

Propos recueillis par **Bénédicte Rallu**

Oui à l'employeur unique

Nous avons formulé douze propositions pour adapter le statut de la FPT. La première consiste, par souci d'équité, à faire du modèle de l'administration locale unifiée à l'échelle des 1266 intercos le mode de gestion de l'ensemble des agents et des services publics du bloc local. L'évocation du statut fait généralement référence à une situation uniforme. Ce n'est pas la réalité. Les mises en œuvre du statut, localement, sont très différentes. Lorsque l'on y ajoute tous les à-côtés (rémunération, congés spéciaux, régime indemnitaire, protection sociale...), les situations sont très inégalitaires entre les agents. C'est un vrai problème, qui tient à la diversité des 50000 employeurs locaux. La gestion intercommunale des RH permettrait de réduire à 13000 le nombre d'employeurs en France (régions, départements, intercos...). Cela deviendrait intéressant car l'on pourrait comparer et mettre en place une période de lissage des situations pour que les mêmes agents d'un même territoire soient traités de la même façon, qu'ils travaillent au sein de l'interco ou soient mis à disposition de la commune.

La communauté serait l'employeur unique. Elle mettrait les agents à disposition de la commune pour la conduite de ses politiques publiques, sans juger du bien-fondé du nombre d'agents dont la commune a besoin. La commune exprimerait un besoin et la communauté y répondrait. Dans le cadre des mises à disposition, le maire aurait autorité sur l'agent. La communauté gérerait l'agent et aurait une vision très exacte des effectifs. Cela permettrait d'avoir une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de donner des perspectives de carrières intéressantes aux agents sur un territoire, y compris en termes de mobilité, d'apporter des solutions aux maires (reclassement des agents, attractivité du personnel – un jeune attaché pourrait se former dans une petite collectivité avant d'évoluer, etc.) Les centres de gestion auraient des fonctions d'expertise (médecine du travail, discipline, contrôle) qui méritent d'être externalisées. ●

(*) Association des directeurs généraux des communautés de France.



PASCAL FORTOUL,
président de l'ADGCF (*)

V. GAILLARD

L'interco doit-elle gérer les RH sur son territoire?

Il faut d'abord distinguer administration du statut et actions RH. Les centres de gestion (CDG) ont soixante-cinq ans d'existence. Ils sont la plus vieille institution de la territoriale et ont acquis une technicité et une expertise sur le statut. La réforme territoriale se met en place. Les intercos ont d'abord à régler un certain nombre de problèmes politiques (fusions, mutualisations), avant d'y rajouter les fonctions supports. Les CDG ont une capacité de mutualisation supérieure à celle de l'interco. Qui, de plus, est modulable au niveau départemental, infra-départemental ou régional. A qualité de gestion égale, nous sommes moins chers. Les intercos sont des organes politiques. Nous avons une réputation technique de neutralité totale vis-à-vis du politique. Si la gestion administrative des RH est confiée à une interco, des tensions liées au contexte politique local vont apparaître pour les tableaux d'avancement, les promotions... Les CDG n'ont pas ce problème, ils rendent service aux services. Les intercos rendent service à la population. Nous sommes complémentaires. Sur le volet gestion RH (formation...), idem. Nous avons une capacité de macromanagement. Nous connaissons, par exemple, les ratios d'encadrement via les bilans sociaux. Nous avons une capacité de gestion de l'emploi sur toute une région parce que nous tenons une bourse de l'emploi. On peut comprendre qu'une interco veuille mettre en place, avec le CNFPT, des formations intercommunales, mais nous pouvons les accompagner. Enfin, les CDG assurent des missions de tiers de confiance et de tiers de référence pour les conseils de discipline, les comités médicaux ou les concours que ne peuvent pas accomplir les collectivités. Les intercos peuvent en revanche recruter dans un certain nombre de domaines des spécialistes qu'elles mettraient à disposition des collectivités – ce qui est déjà le cas. Et elles passent une convention avec le CDG pour que celui-ci mette à leur disposition des spécialistes qu'elles dispatcheront dans les collectivités. Ce sont des systèmes toujours complémentaires. ●

(*) Association nationale des directeurs de centres de gestion.

Les centres de gestion ont leur rôle à jouer



**JEAN-LAURENT
NGUYEN KHAC,** président
de l'ANCDG (*)

P. MARAIS / LA GAZETTE