Synthèse du petit déjeuner de l'emploi territorial du 1^{er} juin 2006 : « La réforme de la Fonction Publique Territoriale en discussion au Parlement répond-elle aux attentes des élus locaux ? ».

Christian Jacob, ministre de la Fonction Publique, était l'invité du sixième petit déjeuner de l'emploi territorial organisé le 1^{er} juin 2006 par le CIG petite couronne en partenariat avec l'association des maires d'Ile-de-France (AMIF), et animé par Monsieur Jean DUMONTEIL, directeur du secteur public au groupe Le Moniteur. Cent personnes étaient présentes et nombreuses ont été les questions adressées au ministre sur le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale ainsi que sur le projet de loi de modernisation de la fonction publique. Jacques Alain Bénisti, président du CIG, député-maire de Villiers-sur-Marne, a souligné qu'un ministre de la fonction publique, à la fois maire proche du terrain et ancien syndicaliste, négociateur expérimenté, représente un atout pour faire évoluer la fonction publique.

L'actualité de la réforme de la FPT

Jacques Alain Bénisti a rappelé que le projet de loi modifié par le Sénat en première lecture le 16 mars 2006 poursuit trois objectifs: développer la formation professionnelle tout au long de la carrière; apporter plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines; clarifier le rôle du CNFPT et des centres de gestion. Cette réforme doit permettre aux élus de faire face aux enjeux démographiques, aux évolutions des métiers, au développement de l'intercommunalité et aux transferts de personnels. Ce texte doit être mis à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale au plus tard à l'automne. Il constitue un des éléments de modernisation de notre fonction publique territoriale avec d'autres mesures développées par Christian Jacob pour l'ensemble des fonctions publiques.

Faire bénéficier les fonctionnaires d'avantages sociaux

Christian Jacob a indiqué que les projets en cours, à la suite des protocoles d'accord du 25 janvier 2006, concernent d'une part l'action sociale et d'autre part l'amélioration des carrières : au-delà de la rémunération, par exemple l'attribution d'un point d'indice supplémentaire qui a été décidée, des mesures sociales en faveur des fonctionnaires, ayant un impact concret sur le pouvoir d'achat, sont prévues. Il a cité le chèque emploi service universel, le LOCAPASS (aide à l'installation avec un prêt à taux zéro), la généralisation des tickets restaurant, l'extension de l'AIP (aide à l'installation des personnels) à l'ensemble du territoire.

Redonner des perspectives d'évolution et favoriser la mobilité au sein de la FPT

Le ministre a rappelé que le pouvoir d'achat d'un fonctionnaire augmente également au fur et à mesure de sa **progression dans la carrière**. Il faut renforcer le rôle d'ascenseur social de la fonction publique en favorisant les possibilités de promotion afin qu'aucun agent ne se retrouve sans perspectives de carrière. Dans ce but un nouvel indice sommital a été créé pour les catégories C et est à l'étude pour les catégories B. De plus, la nouvelle règle "promus-promouvables" va permettre d'élargir les possibilités de promotion et doit s'accompagner d'une responsabilisation des collectivités. Une harmonisation est réalisée entre les filières administrative et technique pour les catégories C; cette harmonisation est à l'étude pour les autres catégories.

Parmi les **assouplissements** nécessaires pour permettre une égalité de traitement, les collectivités et les EPCI de moins de 3500 habitants doivent pouvoir recruter des agents de catégorie A, bénéficiant des mêmes avantages que dans les autres collectivités.

L'expérience professionnelle doit être reconnue en proposant des concours adaptés à des agents expérimentés (REP) et en validant les acquis professionnels (VAE).

Faire évoluer les modes de recrutement

Le contenu des épreuves de concours et le marché de l'emploi entraînent des personnes surdiplômées à se présenter à des concours dont le niveau est inférieur à leur qualification. Cette situation ne permet pas à la fonction publique **d'intégrer les personnes peu ou pas diplômées**. Pour y remédier, l'adaptation des épreuves de concours parfois trop académiques est à l'étude et le PACTE, mis en œuvre en 2005, donne la possibilité à des jeunes sans qualification d'avoir des perspectives d'intégration dans la FPT. Ces modes de recrutement représentatifs de la vocation sociale des collectivités locales, doivent être accompagnés de mesures de formation ou de tutorat. Pour **pérenniser les recrutements**, les collectivités qui embauchent un agent durant les trois années qui suivent sa titularisation devront verser une indemnité à la collectivité d'origine.

La situation des **agents non titulaires en contrat à durée indéterminée** a été abordée : Christian Jacob a souhaité qu'ils puissent être évalués régulièrement dans la cadre de l'entretien annuel d'évaluation, suivre un parcours de formation et bénéficier de la mobilité.

Les autres pistes pour faire évoluer la fonction publique

Pour une meilleure lisibilité des métiers de la fonction publique par les jeunes dans le cadre de leur recherche d'emploi, et pour assouplir les échanges entre les trois fonctions publiques, Christian Jacob projette d'établir une liste des métiers communs. Les 230 métiers de la fonction publique de l'Etat ont été référencés dans le **Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME)**.

Par ailleurs, le ministre souhaite relancer la rémunération dite au mérite qu'il préfère appeler "**performance**" ou "qualité du service rendu", et le débat sur le régime indemnitaire.

La question de l'**évaluation** est également à approfondir : au-delà de la notation administrative, certaines collectivités, comme la ville de Troyes, expérimentent des dispositifs d'évaluation originaux. Christian Jacob a rappelé au cours du débat que la fonction publique a de formidables ressources, qu'elle n'est "ni poussiéreuse, ni archaïque". Il souhaite grâce au projet de loi de modernisation de la fonction publique et à celui sur la FPT, renforcer son attractivité, accélérer le déroulement de carrière des fonctionnaires, favoriser une gestion plus réactive des ressources humaines et permettre d'importantes avancées sociales, car pour lui la politique sociale a un vrai sens. Des interrogations demeurent quant aux moyens financiers dont disposent les collectivités pour mettre en place le dispositif de la réforme.

Liens ou références :

Site internet du ministère de la fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr.

Site du Sénat : www.senat.fr