

Les DG de communautés veulent faire évoluer le statut et proposent des méthodologies RH

Publié le 21/04/2017 • Par [Bénédicte Rallu](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Le président de l'ADGCF, Joannès L'ADGCF prend à bras le corps la question RH, devenue « prégnante » dans les intercommunalités. L'association, qui regroupe les directeurs généraux des communautés, en a fait le thème d'une journée au cours de laquelle nombre d'outils ont été présentés pour mieux gérer les problématiques de temps de travail, d'absentéisme, de départs à la retraite ou encore de réorganisation. Elle fait aussi des propositions d'évolution du statut de la fonction publique territoriale.

« Nous sommes peu habitués à parler des questions RH au sein de notre association. Mais cette question est devenue prégnante car les intercommunalités se développent, mutualisent, fusionnent ». En quelques mots, le président de l'association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF), Pascal Fortoul, a résumé la situation cuisante que connaissent en ce moment les intercommunalités.

Avec les fusions d'intercommunalités, ce sont « **600 DGS qui ont perdu leur poste** », a-t-il souligné. Réorganisations territoriales, transferts de compétences, contraintes financières... les intercommunalités sont confrontées à une vraie « révolution » qui a un impact majeur sur les agents.

Livrets méthodologiques

Pour aider ses adhérents à faire face à ce « défi RH », l'association organisait ce 20 avril une journée d'étude très « pratico-pratique » de présentation d'outils afin de gérer au mieux les questions de temps de travail, d'absentéisme, de départs à la retraite, de transformation RH, de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), etc. Elle publie à cet effet plusieurs livrets méthodologiques sur ces thématiques. Certaines règles ont été rappelées pour conduire au mieux tous ces changements : accompagnement des agents, communication intensifiée, démarche participative, rappel du sens des actions, souplesse et adaptabilité des processus engagés, acceptation d'un droit à l'erreur...

Faible potentiel d'économies sur le jour de carence

Les échanges ont aussi amené à déconstruire certaines idées. Par exemple sur le jour de carence : le rétablir n'aurait qu'un impact très marginal en termes d'économies directes potentielles (moins de 1%)... En revanche, travailler sur d'autres facteurs liés à la pyramide des âges ou au climat social, qui ont une très forte influence sur l'absentéisme, serait plus efficace.

Sur la réorganisation du temps de travail, mieux vaut éviter la méthode « rigide » : « cela ne résout pas les problèmes d'organisation et crée des tensions »

Puis il y a aussi des erreurs à ne pas commettre... **Sur la réorganisation du temps de travail, mieux vaut éviter la méthode « rigide » en supprimant de but en blanc certains jours** : « cela ne résout pas les problèmes d'organisation et crée des tensions », est-il ressorti de cette journée. La méthode « **concertation élargie** » impliquant le management de proximité s'avérerait là aussi bien meilleure. Lors d'une réorganisation RH, la transformation descendante, unilatérale voire autoritaire, le contrôle permanent via le reporting, un organigramme rigide, les erreurs de recrutements sont aussi des méthodes à écarter.

Un statut à maintenir, mais à améliorer

Outre ces outils méthodologiques, l'association voulait prendre position, dans le contexte électoral, sur le statut de la fonction publique territoriale et faire des propositions d'évolution. Au préalable, l'ADGCF a interrogé ses adhérents sur le sujet (méthode qualitative et quantitative, plus de 700 réponses). Il est ressorti que 92% des DG ayant répondu souhaitent le maintien du statut, mais souhaitent aussi qu'il évolue.

92% des DG ayant répondu souhaitent le maintien du statut, mais souhaitent aussi qu'il évolue.

Car dans la pratique, le statut présente selon eux quelques faiblesses (**gestion excessivement égalitaire et uniforme, rigidité bloquant la mobilité, concours non garant de compétences...**). Les DG interrogés attendent des évolutions notamment sur le système d'avancement, de carrière et de cadres d'emploi, un assouplissement dans les modes de recrutement... Sur ce point, l'ADGCF, par la voix de son président, a dit

complètement rejoindre les [propositions récentes de l'association des DRH des grandes collectivités \(ADRHGCT\)](#). Elle est en train de formuler ses propres propositions pour également aller en ce sens. Ce sera l'objet de son prochain bureau, le 19 mai, lors duquel les débats promettent d'être vifs tant le sujet se révèle délicat. Mais quelques pistes font cependant déjà consensus.

L'interco, employeur unique

L'association propose que l'intercommunalité soit l'employeur unique sur son territoire. Elle mettrait à disposition des collectivités les agents selon leurs besoins. « Cela permettrait d'unifier les politiques RH à cette échelle et de pouvoir mettre en place une véritable GPEC », selon le président de l'ADGCF, Pascal Fortoul. Autre grande proposition : reconnaître enfin aux DGS l'autorité administrative, et donc un statut, pour qu'ils soient les véritables patrons des agents. Une revendication déjà ancienne et [partagée](#) par le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT). L'ADGCF souhaiterait aussi la suppression de seuils pour recruter sur certaines fonctions comme les administrateurs territoriaux, abroger la distinction entre les filières (administratives, techniques...), mieux reconnaître l'évaluation professionnelle, pouvoir mieux recruter via des concours sur titre, des CDI et des CDD et une simplification des mécanismes de sanction.