

ACTION PUBLIQUE 2022 : LE SNDGCT* PRÉSENTE SES 24 PROPOSITIONS

Le SNDGCT*, qui représente une communauté professionnelle de 4 000 DGS et DGAS** sur les 7 000 recensés, partage la volonté du Gouvernement de **transformer la fonction publique pour une meilleure agilité**. Une manière de fonctionner à laquelle ces dirigeants de collectivités locales sont habitués dans leur métier. Son objectif : participer à une action publique plus proche des attentes des utilisateurs du service public local.

Consulté régulièrement par les hautes instances pour les réformes majeures qui impactent la fonction publique territoriale, le SNDGCT poursuit ses engagements en s'impliquant dans la démarche « Action publique 2022 », initiée en octobre 2017 par le Gouvernement. **Auditionné le 27 mars dernier par le Cabinet du Premier Ministre**, il entend s'inscrire pleinement dans les débats des quatre chantiers structurants annoncés au comité interministériel de la transformation publique le 1^{er} février 2018. Stéphane PINTRE, Président National, et Laurence CHENKIER, Vice-présidente Nationale chargée de la Commission et du Réseau Statut-Carrière, ont ainsi défendu **vingt-quatre propositions**.

« De nombreuses réformes se succèdent sans discontinuer depuis plusieurs années. À cela s'ajoutent les contraintes financières et de nouvelles normes que tout le monde connaît et peut sans doute comprendre, mais qui ne seront pas sans effet sur l'organisation des services. Nous sommes donc tous confrontés à des défis, des choix obligés : la maîtrise de l'évolution de la masse salariale en est un. Le développement des services publics en est un autre. », affirme Stéphane PINTRE.



« Ces réformes mettent élus locaux et agents dans une position d'attente, parfois d'instabilité, nourrissant une crainte chronique. C'est aussi ce qui rend légitimes les interrogations sur le statut. C'est également ce qui nous amène à demander depuis des années des adaptations, voire une rénovation de ce dernier. », complète Laurence CHENKIER.

Au titre de leur expertise, les DGS et DGAS participent au quotidien à faire vivre la décentralisation. Le personnel d'encadrement de toutes les collectivités est au cœur de ces évolutions. « C'est par lui et avec lui que tout devient possible. », soutient le SNDGCT.

* Le SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES créé en 1948 est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, Directeurs Généraux Adjointes des Services, cadres de direction du CNFPT et agents retraités des catégories précitées) et de centres de gestion. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents, dont plus de 3 000 en activité.
www.sndgct.fr - @SNDGCT

** Directeurs/trices Généraux/rales des Services et Directeurs/trices Généraux/rales Adjoint(e)s des Services.

**Le SNDGCT réaffirme son attachement au statut, au concours
et à la gestion par seuil démographique de la fonction publique territoriale
mais propose des assouplissements significatifs.**

La fonction publique territoriale (FPT), par sa proximité avec les élus et les citoyens, par son devoir d'assurer la continuité des services publics, ne saurait être privatisée. Elle doit être **garante de l'arbitraire et du clientélisme, accessible par des modes de sélection incontestables**. Le concours, le statut et les seuils démographiques sont des outils de gestion RH et de management qu'il faut à la fois utiliser pleinement et réformer sans hésiter lorsque cela est nécessaire pour **accroître leur agilité**.

- **L'accès à la FPT par le système méritocratique du concours ou examen professionnel doit être amélioré.**

1. Les systèmes de préparation, le contenu de certaines épreuves de concours ou d'examen professionnel doivent être revus. Exemple de l'examen professionnel d'administrateur territorial qui depuis 4 ans se cherche.
2. Il conviendrait de développer les concours ou épreuves sur titre pour les titulaires de diplôme reconnu. Exemple : est-il logique qu'un diplômé en master 2 en droit soit tenu de passer une épreuve juridique pour le concours interne d'attaché territorial ? Il en est de même pour les médecins ou ingénieurs diplômés.

- **Le statut doit être réformé pour favoriser la fluidité des parcours professionnels.**

L'abandon du statut « silo » pour un statut plus souple.

3. Lever tous les freins à la mobilité vers les autres fonctions publiques et en particulier les différences de régimes de cotisation applicables pendant le détachement.
4. Achever le chantier d'harmonisation entre les cadres d'emplois de filières différentes de la fonction publique territoriale et en particulier pour les A et A+ des filières administratives et techniques. Exemples : accès au principalat, condition de diplôme...
5. Réformer les reprises d'ancienneté sur la durée des services publics et privés antérieurs au reclassement.
6. Tout en réaffirmant son attachement à la mobilité et à la diversification des parcours professionnels, il faut assouplir l'accès au grade d'administrateur hors classe pour les fonctionnaires territoriaux, qui, par essence ont un parcours très diversifié et sont en charge de trouver un recruteur à l'identique d'un cadre du privé depuis leur début de carrière.

6.1 Considérer que cette condition est réputée remplie quand l'administrateur stagiaire nommé après réussite de l'examen professionnel (ou par promotion interne pour les administrateurs nommés avant 2013) a déjà fait une mobilité.

6.2 Privilégier pour les fonctionnaires territoriaux la notion de mobilité fonctionnelle ou de mission, ce qui serait moins discriminant pour les femmes cadres supérieurs ou les cadres monoparentaux qui ne peuvent, avec des systèmes d'organisation familiale recomposée, effectuer aisément une mobilité géographique.

6.3 Autoriser le double détachement sur emploi fonctionnel et comme stagiaire dans le cadre d'emplois lorsque le lauréat de l'examen professionnel était déjà sur un emploi fonctionnel d'une collectivité de plus de 40 000 habitants lors de son inscription sur liste d'aptitude.

6.4 Le SNDGCT soutient également l'initiative du Conseil National de la Fonction Publique Territoriale de solliciter la permission pour les lauréats aux concours et examens professionnels, de pouvoir être détachés sur emploi fonctionnel pendant la période de stage, gage de souplesse et d'efficacité.

7. Créer la fonction d'expert de haut niveau pour une mission ciblée en publiant les décrets Sauvadet.

La simplification des procédures contenues dans le statut pour faciliter la gestion des ressources humaines.

8. Faciliter les dispositifs de sortie : systèmes de temps partiels progressifs en fin de carrière, aides financières pour reconversion professionnelle, licenciement pour insuffisance professionnelle.
 9. Remettre à plat le cadre réglementaire des instances médicales (commission de réforme, comité médical.) et raccourcir les délais de traitement.
 10. Revoir le rôle des CAP pour en faire une véritable instance de recours.
 11. Lutter contre l'absentéisme de convenance, créer des outils de contrôle pertinents et des sanctions plus appropriées.
 12. Simplifier l'entretien d'évaluation annuel et instaurer un contrôle interne obligatoire du DGS pour garantir l'équilibre général des objectifs fixés et des appréciations portées.
 13. La formation doit réellement permettre d'accompagner les collaborateurs du service public dans leur évolution professionnelle. L'effort doit être accentué aussi bien pour les agents titulaires que pour les agents contractuels. Les formations « avant prise de poste » et « après titularisation » devraient être rendues obligatoires. Cette accentuation de l'effort, réalisée en parallèle de la grande réforme de la formation professionnelle à l'échelle nationale, devrait enfin passer par le retour à un niveau de cotisation au CNFPT permettant cette prise en compte.
- **Les seuils démographiques, qui ont été fixés pour mettre en adéquation le grade d'un agent ou le niveau d'emploi fonctionnel à un type de collectivité, doivent être conservés mais pourraient être légèrement amendés.**
14. Il pourrait être envisagé, notamment pour certaines structures complexes à vocation technique qui nécessitent des cadres dirigeants à fort potentiel ou technicité, d'assouplir les seuils ou de prévoir un surclassement technique de ces organisations.
 15. À l'instar du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, le SNDGCT demande à être associé à une étude d'impact permettant de mesurer ces évolutions (avantages, risques...) nécessaires à la mutabilité du service public.

Le SNDGCT demande le rétablissement de l'attractivité de la fonction de DGS et de DGA.

L'Entente des Territoriaux avait souhaité en 2015 réallouer l'expertise des cadres dirigeants par une évolution des emplois de direction. L'État, en vertu du principe de libre administration des collectivités, doit pouvoir mettre en place les outils et mécanismes statutaires permettant aux collectivités de répondre aux besoins.

Le SNDGCT poursuit sa contribution en faveur de :

- **La sortie d'un nouveau décret d'application du PPCR, aux emplois fonctionnels, qui rétablisse leur attractivité légitime.**

16. Une mise en cohérence des grilles fonctionnelles et des grilles de grade revalorisées par le PPCR est indispensable afin de maintenir une réelle attractivité financière pour les emplois à responsabilité tels que les emplois fonctionnels en voie de dépréciation sensible.

17. Une mise en cohérence s'impose également pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux pour qu'il soit, *a minima*, aussi favorable que le grade d'attaché hors classe.

- **La remise à plat du régime indemnitaire des emplois fonctionnels.**

18. Mettre fin à l'injustice qui concerne les DGAS qui, bien qu'appartenant à la direction générale et endossant des risques professionnels importants, ne bénéficient pas d'une indemnité de responsabilité. Il est demandé de l'instaurer au niveau de 15 % du TIB. À cet égard, les directeurs adjoints de SDIS se sont vus attribuer cette prime récemment.

19. Introduire la prime de responsabilité *a minima* dans l'assiette de cotisation des retraites, et progressivement le régime indemnitaire dans son ensemble, dès lors que le régime des retraites de la fonction publique serait aligné sur le droit commun.

- **L'accélération de la parité hommes-femmes dans les nominations d'encadrement supérieur.**

20. Augmenter à 50 % le taux de nomination de personnes de chaque sexe pour l'encadrement supérieur tel que découlant des textes récents relatifs à la parité.

21. Abaisser de 20 à 10 000 habitants le seuil d'applicabilité de ces mesures aux collectivités territoriales.

- **L'amélioration des conditions de mise en œuvre de la fin de détachement sur emploi fonctionnel.**

22. Le SNDGCT propose en cas de fin de détachement « classique » de :

22.1 Transformer le délai de 6 mois en délai de préavis préalable à la procédure permettant de favoriser la mobilité.

22.2 Créer un délai minimum d'un mois entre l'entretien et l'information de l'assemblée délibérante.

22.3 Formaliser les reclassements internes par des décisions individuelles susceptibles de recours.

22.4 Préciser que la décision de fin de détachement prend effet, au plus tôt, le premier jour du troisième mois qui suit l'information à l'assemblée délibérante.

23. Le SNDGCT demande, en cas de fin de détachement « atypique », dans le cas d'une opération de remodelage territorial :

23.1 Une meilleure prise en compte de la situation des DGS et DGAS des structures fusionnées ou étendues.

23.2 Donner une base juridique à des accords transactionnels entre les parties afin qu'autorité territoriale et cadre dirigeant aient la possibilité de s'entendre sur des conditions communes plus favorables, et notamment sur le versement d'une indemnité compensatrice.

23.3 D'édicter les décrets d'application permettant de mettre en œuvre les emplois à vocation fonctionnelle de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 issus de la loi du 12 mars 2012, emplois de direction, chefs de projet ou experts, qui permettraient d'accueillir les directeurs généraux et adjoints faisant l'objet d'une suppression de poste ou de reconfiguration de missions et d'emplois, notamment sur des fonctions support mutualisées.

- **Le # DGS, la clarification de ses compétences légales et de ses fonctions.**

La révolution numérique transforme les organisations : les rapports verticaux de travail sont remplacés par des méthodes et des espaces collaboratifs, la transversalité et la transparence sont les maîtres-mots du nouveau management. La notion de hiérarchie, la catégorisation en personnels A, B et C, le temps administratif, la position d'encadrant, le rapport aux utilisateurs... évoluent à grande vitesse. Le rôle des élus en situation de non cumul, le renouvellement récent de la classe politique et les fortes exigences de l'environnement économique, modifient les équilibres traditionnels entre élus/DGS/agents et/ou citoyens.

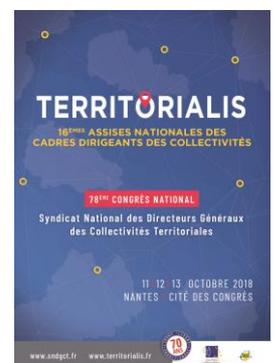
« La nouvelle culture managériale d'aujourd'hui et de demain exige de l'agilité, et l'agilité est l'ADN du DGS. Ainsi ses qualités, fonctions et compétences doivent être reconnues non seulement par la communauté professionnelle territoriale mais par la nation dans son ensemble. ».

24. Le SNDGCT propose que les fonctions de DGS soient formulées sans complexe et très clairement dans un texte, à l'instar du rôle de l'employeur public territorial dont la voix est encore limitée. À sa fonction de #DGS, sa mission générale d'exécution des actes de la collectivité devra être revêtue d'une existence légale et réglementaire comme pour les DGS d'établissements publics ou d'hôpitaux.

Cette clarification, portée par les associations du cadre A en 2013, a été en partie reprise en septembre 2014 par le service central de prévention de la corruption dans son rapport 2013 page 262. Elle consiste à fonder la compétence juridique du DGS et à sécuriser les actes qu'il contribue à élaborer pour l'autorité territoriale, alors même qu'il encourt, devant le juge pénal, une responsabilité personnelle pleine et entière, en vertu de sa simple délégation de signature.

À VOS AGENDAS !

L'Action publique 2022 sera au cœur des Assises Professionnelles TERRITORIALIS® et du 78^{ème} Congrès National du SNDGCT, qui se tiendront du jeudi 11 au samedi 13 octobre prochains à Nantes, avec notamment une table ronde sur le thème « **Action publique 2022 : quelles fonctions publiques pour quelle action publique ?** ». Plus d'informations : www.territorialis.fr



**CONTRIBUTION COMPLÈTE ET VISUELS DISPONIBLES SUR SIMPLE DEMANDE
AUPRÈS DU SERVICE DE PRESSE :**

CABINET VERLEY - Contacts : DJAMÉLA BOUABDALLAH - EMILIE SAINT-PIERRE
Tél. : 01 47 60 22 62 - djamela@cabinet-verley.com - emilie@cabinet-verley.com - www.cabinet-verley.com