

10. Variété des statuts: une nouvelle tendance ?

Mercredi 10 avril 2013

Table ronde préparée par le CDG 29
Salle Pléiades, environ 40 participants

Animateur : Isabelle HADDAD, Conseillère formation au CNFPT

Intervenants :

Annie LETTY KERIBIN, DGA du CDG29
Jim BOSSARD, DRH du Conseil Régional de Bretagne
Benoît BELLEC, DGS de Concarneau Cornouaille Agglomération
Franck PICHON, Maire de PLOMELIN et Vice-Président de Quimper Communauté.

Contexte :

D'un côté le recours fréquent aux non-titulaires, les CDI, les procédures de titularisation, de l'autre les fonctionnaires: la pluralité des règles applicables aux agents est aujourd'hui plus que jamais d'actualité. Comment concilier l'existence de plusieurs statuts ? Ces différences posent-elles des problèmes aux collectivités ? Existe-t-il un statut à plusieurs vitesses ?

Les interventions :

Mme Annie KERIBIN, DGA du CDG 29

La variété des statuts est une réalité en effet

Le service public local est exercé par différents types d'agents (des fonctionnaires mais aussi des agents non titulaires de droit public, des agents en contrats aidés, des salariés de droit privé). Au sein de collectivités territoriales bien entendu, d'établissements publics de coopération intercommunale, mais aussi de nouvelles formes de structures comme les GIP (groupements d'intérêt public), les SPL (sociétés publiques locales) par exemple.

Pourquoi cette diversité ?

Les motivations sont sans doute diverses (contourner une rigidité, lourdeur, protection excessive) prêtées au statut de fonctionnaire. Les notions de performance, efficience, sont des valeurs émergentes du service public associées dans les esprits à une relation contractuelle.

Adaptation

Pourtant le statut s'adapte continuellement aux réalités : il légalise d'ailleurs souvent les pratiques et les expérimentations : le terrain s'adapte, ose et la pratique devient le droit. Il n'est pas gravé dans le marbre même si ses principes de base, concours et carrières sont ébranlés. Mais des convergences existent en droit du travail et statut : les CHSCT, le dialogue social, la notion de carrière présente aussi dans le privé via les conventions collectives, le répertoire des métiers du CNFPT et le ROM du privé, ...

Cette variété de statut est-elle une nouvelle tendance ?

Il y a toujours eu des non titulaires et des mesures de résorption d'emploi précaire. Nous avons aussi des besoins que nous ne pouvons gérer qu'en temporaire (emploi non pérenne) : mais l'emploi est différent du statut.

On peut avoir des fonctionnaires détachés sur une mission de 3 ans au regard de leurs compétences. Nouvelle ouverture pour les agents publics (vous voyez statut=outil et non une fin en soi)

Par ailleurs, si un socle commun existe pour les 3 Fonctions Publiques, l'application n'est pas uniforme : exemple des avancements d'échelon (avancement au minimum systématique en FPT, exception en FPE et FPH).

De plus, la spécificité de la FPT est vite apparue avec le principe de libre administration des collectivités territoriales et la proximité des élus.

Le statut de 1983/1984 a tenté l'uniformisation des 3 FP : droits et obligations similaires mais modalités de recrutement et de gestion adaptées au principe de libre administration de multitude d'employeurs.

Celles-ci ont conduit petit à petit à une adaptation locale de règles contraignantes au regard des intérêts, il faut le noter, pas forcément individuels, quoi qu'on en dise.

Le statut s'est adapté et les dérogations se sont multipliées : l'utilisation de la voie contractuelle avant une nomination comme fonctionnaire se généralise.

En FPT, on constate aujourd'hui que le concours est devenu un mode d'accès au statut de fonctionnaire mais plus une voie de recrutement : les offres d'emploi parlent métiers et compétences. La tendance est au recrutement en priorité sur des compétences, expériences ou potentiel et presque accessoirement sur un statut.

Nos modes de sélection en recrutement sont identiques à celles du secteur privé : tests, entretiens, périodes d'essai, ...

A côté, les cadres d'emplois se sont spécialisés pour devenir des métiers (filière sociale, culturelle,...) avec des épreuves aux concours spécialisées : le principe de la séparation du grade et de l'emploi ne subsiste aujourd'hui que dans les filières **technique et administrative**.

La FPE semble aussi attirée par cette évolution et entendre aujourd'hui les agents se présenter par leur métier et non leur grade est le signe d'une révolution en marche.

Pour conclure, c'est la cohabitation et surtout le « mélange » dans les équipes qui se sont accélérés ces dernières années. Cette porosité et son accélération suscitent des pertes de repères et donc des inquiétudes pour les agents : le choc des cultures.

La fin des carrières linéaires, public- privé, la loi mobilité de 2009 initiée par la RGPP, les transferts de compétences ont accéléré les détachements et intégrations de la FPE vers la FPT.

Un exemple : les TOS ; il a fallu créer un cadre d'emplois spécifique d'agent technique d'établissement d'enseignement pour créer un sas entre les 2 mondes.

Sans doute, pour concilier et faire travailler ensemble ces différents statuts, il convient de se rassembler sur les valeurs, les fondamentaux dans un objectif commun de service public.

D'ailleurs, on le voit dans le quotidien : le trophée de la restauration en est un exemple

J'ai vu des compétences, de la qualité, l'envie de donner son maximum, un métier, une recherche de qualité au meilleur coût, un engagement personnel : à aucun moment la question du statut des lauréats n'a été posée.

Le meilleur service public est à valoriser à chaque occasion : au-delà du statut qui bien entendu doit garantir les droits des agents publics, pensons à reconnaître le travail de tous les agents publics locaux dont l'objectif partagé est de rendre le meilleur service à leurs concitoyens



De gauche à droite : Annie Letty Keribin, Franck Pichon, Isabelle Haddad, Jim Bossard et Benoît Bellec

M. Jim BOSSARD, DRH du Conseil Régional de Bretagne

Transfert des TOS de la FPE vers la FPT

La Région Bretagne compte à ce jour environ 4000 agents en majorité de catégorie C. Avant 2004 et ce transfert, la Région employait 400 agents essentiellement en catégorie A.

Cette absorption s'est déroulée de manière progressive (SAS).

- Rémunération : (différence entre la grille indiciaire de la FPE et celle de la FPT).

Dialogue social (comment organiser ce changement). Auparavant, il y avait un syndicat, à ce jour, il y en a 6 (vraie identité syndicale des TOS).

Appartenance : « même métier mais désormais la Région Bretagne est votre employeur ».

- Droit d'option : mise à disposition ou détachement sans limitation de durée ; à ce jour, 96% des TOS ont intégré le FPT.

Depuis 2008, la Région Bretagne compte un seul CTP.

Suite à intégration, des plans d'action ont été menés : formation, action sociale, régime indemnitaire (2009).

M. Benoît BELLEC, DGS de Concarneau Cornouaille Agglomération

Concarneau Cornouaille Agglomération représente 13% des effectifs des agents territoriaux du territoire communautaire.

Intercommunalité créée en 1994 et comprend à ce jour, environ 55 000 habitants.

Etat des lieux à la création :

Statuts très divers

Difficultés d'intégrer les droits acquis (RI...)

Construction du dialogue social

Intégrer des agents en CDI (qu'ils soient de droit privé ou droit public).

Mobilité inter Fonctions Publiques (rémunération...)

Les métiers de la FPT évoluent considérablement et sont de plus en plus diverses.

Il est parfois difficile de recruter sur des profils très techniques : la personne a le concours mais pas d'expérience ou à l'inverse, elle a l'expérience mais pas le concours (contrat=précarité).

CCA développe une culture commune du management (donner du sens à l'action) et renforce le dialogue social.

Pour ce faire, elle dispose d'outils RH (entretiens professionnels...)

M. Franck PICHON, Maire de PLOMELIN et Vice-Président de Quimper Communauté.

Les Maires et Présidents doivent être des managers.

La collectivité recherche des compétences, de l'expérience ; elle n'hésite pas à recruter des agents contractuels à défaut de trouver des agents titulaires correspondants aux profils recherchés.

Quimper Communauté rassemble 75% de titulaires pour 25% de contractuels.

Il faut faire preuve de communication et de pédagogie.

L'emploi d'agents contractuels ne met pas en péril le dialogue social. On parle de métiers, de compétences et d'appartenance.