

« Nous voulons reposer la question de l'organisation territoriale avant 2020 » – Pascal Fortoul (ADGCF)

Chiffres-clés

- 5 et 6 juillet 2018

11èmes Universités d'Eté de l'ADGCF, Le Grand Bornand

[Programme et inscription](#)

Pourquoi revenir, à l'occasion de vos universités d'été, sur le couple commune-interco ?

On aurait pu penser que la succession des lois de réforme territoriale avait fixé les choses entre les communes et les intercommunalités (transferts de compétences, re compositions territoriales) et que les jeux étaient pratiquement faits, avec une commune dévitalisée – même si on a toujours pensé que la commune avait sa place – au profit de l'interco. Il s'avère que ce n'est pas forcément le cas. Les communes nouvelles ont aussi créé un mouvement. On voit la commune se refonder sur des compétences de réponses aux habitants, de proximité. Cela interpelle l'interco qui, par conséquent, se repositionne sur des problématiques d'aménagement, de relations avec la région, le département...

La clause de compétence générale doit-elle remonter à l'interco ?

La question peut être posée. Mais cela suppose une réforme constitutionnelle qui ferait de l'intercommunalité une collectivité territoriale à part entière et aussi beaucoup d'autres choses. Cela permettrait à l'intercommunalité de choisir les compétences qu'elle pourrait ensuite rebasculer ou subdéléguer aux communes.

Et dans le cas des communes nouvelles ?

Oui, car y a-t-il une obligation, pour elles, d'appartenir à une structure intercommunale, à partir du moment où ces dernières sont elles-mêmes devenues des communes nouvelles ? Nous sommes entrés dans un processus nouveau, avec certaines intercos ayant atteint la supracommunalité. On voit bien la tentative de rééquilibrage au sein du bloc local, entre la commune et l'interco. C'est ce fait que nous voulons explorer.

Quel est l'objectif de vos universités ?

Avant les municipales de 2020, nous voulons mettre en débat la question de l'organisation territoriale et de l'action publique. Cette réflexion s'inscrit dans un travail de fond mené depuis le début de l'année. Il nous semble important que l'association soit porteuse d'une vision disruptive pour pouvoir se positionner dans le débat, et particulièrement dans le débat municipal. Nous présenterons un premier aperçu aux Universités d'été de l'ADGCF à l'été 2019, et des propositions à l'automne suivant.

A notre sens, 2020 ne peut pas être comme d'habitude : il ne peut pas y avoir d'élections municipales où, dans le débat, on ignore ce qui sera fait au niveau intercommunal. Aujourd'hui les candidats se présentent aux élections avec un projet municipal, mais pourquoi pas, demain, aussi avec un projet, partagé avec d'autres équipes du territoire, de thématiques intercommunales. Dans ce temps démocratique [que sont les élections], cela permettrait de débattre du bloc local et de ne pas considérer l'intercommunalité comme on considère l'Europe lors de nos élections nationales, c'est-à-dire source de tous les maux.

Ne pas considérer l'intercommunalité comme on considère l'Europe lors de nos élections nationales, c'est-à-dire source de tous les maux.

Est-ce une manière de vous positionner comme interlocuteur du programme Action publique 2022 ?

On aimerait être des interlocuteurs mais pour le moment, moi, je ne sais pas ce qui se passe. Si on peut l'être, on le sera bien volontiers. Le travail que l'on a fait sur le statut s'inscrit aussi dans cette logique-là.

À lire aussi

- [Evolution du statut de la fonction publique : les douze propositions de l'ADGCF](#)

Appelez-vous à une nouvelle réforme territoriale ?

Nous n'allons pas aborder les choses de cette façon-là. On connaît le contexte au niveau des collectivités, avec des mutations très importantes sur les métiers, sur les ressources... Nous sommes attachés à une action publique de qualité et répondant aux attentes de nos concitoyens. Notre souci est de dire comment cela peut s'articuler au mieux.

Avec une exigence forte : ce sera le rôle de Pierre Rosanvallon, historien, professeur au Collège de France et directeur d'études à l'EHESS, qui sera présent aux universités d'été, de nous éclairer sur comment doit se faire l'articulation entre gouvernants et gouvernés au niveau local au regard de ces mutations.

Qu'attendez-vous du rapport CAP22 sur les services publics qui s'annonce disruptif ?

Si nous arrivons aux mêmes conclusions avec un travail différent, ce sera parfait. Mais j'ai des doutes.

À lire aussi

- [Cap 2022 : Edouard Philippe lance la grande réforme de l'action publique](#)

Que recouvre l'administration locale unique que vous prônez ?

C'est la mère des réformes. Elle vient des douze propositions que nous

avons faites à propos du statut [de la fonction publique]. Nos adhérents sont à plus de 90% attachés au statut. Mais avec une vraie volonté de réformer les choses. Le statut évoque une certaine forme d'équité et d'égalité : les agents travaillent et sont traités dans des conditions similaires sur les mêmes métiers, avec les mêmes conditions salariales, de congés... En réalité, on s'aperçoit qu'il n'y a pas un statut : il y en a 50000... Cela interpelle nos collègues.

Notre idée est donc d'avoir 1 263 employeurs au niveau du bloc local, soit 2 000 environ avec les régions et les départements, plutôt que 50 000. Le territoire a du sens et c'est à partir de là que l'on peut s'organiser. Cette administration locale serait l'employeur unique d'un territoire.

Le territoire vécu permet une certaine proximité entre l'employeur et l'employé, mais une administration locale unique, du fait du poids qu'elle représente en termes d'emplois, permet aussi une mobilité professionnelle, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cela donne une autre dimension à ce que peut être une carrière dans la fonction publique territoriale, avec le souci d'harmoniser les choses (régime indemnitaire, mutuelle...) au niveau d'un bassin d'emplois.

Notre idée est donc d'avoir 1 263 employeurs au niveau du bloc local, soit 2 000 environ avec les régions et les départements, plutôt que 50 000.

Comment cette proposition s'articule-t-elle avec le dynamisme communal que vous constatez ?

Elle offre justement une véritable occasion, pour un certain nombre de communes, d'avoir les moyens de l'action publique qu'elles souhaitent mettre en œuvre, car l'administration locale unique apporterait une diversité de personnels, de fonctions, de qualifications, d'expertises que la commune seule n'aurait pas.

Que pensez-vous de l'idée de fédération des employeurs portée par Philippe Laurent ?

Pourquoi pas. L'administration locale unique que nous proposons est particulièrement en phase avec la démarche. Je ne sais pas comment faire pour fédérer 50000 employeurs, même par le biais des associations d'élus. Mais fédérer 2000 employeurs, cela semble davantage possible.

À lire aussi

- [Philippe Laurent, président du CSFPT : « Réunir tous les employeurs pour peser face au gouvernement »](#)

Comment conciliez-vous l'administration locale unique avec les centres de gestion ?

C'est un grand débat que nous avons avec les centres de gestion. Même un employeur unique ne doit pas faire certaines choses, par exemple être l'employeur du médecin du travail. On a besoin d'avoir un tiers de confiance. Les centres de gestion peuvent être ce tiers de confiance. Je plaide pour qu'il y ait une administration locale et les centres de gestion.

À lire aussi

- [Les centres de gestion se rendent indispensables](#)
- [Michel Hiriart, président de la FNCDG : « L'expertise des centres de gestion est enfin reconnue »](#)

Etes-vous favorable aux contrats de mission ?

Aujourd'hui, de fait, nous avons les contrats de mission. Le plus difficile est de faire comprendre à la préfecture que nous recrutons un contractuel sur une mission à durée limitée. En réalité, il s'agit davantage de la régularisation d'une pratique. Beaucoup de collectivités s'appliquent à ce que les contractuels soient traités de la même façon que les titulaires pour faire en sorte qu'il y ait une cohérence de gestion et une cohérence managériale.

Il ne s'agit pas, selon vous, de privilégier le contrat au détriment du statut ?

Je n'en vois pas l'intérêt. Le statut a sa place sur toute une série de mise en œuvre de politiques ou de fonctions régaliennes. Mais les collectivités ont à sortir de cette sédimentation des politiques publiques et ont à évoluer pour répondre aux attentes de la population. Un volant de contractuels permet de répondre à des besoins ponctuels dans le temps. Cela semble pouvoir se concilier.

À lire aussi

- [Recours aux contractuels: l'ADRHGCT propose de profiter de la réforme pour « déprécier »](#)

Dans ce contexte, cela ne risque-t-il pas de peser sur la masse salariale ?

Cela n'est pas un élément déterminant. L'évolution du point d'indice est un marqueur bien plus puissant dans l'évolution de la masse salariale. Le recours aux contractuels est un vrai problème managérial au niveau de la collectivité. Sur des métiers en tension sur lesquels on ne trouve pas [de personnel], les contractuels peuvent avoir des salaires un peu plus élevés. C'est une réalité, mais que l'on connaît déjà aujourd'hui. Du point de vue des finances, je ne vois pas où est le gain ou le surcoût des contractuels. Si c'est l'idée du gouvernement, il fait fausse route.

Vous êtes également favorable à la rémunération au mérite...

La rémunération au mérite faisait partie de nos douze propositions. Aujourd'hui, un cadre existe avec le Rifseep. Il répond à cet enjeu de la rémunération au mérite. Le problème réside dans sa mise en œuvre et plus particulièrement dans celle du complément indemnitaire annuel (CIA). Beaucoup de collectivités n'ont pas de quoi alimenter le CIA, du fait de l'impossibilité pour elles d'augmenter la masse salariale parce qu'elles n'ont pas voulu remettre en cause l'existant.

Que pensez-vous d'encourager les allers-retours entre le public et le privé comme le souhaite le gouvernement ?

Le fait de continuer à avoir un déroulé de carrière pendant la disponibilité dans le privé est une bonne idée. Mais le problème n'est pas là : un fonctionnaire ne peut pas quitter le public pour aller dans le privé pour des problématiques de conflits d'intérêts ! Qui va proposer des postes dans le privé à des fonctionnaires ? Souvent des gens avec qui ils auront travaillé. On arrive de suite sur les questions de prises illégales d'intérêts. Dans la pratique, ces allers-retours apparaissent très compliqués pour des questions de déontologie.

À lire aussi

- [Vincent Jauvert : « La noblesse d'Etat fait la loi »](#)

Références

L'ADGCF organise ses onzièmes universités d'été les 5 et 6 juillet, au Grand-Bornand (Haute-Savoie). Au programme, notamment, un éclairage de l'historien et sociologue Pierre Rosanvallon et la présentation de la démarche de réflexion prospective 2018-2019 de l'association sur la rénovation de l'organisation territoriale française.

Cet article est en relation avec les dossiers

- [Concours de la fonction publique : un gage d'égalité, malgré tout](#)
- [Le statut de la fonction publique, flexible malgré tout](#)
- [Réforme de la fonction publique : quels agents pour quels services publics ?](#)