

Club RH



ACTUALITÉ ▼

JURIDIQUE ▼

COMMUNAUTÉ ▼

SERVICES ▼

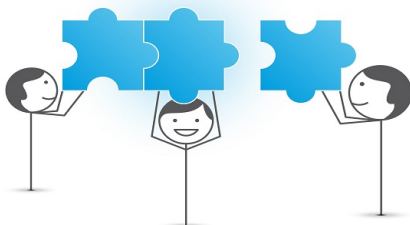
CONCOURS : FORMEZ VOS AGENTS !
> Découvrez nos offres sur mesure

ACCUEIL > ACTUALITÉ > FRANCE > L'ADGCF prône une « administration publique partagée » à l'échelle des intercos

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'ADGCF prône une « administration publique partagée » à l'échelle des intercos

Publié le 18/03/2021 • Par [Gaëlle Giniérière](#) • dans : [France](#), [Toute l'actu RH](#)



©Lozz - stock.adobe.com

Mutualiser la gestion des ressources humaines du bloc communal à l'échelle de l'intercommunalité, c'est ce que préconise l'Association des dirigeant.e.s des communautés de France (ADGCF), dans un rapport publié le 18 mars 2021



MA GAZETTE

Sélectionnez vos thèmes et créez votre newsletter personnalisée

Collectivités territoriales

Management fonction publique

Tous les thèmes

Un pavé dans la mare ou la première pierre d'une réflexion qui mérite encore de mûrir ? Le rapport de l'ADGCF, publié le 18 mars 2021, sur le concept d'« administration publique partagée », ne devrait en tout cas pas laisser indifférent. Issue d'une étude [dont les premiers résultats avaient été présentés le 31 janvier 2020](#), ce rapport synthétise les expérimentations de neuf intercommunalités sur la mutualisation et le pilotage commun d'une partie des agents du bloc communal. Il en tire 10 recommandations... qui tombent à pic pour enrichir la loi 4D préparée par le gouvernement.

- [« Le projet de loi "4D" est à l'image des attentes des élus de terrain »](#)

« Le postulat de départ était l'administration locale unique, qui fait de l'intercommunalité l'employeur unique de l'ensemble des agents du périmètre intercommunal. Mais très vite face à la diversité des solutions expérimentées, nous avons basculé vers le concept d'administration publique partagée, plus agile car permettant d'intégrer des modèles plus ou moins souples ou intégrés », indique Mathieu Chartron, auteur de l'étude.

Plusieurs atouts

Pour l'ADGCF, un pilotage commun des RH à l'échelle de l'intercommunalité présente plusieurs atouts : plus forte attraction des talents et organisation de leur montée en compétences, sécurisation de la carrière et de l'évolution professionnelle des agents territoriaux, simplification et professionnalisation de la gestion des ressources humaines...

Le rapport n'élude cependant pas les craintes que cette organisation peut également engendrer, avec notamment le risque d'un sentiment de dépossession du champ des questions RH de la part des communes ou une perte de souplesse « sur l'autel de la structure bureaucratique de l'intercommunalité ». « Nous sommes sur une ligne de crête, mais il faut essayer de dépasser le cadre politique pour prôner un certain nombre de solutions techniques. Par exemple la question n'est pas celle du maintien des petites communes, mais de s'interroger sur les champs de gestion sur lesquels celles-ci ne sont pas très efficaces, et la gestion des ressources humaines en fait partie», défend Mathieu Chartron.

À LIRE AUSSI

- [DG de communes et d'interco : jouer le duo plutôt qu'en solo](#)

Usine à gaz ?

Le directeur général des services de la communauté d'agglomération du Grand Sénonais et de la ville de Sens veut d'ailleurs croire que l'heure n'est plus aux rivalités au sein du bloc communal, mais à la recherche de solutions. Certaines expérimentations recensées peuvent cependant faire craindre que l'« administration publique partagée » se transforme en véritable usine à gaz. Dans un but de simplification des modalités de mutualisation, l'ADGCF propose donc de retenir le « service commun » défini au code général des collectivités territoriales comme outil contractuel unique.

Parmi les 10 propositions avancées, plusieurs ne seront sans doute pas retenues, comme l'établissement d'un seuil minimal pour assurer la gestion des RH fixée à 50 agents. « En attendant que ce sujet qui demande à mûrir fasse son chemin, des mesures techniques pourraient être adoptées, comme la présentation consolidée des effectifs ou le pilotage des lignes directrices de gestion au niveau communautaire », poursuit Mathieu Chartron.

FOCUS

Les 10 propositions de l'ADGCF

1. Fixer un seuil minimum de gestion des RH à 50 agents
2. Laisser un libre choix des périmètres, du nombre et de la/les collectivité(s) gestionnaire(s)



4. Concevoir et mettre en œuvre les lignes directrices de gestion au niveau communautaire
5. Inscrire un volet RH au sein des pactes de gouvernance et des pactes financiers fiscaux, et faire une présentation consolidée des effectifs
6. Définir un calendrier de réalisation adossée à la durée programmée pour les lignes directrices de gestion du territoire
7. Définir le collectif de directeurs généraux comme instance de pilotage technique des ressources humaines sur le plan local
8. Transformer les centres de gestion en centre d'expertise au niveau régional
9. Faciliter l'inclusion des DGS communaux au sein d'un collectif de DG territorial et de l'organigramme communautaire
10. Rebaptiser les secrétaires de mairie « responsables communaux(ales) », adossé à la reconnaissance d'un diplôme universitaire

THÈMES ABORDÉS

[Collectivités territoriales](#)

[Management fonction publique](#)



RÉAGIR À CET ARTICLE

LIVE



Prochain WEBINAIRE

Comment simplifier l'accès au cloud pour des acteurs publics plus agiles