

Les Petits déjeuners de l'emploi territorial plébiscités par les élus



Le premier Petit déjeuner de l'emploi territorial, organisé par le CIG et l'AMIF le 26 novembre 2003, en présence de Jacky Richard, directeur de l'administration et de la fonction publique, a suscité un grand intérêt des élus. Résumé...



La diversification des voies d'accès dans la fonction publique, un chantier abouti ? Tel était le thème retenu par le CIG et l'Association des maires de l'Ile-de-France (AMIF) pour le premier Petit-déjeuner de l'emploi territorial, conférence-débat organisée le 26 novembre 2003 destinée aux élus de la petite couronne. Les exposés de Jacky Richard, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), de Sylvie Husson et d'Anne Wahl, respectivement directrice de l'expertise statutaire et des organismes paritaires et directrice des concours du CIG ont été suivis avec attention. Ce nouveau rendez-vous, lieu d'échange et de débat sur des thèmes d'actualité liés à la gestion des ressources humaines, a été apprécié par les participants. Lors de cette rencontre, de nombreux thèmes ont été abordés.

Un défi démographique

L'accélération des départs en retraite entraînera d'ici quelques années un important besoin de renouvellement des effectifs, dans un contexte concurrentiel marqué par la stagnation de la population active. Il apparaît donc indispensable d'alléger les épreuves des concours sur titres et de diversifier les voies d'accès à la FPT afin de développer son attractivité.



Une professionnalisation des concours

Le concours, voie d'accès classique aux emplois publics, garantit l'égal accès des citoyens à ces emplois. Les concours sont organisés en fonction des besoins des collectivités. Si tous les concours de catégorie C sont à la charge des centres de gestion (CDG), la répartition des compétences entre les CDG et le CNFPT pour l'organisation de ceux de catégories A et B n'est pas satisfaisante. Des projets de réforme (rapports Courtial et Dreyfus notamment) préconisent l'attribution de la grande majorité des concours aux CDG, le CNFPT se recentrant sur les problématiques de formation. La réforme des concours, actuellement en chantier, introduit notamment des épreuves plus professionnelles.



De nouveaux modes d'accès à la fonction publique

Aujourd'hui, outre les concours traditionnels d'accès à la FPT (externe, interne et sur titres), les concours de la 3^e voie, ouverts aux personnes justifiant d'une certaine durée d'activité professionnelle dans le secteur privé, d'un mandat d'élu local ou d'une responsabilité associative, permettent de valoriser l'expérience professionnelle et les parcours diversifiés. Pour le CIG, la totalité de ces 3^e concours a été organisée en 2003, mais les inscrits ne représentent que 4 % environ du total des candidats. Il convient donc de mieux faire connaître ce nouveau dispositif. La prise en compte de l'expérience professionnelle devrait à terme être renforcée, contribuant ainsi à mieux répondre aux besoins des collectivités en élargissant les possibilités de recrutement.

Le pré-recrutement : une réponse adaptée ?

A titre expérimental, les collectivités pourraient développer le pré-recrutement, dispositif déjà amorcé par la fonction publique d'Etat, destiné aux jeunes (aide financière aux études ou tutorat), afin d'élargir le futur public des candidats aux concours. Par ailleurs, les collectivités disposent d'un vivier de compétences qu'il leur appartient d'exploiter. Elles peuvent encourager les « deuxièmes carrières » grâce à la formation continue et la promotion interne. Cette dernière est un mode de recrutement, réservé à un nombre limité par des « quotas », de fonctionnaires territoriaux qui justifient de conditions d'ancienneté et d'une valeur professionnelle. Les membres des CAP du CIG des catégories A et B viennent de réformer le barème des critères applicable à la promotion interne afin qu'il prenne notamment mieux en compte les qualifications acquises, les responsabilités exercées, les efforts de formation et la notation. Une réforme sera également engagée pour la catégorie C en 2004.

La mutualisation : un atout majeur

En petite couronne, la mutualisation des recrutements effectués par l'ensemble des collectivités affiliées permet de calculer une assiette de quotas pour la promotion interne très satisfaisante. On aboutit ainsi à un nombre d'inscrits sur les listes d'aptitude supérieur à ce que la règle statutaire permettrait : en 2003, par exemple pour le cadre d'emplois des attachés, 425 recrutements ont été déclarés, 363 agents proposés, 70 postes ouverts (soit 1 proposé pour 5 alors que le quota réglementaire est fixé à 1 pour 6).



Vers une obligation de servir ?

Certaines collectivités souffrent du départ d'agents dès la fin de leur formation et ne bénéficient donc pas de leur compétence sur la durée. Un texte législatif en préparation prévoit d'imposer au fonctionnaire un engagement de servir dans la collectivité qui l'a recruté, formé et titularisé.