



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

carrière

Question écrite n° 65345

Texte de la question

M. Philippe Douste-Blazy attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat sur les problèmes posés par l'application du statut de la fonction publique territoriale, qui s'apparente trop souvent à un carcan complexe et rigide, qui entrave la libre administration des collectivités locales et s'avère une source de démotivation et de mécontentement pour leurs agents, au détriment de l'efficacité des politiques de proximité. Les parcours professionnels restent pensés de manière trop rigide et trop uniforme. Les filières souffrent d'une définition inadaptée aux nouveaux besoins comme aux spécificités des collectivités et n'offrent pas toujours des déroulements de carrière équitables. Les perspectives des agents sont bloquées par les freins à la mobilité interne comme par le manque de passerelles entre les fonctions publiques et d'ouverture de celles-ci sur le secteur privé. La parité entre les fonctions publiques, légitime dans son principe, présente, tel qu'il est aujourd'hui appliqué, de nombreux effets pervers, en particulier la quasi-impossibilité pour une collectivité territoriale de récompenser les responsabilités effectivement exercées, les efforts de productivité et les mérites individuels de ses agents. En conséquence, il lui demande d'initier une réflexion d'ensemble sur l'adaptation du statut de la fonction publique territoriale et d'adopter le plus rapidement possible les mesures concrètes de nature à donner aux collectivités locales les moyens de mettre en oeuvre une réelle politique de gestion et de valorisation de leurs ressources humaines.

Texte de la réponse

Le statut de la fonction publique territoriale, issu de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, s'ordonne autour d'un équilibre entre le principe d'autonomie des collectivités locales, qui ont ainsi pleinement compétence pour créer les emplois, procéder aux recrutements et gérer la carrière de leurs agents, et le principe d'un statut à caractère national, partie intégrante du statut général des fonctionnaires et construit dans une logique de comparabilité avec la fonction publique de l'Etat. Le caractère national du statut et le principe de parité conditionnent notamment l'effectivité de la mobilité des agents concernés au sein des différentes collectivités territoriales ainsi qu'entre ces collectivités et les services de l'Etat. Pour autant, la recherche de cet équilibre jointe à la nécessité de veiller à la modernisation des règles statutaires, en fonction de l'évolution des besoins, continue à appeler un important travail d'adaptation du cadre juridique de la fonction publique territoriale. Dans ce contexte, la fonction publique territoriale est pleinement concernée par les enjeux des réformes en cours portant sur l'ensemble de la fonction publique. Le Comité interministériel de la réforme de l'Etat, qui s'est tenu le 15 novembre 2001, a ainsi traité de la gestion des ressources humaines, non seulement dans l'Etat, mais aussi dans la fonction publique territoriale. La gestion prévisionnelle des effectifs, la diversification des recrutements, les nouvelles modalités d'accès à la fonction publique, la valorisation des acquis professionnels, le dynamisme de la gestion des carrières, la mobilité sont, entre autres, autant de thèmes qui sont en effet communs aux trois fonctions publiques. Certains de ces thèmes ont déjà justifié au cours de ces derniers mois des mesures propres à la fonction publique territoriale, dans le prolongement, en particulier, des orientations retenues à partir du rapport remis au Gouvernement en 1998 par M. Rémy Schwartz, maître des requêtes au Conseil d'Etat, sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux. Ces mesures ont porté en

particulier sur la modernisation du recrutement dans la fonction publique territoriale. La loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale comporte certaines dispositions pratiques visant à promouvoir une gestion prévisionnelle des effectifs. Elle valorise ainsi le rôle des centres de gestion, en tant qu'instrument d'aide à la gestion prévisionnelle de l'emploi, en liaison avec les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), et les charge d'organiser une concertation annuelle auprès des collectivités et établissements publics de leur ressort territorial sur l'évolution des emplois et des besoins prévisionnels de recrutement, afin d'évaluer les moyens à mettre en oeuvre pour répondre à ces derniers. La modernisation du recrutement dans la fonction publique territoriale suppose également une diversification des différents modes de recrutement. Les dispositions de la loi du 3 janvier 2001 constituent une étape dans ce sens. Ce texte ouvre ainsi, dans son article 18-VI, la possibilité de prévoir, dans les statuts particuliers des cadres d'emplois, l'instauration de « troisième concours » (aux côtés des concours externes et internes), ouverts aux candidats justifiant de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou d'une ou plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. Un certain nombre de statuts particuliers vont ainsi être progressivement modifiés pour introduire cette possibilité nouvelle. Deux projets de décret ont été en ce sens examinés par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) les 5 juillet et 24 octobre 2001 et ont fait l'objet d'un avis favorable. La volonté de diversifier l'origine des recrutements des fonctionnaires territoriaux et, en particulier, de mieux prendre en compte les profils des candidats disposant d'une expérience professionnelle, se traduit également à travers la mise en place d'un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il faut rappeler que l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 déjà citée a été récemment complété, de sorte que lorsqu'une condition de diplôme est requise pour se présenter à un concours externe d'accès à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Ce dispositif doit faire l'objet d'un décret d'application qui en définira les modalités et la procédure de mise en oeuvre. D'ores et déjà, la disposition comparable prévue pour les concours réservés de résorption de l'emploi précaire fait l'objet d'un projet de décret qui a reçu un avis favorable du CSFPT, le 24 octobre 2001. Par ailleurs, un groupe de travail auquel sont associés des représentants d'autorités organisatrices de concours, CNFPT et centres de gestion, a été institué fin 1998, sous l'égide du CSFPT, pour améliorer les concours de recrutement de fonctionnaires territoriaux en les adaptant aux besoins des collectivités. Son objectif est de moderniser et professionnaliser le contenu des procédures de recrutement et des concours, pour mieux répondre aux besoins des collectivités locales, tout en favorisant matériellement, chaque fois que possible, une organisation plus simple et donc plus régulière de ces concours. Ces travaux donnent lieu, au fur et à mesure de leur avancement, aux adaptations réglementaires correspondantes. Le groupe s'est dans un premier temps attaché à l'examen des règles générales et transversales de recrutement. Les concours sur titres ont été assouplis. Les formalités de publicité des ouvertures de concours ont été allégées et systématisées et les procédures d'examen des conditions d'admission à concourir simplifiées. Puis, l'examen, cadre d'emplois par cadre d'emplois, a conduit à rénover, dans les filières administrative et technique, les modalités d'accès à un certain nombre de cadres d'emplois. Ces évolutions ont pour objectif d'adapter, y compris lorsque c'est nécessaire par la création de nouvelles spécialités, les recrutements aux différents métiers et domaines de compétences des cadres d'emplois existants. Ces travaux seront poursuivis dans les mois à venir et porteront sur les cadres d'emplois qui n'ont pas encore été examinés. Enfin, les possibilités de cumul d'emploi public avec une activité privée ont été étendues. Ainsi, les agents exerçant à temps non complet et dont la durée de travail n'excède pas la moitié de celle afférente à un temps complet pourront désormais exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Un décret en Conseil d'Etat, qui a fait l'objet d'un avis favorable du CSFPT le 24 octobre 2001, doit préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions. Au-delà de l'ensemble de ces mesures touchant à la modernisation du recrutement dans la fonction publique territoriale, a été mise en oeuvre, depuis deux ans, une importante série de mesures en faveur des emplois supérieurs de l'ensemble des collectivités locales et de leurs établissements publics, afin de garantir leur attractivité. Le Gouvernement est par ailleurs particulièrement attentif à la question de l'évolution des carrières dans la fonction publique territoriale. Ainsi, un projet de décret, qui sera prochainement publié, prévoit la possibilité d'intégration des membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie dans celui des attachés (cela concerne près de 20 000 agents). Par

ailleurs, le Gouvernement a annoncé, lors de la dernière réunion du CSFPT, le 24 octobre 2001, la revalorisation en classement indiciaire intermédiaire (CII) du cadre d'emplois des techniciens territoriaux (15 000 agents). De même, afin de remédier à certains blocages persistants en matière de promotion interne tenant à la situation démographique de certains cadres d'emplois de la filière administrative, le Gouvernement a également annoncé aux membres du CSFPT, le 24 octobre 2001, un certain nombre d'orientations pour améliorer les perspectives de carrière des agents et adjoints administratifs territoriaux (175 000 agents sont concernés). L'ensemble de ces mesures qui viennent d'être rappelées témoigne de la volonté du Gouvernement, en concertation étroite avec les représentants des élus et des organisations syndicales, de moderniser la fonction publique territoriale, dans le souci de mieux répondre aux préoccupations non seulement des employeurs locaux et des agents territoriaux, mais aussi des usagers des services publics, dans le respect des principes fondamentaux de notre fonction publique, qui participent de nos principes républicains.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Douste-Blazy](#)

Circonscription : Haute-Garonne (1^{re} circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 65345

Rubrique : Fonction publique territoriale

Ministère interrogé : fonction publique et réforme de l'État

Ministère attributaire : fonction publique et réforme de l'État

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 19 novembre 2001

Question publiée le : 27 août 2001, page 4832

Réponse publiée le : 26 novembre 2001, page 6800