Les enjeux en 2012

300 élus et professionnels de la vie publique locale ont participé, le jeudi 29 novembre 2012, à la conférence régionale pour l'emploi territorial et la formation (CREF) organisée par les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et de l'Eure.



Moment privilégié d'échanges et de débats, la CREF 2012, animée par Bertrand Tierce, a été l'occasion de rappeler que les collectivités territoriales évoluent aujourd'hui dans un monde en profonde mutation compte tenu, notamment, du développement de l'intercommunalité.

3 enjeux en découlent

Revoir
les organisations
territoriales

Préparer l'arrivée de
métiers plus spécialisés
afin de répondre aux
nouveaux besoins

Permettre aux personnels
territoriaux de s'adapter
aux évolutions

Le mot des Présidents



Estelle GRELIER

→ **Estelle GRELIER**
Présidente du CdG 76
Députée de Seine-Maritime

→ **Michel LEROUX**
Président du CdG 27
Délégué régional du CNFPT



Michel LEROUX

En sa qualité de parlementaire, Estelle GRELIER a apporté quelques précisions sur le prochain acte III de décentralisation :

- Stabiliser l'environnement dans lequel évoluent les collectivités territoriales dont les ressources ont été largement amputées ces dernières années,
- Maintenir les dotations,
- Organiser les chefs de file afin de clarifier les compétences. À ce titre, les Régions se verront dotées de nouveaux instruments pour soutenir les entreprises, les Départements se verront renforcés dans leurs compétences (lutte contre le handicap et prise en charge de la dépendance notamment) sans oublier le bloc communal qui pourra traiter des questions relatives à la transition énergétique,
- Créer un haut conseil aux territoires afin d'instaurer un dialogue permanent État – collectivités territoriales,
- Abroger le conseiller territorial prévu par la réforme de décembre 2010,
- Limiter le cumul de mandats,
- Revoir les modalités de scrutin, notamment au niveau des élections aux plans départemental et intercommunal.

Michel LEROUX a, quant à lui, souligné que l'avenir appartenait à la fonction publique territoriale car celle-ci porte en elle des valeurs d'actualité, essentielles, utiles, que chaque acteur de la vie publique locale doit porter et défendre.

Ces valeurs sont claires : Solidarité et universalité, des valeurs sous tendues par l'action collective pour tous et partout. La fonction publique territoriale est en effet la base du service public. Elle est la traduction concrète d'un des piliers fondateurs de la République, un pilier parfois fragilisé, souvent attaqué, celui de l'Égalité. En effet, quel meilleur exemple d'Égalité que le statut, qui garantit un égal accès à l'emploi, quels que soient l'origine, la formation, les projets de vie. Le statut c'est le socle commun pour lutter contre les inégalités territoriales. Et ce statut, souvent mis à mal, doit être défendu par tous les moyens. Et là le service public prend tout son sens, celui du dernier rempart face à l'individualisme, celui du garant de la lutte contre l'isolement des agents et des élus.

La transformation des territoires : Quels enjeux pour les responsables locaux ?

→ 1^{ère} partie

→ Les intervenants

- > **Loïc CAURET**, Vice-président de la FNCDG ,Président du CdG 22 et Vice-Président de l'Association des Communautés de France
- > **Yann RICHARD**, Co-président du Syndicat National des secrétaires de mairie et attaché territorial à Plouharnel (56)
- > **Moïse MOREIRA**, Président de l'Association départementale des maires ruraux de France (76) et Maire de Petiville
- > **Gaëtane SCHLOSSER**, Maire de Campigny
- > **Dany MINEL**, Maire de Mesnières-en-Bray et Président de la Communauté de communes du Pays Neufchâtelois
- > **Alain MAILLET**, Directeur du Centre de Gestion de la Seine-Maritime
- > **Angeline RENOU-LAVERSANNE**, Directrice du Centre de Gestion de l'Eure
- > **Martine FRANÇOIS**, Directrice du CNFPT Haute-Normandie



Dans l'ordre ci-contre, de Loïc CAURET à Martine FRANÇOIS

Loïc CAURET précise, en introduction, que la fonction publique territoriale est en perpétuel mouvement et que, par conséquent, elle doit perpétuellement s'adapter. À ce titre, les employeurs territoriaux ont de véritables responsabilités en la matière en devant s'adapter principalement aux nouvelles demandes des citoyens liées notamment au contexte financier et social. Face à ces évolutions, on peut d'ailleurs se réjouir de la protection que le statut de la fonction publique territoriale apporte aux agents.



Loïc CAURET

Loïc Cauret a également rappelé que les Centres de gestion ont été les premiers "mutualisateurs" et qu'il est indispensable aujourd'hui, de trouver les équilibres entre les différents degrés de mutualisation : au niveau intercommunal avec les intercommunalités et au niveau départemental avec les Centres de gestion. Les CdG ont, en ce sens, un véritable défi à relever, en partenariat avec les grandes collectivités, afin de se rendre indispensables et incontournables pour offrir des services pertinents à l'ensemble des collectivités au plan départemental.

Enfin, Loïc Cauret insiste sur la place que doit prendre « l'humain » dans les débats et les réflexions autour de la réforme territoriale car les politiques publiques ne sauraient être menées à leur terme sans l'implication des personnels. Sur ce point, les CDG continuent d'apporter leurs concours en apportant aux collectivités territoriales des éclairages techniques sur la gestion des titulaires, des non titulaires et des CDI notamment.

Alain MAILLET a présenté une enquête portant sur le métier de secrétaire de mairie en Haute-Normandie à laquelle 85% des secrétaires de mairie ont répondu.

Les éléments à retenir sont les suivants :

- Près de la moitié des emplois sont occupés en catégorie C malgré un métier à forte responsabilité,
- Les secrétaires de mairie doivent bien souvent cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre un temps complet,
- Les départs en formation sont 2 fois moins importants que pour les autres agents territoriaux,
- 97,5% des secrétaires de mairie ayant répondu à l'enquête sont satisfaits de leur métier,
- D'ici 10 ans, 38% des secrétaires de mairie auront quitté leurs fonctions,
- Les secrétaires de mairie souffrent parfois d'un isolement lié au manque d'échanges avec l'intercommunalité.



Alain MAILLET

Moïse MOREIRA, Président de l'association des maires ruraux de Seine-Maritime, insiste sur le fait qu'il est essentiel que des échanges réguliers interviennent entre le secrétaire de mairie et les services intercommunaux. Il est important que le secrétaire de mairie puisse clairement établir le lien sur les compétences de chacun afin de répondre aux administrés qui, naturellement, sollicitent davantage la commune que l'intercommunalité. Par ailleurs, il précise qu'au vu de l'importance des missions qui leur sont confiées, il serait nécessaire de valoriser le métier de secrétaire de mairie. Enfin Monsieur MOREIRA propose que puisse être mis en place un réseau permettant d'identifier le rôle de chacun entre secrétaires de mairie et personnels de l'intercommunalité.



Moïse MOREIRA



Dany MINEL

Dany MINEL appuie ce point de vue en précisant que l'intercommunalité ne peut fonctionner sans un travail de collaboration avec les secrétaires de mairie et que la clarification des compétences est indispensable. Il ajoute que les élus doivent pouvoir s'appuyer sur les compétences des secrétaires de mairie et qu'il est nécessaire qu'ils puissent faire adhérer les secrétaires de mairie à leur projet.

Yann RICHARD rappelle que les secrétaires de mairie ont dû faire face au désengagement progressif de l'État en matière d'information sur les nouvelles procédures législatives. Il s'interroge également sur ce que vont devenir les agents face au développement de l'intercommunalité ? Le secrétaire de mairie restera-t-il l'interlocuteur privilégié du Maire ou sera-t-il un simple guichet d'accueil, auquel cas, les secrétaires de mairie doivent se préparer à ces évolutions. Yann RICHARD propose par ailleurs que puisse être mis en place un référent régional qui répondrait aux questions des secrétaires de mairie.



Yann RICHARD



Gaëtane SCHLOSSER

Gaëtane SCHLOSSER confirme la problématique de la recherche d'information pour les secrétaires de mairie et confirme le désengagement de l'État en ce sens. Madame SCHLOSSER observe à ce sujet que les secrétaires de mairie se sont d'ailleurs constituées en réseau, notamment pour leur permettre de trouver ces informations. Elle précise par ailleurs que les élus doivent laisser partir leur secrétaire de mairie en formation car celle-ci représente un investissement pour l'avenir.

Sur ce point, Loïc CAURET demande de "ne pas faire du métier de secrétaire de mairie un élément de misérabilisme". Il faut en effet tirer ce métier vers le haut, d'autant plus que la commune est, et doit rester, un lieu de proximité et d'échanges avec les administrés.

Au cours de cette table ronde, Martine FRANÇOIS et Angeline RENOU-LAVERSANNE rappellent les outils existants :

- ➔ Le e-ressources, espace dédié aux secrétaires de mairie leur mettant à disposition des informations d'ordre juridique et pratique (site du CNFPT)
- ➔ La formation territorialisée visant à délocaliser les formations sur un territoire donné afin de permettre aux secrétaires de mairie de partir plus aisément en formation,
- ➔ Les missions temporaires pouvant répondre ponctuellement aux absences des secrétaires de mairie



A. RENOU-LAVERSANNE
et M. FRANÇOIS

Les pistes à envisager :

À la lecture de ces propos, le CdG 76 se propose de réaliser un guide d'accueil à l'attention des secrétaires de mairie à l'échelle intercommunale concentrant des informations sur les missions transférées, les différents contacts (au niveau de l'intercommunalité et des services de l'État), l'annuaire des secrétaires de mairie et un calendrier des missions à réaliser mois par mois afin de faciliter la prise de poste des nouveaux secrétaires de mairie.

Impact de la loi « précarité » : Vers une fonction publique territoriale contractuelle?

→ Les intervenants

- > **Claude MICHEL**, Représentant des personnels au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et Co-président du groupe de travail portant sur le rapport "la précarité dans le Fonction publique territoriale" au CSFPT
- > **Alban CHUNIAUD**, Représentant de l'Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités et DRH de la Ville de Poitiers
- > **Chantal AÎLY**, DRH du Grand Évreux Agglomération
- > **François-Pierre GITTON**, Chef du service des études et de la diffusion à la Direction régionale de l'INSEE Haute-Normandie
- > **Jonathan ADAM**, Responsable du secteur «Emploi» du CdG 76



Dans l'ordre ci-contre, de Claude MICHEL à Jonathan ADAM

Jonathan ADAM et François-Pierre GITTON ont présenté une étude portant sur les contractuels dans la fonction publique territoriale en Haute-Normandie associant à la fois les collectivités affiliées et non affiliées au Centre de Gestion.

Les éléments à retenir sont les suivants :

- Le nombre de recrutement de contractuels a augmenté de 6,2% depuis 5 dernières années pour atteindre plus de 60% de recrutement.
- Les plus fortes proportions de contractuels se trouvent dans des structures intercommunales sur des métiers nouveaux (développement local, animation du territoire...),
- La majorité des agents non titulaires occupent des emplois de catégorie C dans le domaine de l'entretien et des services généraux principalement,
- Le salaire des non titulaires est sensiblement inférieur à celui des titulaires (- 280€ par mois),
- La titularisation des agents s'accompagne d'une forte évolution des salaires,
- Les CDI représentent moins de 3% des effectifs territoriaux en Région.



J. ADAM et P.-F. GITTON

Claude MICHEL précise que le syndicat CGT a, certes, signé la loi « précarité » mais qu'il ne considère pas que le passage en CDI soit une fin en soi. Ce dispositif ne fait que permettre de « sécuriser » individuellement les agents non titulaires en attendant d'accéder à une titularisation. Au sujet de l'ampleur des emplois de catégorie C occupés par les non titulaires, Claude MICHEL souhaiterait porter au débat du CSFPT le fait que les collectivités ne recrutent pas de fonctionnaire stagiaire au 1^{er} grade d'accès à la Fonction publique territoriale (adjoint 2^{ème} classe). Enfin, Claude MICHEL propose que l'ensemble des collectivités territoriales relèvent d'un centre de gestion pour une gestion collective de leur personnel et que soit créé un centre national des centres de gestion organisé de façon paritaire.



Claude MICHEL

Alban CHUNIAUD précise qu'une collectivité recrute avant tout une compétence et non un statut. Néanmoins, le DRH se doit d'accompagner l'agent non titulaire vers une titularisation à travers la formation aux concours notamment et lui permettre ainsi d'accéder aux mêmes droits que les agents titulaires en matière de salaire et de dialogue social. Cet accompagnement est indispensable pour la collectivité car, bien souvent, si l'agent s'engage dans la fonction publique c'est pour y rester.



Alban CHUNIAUD

Chantal AÎLY pose la problématique, à travers cette loi « précarité », de la non parité salariale entre contractuels et titulaires. En effet, l'agent titulaire devra parfois attendre plusieurs années afin d'atteindre le salaire du contractuel. A contrario, quel déroulement de carrière peut-on envisager pour les agents contractuels ?

Chantal AÎLY craint également une fragilisation des contractuels positionnés notamment sur des postes de catégorie B et A qui devront à nouveau être « mis à l'épreuve » lors d'un examen visant l'accès à l'emploi titulaire. Sur ce thème, à la question d'un responsable des ressources humaines sur la problématique du maintien en contrat de certains agents dans les collectivités territoriales en attente de l'obtention des concours, Estelle GRELIER se propose de regarder attentivement la possibilité de proposer un amendement visant à autoriser la collectivité territoriale à prolonger le contrat jusqu'à l'organisation du prochain concours correspondant.



Chantal AÎLY

Les engagements du CdG 76 en matière de sélections professionnelles Accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de l'accès à emploi titulaire par :

- ➔ *La mise à disposition d'un outil de recensement des contractuels éligibles au dispositif*
- ➔ *Un conseil et une assistance dans la rédaction du Rapport sur la situation des contractuels et du Programme pluriannuel*
- ➔ *L'élaboration des modèles d'actes nécessaires au fonctionnement des commissions d'évaluation (dossier de candidature, arrêté d'ouverture, convocation, bordereau d'évaluation, procès-verbaux...) en libre accès sur l'extranet du CdG 76*
- ➔ *La désignation pour les collectivités affiliées des intervenants qui composent la commission de sélection (Président pour les commissions locales / Président et personnalité qualifiée pour les commissions confiées au Centre de Gestion)*
- ➔ *La mise à disposition gratuite du service Concours et Examens professionnels pour organiser et programmer les différentes sessions de sélections professionnelles dès lors que la collectivité affiliée les a confiées au CdG 76*

En conclusion



Michel LEROUX, Président du CdG 27 et Délégué Régional du CNFPT, rappelle que les acteurs institutionnels locaux (CDG et CNFPT) doivent continuer à s'interroger sur les stratégies à mettre en place vis-à-vis des concitoyens, véritables acteurs de leur vie et de leur territoire. En ce sens, il est effectivement essentiel de réfléchir à une réorganisation administrative.

Estelle GRELIER souligne, en ce qui concerne la thématique de l'intercommunalité, que les Centres de Gestion ont été les premiers mutualisateurs à l'échelle d'un territoire et qu'en ce sens, ils ne doivent pas craindre le renforcement de la mutualisation entre les communes et les intercommunalités. A cet effet, des ateliers ont été constitués au sein du CdG 76 avec des représentants élus des intercommunalités afin d'apporter une vraie réflexion sur ce point et de tenter de définir la place et le rôle de chacun.

Centres de Gestion organisateurs



3440 route de Neufchâtel
CS 50072
76235 BOIS GUILLAUME Cedex

tél. : 02 35 59 71 11
fax : 02 32 59 94 63
www.cdg76.fr



10 bis rue du Docteur Michel Baudoux
B.P. 276
27002 EVREUX CEDEX

tél. : 02 32 39 23 99
fax : 02 32 31 35 77
www.cdg27.fr

Partenaires



20 quai Gaston Boulet
76000 ROUEN
tél. : 02 35 98 24 30



8 quai de la Bourse
76037 ROUEN Cedex
tél. : 02 35 52 49 11