

LE STATUT DE LA FPT AU CRIBBLE DES DG de communautés & métropoles

ENQUÊTE 2024



LES DIRIGEANT.E.S
DE TERRITOIRES



Introduction, Régis PETIT



En janvier 2024 dans la perspective de l'annonce d'un projet de loi de réforme de la fonction publique l'ADGCF avait pris un engagement : actualiser l'enquête que nous avons réalisée en 2017 sur le statut de la FPT. Pourquoi ? Afin que nous puissions, à l'occasion des auditions et des groupes de travail auxquels nous participons, porter avec fidélité et efficacité le point de vue des directeurs généraux des communautés et métropoles. Ce travail, en partenariat avec la Casden, nous l'avons mené durant ces derniers mois ; précisément nous avons diligenté, auprès de l'ensemble des managers d'intercommunalité, un questionnaire portant sur leur perception du statut de la FPT, c'est-à-dire sur les atouts et les faiblesses qu'ils lui attribuent à l'aune de leur exercice managérial quotidien.

Certes, la dissolution de l'Assemblée nationale en juin dernier et le changement de Gouvernement qui en a découlé laisse en suspend le devenir du projet de loi porté par le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guerini ; pour autant, les données recueillies permettent de mettre en perspective une problématique fondamentale et atemporelle, celle des conditions du maintien d'un service public local de qualité. Pour l'ADGCF, qui se définit comme « non corporatiste », l'enjeu qui se noue autour du statut de la FPT est bien celui de la capacité des administrations locales et de leurs dirigeants à se doter d'une stratégie globale et cohérente en matière de management et de recrutement, et surtout, d'être concrètement en adéquation avec les besoins de la population.

Ce travail a tout particulièrement été suivi par les membres les membres de notre conseil d'administration qui portent les enjeux de management des ressources humaines –Joris Benelle, Célia Escurat, Dominique Garnier, Philippe Lemaire, Isabelle Martin et Laurence Penhouët– et, du côté de la Casden, par Stéphane Bernard et Renaud Mimin.

Protocole d'enquête



**Une enquête réalisée
entre avril et mai 2024
auprès des directeurs généraux
des communautés & métropoles**



260 répondants



**CC : 177
CA : 65
CU : 4
Métropoles : 14**



Détail des répondants .1

Âge moyen
des répondants :
46 ans



VOUS ÊTES...

55 %
un homme

45 %
une femme

FILIÈRES

75 %
administrative

24 %
technique

1 %
animation/culture

STATUT

91 %
fonctionnaire

8 %
contractuel de droit public

1 %
autres

EMPLOI FONCTIONNEL

70 %
oui

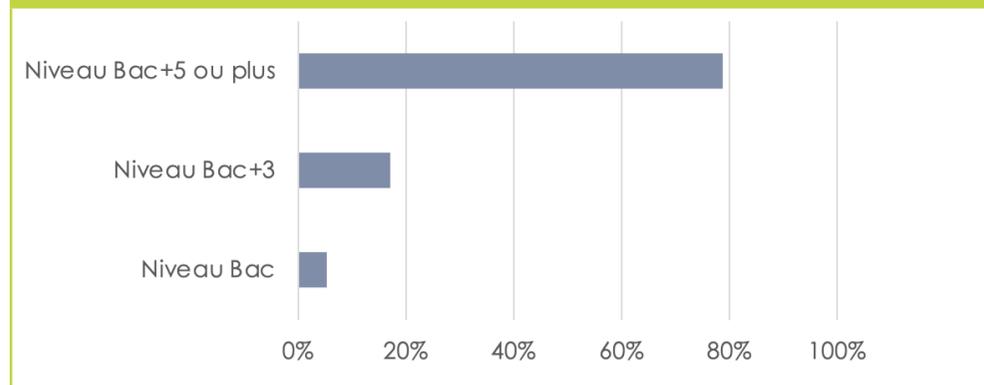
30 %
non



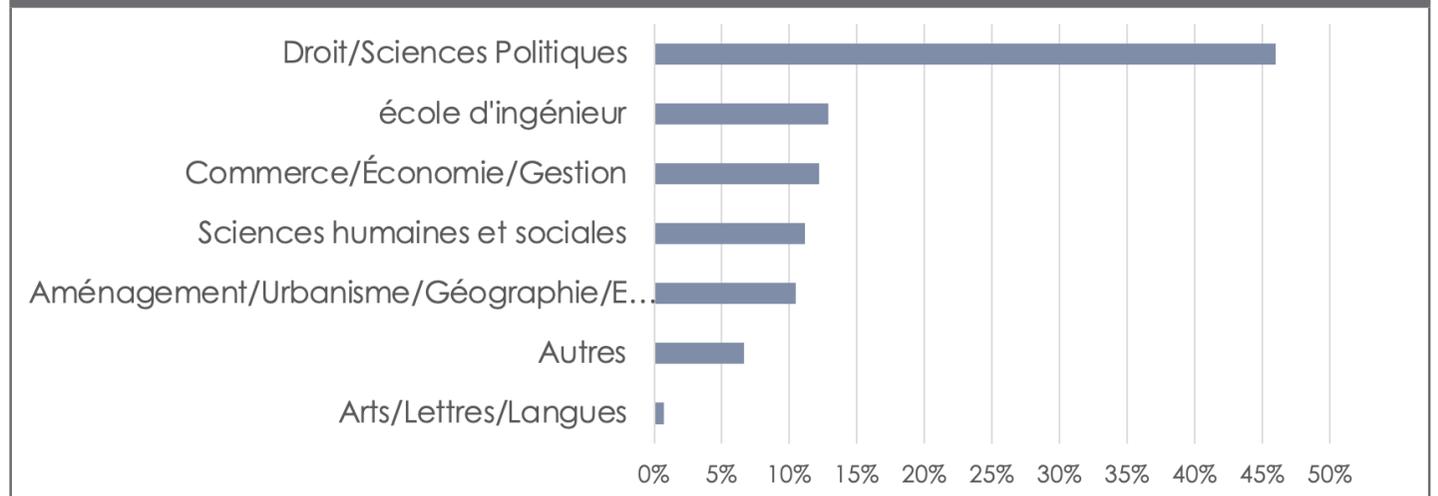
Détail des répondants .2

Âge moyen
des répondants :
46 ans

NIVEAU D'ÉTUDES



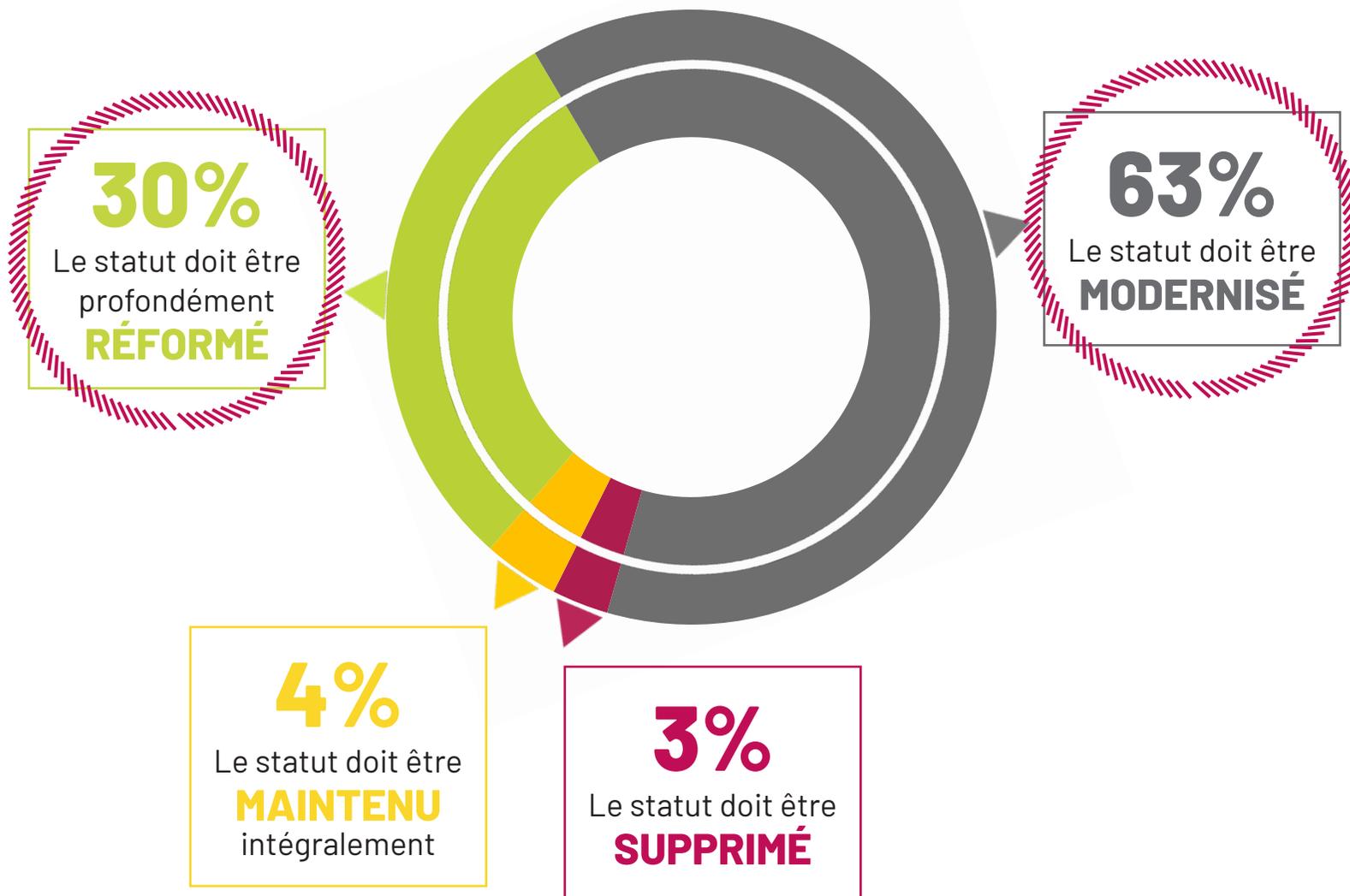
DOMAINE D'ÉTUDES



Retour d'enquête



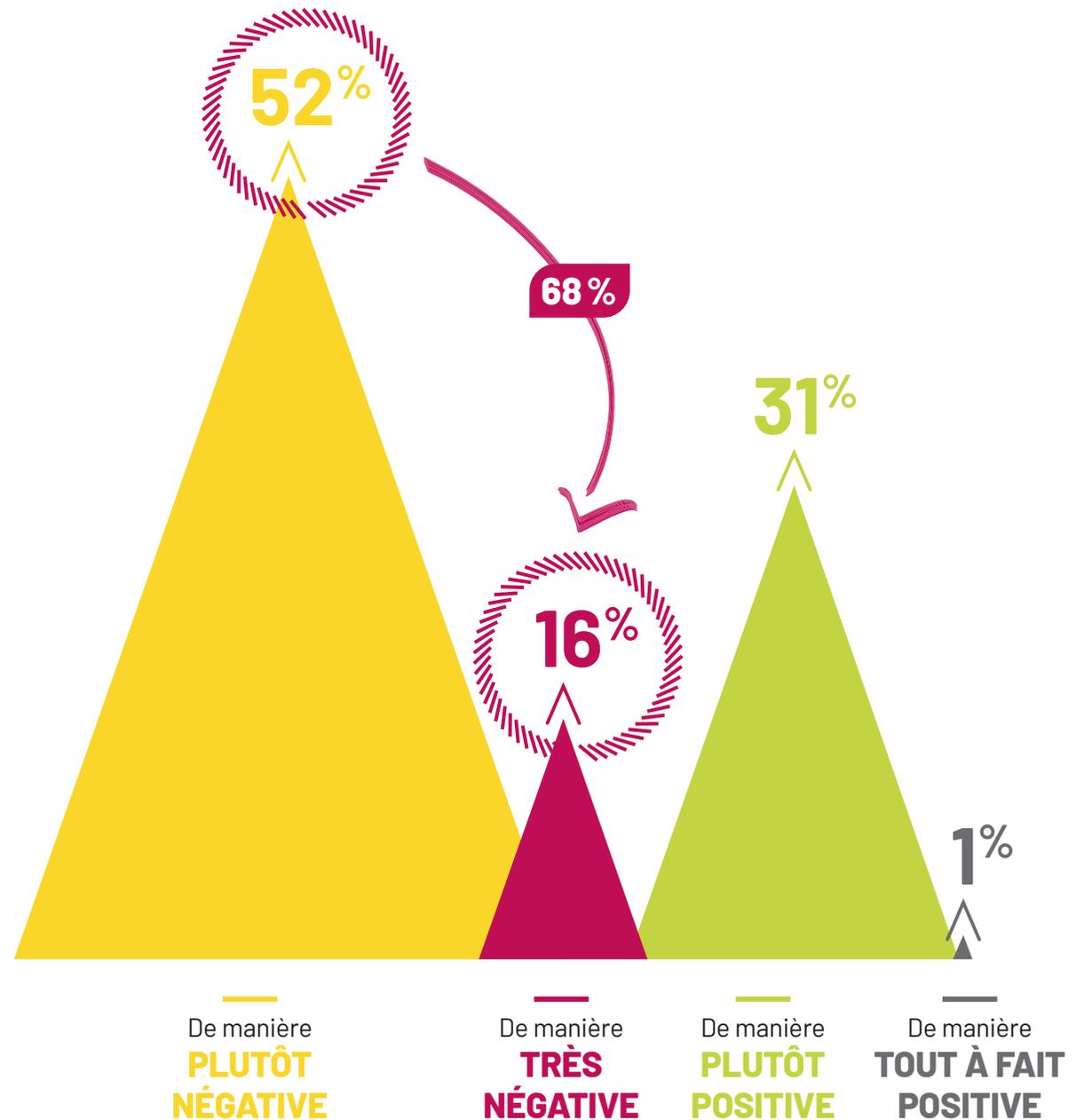
PRÉSERVER LE STATUT OUI... MAIS TOUT EN LE FAISANT ÉVOLUER



Si la **MAJORITÉ DES MANAGERS COMMUNAUTAIRES** milite pour un maintien du statut, ils sont dans le même temps **63%** à en réclamer la modernisation et même **30%** à exiger une profonde réforme.



DE QUELLE MANIÈRE LE STATUT DANS SA FORME ACTUELLE impacte-t-il le recrutement et la fidélisation des agents au sein de votre intercommunalité ?



Pour une majorité de **DIRECTEURS D'INTERCOMMUNALITÉ** (68%), le statut n'est plus un facteur d'attractivité pour les candidats à l'emploi dans les collectivités.



LE STATUT, EN « THÉORIE »...



Le statut a vocation à garantir une FP neutre et impartiale



Le statut a vocation à garantir un traitement égalitaire de l'ensemble des usagers



Le statut a vocation à préserver des pratiques clientélistes et discriminatoires



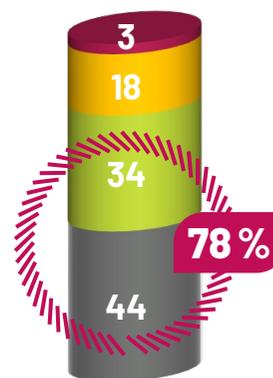
Le statut a vocation à assurer la continuité du service public



Le statut a vocation à garantir l'égalité d'accès des citoyens à l'emploi public



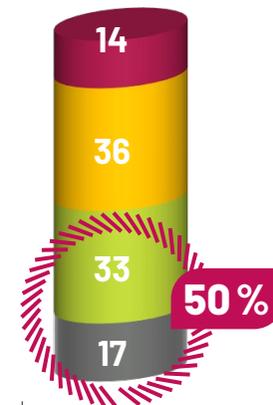
Le statut a vocation à protéger les agents de l'arbitraire et du favoritisme



Le statut a vocation à protéger les fonctionnaires des pressions politiques



Le statut a vocation à garantir un déroulement de carrière régulier selon l'ancienneté



Le statut a vocation à garantir un déroulement de carrière selon les compétences et la valeur professionnelle

Aux yeux des DG d'intercommunalité, la vocation initiale du statut, assurer l'indépendance des fonctionnaires et la continuité du service public, fait toujours sens. On note toutefois une incertitude sur la capacité du statut à garantir un déroulement de carrière en fonction des compétences professionnelles (50% DES DG INTERROGÉS).



LE STATUT, EN « PRATIQUE »...



Dans la pratique, on constate que la fonction publique est neutre et impartiale



Dans la pratique, on constate que les usagers bénéficient d'un traitement égalitaire



Dans la pratique, on constate que les usagers ne sont pas exposés à des pratiques clientélistes



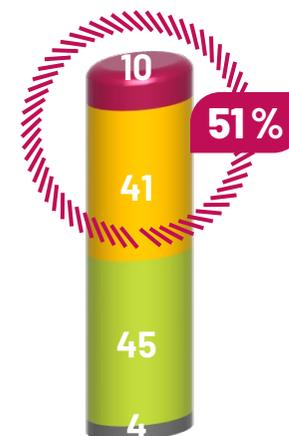
Dans la pratique, on constate que la continuité du service public est assurée



Dans la pratique, on constate que les citoyens ont un accès égalitaire à l'emploi public



Dans la pratique, on constate que les agents sont préservés de l'arbitraire, du favoritisme



Dans la pratique, on constate que les agents ne sont pas soumis à des pressions politiques



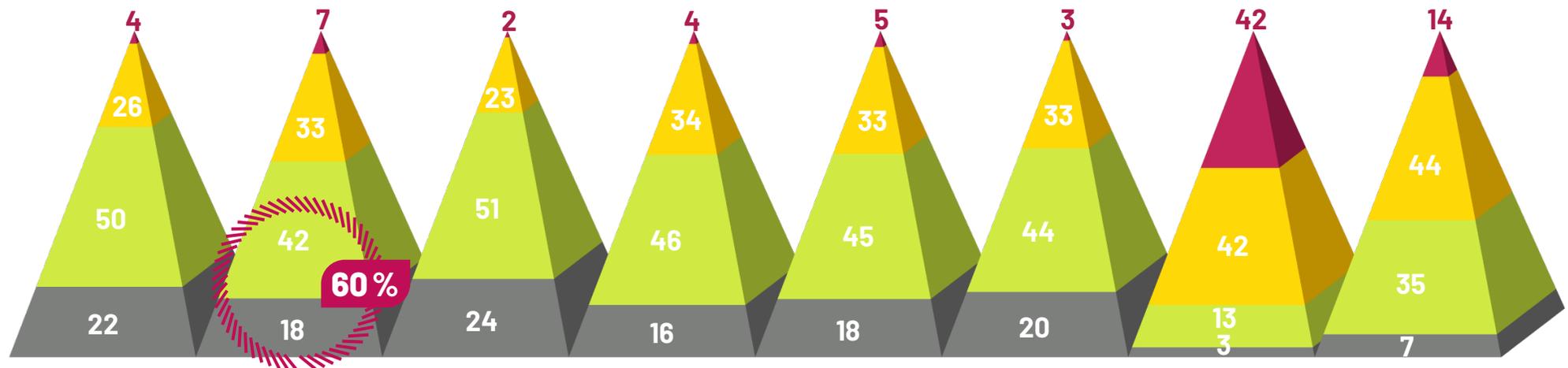
Dans la pratique, on constate que les agents bénéficient d'un déroulement de carrière selon les compétences et la valeur professionnelle

TOUT À FAIT D'ACCORD
 PLUTÔT D'ACCORD
 PLUTÔT PAS D'ACCORD
 PAS DU TOUT D'ACCORD



Les vertus dont les directeurs généraux d'intercommunalité parent le statut dans son acception principal résistent globalement à sa confrontation avec la réalité du terrain même si les réponses sont moins affirmées comme l'illustre la nette prédominance de l'item « plutôt d'accord ». Notons que **51 % DES DG INTERROGÉS** considèrent qu'en réalité le statut ne protègent pas des pressions politiques alors qu'**ILS SONT 78 % À LUI OCTROYER**, en théorie, **CETTE « VOCATION » INITIALE** (cf. page précédente).

ÉVALUATION DU STATUT ET ADAPTATION AU CONTEXTE MANAGÉRIAL DES COLLECTIVITÉS .1



Une architecture statutaire bloquante (corps trop nombreux et trop cloisonnés) freinant la mobilité des agents

Un système ne permettant pas d'anticiper les besoins et de procéder à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences performantes

Une trop grande rigidité des modes de gestion des RH (grille avancement)

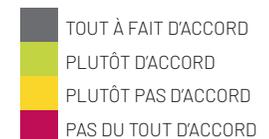
Une efficacité limitée dans la gestion du personnel

Une gestion excessivement égalitaire et uniformisatrice et des difficultés à mettre en œuvre une gratification au mérite

Un cadre réglementaire et statutaire trop pesant

Des durées réelles de travail en deçà de la durée légale

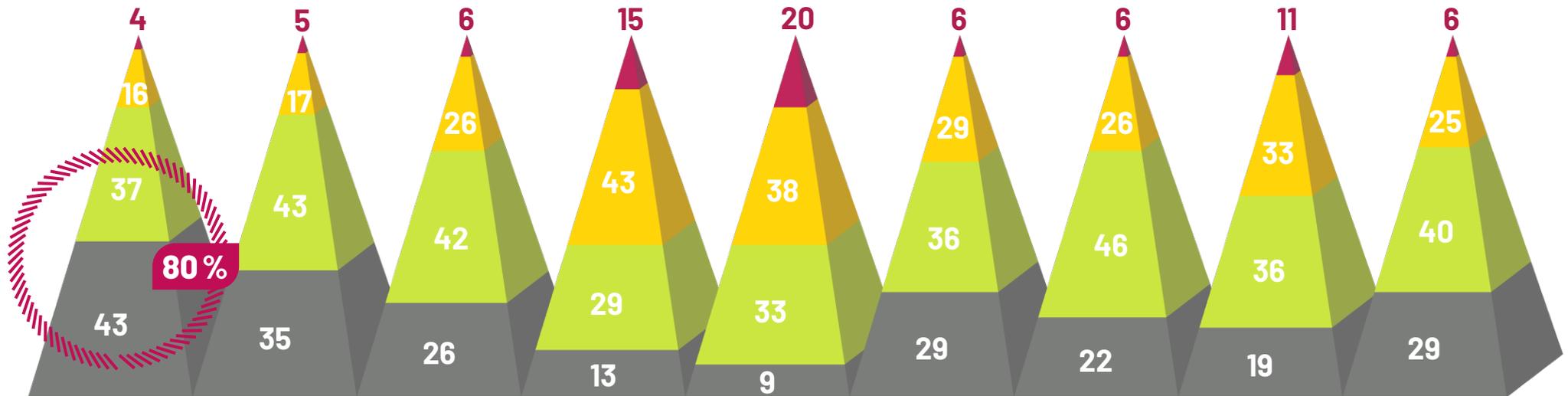
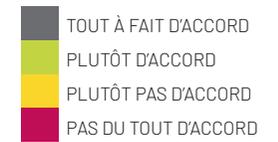
Un système générant une perte de dynamisme du dialogue social



Les DG d'intercommunalité interrogés circonscrivent les maux actuels du cadre statutaire en pointant sa rigidité et la nécessité de l'adapter davantage à un management plus contemporain et donc plus individualisé des ressources humaines. POUR 60 % D'ENTRE EUX, il complexifie même le déploiement d'une gestion prévisionnelle.



ÉVALUATION DU STATUT ET ADAPTATION AU CONTEXTE MANAGÉRIAL DES COLLECTIVITÉS .2



Dans la durée, le concours n'est plus le garant de la compétence et du professionnalisme des agents

Le statut est un frein au recrutement de certains profils spécialisés

Le statut n'offre pas suffisamment de souplesse de recrutement au regard des besoins des collectivités

Le statut constitue un frein à la mobilité entre les 3 fonctions publiques

Le statut est un frein à la modernisation de la fonction publique

L'essor du nombre de contractuels démontre bien les lourdeurs du statut et la difficulté à répondre aux besoins des collectivités

L'essor du nombre de contractuels permet de répondre aux besoins de souplesse des collectivités mais ne remet pas en cause en tant que tel l'intérêt du statut

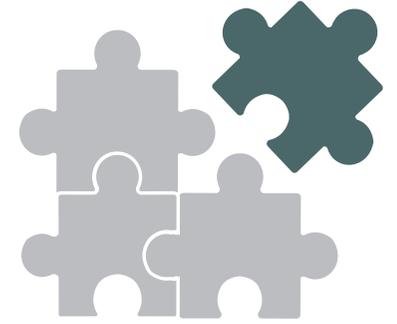
L'essor du nombre de CDI de droit public dans les collectivités constitue une menace pour le statut

Les différences existantes entre les agents statutaires et les contrats de droit privé (SPIC) au sein d'une même collectivité complexifient le management des équipes

POUR 80% DES CADRES COMMUNAUTAIRES INTERROGÉS, le concours ne certifie plus la compétence et le professionnalisme des agents. Plus largement, le statut dans sa forme actuelle, ne semble plus de répondre avec efficacité aux besoins des administrations locales qui supposent notamment l'embauche de profils spécifiques.



LES ÉVOLUTIONS ATTENDUES EN % ...



88%

IL FAUT DIVERSIFIER
les modes de recrutement



88%

IL FAUT FACILITER les passages entre
sphère publique et sphère privée



73%

IL FAUT MAINTENIR le principe de l'examen
professionnel pour les évolutions de carrière



61%

IL FAUT MAINTENIR
les concours



51%

IL FAUT HARMONISER
le fonctionnement des 3 FP



31%

IL FAUT SUPPRIMER dans le CGCT la partie sur le statut
et généraliser les bases du code du travail



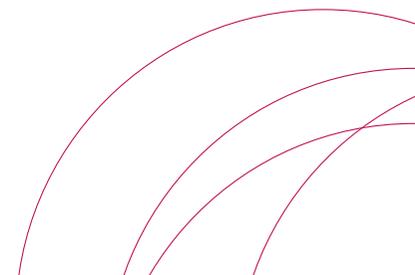
28%

IL FAUT RÉSERVER le statut
aux fonctions régaliennes



12%

IL FAUT RÉSERVER le statut
aux fonctions d'encadrement



Les 7 principales propositions formulées en 2024 par les DG interrogés



1

Pour être plus juste, **FACILITER LES MOBILITÉS** entre les trois fonctions publiques et vers le secteur privé.

2

Pour être plus impartial, **ABROGER LES DISTINCTIONS ENTRE FILIÈRES**, particulièrement cloisonnantes et source d'iniquité.

3

Pour être plus rationnel, **ASSOULIR LE CADRE DES SEUILS** liant le grade à la strate démographique de la collectivité.

4

Pour être plus cohérent, **PRENDRE D'AVANTAGE EN COMPTE LA VALIDATION DES ACQUIS** de l'expérience dans l'obtention des grades afin d'éviter que certains agents et cadres ne se mettent en disponibilité pour être recrutés, le cas échéant, comme contractuels.

5

Pour être plus réactif et lorsque les besoins de la collectivité ne sont pas satisfaits, **PERMETTRE L'ÉMANCIPATION DES QUOTAS** en matière d'avancement et de promotion interne, mais aussi autoriser, en cas de besoin, l'embauche directe en CDI d'agents à forte expertise.

6

Pour être plus équitable, **METTRE VÉRITABLEMENT EN PLACE UN SYSTÈME DE CARRIÈRE** pour les agents publics non-fonctionnaires dans l'objectif de mieux faire coexister les différents statuts et de faciliter le management des équipes.

7

Pour être plus responsable, **SIMPLIFIER LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES** : au regard des valeurs du service public, garantir que les sanctions correspondent réellement aux fautes commises et qu'elles soient appliquées.

A hand is shown in the bottom left corner, holding a white marker and drawing a lightbulb on a chalkboard. Inside the lightbulb is a silhouette of a person in a suit. The background is filled with various gears of different sizes, some drawn in white chalk on a dark grey background and others in red on a dark red background. The overall theme is mechanical, industrial, and human-driven innovation.

Conclusion

Nous sommes tous aujourd'hui, en tant que managers territoriaux, confrontés à des problématiques de recrutement et de fidélisation des agents censés garantir la continuité du service public. Admettons-le : le statut n'apparaît plus, pour l'heure, comme un gage d'attractivité pour la FPT, il agit même parfois comme un repoussoir, notamment auprès des jeunes générations, soucieuses de ne pas être « corsetées » dans leur trajectoire professionnelle et personnelle et préférant de plus en plus opter pour le régime, jugé plus souple, de contractuel.

N'oublions pas non plus que le statut a pour vocation essentiel de contribuer à la qualité et à la pérennité du service public. Or, en l'état, force est de constater qu'il ne permet pas d'anticiper les besoins, de coller à la réalité du terrain et de procéder à une véritable gestion performante des emplois et des compétences.

C'est pourquoi, pour l'ADGCF, si le statut doit être préservé, il doit, dans le même temps, profondément évoluer et démontrer qu'il peut constituer un puissant levier d'amélioration du service public local, enjeu prioritaire pour nos membres et, surtout, pour nos concitoyens.



**LES DIRIGEANT.E.S
DE TERRITOIRES**

Association des Directeurs Généraux
des Communautés de France
22 rue Joubert . 75009 Paris