
RAPPORT D'ACTIVITÉ de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF)



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

2020

SOMMAIRE

EDITO	3
Soutenir le parcours professionnel de nos membres et développer leurs compétences	4
ZOOMS	8
Des valeurs au cœur de notre projet : l'égalité des chances, l'égalité professionnelle femme homme et l'innovation publique	44
ZOOMS	48
La passion de la transmission aux futurs administrateurs territoriaux	74
ZOOMS	77
Un laboratoire d'idées écouté au cœur du débat public	84
ZOOMS	89
Une vie associative et territoriale dynamique	145
ZOOMS	148
“Nous avons gardé le rythme, nous avons gardé le lien” Intervention du Président au titre du rapport moral de l'Association / AG 2020	155
REMERCIEMENTS	162



Madame, Monsieur,

Je vous invite à découvrir le rapport d'activité de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF). Que vous soyez adhérent de notre association, élu local, recruteur, observateur ou acteur de la gestion décentralisée ou du débat public national, cette publication suscitera votre intérêt ! Elle relate l'activité, en 2020, de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d'idées des Hauts Fonctionnaires territoriaux.

Elle décrit les actions que nous menons au bénéfice de nos adhérents pour les accueillir au début de leur vie active, faciliter le déroulement de leur carrière, développer leurs perspectives professionnelles, les soutenir face aux difficultés, faire croître leur employabilité en enrichissant leurs compétences notamment en matière de management, d'innovation et de transition énergétique. Vous, recruteur de la sphère publique ou privée qui cherchez des collaborateurs de qualité, trouverez ici une motivation supplémentaire à faire confiance à un administrateur territorial.

Cette publication donne à voir le rôle majeur assuré par notre association au cœur du débat public. Notre parole d'expertise, nourrie de l'expérience de terrain de nos membres, s'est particulièrement fait entendre en 2020 pour tirer les premiers enseignements de la crise sanitaire et proposer des pistes de relance pour notre économie. Interlocutrice régulière du gouvernement et du parlement, l'AATF contribue à faire avancer les réformes de la Haute Fonction Publique et à dessiner les contours de la future loi 4D. Nos propositions s'attachent à promouvoir l'égalité professionnelle femme homme, l'égalité des chances, l'innovation publique. Nos études comme notre baromètre annuel éclairent nos concitoyens sur l'état du pays et ses aspirations profondes, par exemple celles qui appellent un monde d'après tourné vers plus de décentralisation, d'intervention publique et de transition écologique. Qui réfléchit à l'action publique, à l'évolution de la société, aux voies, iconoclastes ou audacieuses qui en permettraient la transformation, appréciera ce document !

Enfin le rapport d'activité 2020 témoigne de la vie démocratique de notre association, riche, active, marquée cette année par le renouvellement du bureau national et le basculement réussi vers des modes de fonctionnement internes numériques adaptés à la période de crise. L'AATF s'appuie sur la mobilisation de ses organisations locales, de ses 100 délégués régionaux, paritaires, dont le renouvellement est en cours et qui agissent en lien étroit avec le bureau national et les délégués nationaux. Que chacune et chacun soit remercié pour son engagement au service de nos valeurs, celles de la République décentralisée, d'une action publique moderne, solidaire et efficace, d'une société méritocratique où la fonction publique reste plus que jamais un vecteur d'ascension sociale pour les françaises et les français.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Fabien TASTET,
Président de l'AATF

SOUTENIR
LE PARCOURS
PROFESSIONNEL
DE NOS MEMBRES
ET DEVELOPPER
LEURS COMPETENCES

SOUTENIR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE NOS MEMBRES ET DEVELOPPER LEURS COMPETENCES

Conduire toute initiative qui vise à favoriser le déroulement de carrière de nos adhérents au sein du secteur public local mais aussi dans d'autres univers professionnels, telle est la mission première de notre association. Cette ambition prend des manifestations multifformes : obtenir des règles statutaires plus favorables comme avec la publication des "décrets administrateurs" en 2017, et la loi TFP en 2019, interpellier les collectivités pour régler un différend avec un employeur, agir en justice pour préserver nos droits, faire monter en compétences les administrateurs territoriaux pour qu'ils soient des professionnels recherchés sur le marché du travail, notamment en matière de développement durable, de gestion de crise, de transition numérique, etc.

Dans cet esprit, notre initiative inédite #ProtégerPromouvoir; lancée à l'occasion des élections municipales 2020, a vocation à devenir une offre de service pérenne au bénéfice de nos adhérents.

Janvier

■ Amaury Brandalise, Vice-Président de l'AATF, pilote de la "Task force AATF statut" publiée en open-data, son tableau de suivi de la loi TFP, sur laquelle notre association a beaucoup pesé, obtenant des avancées importantes : encadrement du recours aux contractuels, transparence de la procédure de recrutement sur emploi fonctionnel, double détachement pour les AT exam pro, renforcement des pouvoirs de l'employeur, nouveaux droits pour les agents, etc. L'AATF partage ses succès et ses données !

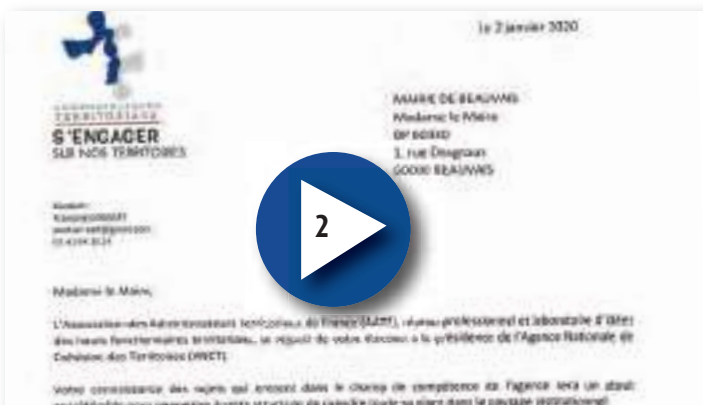
Amaury BRANDALISE, vice président de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France

Loi n°2018-825 du 8 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique

TABLEAU DE SUIVI : CHRONOLOGIE DE L'APPLICATION DE LA LOI POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Titre I : promouvoir le dialogue social	Titre II : améliorer les leviers managériaux	Titre III : simplifier le cadre de gestion	Titre IV : accompagner mobilités/transitions pro	Titre V : renforcer l'égalité professionnelle
Dispositions législatives d'application immédiate Art. 10 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 11 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 12 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 13 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 14 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 15 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 16 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 17 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 18 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 19 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 20 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 21 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 22 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 23 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 24 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 25 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 26 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 27 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 28 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 29 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 30 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 31 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 32 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 33 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 34 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 35 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 36 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 37 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 38 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 39 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 40 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 41 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 42 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 43 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 44 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 45 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 46 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 47 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 48 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 49 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 50 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 51 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 52 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 53 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 54 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 55 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 56 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 57 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 58 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 59 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 60 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 61 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 62 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 63 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 64 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 65 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 66 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 67 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 68 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 69 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 70 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 71 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 72 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 73 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 74 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 75 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 76 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 77 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 78 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 79 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 80 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 81 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 82 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 83 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 84 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 85 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 86 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 87 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 88 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 89 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 90 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 91 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 92 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 93 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 94 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 95 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 96 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 97 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 98 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 99 : Régime des recours des agents territoriaux Art. 100 : Régime des recours des agents territoriaux				

■ L'AATF saisit Caroline CAYEUX, nouvelle Présidente de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), de sa demande de voir cette agence dirigée par des hauts fonctionnaires territoriaux. Nous avons déjà saisi d'une demande similaire le Président de la République, au titre d'un plus grand brassage de la Haute Fonction Publique et de la nécessaire nomination de hauts fonctionnaires de terrain à l'Etat.



■ Valentina Cosma, 1^{ère} collègue AT issue de l'examen professionnel à bénéficier du double détachement obtenu par l'AATF dans la loi DUSSOPT.

Février

■ La DR AURA organise une rencontre entre AT et cabinets de recrutement. Selon le cabinet Light, 57% des recrutements sur lesquels il est intervenu se sont conclus par le recrutement d'un administrateur territorial (32% pour ingénieur en chef et 12% autres). Selon le cabinet FURSAC, la marque administrateurs territoriaux est davantage reconnue et identifiée par les élus depuis quatre ans. L'AATF continuera donc, comme elle le fait depuis 2014, d'affirmer le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux et la notion d'Haute Fonction Publique territoriale.

■ L'AATF pose la 1^{ère} pierre d'un partenariat avec DEXTERA, association de directeurs de cabinet. Dans le cadre de #ProtégerPromouvoir, cette démarche vise à sensibiliser ces proches collaborateurs des élus à l'intérêt du recrutement d'AT, à établir les conditions d'échanges étroits et durables qui seront utiles au moment des mouvements professionnels post élections municipales mais aussi pour la conduite des futurs mandats, coordonnée par Stéphane AUZILLEAU.

TOUT SAVOIR SUR LE DISPOSITIF #PROTEGERPROMOUVOIR coordonné par notre délégué national : Stéphane AUZILLEAU

« Protéger Promouvoir » est l'initiative développée par l'AATF à l'occasion des élections municipales de 2020. Elle vise à :

- accompagner les collègues qui pourraient se trouver en difficulté
- promouvoir le label « administrateur territorial » afin de faire rayonner notre cadre d'emplois auprès des employeurs
- permettre au plus grand nombre de nos adhérents de se saisir des opportunités de recrutement que généreront les prochaines élections locales, en 2020 puis en 2021.

Cette double approche constitue le singulier et le pluriel de #ProtégerPromouvoir, initiative inédite dans le secteur public local.

#ProtégerPromouvoir c'est :

- un dispositif global combinant actions individuelles et collectives, qui sont autant de leviers pour favoriser les transitions professionnelles et améliorer les conditions.
- un dispositif réservé aux adhérents de l'AATF, mais qui peut également bénéficier de partenariats avec d'autres associations, afin de favoriser l'insertion professionnelle.

LE VOILET #PROTEGER comprend 8 actions/outils :

> Informer les élus

Afin d'assurer une information aux élus sur les règles essentielles du recrutement et de la gestion des cadres supérieurs, l'AATF, l'AMF et le Cabinet Seban & Associés ont conjointement produit des fiches techniques à destination des maires, sur les 5 sujets suivants : contrôle déontologique et obligations déclaratives, statut des emplois fonctionnels, décharges de fonctions, emplois de cabinet, rôles respectifs des directeurs de cabinet et DGS.

Les ressources / Coordonnateur : Amaury BRANDALISE

Voir les fiches associées (Fiche sur les collaborateurs de cabinet, Fiche sur la décharge de fonction, Fiche sur les différences entre emplois de DGS et de directeur de cabinet, Fiche sur les emplois de direction, Fiche sur les obligations déclaratives) dans votre espace adhérent (onglet Mes documents).

> Veiller au respect des conditions d'accès aux emplois fonctionnels

L'AATF exerce une vigilance pour s'assurer du respect des garanties qu'elle a obtenues dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application : publicité et égalité d'accès, qualification, rémunération, déontologie, etc. Les ressources / Coordonnateur : Amaury BRANDALISE

> Offrir un conseil juridique de premier niveau

Pour répondre aux questions que vous vous posez sur votre situation et vous apporter ainsi un premier éclairage, l'AATF propose des conseils juridiques de premier niveau, en mettant à disposition de ses adhérents.

■ Le Conseil d'Administration de l'AATF finalise #ProtégerPromouvoir, son initiative, inédite dans le secteur public local, de préparation des élections municipales.

- Jean Louis ROCHERON, délégué national chargé de la diversification des parcours à l'international, présente aux EAT à Strasbourg ce dispositif très abouti qui concerne un vivier de 250 collègues



L'AATF et les carrières internationales,
Présentation des perspectives actuelles
pour les Administrateurs Territoriaux

INET, Strasbourg 4 février 2020
Jean-Louis Rocheron, Délégué National chargé de la coopération et l'international dans le cadre de l'opération divers

4

Mars

- Confirmation par le DGCL Stanislas BOURRON dans son interview à AEF que l'obligation de publicité des postes concernera les DGA mais aussi les DGS.

Une réussite du lobbying AATF !

- Parution en application de la loi de transformation de la fonction publique du décret fixant le cadre du recrutement des emplois de direction dans les collectivités locales. On y retrouve de nombreux garde-fous demandés par l'AATF au moment de l'adoption de la loi, notamment l'existence d'une véritable procédure transparente de recrutement sur emplois fonctionnels dans le respect du principe d'égalité d'accès aux emplois publics.

Avril

- L'AATF met à disposition de ses adhérents, et même au-delà, des ressources inédites : le tableau de bord de la gestion du COVID, document en open data qui consolide tous les textes de référence utiles à la crise (une telle initiative avait déjà été prise par notre association pour la loi TFP) et un grand sondage auprès des professionnels pour recenser les différents choix RH effectués pendant la période..

Amaury BRANDALISE, vice-président de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France

17-04-2020

TABIEAU DE BORD : SUIVI DES TEXTES LÉGISLATIFS/RÉGLEMENTAIRES COVID 19 POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES :	TEXTES DE DECRYPTAGE :
ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE	
LOI n° 2020-292 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	Code de santé publique, article L. 3131-1 (N° 1000-0000 v) - suivi actualisé de l'ensemble des textes et propositions par le cabinet Landis
Ordonnance n° 2020-115 du 8 avril 2020 relative à l'urgence sanitaire	Ordonnance n° 2020-115 du 8 avril 2020 relative à l'urgence sanitaire
Ordonnance n° 2020-291 du 1er avril 2020 relative à l'urgence sanitaire	Ordonnance n° 2020-291 du 1er avril 2020 relative à l'urgence sanitaire
Ordonnance n° 2020-290 du 21 mars 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseils municipaux et communautaires, des conseils de Paris et des conseils de la métropole de Lyon de 2020 et à l'élargissement de l'éligibilité des conseillers de la métropole de Lyon de 2020	Ordonnance n° 2020-290 du 21 mars 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseils municipaux et communautaires, des conseils de Paris et des conseils de la métropole de Lyon de 2020 et à l'élargissement de l'éligibilité des conseillers de la métropole de Lyon de 2020

Document sous licence ouverte creative commons

5

Septembre

- Le tribunal administratif de Paris annule, à la demande de l'AATF, la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste. Nous serons toujours vigilants :

1/ par respect pour les agents publics qui ont le droit de défendre leur chance et de candidater sur des postes régulièrement publiés

2/ par respect pour les élus pour lesquels il ne peut y avoir deux poids deux mesures selon qu'on est dans une grande ou une petite collectivité.



Nomination irrégulière du Directeur Général des Services de la MGP : le tribunal administratif de Paris annule la nomination à l'AATF

Révisé par l'Association des Administrateurs Territoriaux (AATF) en vertu du principe d'égalité d'accès aux emplois publics, la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste, annule la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste.

Le 15 mai 2019, l'AATF a saisi le Tribunal administratif de Paris afin de contester la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste. Le Tribunal administratif de Paris a rendu son jugement le 15 mai 2019, annulant la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste.

L'AATF a toujours défendu le principe de libre accès aux emplois publics, principe qui est au cœur de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et qui participe de la promesse d'égalité des citoyens devant la loi. Tous attachés au respect des règles de publicité de poste, l'AATF a été aussi soumise, par le recours, qu'aucun obstacle ne soit fait à l'accès à l'emploi, en fonction de leur taille ou de leur zone géographique. La MGP de Grand Paris réunit une des plus grandes collectivités de notre pays, et nous, comme tous les autres collectivités, nous sommes soumis aux règles de publicité de poste, qui constituent tout autre que garanties pour les agents qui souhaitent accéder à l'emploi.

Le Tribunal administratif de Paris vient de donner raison, ce jour, à l'AATF par l'annulation de la nomination du DGS de la MGP pour non-respect des règles de publicité de poste. L'AATF relève son attachement au principe d'égalité d'accès aux emplois publics, dans l'intérêt de tous les agents publics et des élus locaux.

A l'avenir, l'Association des Administrateurs Territoriaux continuera à exercer sa mission de vigilance sur les nominations au sein des collectivités locales, dans l'intérêt de tous les agents publics et des élus locaux.

CONTACT PRESSE
Mathieu AUBREAU - Contact - mathieu.aubreau@aatf.fr
(06 35 89 27 31)
Ou par mail : aatf@aatf.fr

6

Octobre

- L'AATF écrit à l'ensemble des cabinets de recrutement pour approfondir ses relations avec elles et proposer notamment que des entretiens d'évaluation et de compétences soient organisés avec nos adhérents qui disposeraient ainsi d'une nouvelle offre de service.

- Webconférence animée par Naaïma MEJANI, membre du bureau, sur l'achat public et l'économie circulaire. L'AATF fait monter en compétences ses adhérents en matière de transition écologique.

Novembre

- A l'initiative de Clothilde FRETIN-BRUNET, vice-présidente, l'AATF fait monter en compétence ses adhérents sur les enjeux d'actualité :

Votre réputation digitale : pourquoi la soigner et la protéger ?

Deux conférences en ligne pour les adhérents de l'AATF

Est-ce que je suis légitime à m'exprimer sur les réseaux sociaux ? Et si je suis sur un emploi fonctionnel, le puis-je ? Ne va-t-il pas mieux rester caché ? Cette visibilité pourrait-elle faciliter mes mobilités ? Quels risques est-ce que je prends à m'exprimer sur les réseaux sociaux ? Comment est-ce que je me lance ? Est-ce que je réponds aux commentaires agressifs ? Est-ce que je m'exprime en tant qu'administrateur territorial ?

Dans le cadre du programme #protégerpromouvoir, l'AATF propose à ses adhérents, en novembre, d'échanger avec des experts de la réputation digitale (e-reputation), patrons de structures de conseil aux entreprises et aux collectivités, en matière notamment de stratégie de la donnée

Adaptées à toutes les pratiques, du néophyte au social networker, les interventions de ces passionnés du digital vous convaincront de l'utilité de s'intéresser et développer sa réputation en ligne. Ils vous donneront les clés pour sa pratique et sa maîtrise. Un temps sera réservé aux questions-réponses.

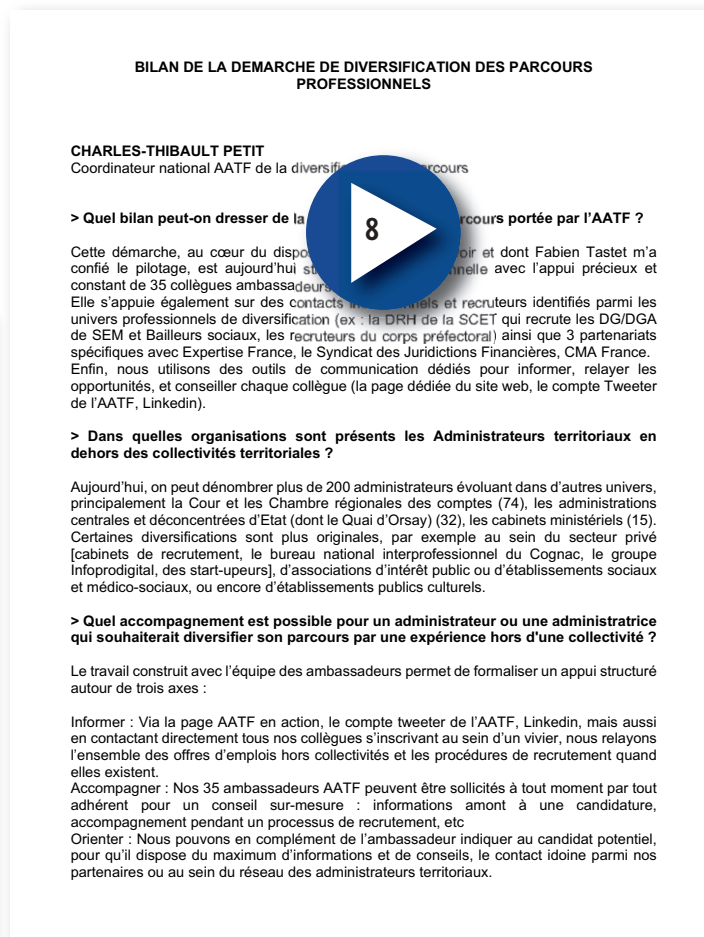
• Xavier DESMAISON, CEO ANTIDOX, le vendredi 13 novembre 13h-14h

• Jacques PRIOL, CEO CIVITEO, le mardi 24 novembre 13h-14h

■ L'AATF adresse un courrier au Premier Ministre Jean CASTEX pour rappeler l'intérêt d'un recrutement diversifié des sous-préfets à la Relance parmi lesquels il serait opportun que des fonctionnaires territoriaux trouvent leur place !



■ Charles-Thibault PETIT, Délégué national, présente un point d'étape de la démarche de diversification des parcours qui est aujourd'hui pleinement structurée. Elle repose sur 35 ambassadeurs, est organisée autour d'un site Internet (<https://www.aatf-enaction.fr/l-equipe-et-les-viviers>). Un pointage non exhaustif établit à plus de 200 les administrateurs territoriaux en poste dans les univers professionnels autres que le secteur public local.



Décembre

■ En cette fin d'année, un bilan peut être fait sur la présence des AT en cabinets ministériels à la suite du changement de gouvernement : les Administrateurs Territoriaux ont retrouvé leur étiage haut en cabinet ministériel, c'est-à-dire autour d'une quinzaine de membres. De nouveaux ministères sont conquis comme le cabinet du Garde des Sceaux. Des fonctions d'encadrement de cabinets sont désormais occupées par des administrateurs territoriaux.

ZOOMS



Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique
TABLEAU DE BORD : CHRONOLOGIE DE L'APPLICATION DE LA LOI POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Titre Ier : promouvoir le dialogue social	Titre II : améliorer les leviers managériaux	Titre III : simplifier le cadre de gestion	Titre IV : accompagner mobilités/transitions prof.	Titre V : renforcer l'égalité professionnelle
Dispositions législatives d'application immédiate : A partir du 08 août 2019				
art. 22 : Élargissement des cas de recrutement de contractuels en remplacement agents momentanément indisponibles (art 3-1 de la loi du 26 janvier 84) : - Ajout de nouveaux cas - Cas pour lesquels un contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire/contractuel momentanément indisponible ou à temps partiel : • détachement de courte durée (nouveau), • disponibilité de courte durée prononcée d'office (nouveau), • détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une scolarité préalable à titularisation, ou pour suivre des stages de préparation à un concours interne (nouveau), • congé invalidité temporaire, maladie, maternité, parental, etc. - Application immédiate - Pour aller plus loin : - <i>fi</i>che focus CDG 33 - <i>article Claire Boulland- La Gazette- assouplissement du statut de la FP- un chantier en cours</i>	art. 37 : Publication annuelle de la somme des 10 plus hautes rémunérations, avec répartition hommes/femmes : - collectivités et EPCI > 30 000 hab. - Application immédiate, <i>periodicité annuelle, publication avant novembre.</i>	art. 63 : Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public - Application immédiate	art. 81 : ajout de l'état de grossesse parmi les critères de discriminations entre fonctionnaires prohibés par la loi : - Application immédiate - Pour aller plus loin : <i>fi</i>che focus CDG 33- <i>égalité professionnelle</i>	art. 83 : Harmonisation règles composition équilibrée des jurys et comités de sélection : DECR - pour recrutement, avancement et promotion interne : proportion équilibrée, présidence alternée avec un membre de chaque sexe (période 4 sessions consécutives) - pour jury et instances de sélection concours et examen : 40 % de personnes de chaque sexe - Décret avant février 2020 - Examen au CCFP du 14 novembre 2019 - Pour aller plus loin : <i>fi</i>che focus CDG 33- <i>égalité professionnelle</i>
art. 24 : Suppression de l'obligation de nommer comme fonctionnaire stagiaire les contractuels admis à un concours. Néanmoins, l'employeur conserve la faculté de le faire. - Application immédiate	art. 56 : Encadrement du droit de grève pour certains secteurs : DELIB - Possibilité de négociation sur les modalités d'exercice du droit de grève avec les organisations syndicales représentatives des agents contractuels dans les secteurs publics dont l'interdiction conventionnelle d'astreinte est maintenue, à savoir : • collecte et traitement déchets, • transports publics de personnes, • aide aux personnes âgées et handicapées, • accueil enfants moins de 3 ans, • accueil périscolaire, • restauration collective et scolaire. - Accord local détermine prestations minimales aux usagers, fonctions et nombre d'agents indispensables à continuité du service, conditions d'adaptation du travail et affectation des agents. Accord approuvé par assemblée délibérante - à défaut d'accord sous 12 mois après début négociations, délibération de l'organe délibérant sur services, fonctions et nombre d'agents indispensables pour continuité service. - Pour ces mêmes secteurs : déclaration préalable obligatoire des grévistes au plus tard 48h avant le jour de grève ; si risque de désorganisation, obligation de l'exercice du droit de grève dès la prise de service et jusqu'au terme ; obligation de continuité du service pendant 24 heures - Application immédiate mais conditionnement par l'engagement de négociations préalables en vue d'un accord local. - Pour aller plus loin : - <i>fi</i>che focus CDG 33 - <i>article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires</i>	art. 70 : Introduction du double détachement dans la FPT interne pour les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne pour accomplir un stage de titularisation dans un nouveau grade : DECR - Les agents concernés (dans un emploi par ex fonctionnel ou agent cadre d'emploi) qui doivent accomplir un stage, au titre de la promotion interne, examens professionnels + listes d'aptitude établies après avis CAP sur la base de la valeur professionnelle des agents), pour pouvoir être titularisés dans leur nouveau grade. - Pour ces agents, autorisation du double détachement, sur position de stage et sur emploi fonctionnel, le temps de procéder à la titularisation. - Application immédiate - Décret avant février 2020. - Pour aller plus loin : - <i>fi</i>che focus CDG 33	art. 64 : Formation systématique des fonctionnaires accédant à fonctions managériales : Les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement doivent bénéficier d'une formation au management (fonctionnaires des catégories (A, B et C). Contractuels exclus. - Application immédiate - Pour aller plus loin : - <i>fi</i>che focus CDG 33	art. 84 : Suppression de l'application du jour de carence pour les congés maladies durant l'état de grossesse : - Concernant les congés maladie entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité - Application immédiate - Pour aller plus loin : <i>fi</i>che focus CDG 33- <i>égalité professionnelle</i>
art. 25 : Prise en compte de la qualité de « proche aidant » pour les priorisations dans les mobilités : - Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant (au sens du code du travail) font partie des catégories d'agents dont les demandes de mobilité sont examinées en priorité. - Application immédiate - Pour aller plus loin : <i>fi</i>che focus CDG 33 - <i>article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires</i>	art. 40- III- 2° : Création du congé de proche aidant : DECR - Lorsqu'un proche de l'agent présente handicapé(e) d'autonomie d'une particulière gravité, - durée de 3 mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Possibilité de fractionnement ou de prise sous forme de temps partiel. - non rémunéré mais assimilé à du service effectif. - Expérimentation possible d'une rémunération à partir d'octobre 2020, pour une durée inférieure à 3 mois, en	art. 71 : Portabilité CDI entre les 3 versants de la FP : - Possibilité pour l'employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent contractuel bénéficiant déjà d'un CDI avec un autre employeur public, à l'exercice de fonctions de même nature et de même hiérarchie. - Application immédiate - Pour aller plus loin : - <i>fi</i>che focus CDG 33		

		fonction dispositions de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020. - Décret sur conditions d'attribution et de gestion avant mars 2020. - Dispositions transitoires : à compter de la publication de la Loi, les demandes sont recevables et instruites. - Pour aller plus loin : article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires	art. 28 : Principes de rémunération des contractuels : - inscription dans le statut général des principes de rémunération des contractuels ; - Critères obligatoires de modulation de la rémunération par l'employeur : fonctions exercées, qualification requise pour leur exercice, qualification détenue, expérience. Possibilité de tenir compte de leurs résultats professionnels ou résultats collectifs du service - principe de la réévaluation triennale, au vu des entretiens professionnels et évolution des fonctions - Application immédiate - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33	art. 40-III.3 : Possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences durant un congé pour raison de santé ; - concerne les situations de préparation au reclassement pour inaptitude. - possibilité également d'une mise à disposition auprès d'agents CDG en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 71 : Protocole entre autorité territoriale et le fonctionnaire en fin de détachement sur emploi fonctionnel ; Pendant les 6 mois suivant soit la nomination du fonctionnaire dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale, celle-ci doit permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. A cet effet, un protocole peut être conclu afin d'organiser cette période de transition notamment sur missions, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations de formation, recherche d'emploi et accompagnement pour favoriser cette recherche de mobilité. - Application immédiate - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 85 : maintien des droits à avancement pendant 5 ans maximum des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit : DECR Pour tout fonctionnaire en congé parental ou disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans : maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33
	art. 29 : Régime indemnitaire dans la FPT : - possibilité de prendre en compte les résultats collectifs en plus des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel - maintien du RI pour les congés maternité, adoption, paternité, et d'accueil de l'enfant - Application immédiate - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33	art. 47 : 1. 607h pour les Communes et EPCI, Départements et Régions : - Mesure juridiquement d'application immédiate, avec date d'effet différée. - Les collectivités qui le souhaitent peuvent engager dès la publication de la Loi du 6 août 2019 les discussions locales pour formaliser les règles de travail conforme au régime des 1607h. Néanmoins, l'abrogation juridique des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 prend effet au plus tard au 1 ^{er} janvier qui suit le renouvellement des assemblées délibérantes, après adoption par délibération de la nouvelle assemblée délibérante : • Communes et EPCI : délai entre mars 2020 et mars 2021 pour délibérer sur l'application des 1607h, avec mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2022. • Conseils départementaux : délai entre mars 2021 et mars 2022 pour délibérer sur l'application des 1607h, avec mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023. • Conseils régionaux : délai entre décembre 2021 et décembre 2022 pour délibérer sur l'application des 1607h, avec mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33 - article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires	art. 41 : répartition du SFT en cas de séparation des parents : DECR - Décret avant décembre 2019 - Pour aller plus loin : article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires	art. 78 : Prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi : - possibilité de reclassement dans un autre versant de la fonction publique pour les FMPE et fonctionnaires en surnombre (1 ^{ère} année). - modification mécanisme de dégressivité (-10 % à partir 2 ^{ème} année, suppression du plancher de 50%) : cf dispositions transitoires - dispositif d'accompagnement CNFPT-CDG : dans les 3 mois suivants début prise en charge, élaboration projet personnalisé pour retour à l'emploi (actions d'orientations et de formation longues pour l'exercice d'un nouveau métier (public ou privé) - perception de la totalité de la rémunération lorsque FMPE pris en charge par CNFPT-CDG exerce missions temporaires - Licenciement au terme de la période de prise en charge financière Dispositions transitoires : • pour les FMPE pris en charge depuis moins de 2 ans : réduction 10 %/an débute 2 ans après la date de leur prise en charge ; • pour les FMPE pris en charge depuis 2 ans et plus : réduction 10 %/an entre en vigueur le 08 août 2020. • pour les FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans au 8 août 2019 : licenciement au 8 août 2020 (ou admission à la retraite). • pour les FMPE pris en charge à la date de publication de la loi : délai de 6 mois pour élaborer le projet personnalisé Pour aller plus loin : - Guide CNFPT sur les emplois fonctionnels - fiche focus CDG 33 - article Marionne Aubert- La Gazette- procédure décharge de fonctions- une sécurisation à l'usage	art. 79 : retraite d'office pour les FMPE remplissant les conditions pour une retraite de base à taux plein : - Pour les FMPE pris en charge au moment de la publication de la Loi et qui remplissent déjà les conditions ou qui les remplissent dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la Loi : mise à la retraite d'office 6 mois après cette entrée en vigueur. - Date d'effet de la disposition : 8 février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	
	art. 31 : Harmonisation de l'échelle des sanctions : pour la FPT : - ajout « radiation du tableau d'avancement » pour le 2^{ème} groupe + sanction complémentaire pour sanctions du 2^{ème} et 3^{ème} groupe - précision sur règle d'abaissement d'échelon et rétrogradation. - règle suppression automatique de la mention dans le dossier de l'agent pour sanctions 2^{ème} et 3^{ème} groupe - règle révocation du suris + personne fonctionnaire peut se faire assister si elle s'estime victime du fonctionnaire convoqué devant le conseil de discipline - Application immédiate - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33 article Samuel Dyens- La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires					

art. 32 : Suppression des Conseils de discipline de recours (pour contractuels/fonctionnaires) pour sanctions prononcées à compter du 8 août 2019. - Suppression de la procédure disciplinaire d'appel. - La contestation d'une sanction pourra toujours s'effectuer devant le Tribunal administratif. - Application immédiate - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33	art. 14 : Ordonnances pour favoriser les accords négociés : art. 14 Sous un délai de 15 mois, le Gouvernement doit prendre par ordonnance les mesures législatives en matière de négociation dans la Fonction publique, tant au niveau local que national pour définir : - les autorités compétentes pour négocier - les domaines de négociation - les modalités de négociation, articulation entre niveaux de négociation - la portée juridique des accords - Habilitation à légiférer par ordonnances avant nov. 2020 Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 40 : Ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (1) : - simplification des règles, congés et positions statutaires pour maladies, prérogatives des agents intervenant sur accidents de travail et maladies professionnelles - élargissement des recours au temps partiel pour raisons thérapeutiques et au reclassement - harmonisation dispositions sur congés maternité, paternité... - Habilitation à légiférer par ordonnances avant le 8 août 2020 art. 40 : Ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (2) : - participation des employeurs à la protection sociale complémentaire - fonctionnement des instances médicales et médecine agréée - Habilitation à légiférer par ordonnances avant le 8 novembre 2020	art. 13 : Procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent : DECR >EFF - NB : procédure qui est exclue dans le cas de recrutement sur emplois fonctionnels des collectivités et EPCI > 40 000 hab, qui relèvent de l'art. 16 de la loi. - DECR n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels	art. 15 : Portabilité des droits du Compte Personnel de Formation entre public et privé : DECR - Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie - Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33 art. 58 : Portabilité des droits du Compte Personnel de Formation entre public et privé : DECR - Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie - Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33 art. 59 : Portabilité des droits du Compte Personnel de Formation entre public et privé : DECR - Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie - Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 10 : Compétences de la CAP : mutations et mobilités DECR - Au 1^{er} janvier 2020 : suppression de l'avis préalable de la CAP pour : - mutation, changement d'affectation, détachement, renouvellement de détachement, intégration et réintégration après détachement, mise en disponibilité. - Entre 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} janvier 2021 : maintien de l'avis préalable de la CAP pour : - avancement, promotion interne, examen des comptes rendus d'entretien professionnel. - Au 1^{er} janvier 2021 ces compétences sont supprimées. - A partir 1^{er} janvier 2021 : compétences CAP : - Avis préalable obligatoire pour décisions individuelles suivantes de l'administration : - recrutement, refus de titularisation, licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ; licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité	art. 66 : Minoration de la contribution pour pension des fonctionnaires d'Etat employés dans FPT ou FPH : DECR - décret avant décembre 2019. - Effet au 1^{er} janvier 2020 art. 63 : Harmonisation règles composition équilibrée des jurys et comités de sélection : DECR - pour recrutement, avancement et promotion interne : proportion équilibrée ; présidence alternée avec un membre de chaque sexe (périodicité 4 sessions consécutives maximum) - pour jury et instances de sélection concours et examen : 40 % de personnes de chaque sexe - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle	art. 63 : Harmonisation règles composition équilibrée des jurys et comités de sélection : DECR - pour recrutement, avancement et promotion interne : proportion équilibrée ; présidence alternée avec un membre de chaque sexe (périodicité 4 sessions consécutives maximum) - pour jury et instances de sélection concours et examen : 40 % de personnes de chaque sexe - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
--	---	--	---	--	--	--	--

art. 21 : Élargissement du recours au contrat sur emplois permanents aux agents de catégorie B et C : >EFF Élargissement dérogatoire au principe de l'occupation des emplois permanents par fonctionnaires, avec contrats possibles pour : - tous les emplois de niveau A (dérogation déjà existante) mais également B et C (nouveau), lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est recruté en CDI ; - communes ayant moins de 100 habitants, EPCI à 5 000 habitants, quelle que soit la qualité de travail ; (nouveau) - communes nouvelles issues fusion communales < 1 000 hab. pendant les 3 ans suivants leur création, quelle que soit la qualité de travail ; (nouveau) - pour toutes les autres collectivités et EPCI ; pour tous les emplois à temps non complet lorsque quotité < 50 %; - Enfin : contrat toujours possible lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (dérogation déjà existante). - Durée maximale de 3 ans renouvelable (durée totale < 6 ans). Au delà des 6 ans = Cdisation. - Contractuels recrutés sur la base du 3-3 de la loi du 26 janvier 84 (sur emplois permanents à temps complet ou non complet) bénéficient d'une formation d'intégration et de professionnalisation (sauf si durée inférieure à 1 an). Élargissement des missions des CDG : possibilité de mise à disposition d'agents pour collectivités et EPCI qui le demandent pour : remplacement d'agents momentanément indisponibles, missions temporaires, pourvoir à vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, ou missions permanentes à temps complet ou non complet. - Décret avant 31 décembre 2019 ; Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour ouvrir les emplois permanents de la fonction publique ouverte aux agents contractuels				Art. 90 : Modernisation droit applicable aux agents en situation de handicap : DECR - codification statuaire des dispositions - unités manquantes arrondies à l'unité supérieure Décret avant janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
art. 30 : Création des Lignes directrices de gestion : DECR - collectivités > 50 agents, après avis Comité sociales - compétences du CT pour les lignes directrices de gestion jusqu'à la création du Comité social territorial - Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations générales en matière de promotion mobile et les orientations générales en matière de promotion interne ; - Elles sont élaborées par le conseil d'administration ou l'organe d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général ; - Prise en compte des lignes directrices de gestion pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021. Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019	art. 17 : Création du contrat de projet : DECR - création d'un nouveau type de CDD, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, pour pourvoir des emplois non permanents - Contrat pour mener un projet ou opération identifié avec échéance. Durée entre 1 an et 6 ans. - Après un délai de 1 an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ne peut se réaliser. Indemnité de rupture anticipée. - n'est pas comptabilisé dans les durées permettant de bénéficier d'un CDI. Décret d'application avant janvier 2020. - Pour aller plus loin : article La Gazette : "Les contrats de projet arrivent...mais pour quelles missions ?"	art. 40-JULS : Création d'un entretien de carrière pour les agents présentant des risques d'usure professionnelle - Décret publié au premier semestre 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33 et sanctions disciplinaires	art. 72 : Expérimentation de la Rupture conventionnelle : DECR - Concerner les fonctionnaires sauf : stagiaires, agents remplissant conditions pour retraite taux plein, fonctionnaires détachés comme contractuels. - Convention avec accord des deux parties, donnant lieu au versement d'une indemnité (montant encadré par décret). - Pour les agents en CDI, modalités définies par décret. - bnficiaires de l'assurance chômage pour les agents ayant bénéficié de la rupture conventionnelle + démissionnaires dans le cadre de restructuration Expérimentation du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2025 - Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle - Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle - Pour aller plus loin : article Lorene Carrière- La Gazette - Rupture conventionnelle : le montant de l'indemnité enfin connu !" - article Claire Boulland-La Gazette- Le gouvernement sécurise la procédure - article B. Menguy- La Gazette "Rupture conventionnelle : la nouvelle procédure en vigueur"	art. 85 : maintien des droits à avancement pendant 5 ans maximum des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit : DECR Pour tout fonctionnaire en congé parental ou disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans : maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33
Art. 10 : Compétences de la CAP : mutations et mobilités >EFF Au 1^{er} janvier 2020 : suppression de l'avis préalable de la CAP pour : - mutation, changement d'affectation, détachement, renouvellement de détachement, intégration et réintégration après détachement, mise en disponibilité. Entre 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} janvier 2021 : maintien de l'avis préalable de la CAP pour : - avancement, promotion interne, examen des comptes rendus d'entretien professionnel. Au 1^{er} janvier 2021 ces compétences sont supprimées. A partir 1^{er} janvier 2021 : compétences CAP : .. - Avis préalable obligatoire pour décisions individuelles suivantes de l'administration :	Art. 62 : Nouvelle répartition du financement de la formation des apprentis : DECR - Prise en charge de 50 % des frais de formation des apprentis dans CFA par le CNFPT, pour les contrats d'apprentissage signés par les collectivités après le 1^{er} janvier 2020. Les 50 % restants sort à la charge de l'employeur. - Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle	Art. 66 : Mioration de la contribution pour pension des fonctionnaires d'Etat employés dans FPT ou FPH : >EFF - décret avant décembre 2019. - Effet au 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	Art. 90 : Modernisation droit applicable aux agents en situation de handicap : DECR - codification statuaire des dispositions - unités manquantes arrondies à l'unité supérieure Décret avant janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle	Janvier 2020



recrutement, refus de titularisation, licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ; licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploie en vue de sa réintégration, licenciement pour insuffisance professionnelle, refus de congé de formation ; licenciement des instances (CT, CHS-CT, comité social) ; représentants des instances (CT, CHS-CT, comité social) ; double refus successifs pour les formations de perfectionnement, de préparation aux concours et examens, formation personnelle, formation de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage du français ; demande de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française ; refus de temps partiel ou litige relatif au temps partiel ; refus de la démission d'un fonctionnaire.	art. 45 : harmonisation des ASA pour raisons familiales : DECR - Décret précipera la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs modalités d'octroi, ainsi que celles qui sont de droit et celles soumises à nécessité de service. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 70 : Introduction du double détachement dans la FPT pour les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne pour accomplir leur stage de titularisation dans leur nouveau grade : DECR - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 91 : Expérimentation de la titularisation des apprentis handicapés : DECR Concernes les apprentis en situation de handicap, qui peuvent être titularisés à l'issue de leur contrat, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. - Expérimentation 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} janvier 2025 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
avis à la demande du fonctionnaire intéressé ; refus de mobilisation du compte personnel de formation, refus d'une demande de télétravail (initiale ou renouvellement), refus de congé au titre du CET, révision du compte rendu de l'entretien professionnel annuel, refus relatif à la disponibilité, CAP se réunit en formation disciplinaire ; pour l'examen des propositions de sanction des groupes 2 à 4. - Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 - Pour aller plus loin : Fiche focus CDG 33	art. 46 : Création d'une ASA pour allaitement : DECR - Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant dispose d'un aménagement horaire d'une maximum par jour, sous réserve des nécessités de service et des conditions définies par décret. - Décret avant février 2020	art. 74 : Ajustement des conditions de réintégration pour disponibilité pour suivre son conjoint/pour raisons familiales : EFF - Limitation à 3 ans de la période de disponibilité pour bénéficier du droit à réintégration obligatoire - au delà de 3 ans : une des 3 premières vacances d'emploi sera proposée - Application au 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33	art. 92 : Sécurisation du parcours professionnel des agents handicapés : DECR - développement de parcours professionnels - accès aux fonctions de niveau supérieur - formation adaptée tout au long de la vie - consultation référent handicap - aménagements des règles de déroulement des concours, examens et procédures de recrutement - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
art. 49 : Création du télétravail ponctuel : DECR - En complément des dispositions sur télétravail organisé dans un cadre régulier et durable, l'employeur peut autoriser à la demande du fonctionnaire le recours ponctuel au télétravail. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : Fonction publique : la réglementation va autoriser le recours ponctuel au télétravail	art. 72 : Expérimentation Rupture conventionnelle : EFF - Concernent les fonctionnaires, sauf : stagiaires, agents remplissant conditions pour retraite taux plein, fonctionnaires bénéficiant d'un accord de conciliation, agents en cours de versement d'une indemnité dont le montant est encadré par décret. - Pour les agents en CDI, modalités définies par décret. - bénéfice de l'assurance chômage pour les agents ayant bénéficié rupture conventionnelle + démissionnaires dans le cadre restructuration. - Expérimentation du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. - Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique - Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique - Pour aller plus loin : article L. Carrère- La Gazette- Rupture conventionnelle ; le montant de l'indemnité enfin connu ; article La Gazette- Le gouvernement sécurise la procédure - article B. Menguy- La Gazette "Rupture conventionnelle : la nouvelle procédure en vigueur"	art. 76 : Création du détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions sont externalisées : DECR - Lorsqu'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé (ou de droit public gérant un SPIC) ; les fonctionnaires peuvent être détachés d'office pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : Fiche focus CDG 33	art. 93 : Expérimentation Détachement et intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés : DECR EFF - corps de cadres d'emplois de niveau supérieur par voie déléguant sous réserve durée de service. A l'issue, possibilité d'intégration. - Expérimentation du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. - décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
art. 44 : Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux : DECR Alignement des règles d'avancement applicables aux policiers municipaux en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou décès en service sur celles des agents de la police nationale. - Décret avant février 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG33	art. 80 : Création d'un dispositif de signalement pour les victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes + adoption d'un plan pluri annuel d'action (3 ans renouvelable) pour assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : DECR Orientations du plan pluri annuel : - évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération - garantie de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois - articulation entre vie professionnelle et personnelle		



				- prévention et traitement discriminations, violences, harcèlement moral, sexuel et actes sexistes - décret d'application sur les modalités avant février 2020 - Mise en œuvre du plan d'action au plus tard le 31 décembre 2020 - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
				art. 58 : Portabilité des droits du Compte Personnel de Formation entre public et privé : DECR >EFF Décret d'application : Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le secteur public et à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle continue - Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 - Pour aller plus loin : - art. 33 CDG - article Samuel Dyens: La Gazette- refonte droits sociaux et sanctions disciplinaires
Février 2020				
			art. 34 : Contrôles déontologiques dans la FP : - Fusion Commission déontologie et HATYP - Destinataire de la déclaration d'intérêt (autorité de nomination ou hiérarchie selon les cas) - Missions de la HATYP - Encadrement situation départ fonctionnaire vers privé - Recrutement de fonctionnaires ou contractuels venant du privé. Décret d'application pour lister les emplois concernés. - Conséquences du non respect des avis HATYP - Demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 : sont examinées par la HATYP selon droit instauré par la loi du 6 août 2019 - Entrée en vigueur art. 34 : au 1^{er} février 2020	art. 78 : Prise en charge des Fonctionnaires Momentané Privés d'Emploi : EFF Date butoir pour l'élaboration du projet personnalisé pour les FMPE pris en charge à la date de publication de la Loi. art. 79 : retraite d'office pour les FMPE remplissant les conditions : >EFF Les FMPE pris en charge au moment de la publication de la Loi et qui remplissent déjà les conditions ou qui les remplissent dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la Loi sont mis à la retraite d'office 6 mois après cette entrée en vigueur. Date d'effet de la disposition : 8 février 2020
Mars 2020				
			art. 47 : 1 607h pour les Communes et EPCI : DELIB Décret n° 2020-0000 du 2020 et mars 2021 pour délibérer sur l'application des 1607h - Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2022	Art. 82 : Mise en œuvre nouvelles règles pour nominations équilibrées aux communes et EPCI : >EFF - abaissment du seuil d'application du dispositif de nominations équilibrées aux communes et EPCI de plus de 40 000 hab et inclusion du CNFPT, sur un cycle de 4 nominations sur une mandature. - Contribution si non respect, mais possibilité de dérogations : si stock avec au moins 40 % de chaque sexe ; si moins de 3 emplois fonctionnels. - Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique - Application à compter prochain renouvellement assemblées délibérantes et CA du CNFPT (art 94) - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
Juin 2020				
			art. 40-III-5 : Création d'un entretien de carrière pour les agents présentant des risques d'usure professionnelle : DECR > Décret publié au premier semestre 2020	
Août 2020				
			art. 56 : Date butoir pour délibération sur l'encadrement du droit de grève : EFF à compter du 1^{er} août 2019, négociation pour assurer continuité services publics dans les secteurs suivants : • transports publics, • aide personnes âgées et handicapées, • accueil enfants moins de 3 ans, • accueil périscolaire, • restauration collective et scolaire. - à défaut d'accord sous 12 mois, délibération organe délibérant.	art. 78 : Prise en charge des Fonctionnaires Momentané Privés d'Emploi : EFF Pour les FMPE pris en charge depuis 2 ans ou plus à la date de publication de la Loi, réduction 10 % de la rémunération entre en vigueur - fin pris en charge des FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans à la date de publication de la Loi

			art.40 : Date butoir pour ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (1) : ORDS - simplification des règles d'aptitude, congés et positions statutaires pour maladies, prérogatives des agents intervenant sur accidents de travail et maladies professionnelles - élargir recours au temps partiel pour raisons thérapeutiques et au reclassement - harmoniser dispositions sur congés maternité, paternité... Habilitation à légiférer par ordonnances avant 8 août 2020		
Novembre 2020					
			art.40 : Date butoir pour ratification ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (1) : ORDS - simplification des règles d'aptitude, congés et positions statutaires pour maladies, prérogatives des agents intervenant sur accidents de travail et maladies professionnelles - élargir recours au temps partiel pour raisons thérapeutiques et au reclassement - harmoniser dispositions sur congés maternité, paternité... Habilitation à légiférer par ordonnances avant le 8 août 2020 Projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois (avant novembre 2020)		
			art.40 : Date butoir pour ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (2) : ORDS - participation des employeurs à la protection sociale complémentaire - fonctionnement des instances médicales et médecine agréée Habilitation à légiférer par ordonnances avant le 8 novembre 2020		
Décembre 2020					
			art.23 : Instauration d'une indemnité de précarité : DECR - indemnité de fin de contrat relative aux contrats pour pourvoir les emplois permanents et non permanents inférieurs à 1 an et si rémunération inférieure à un plafond. - Décret d'application avant janvier 2021.		art. 80 : Date butoir pour adoption d'un plan pluri annuel d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : EFFS Orientations du plan pluri annuel : - évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération - garantie de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois - articulation entre vie professionnelle et personnelle - prévention et traitement des discriminations, harcèlement moral, sexuel et actes sexistes. - décret d'application avant février 2020 - Mise en œuvre du plan d'action au plus tard le 31 décembre 2020 Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33-égalité professionnelle
Janvier 2021					
			art.10 : Compétences de la CAP : mutations et mobilités >EFF - Au 1^{er} janvier 2021 : suppression de l'avis préalable de la CAP pour : avancement, promotion interne, examen des comptes rendus d'entretien professionnel. - A partir 1^{er} janvier 2021 : compétences CAP : • Avis préalable obligatoire pour décisions individuelles sylvaines de l'administration : recrutement, refus de titularisation, licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ; licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois en vue de sa réintégration, licenciement pour insuffisance professionnelle ; refus de congé de formation syndicale, refus de congé formation pour les représentants des instances (CT, CHS-CT, comité social...) ; double refus successifs pour les formations de perfectionnement, de préparation aux concours et examens.		art.23 : Instauration d'une indemnité de précarité : >EFF - indemnité de fin de contrat relative aux contrats pour pourvoir les emplois permanents et non permanents inférieurs à 1 an et si rémunération inférieure à un plafond. - Décret d'application avant janvier 2021.

formation personnelle, formation de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage du français ; demande de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française ; refus de temps partiel ou litige relatif au temps partiel ; refus de la démission d'un fonctionnaire. Avis à la demande du fonctionnaire intéressé : - refus de modalités de formation de formation (formation initiale, d'une durée maximale de 12 mois, de perfectionnement), refus de congé au titre du CET, révision du compte rendu de l'entretien professionnel annuel, refus relatif à la disponibilité. - CAP se réunit en formation disciplinaire ; pour l'examen des propositions de sanction des groupes 2 à 4. -Décret d'application : Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 Pour aller plus loin : Fiche focus CDG 33	art.30 : Création des Lignes directrices de gestion : >EFF - collectivités > 50 agents, après avis Comité sociales - compétences du CT pour les lignes directrices de gestion jusqu'à la création du Comité social territorial - Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de partage des ressources humaines, des compétences, les orientations générales en matière de mobilité et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. - Prise en compte des lignes directrices de gestion pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021. -Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019			
art.14 : Date butoir pour ratification ordonnances pour favoriser les accords négociés : >ORD< Sous un délai de 15 mois à compter du 8 août 2019, le Gouvernement doit prendre par ordonnance les mesures législatives en matière de négociation dans la Fonction publique, tant au niveau local que national pour désigner : - autorités compétentes pour négocier - domaines de négociation - modalités de négociation, articulation entre niveaux de négociation Habilitation à légiférer par ordonnances avant novembre 2020 Projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois (avant février 2021) Pour aller plus loin : Fiche focus CDG 33	art.40 : Date butoir pour ratification ordonnance en matière de santé et protection sociale des agents publics (2) : >ORD< - participation des employeurs à la protection sociale complémentaire - fonctionnement des instances médicales et médecine agréée Habilitation à légiférer par ordonnances avant le 8 novembre 2020 Projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois (avant février 2021)	Février 2021	art.59 : Ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires de catégorie A : >ORD< - rapprochement des écoles - diversification des profils - évolution professionnelle Habilitation à légiférer par ordonnance avant février 2021. - Projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois - Mise en œuvre probable pour nouvelle scolarité en septembre 2022 Pour aller plus loin : - article Le Monde- "Réforme de la haute fonction publique : les propositions-chocs de la mission Thiriez" - article Fabien Testet- L'Opinion- "Réformer l'ENA pour changer la logique de rente et de reproduction sociale" - article C Boulland- La Gazette- "Ce qu'il faut attendre de la mission Thiriez"	
art.47 : 1 607h pour les Conseils départementaux : >SOELUB - Délai entre mars 2021 et mars 2022 pour délibérer sur l'application des 1 607h. -Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023	Mars 2021		art.82 : Mise en œuvre pour nouvelles règles pour les nominations équilibrées au sein des emplois de direction pour les Conseils départementaux : >EFF - abaissement du seuil d'application du dispositif de nominations équilibrées aux communes et EPCI de plus de 40 000 hab et inclusion du CNFPT, sur un cycle de 4 nominations sur une mandature. - Contribution si non respect, mais possibilité de dérogations : si stock avec au moins 40 % de chaque sexe ; si moins de 3 emplois fonctionnels. - Décret n° 2019-1361 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-607 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique - Application à compter prochain renouvellement assemblées délibérantes et CA du CNFPT (art 94) - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle	

Mai 2021				
			art. 59 : Date butoir ratification ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires de catégorie A : ORD - rapprochement des écoles - diversification des profils - évolution professionnelle Habilitation à légiférer par ordonnance avant février 2021 Projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois (avant mai 2021) Mise en œuvre probable : nouvelle scolarité en sept. 2022	
Décembre 2021				
		art. 47 : 1 607h pour les Conseils régionaux : >DELIB - Délai entre décembre 2021 et décembre 2022 pour délibérer sur l'application des 1 607h. - Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023		art. 82 : Mise en œuvre nouvelle règles pour les nominations équilibrées au sein des emplois de direction pour les Conseils régionaux : >EFF - seul dispositif de nominations équilibrées aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 hab et inclusion du CNFPT, sur un cycle de 4 nominations sur une mandature. - Contribution si non respect, mais possibilité de dérogations : si stock avec au moins 40 % de chaque sexe ; si moins de 3 emplois fonctionnels. - Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique - Application à compter prochain renouvellement assemblées délibérantes et CA du CNFPT (art 94) - Pour aller plus loin : fiche focus CDG 33- égalité professionnelle
Janvier 2022				
		art. 47 : 1 607h pour les communes : EFF - Délai entre mars 2020 et mars 2021 pour délibérer sur l'application des 1 607h. - Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2022		
Décembre 2022				
art. 4 : création des Comité sociaux en substitution CT et CHSCT : >EFF Les comités sociaux territoriaux sont compétentes pour les questions relatives : : 1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ; 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ; 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; 4° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et d'attribution des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion relève du comité social ; 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ; 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ; 7° A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ; - à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ; 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat. - Comité social territorial à partir de 50 agents - Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail obligatoire pour collectivité et EPCI > 200 agents et SDIS. - Mise en œuvre à l'occasion du renouvellement des instances en décembre 2022. - Décret fixe modalités d'application Pour aller plus loin : Fiche focus CDG 33	art. 31 (suite) : Fonctionnement du conseil de discipline : >EFF Fonctionnaire de grade inférieur à l'agent peut siéger en conseil de discipline. - Mise en œuvre à l'occasion des élections professionnelles de décembre 2022.			

Anaury BRANDALISE, vice président de l'Association des Administrateurs Territoriaux de France

Art.10 (suite) : CAP : groupes hiérarchiques >EFF - Suppression des groupes hiérarchiques (fonctionnaires d'une même catégorie peuvent se prononcer sans distinction de cadre d'emplois et de grade). - Possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance des effectifs. Dans ce cas, partie numérique entre représentants administration/personnel obligatoire. - CAP unique si CAP unique pour administration/représentants du personnel obligatoire Décret d'application avant 2022.				
art. 12 : Commission Consultative Paritaire pour les contractuels. DECR >EFF - Une seule CCP par collectivité. - Décret d'application avant 2022. - Mise en œuvre à l'occasion du renouvellement des instances en décembre 2022				
Janvier 2023				
		art.47 : 1 607h pour les Régions : EFF< - Délai entre décembre 2021 et décembre 2022 pour délibérer sur l'application des 1 607h. - Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023		
		art.47 : 1 607h pour les Départements : EFF< - Négociation entre mars 2021 et mars 2022. - Mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023		

Liens utiles :

[Dossier Législatif \(Légifrance\)](#)
[Dossier Vie publique.fr](#)
[Guide AMF-CNEPT-FNCDDG](#)
[Guide de la DGAFP](#)
[Note d'analyse de la loi- CDG38](#)
[Fiches focus du CDG 33](#)
[Webinar Amaury Brandalise- Jacques Bazin- réforme de la fonction publique](#)
[Frise chronologique interactive- CDG38](#)



Contact :
Francine GOUSSSET
contact.aatf@gmail.com
01 41 94 30 24

Le 2 janvier 2020

MAIRIE DE BEAUVAIS
Madame le Maire
BP 60330
1, rue Desgroux
60000 BEAUVAIS

Madame le Maire,

L'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, se réjouit de votre élection à la présidence de l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT).

Votre connaissance des sujets qui entrent dans le champ de compétence de l'agence sera un atout considérable pour permettre à cette structure de prendre toute sa place dans le paysage institutionnel.

Notre association plaide de longue date pour un plus important brassage entre les trois versants de la haute fonction publique et pour permettre à des hauts fonctionnaires de terrain, issus des versants territorial et hospitalier, d'être plus présents dans les postes à responsabilités à l'Etat et dans les agences nationales. Nous avons en effet la conviction qu'une excessive segmentation au sein de la haute fonction publique nourrit les fractures qui traversent le pays et notamment celles entre le pouvoir central et les territoires.

Ainsi l'ANCT, dont la mission est de dialoguer au quotidien avec les élus locaux et leurs services, tirerait bénéfice de la nomination à la tête de son administration et dans les rangs de sa direction générale, de cadres territoriaux, experts de la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques, rompus au travail en proximité avec le monde territorial.

C'est en ce sens que nous avons saisi le Président de la République dans le courrier joint. Nous nous permettons, Madame le Maire, de solliciter votre appui dans le cadre de cette démarche et dans la perspective des nominations à venir au sein de l'Agence. Nous sommes à votre disposition pour échanger sur un vivier de candidatures adaptées.

En vous remerciant, pour l'attention que vous voudrez bien porter à notre requête, je vous prie de croire, Madame le Maire, l'assurance de ma respectueuse considération.

*Etr en un candidat,
Madame le Maire,
un excellent comité 2020!*

Fabien TASTET

Président de l'AATF

TOUT SAVOIR SUR LE DISPOSITIF #PROTÉGERPROMOUVOIR

“Protéger Promouvoir” est l’initiative développée par l’AATF à l’occasion des élections municipales de 2020. Elle vise à accompagner les collègues qui pourraient se trouver en difficulté promouvoir le label « administrateur territorial » afin de faire rayonner notre cadre d’emplois auprès des employeurs permettre au plus grand nombre de nos adhérents de se saisir des opportunités de recrutement que généreront les prochaines élections locales, en 2020 puis en 2021. Cette double approche constitue la singularité et la force de #ProtégerPromouvoir, initiative inédite dans le secteur public local. #ProtégerPromouvoir c’est : un dispositif global combinant une quinzaine d’actions spécifiques, qui sont autant de leviers pour favoriser les transitions professionnelles dans les meilleures conditions. un dispositif réservé aux adhérents de l’AATF, mais implique cependant des partenariats avec d’autres associations, afin de favoriser les synergies.

Vous avez envie de relever de nouveaux défis ? N’hésitez pas à nous faire connaître vos souhaits de mobilité. **Ce dispositif est réservé aux adhérents AATF.** Contactez-nous

LE VOLET #PROTEGER

Le volet **Protéger** comprend 8 actions/outils :> **Informers les élus** Afin d’assurer une information aux élus sur les règles essentielles du recrutement et de la gestion des cadres supérieurs, l’AATF, l’AMF et le Cabinet Seban & Associés ont conjointement produit des fiches techniques à destination des maires, sur les 5 sujets suivants : contrôle déontologique et obligations déclaratives, statut des emplois fonctionnels, décharges de fonctions, emplois de cabinet, rôles respectifs des directeurs de cabinet et DGS.

LES RESSOURCES

Coordonnateur : Amaury BRANDALISE Voir les fiches associées (Fiche sur les collaborateurs de cabinet, Fiche sur la décharge de fonction, Fiche sur les différences entre emplois de DGS et de directeur de cabinet, Fiche sur les emplois de direction, Fiche sur les obligations déclaratives) dans votre espace adhérent (onglet **Mes documents**).

> Veiller au respect des conditions d’accès aux emplois fonctionnels

L’AATF exerce une vigilance pour s’assurer du respect des garanties qu’elle a obtenues dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d’application : publicité et égalité d’accès, qualification, rémunération, déontologie, etc.

LES RESSOURCES

Coordonnateur Amaury Brandalise

> Offrir un conseil juridique de premier niveau

Pour répondre aux questions que vous vous posez sur votre situation et vous apporter ainsi un premier éclairage, l’AATF propose des **conseils juridiques** de premier niveau, en mettant à disposition de ses adhérents un *vademecum* relatif aux règles de la procédure de décharge de fonctions et un document relatif au contenu possible d’un protocole transactionnel, mais également en leur donnant accès à un réseau d’experts RH capables de répondre en première intention aux questions qui peuvent se poser dans le cadre de ce type de procédure.

LES RESSOURCES

Coordonnateur Jean-Claude Meftah

> Proposer l’accès à un réseau de pairs d’écoute et de conseils

L’AATF propose un accompagnement par un membre du **réseau de pairs d’écoute et de conseil**, qui est par ailleurs le point d’entrée du dispositif #ProtégerPromouvoir pour chaque adhérent demandeur. Exerçant ou ayant exercé sur emplois fonctionnels, ces collègues expérimentés offrent la possibilité aux adhérents qui en ont besoin d’échanger avec un pair qui pourra les soutenir dans différents domaines. Ce réseau est également en capacité si nécessaire de déclencher une intervention de médiation ou précontentieuse de l’AATF.

LES RESSOURCES

Coordonnateurs Franck Paulhe & Jean-Dominique Poncet

> Référencer des professionnels en matière d’accompagnement juridique et individuel

Soucieuse que chacun puisse être accompagné de la manière la plus pertinente possible lorsqu’il en a besoin, l’AATF met à disposition de ses adhérents des **références de professionnels du droit** (avocats) ou de **l’accompagnement individuel** (coachs) connaissant bien le contexte des collectivités et reconnus, qui pourront apporter leur soutien dans les démarches engagées (action en justice, négociation de protocole, coaching, développement de l’assertivité, etc.).

LES RESSOURCES

Coordonnateurs Stéphane Auzilleau & Amaury Brandalise

Voir les contacts des **Avocats & Coachs référencés** dans votre espace adhérent (onglet **Mes Documents**)

> Proposer un soutien en matière de gestion de sa e-réputation. En cours de construction...

LES RESSOURCES

Coordonnatrice : Clothilde Fretin-Brunet

> Compenser une partie de la perte de revenus en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel

L'AATF a contracté une assurance qui prévoit, notamment, la possibilité de compenser une partie de la perte de revenus que peut être amené à subir un adhérent, dans le cadre d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel.

LES RESSOURCES

Coordonnateur : Philippe Laporte Voir la **Convention SMACL** et la **présentation simplifiée de saisine** dans **votre espace adhérent**

> Assurer un soutien via un fonds de solidarité

L'AATF, peut apporter un **soutien financier** à ses adhérents à travers son fonds de solidarité.

LES RESSOURCES **Coordonnateur** : Ludovic Lamy Voir la **présentation du dispositif de fonds de solidarité** dans **votre espace adhérent** (Mes Documents)

LE VOLET #PROMOUVOIR

Le volet **Promouvoir** comprend 4 actions/outils :> **Faire connaître et reconnaître les administrateurs territoriaux**
Afin d'augmenter sa visibilité et favoriser les opportunités de sa (re)connaissance par l'ensemble des parties prenantes de l'action publique, l'AATF, dans le cadre de sa mission de valorisation de notre cadre d'emplois, a développé plusieurs actions afin de promouvoir la marque « administrateur territorial » auprès des employeurs, des professionnels du recrutement, et d'une manière générale de l'ensemble des acteurs territoriaux. **L'AATF communique auprès des élus sur l'intérêt de recruter un administrateur territorial**, par le biais de campagnes de communication, de l'organisation et la participation à des événements et de la sensibilisation des partis politiques lors des échéances électorales locales. **Elle organise un travail coopératif avec les cabinets de recrutement** afin d'améliorer la reconnaissance des compétences de notre cadre d'emplois, contribuer à la circulation de l'information sur le marché de l'emploi et favoriser les opportunités professionnelles pour les adhérents de l'association. **Elle établit des partenariats avec les associations de directeurs de cabinets** pour faire connaître la marque d'administrateur territorial auprès des exécutifs et instaurer des échanges techniques.

LES RESSOURCES

Voir la **plaquette de communication** "Administrateurs territoriaux, pourquoi nous recruter ?"

Coordonnatrice Communication

Clothilde Fretin-Brunet

Coordonnateur lobbying élus

Amaury Brandalise

Coordonnateur lien avec les cabinets de recrutement

Fabien Tastet

Coordonnateurs "Partenariats"

Fabien Tastet & Amaury Brandalise

> Connaître les emplois fonctionnels à pourvoir dans chaque région

Grâce à l'observatoire des mobilités développé et mis à jour par l'AATF, les adhérents peuvent avoir accès, par région, à des informations à jour (notamment sur les vacances de postes) sur l'ensemble des emplois de DGS sur lesquels ils peuvent statutairement être recrutés.

LES RESSOURCES : Voir la **liste des délégués régionaux AATF** référents du dispositif de connaissance des emplois de DGS dans **votre espace adhérent** (onglet Mes Documents)

> Positionner les administrateurs sur des enjeux majeurs des nouveaux mandats

La plus-value des administrateurs territoriaux réside notamment dans leur capacité à bien appréhender les **enjeux majeurs des nouveaux mandats** dans les collectivités, comme la transition énergétique, la santé, les nouveaux modes de travail, etc. A travers les événements qu'elle organise (congrès, journées et rencontres thématiques, etc.) et le dialogue avec toutes les parties prenantes de la société, l'AATF et ses adhérents sont au cœur de la transformation de l'action publique locale. > En cours de construction

LES RESSOURCES

Coordonnatrice : Clothilde Fretin-Brunet

> Accompagner la diversification des parcours et l'élargissement des horizons professionnels

L'AATF contribue à faciliter les **opportunités pour ses adhérents d'exercer en dehors du secteur public local**, grâce à un appui à la diversification des parcours professionnels. L'association a ainsi constitué un réseau d'ambassadeurs de cette diversité, qui sont des administrateurs déjà présents dans d'autres univers professionnels que les collectivités territoriales. Chargés de promouvoir les compétences et les talents des administrateurs territoriaux hors de leur cadre d'emplois, ils peuvent venir en appui et en conseil à une démarche de mobilité de ce type.

LES RESSOURCES

Coordonnateur

Charles-Thibaut Petit Voir la **page dédiée** du site web



Administrateurs territoriaux : pourquoi nous recruter ?

Les administrateurs territoriaux sont les hauts fonctionnaires du versant territorial du secteur public. Ils sont l'équivalent d'une part des administrateurs civils ou des membres des grands corps (versant Etat du secteur public) et d'autre part des directeurs d'hôpitaux (versant hôpital du secteur public).

Les administrateurs territoriaux peuvent occuper des fonctions de cadre supérieur et dirigeant dans les collectivités de plus de 40 000 habitants : directeur général, directeur général adjoint, directeur, directeur adjoint, etc.

L'AATF est leur association professionnelle.

Pourquoi nous recruter ?

- **Nous avons la culture du travail avec l'élu.** Les administrateurs territoriaux ont choisi ce métier pour servir l'intérêt général sous l'autorité des élus de toutes les familles politiques et pour collaborer avec eux quotidiennement. L'AATF entretient des liens anciens et coopératifs avec toutes les associations d'élus. Du fait de notre formation de pointe et de l'expérience acquise au fil de plusieurs postes dans les collectivités locales, nous savons sécuriser les élus sur les matières spécifiques à l'action publique locale (marchés publics, déontologie, responsabilité budgétaire et financière, etc) et circonscrire les risques inhérents à leur mandat.
- **Nous sommes des hauts fonctionnaires de terrain,** capables d'écoute des habitants, soucieux de réactivité dans la conception et l'exécution des politiques publiques, rompus au dialogue social, agiles pour monter des projets, y associer une diversité d'acteurs et évaluer les résultats.
- **Nous sommes un réseau d'influence.** L'AATF est un laboratoire d'idées qui dialogue régulièrement avec les pouvoirs publics. Les administrateurs territoriaux ont des parcours diversifiés qui les conduisent à exercer des fonctions à l'Etat, dans les juridictions, dans l'économie mixte. Ainsi, nous connaissons les autres décideurs publics (conseillers ministériels, responsables des administrations centrales, administrateurs au Parlement et attachés parlementaires, corps préfectoral, conseillers des CRC, etc).auprès d'eux, nous sommes en capacité de faire valoir les intérêts de leur collectivité.
- **Nous sommes des professionnels de référence en matière de management et de gestion budgétaire.** Notre savoir-faire en gestion des ressources humaines tient notamment au fait qu'un administrateur passe systématiquement par des postes d'encadrement dans sa carrière. Par ailleurs, les administrateurs territoriaux savent optimiser la gestion budgétaire d'une collectivité et dégager des économies. D'ailleurs, notre association a été retenue comme membre de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locale.
- **Nous savons dialoguer avec le secteur privé.** Grâce à l'initiative "regards croisés public privé" de l'AATF, nous avons l'habitude d'échanger avec des entreprises, nous comprenons les enjeux des dirigeants privés. C'est un atout pour faire progresser le développement économique et l'aménagement des collectivités.
- **Nous avons une expertise reconnue sur les thématiques qui seront au coeur des mandats à venir :** la transition énergétique et l'innovation dans les politiques publiques, le numérique et la participation citoyenne.

Comment nous recruter ?

Les administrateurs territoriaux peuvent être recrutés à la sortie de leur école de formation initiale, l'INET. Ils sont alors immédiatement disponibles et stagiaires de la fonction publique territoriale pendant six mois. Les administrateurs territoriaux peuvent être également recrutés lorsqu'ils figurent sur la liste d'aptitude issue de l'examen professionnel. Ils peuvent enfin être recrutés par voie de mutation ou de détachement.

LES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX EN CHIFFRES, DATES, EVENEMENTS CLÉS...

- **Les Administrateurs Territoriaux sont la 1^{ère} catégorie professionnelle**, hors fonction publique d'Etat, présente au sein des Chambres Régionales des Comptes.
- **Le Congrès 2020** de l'AATF est consacré à la transition énergétique et vise à doter tous les administrateurs territoriaux d'une boîte à outils "développement durable".
- L'AATF a été la **1^{ère} organisation professionnelle** à s'engager dans l'innovation publique en matière de ressources humaines, grâce à son initiative LabAATF lancée en 2015.
- **2016** : l'AATF, en pointe sur les sujets managériaux, est sollicitée par Annick Girardin, Ministre de la fonction publique, pour accompagner le lancement du cycle gouvernemental de conférences "La fonction publique du 21^{ème} siècle".
- L'AATF compte en son sein **238 experts** en coopération internationale.
- **20 septembre 2019** : l'AATF rencontre la direction des affaires publiques de Facebook.
- Les administrateurs territoriaux sont la **catégorie professionnelle la plus représentée** à la tête des régions (39% des postes), des départements (46%), des villes de 80 000 habitants (55%).



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Un administrateur territorial est aussi :

- Rapporteur à la Cour des Comptes
- Rapporteur en Cabinet Ministériel
- Directeur des Ressources Humaines du Louvre
- Cheffe d'entreprises
- Dirigeant de Société d'Économie Mixte
- Secrétaire générale adjointe de l'Agence de lutte contre le dopage
- Directrice générale d'université
- Secrétaire général adjoint DIRECCTE
- Préfet
- Directeur administratif et financier de SDIS
- Etc.

Comment nous contacter ?

ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE
C/O Grand Paris Sud Est Avenir
Direction Générale des Services
Europarc - 14, rue Le Corbusier
94046 CRETEIL cedex

contact.aatf@gmail.com
www.administrateurs-territoriaux.asso.fr
☎ 01 41 94 30 24





L'AATF et les carrières internationales, Présentation des perspectives actuelles pour les Administrateurs Territoriaux

INET, Strasbourg 4 février 2020

Jean-Louis Rocheron, Délégué National AATF à la coopération et l'international dans le cadre de l'opération diversité de l'AATF



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Rappel du cadre de la démarche

- Enclenchée fin 2015
- S'inscrit dans la démarche de diversification des carrières portée par l'AATF, amplifiée depuis début 2018.
- Un réseau d'échange d'offres à destination d'un vivier de volontaires (environ 160 membres en 2016, 234 membres en juillet 2019 et 245 au 4 février 2020).

Pourquoi l'international?

ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

- Possibilité d'enrichir une carrière par des expériences ponctuelles
- Possibilités de mobilités longues en détachement ou en disponibilité
- Un besoin de variété des carrières plus fortement exprimé par une plus jeune génération d'AT ayant eu davantage d'ouvertures internationales
- Une reconnaissance de la qualité professionnelle des AT



Les administrateurs et la coopération



La coopération aujourd'hui

- Budgets mondiaux de 140 Mrds \$ en 2018, la France représente environ 10 Mrds € en tant que donateur
- Des besoins très forts, dans un sens « Nord - Sud », vers des pays en voie de développement mais aussi dans des pays intermédiaires dans un contexte post-crise
- De nombreuses zones concernées, principalement Sahel, Haïti, Balkans, Moyen-Orient...mais pas uniquement!
- Une expérience française recherchée, notamment en dehors de la zone francophone avec des opérateurs très dynamiques



Les opérateurs : acteurs essentiels de la coopération

- Généralement, des opérateurs publics ou privés s'occupent de l'organisation des missions identifiées et financées par les donateurs. Ceci peut se faire dans le cadre de marchés ou de gré à gré
- Ces opérateurs peuvent potentiellement recruter des AT soit comme experts, pour de courtes ou longues durées, soit pour diriger sur place les missions pendant quelques années
- L'AATF a des contacts réguliers avec certains opérateurs, soit pour les aider à trouver des experts ou des chefs de projets mais aussi parfois pour aider à co-construire les missions



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Quelques acteurs nationaux dans le domaine de la coopération en France

Dans le domaine de la formation de cadres :

- Le CNFPT : Actif en zone francophone pour des missions courtes ponctuelles, fait parfois des actions de sensibilisation et des formations pour les carrières internationales
- L'ENA : Actif sur le reste du monde pour des missions courtes ponctuelles mais aussi des missions longues

Dans le domaine de la coopération française :

- Expertise France (EF) : issue du regroupement d'anciennes agences de coopération ministérielles et rattachée à l'Agence Française de Développement. Objectif de valoriser l'expertise publique française
- Agence Française de Développement (AFD): bras financier de la coopération française
- L'ENA, EF et l'AFD connaissent bien et apprécient les administrateurs territoriaux (de nombreux départs en missions courtes (Ethiopie, Egypte, Arménie...) ou en détachement)



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Quelques acteurs internationaux dans le domaine de la coopération

Structures étrangères où l'AATF a des contacts :

- VNG international, coopération néerlandaise, très active sur des projets à fonds européens
- GIZ, coopération Allemande avec des chasseurs de têtes comme GOPA

Ces structures (parmi d'autres) sont concurrentes mais aussi parfois partenaires des opérateurs français. Elles sont très intéressées par les AT notamment en zone francophone... mais pas uniquement!



Comment marche le vivier de l'AATF?

- L'AATF relaie au sein du vivier les offres reçues pour des missions courtes ou longues. Sauf exception, les candidats AT se manifestent directement auprès des opérateurs avec un CV format international
- Pour des missions courtes : souvent, cumul d'activité rémunéré sur congés (RTT, CET, ...)
- Pour des missions longues : détachement ou disponibilité selon les cas et les opérateurs. Souvent par tranche de 1 an renouvelable 2 ou 3 fois selon le rythme des missions. Il y a aussi les ETI (experts techniques internationaux) basés dans une entité étrangère
- Les rémunérations varient selon les opérateurs et les conditions de la mission. Il faut y ajouter des « per-diem », aussi variables, pour des frais sur place ainsi que la prise en charge des trajets



Comment ça marche?

- Les opérateurs travaillent avec des administrations étrangères qui peuvent avoir une notion du temps différente: il faut être souple et réactif
- Ne pas hésiter à candidater sur toutes les missions qui s'offrent à vous et qui vous intéressent. Le calendrier est parfois flexible
- Ne pas s'autocensurer. N'hésitez pas à candidater au moins pour vous faire connaître

En conclusion : un très important champ de diversification pour les AT



Un cadre qui va évoluer?

- L'AATF travaille en lien étroit avec la délégation à l'action extérieure des collectivités territoriales (DAECT) pour faire bouger les contraintes RH et fluidifier l'information sur les missions.
- Projet d'étendre les décrets Etat sur la mobilisation des fonctionnaires pour des missions en dehors de leurs congés

Une affaire à suivre!



Les administrateurs et l'Europe



Les institutions communautaires européennes

- Les Experts Nationaux Détachés (END) :
 - Offres publiées sur des sites comme emploi territorial ou la BIEP, en lien avec le Secrétariat Général aux Affaires Européennes (SGAE)
 - Missions selon des secteurs précis pour des durées déterminées
 - L'Expert est rémunéré par son employeur d'origine => point potentiellement problématique, surtout pour les territoriaux. L'AATF et le SGAE soutiennent cependant les candidatures en cas de besoin. L'AATF et le CNFPT travaillent pour trouver des solutions.



Les institutions communautaires européennes

- Les concours européens :
 - Complicé pour les Français en raison des effectifs déjà en poste mais un renouvellement générationnel est à prévoir
- Les postes de contractuels :
 - Offres parfois relayées par la délégation aux fonctionnaires internationaux du MEAE
 - Postes à durée déterminée
- Les programmes de coopération de l'UE (TAIEX) :
 - Des profils d'AT sont recherchés dans le cadre des programmes européens de coopération pour renforcer des capacité de certains états. Une base d'experts existe où des AT peuvent se faire enregistrer



Le Conseil de l'Europe

- Le Conseil de l'Europe peut aussi proposer des missions d'expertise où des profils d'administrateurs sont recherchés

<https://www.coe.int/fr/web/good-governance/centre-of-expertise>



Les collectivités étrangères en Europe

- Pas de procédure particulière
- Quelques cas d'Administrateurs en poste dans des collectivités territoriales étrangères pour raisons personnelles.
- Cas de fonctionnaires territoriaux détachés dans une collectivité étrangère dans le cas d'un jumelage. Pas d'AT dans ce cas
- Echange de fonctionnaires : pratique inconnue au niveau local.



Les administrateurs et les organisations internationales



La délégation aux fonctionnaires internationaux : objectifs

- La Délégation aux Fonctionnaires Internationaux (DFI) soutient et promeut la présence française dans environ 150 organisations internationales (OI)
- Diffuse les besoins par une newsletter hebdomadaire :
 - Postes longs termes
 - Missions ponctuelles (ex : observateurs OSCE)
 - Constitution de viviers
 - Informations diverses et réunions d'information (sur Paris)
- Accompagne et conseille les candidats
- Ouvert à tous les profils mais - sauf exception -, Anglais C1 très fortement conseillé



La délégation aux fonctionnaires internationaux et les AT

- Grand intérêt pour les administrateurs :
 - Fonctions ressources (RH, Finances, Achats, Audit...)
 - Certaines expertises en politiques publiques
- Fort intérêt pour les jeunes AT avec les programmes « jeunesse » de certaines organisations internationales :
 - Le jeune cadre intègre le programme jeunesse d'une organisation et à son terme retourne dans son administration d'origine pendant quelques temps et pour enrichir son expérience. Il sera quelques années plus tard sollicité pour réintégrer l'OI sur des postes d'encadrement supérieur



Les administrateurs et les
postes du réseau
diplomatique français



Les postes au MEAE

- Postes en ambassades ou consulats, soit portés par le MEAE soit par d'autres ministères (ex : conseiller social, conseiller économique...)
- Postes diffusés par la base « transparence » du MEAE
https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext/transparence_emplois_reseau_etranger.php
- Des AT sont déjà partis sur des postes de conseillers coopération en ambassade mais aussi de SG sur des fonctions supports
- Des postes existent aussi dans le réseau culturel français (instituts français, Alliances Françaises)



Et maintenant?

Que faire?

ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

- Ne pas hésiter à me contacter : rocheronjl@gmail.com
- Adhérez au vivier AATF :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYSpBKnnEP8cuHQwRtrU9GTwzglSPKcFXPAZJjILsd02Ez8g/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYSpBKnnEP8cuHQwRtrU9GTwzglSPKcFXPAZJjILsd02Ez8g/viewform?usp=sf_link)

- Mettez votre CV au format international
- Candidatez!
- Pour toutes les questions sur la diversification des carrières : Charles-Thibault Petit, coordinateur national pour l'AATF CTPetit@cd-essonne.fr



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Des liens utiles pour aller plus loin

- <https://www.expertisefrance.fr/collaborer-avec-nous?tab=1>
- <https://ue.delegfrance.org/les-experts-nationaux-detaches>
- <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/travailler-dans-les-organisations-internationales/>

Sur les réseaux sociaux :

- <https://www.linkedin.com/company/expertise-france/>
- <https://www.linkedin.com/showcase/d%C3%A9l%C3%A9gation-aux-fonctionnaires-internationaux/>



La délégation aux fonctionnaires internationaux : que faire?

- S'inscrire à la Newsletter : dfi.dgp-nuoi-subscribe@liste.diplomatie.gouv.fr
- et les contacter en cas de besoin : dfi.dgp-nuoi-fi@liste.diplomatie.gouv.fr

TABLEAU DE BORD : SUIVI DES TEXTES LÉGISLATIFS/RÉGLEMENTAIRES COVID 19 POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES :	TEXTES DE DECRYPTAGE :
ETAT D'URGENCE SANITAIRE	
LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	Code général de la lutte Contre le Coronavirus Covid 19 (le « coco-coco ») : suivi actualisé de l'ensemble des textes et jurisprudences par le cabinet Landot Note de synthèse Loi d'urgence- Ministère cohésion des territoires Annexe explicative de la Loi - DGCL Décryptage Loi d'urgence- CNEPT Note de synthèse- ordonnances collectivités du conseil ministres du 25 mars 2020- Ministère cohésion territoires
ADAPTATION DE LA CONTINUITÉ DES INSTITUTIONS	
Collectivités territoriales	
Ordonnance n° 2020-413 du 8 avril 2020 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire	Commentaire ordonnance- 2020-413- cabinet Goutal
Ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19	Notice explicative DGCL de l'ordonnance visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux Notice DGCL "Modalités de remplacement des membres des organes délibérants et des exécutifs des collectivités territoriales et des EPCI à fiscalité propre" Fiche DGCL- Les effets de l'article 19 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence sur les indemnités de fonction des élus municipaux et communautaires article La Gazette- Covid-19 : une ordonnance renforce le pouvoir des exécutifs locaux article La Gazette- Covid-19 : l'adaptation des modalités de réunion des assemblées locales commentaire cabinet Seban- ordonnance 2020-391 Commentaire Goutal- ordonnance 2020-391- 1ere partie Commentaire Goutal- ordonnance 2020-391- 2eme partie Distinction affaires courantes-urgentes_ cabinet Landot
Ordonnance n° 2020-390 du 1er avril 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers de la métropole de Lyon de 2020 et à l'établissement de l'aide publique pour 2021	commentaire Seban- ordonnance 2020-390 article La Gazette- Décryptage du report du second tour des municipales... si report il y a

1



Document sous licence creative commons

Relations Etat/Collectivités territoriales	
Ordonnance n° 2020-326 du 25 mars 2020 relative à la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics	Fiche DGFIP- Dérogation aux dispositions relatives à la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19. Commentaire Weka commentaire Lexis actu
Décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet	NB : décret adopté en dehors du cadre instauré par l'état d'urgence sanitaire Article La Gazette "Généralisation du droit de dérogation reconnu aux préfets"
Relations Justice-délais/Collectivités territoriales	
Ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif	commentaire Seban- ordonnance 2020-305 et 2020-306
Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période	Commentaire Seban- ordonnance 2020-306 commentaire Seban- ordonnance 2020-305 et 2020-306
Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19	Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020. mémo adaptation délais autorisation urbanisme- Graphene avocats
ADAPTATION DE LA CONTINUITÉ DES SERVICES PUBLICS	
Recommandations générales	
Continuité des services publics locaux- recommandations du Ministère de la cohésion des territoires	NB : document de statut non normatif Notice DGCL- gestion des affaires courantes
Déplacements/manifestations/marchés alimentaires/espaces publics/confinement	
Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	répartition pouvoirs de police Ministre-Préfet-Maire- commentaire Seban Jurisprudences arrêtés municipaux Covid- Dalloz article S Dyens- La Gazette- arrêtés municipaux port du masque commentaire Goutal- marchés alimentaires avis Haut conseil santé publique sur nettoyage espaces publics
Aide aux entreprises	
Ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation	article La lettre de la DAJ FAQ Bercy- Fonds de solidarité
Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation	
Circulaire sur contribution volontaire des collectivités au fonds de solidarité	
Enfance	
	Fiche adaptation modes de garde- Ministère solidarités Fiche PMI face à la crise- ANISS
Funéraire	
Décret n° 2020-352 du 27 mars 2020 portant adaptation des règles funéraires en raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19	Fiche d'actualité à l'attention des services de préfecture relative aux impacts de l'épidémie de covid-19 dans le domaine funéraire commentaire Seban- ordonnance 2020-352

2



Document sous licence creative commons

	commentaire Goutal-droit funéraire
ADAPTATION DE LA CONTINUITE DES FONCTIONS RESSOURCES	
Ressources humaines	
Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire	Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire Synthèse AMF- ordonnance 2020-430- congés-RTT Fiche CDGT 74- analyse et modèles arrêtés- ordonnance 2020-430 commentaire cabinet Landot
Recommandations générales	FAQ ministère action et comptes publics FAQ DGAFF Fiche comparaison public-privé- DGAFF
Organisation du travail - management	Guide management à distance- Région Grand Est Fiche réunion des instances- DGAFF Fiche télétravail occasionnel- DGAFF Faire face aux effets psychologiques du confinement- DGDDI Guide ergonomie-SST- comment mettre en place le télétravail chez soi- CDG Bretagne
Temps de travail – ASA - congés – arrêts de travail	schéma situation agents- AMF Fiche dérogation temps de travail- DGAFF Fiche déplafonnement HS- DGAFF Fiche congés DGAFF Fiche arrêt de travail- ministère action publique
Rémunération	article La Gazette- « Nous travaillons sur le versement d'une prime aux fonctionnaires » – Olivier Dussopt Fiche indemnisation chômage DGAFF
Droit de retrait	Fiche droit de retrait- Ministère action publique Fiche droit de retrait- DGAFF dossier La Gazette- Crise sanitaire : des clés pour assurer la protection des agents
Finances	
Ordonnance n° 2020-330 du 25 mars 2020 relative aux mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19	Fiche DGCL- ordonnance 2020-330 FAQ- Ministère cohésion des territoires Commentaire Seban- ordonnance 2020-330
Prospective budgétaire	Note de conjoncture- Sénat- 27 mars 2020 Note Klopfer- Crise sanitaire : Quel impact sur les budgets 2020-2021 des collectivités locales ? article La Gazette- Les élus réclament des garanties et des souplesses budgétaires au gouvernement article La Gazette- Coronavirus : menaces sur le budget des départements



Commande publique	
Ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19	Fiche ordonnance 2020-319- DAJ Bercy Note DAJ Bercy FAQ- commande publique en période de crise sanitaire- DAJ Bercy Mémento commande publique en période crise sanitaire- France urbaine commentaire Seban- ordonnance 2020-319 commentaire Seban- ordonnance 2020-319 Guide juridique- conséquences Covid sur marchés de travaux- Charrel associés commentaire Goutal- marchés de travaux article La Gazette- Que faire en cas de retards dans l'exécution de marchés publics de travaux ? Guide préconisations sanitaires- BTP commentaire Goutal- contrats de concession article La Gazette- Transports publics : « Il y a un enjeu de sécurisation des contrats »
Communication de la Commission européenne "Orientations de la Commission européenne sur l'utilisation des marchés publics dans la situation d'urgence liée à la crise de la COVID-19"	Commentaire Goutal- communication Commission européenne sur marchés publics

ANNEXE : SITES INTERNET UTILES :[Association des Maires de France](#)[France urbaine](#)[Assemblée des Départements de France : Mesures Covid prises par les départements](#)[Régions de France](#)



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Nomination irrégulière du Directeur Général des Services de la MGP : le tribunal administratif de Paris donne raison à l'AATF

25.09.2020

Saisi par L'Association des hauts-fonctionnaires territoriaux (AATF) au nom du principe d'égal accès aux emplois publics, le tribunal administratif de Paris, par une décision du 25 septembre 2020, prononce l'irrégularité de la nomination du Directeur Général des Services de la Métropole du Grand Paris.

Le 15 mai 2018, l'AATF avait saisi le Tribunal administratif de Paris afin de contester la nomination du Préfet Paul Mourier au poste de Directeur Général des Services de la Métropole du Grand Paris. L'association mettait en cause le non-respect des règles de publicité de la vacance du poste qui doivent précéder ce type de nomination. En effet, une publicité préalable à tout recrutement permet de garantir la transparence de la procédure de sélection et offre à tout agent public, dès lors qu'il remplit les conditions de diplômes et de qualifications, de pouvoir défendre sa candidature.

L'AATF a toujours défendu le principe de libre accès aux emplois publics, principe tiré de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et qui participe de la promesse d'égalité des chances dans notre pays. Très attachée au respect des élus locaux, l'AATF avait aussi souhaité, par ce recours, qu'aucune distinction ne soit faite entre collectivités, en fonction de leur taille ou de leur zone géographique. La Métropole du Grand Paris, fût-elle une des plus grandes collectivités de notre pays, est tenue, comme toute autre collectivité sur le territoire, au respect des règles de procédures, qui constituent tout autant des garanties pour les agents qui candidatent que pour les élus qui recrutent.

Le Tribunal administratif de Paris vient de donner raison, ce jour, à l'AATF par l'annulation de la nomination du DGS de la Métropole du Grand Paris. Avec cette victoire juridique, l'AATF réitère son attachement au principe d'un recrutement juste et transparent pour toutes les collectivités locales.

À l'avenir, l'Association des hauts-fonctionnaires territoriaux continuera à exercer sa mission de vigilance sur les nominations au sein des collectivités locales, dans l'intérêt de tous les agents publics et des élus locaux.

CONTACT PRESSE

Mathias NIRMAN - Chefcab - mathias.nirman@chefcab.fr

06 33 59 27 31

Qui sommes-nous ?



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

S'ENGAGER
SUR NOS TERRITOIRES

Affaire suivie par :
Francine GOUSSET
Collaboratrice
01 41 94 30 24
aatf.adm@gmail.com

Le 20 novembre 2020

HÔTEL DE MATIGNON
M. le Premier Ministre
M. Jean CASTEX
57, rue de Varenne
75007 PARIS

Monsieur le Premier Ministre,

L'association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF) est le réseau professionnel et le laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux. Comptant plus d'une cinquantaine de propositions introduites dans le droit positif depuis cinq ans, nous participons activement au débat public et travaillons actuellement en lien avec les membres de votre gouvernement et les parlementaires sur la réforme de la Haute Fonction Publique et la loi 4D.

Ces deux réformes, dont nous partageons avec le gouvernement la philosophie générale, nous paraissent particulièrement importantes pour la transformation de l'action publique dans notre pays.

S'agissant de la réforme de la Haute Fonction Publique, que nous appelons de nos vœux depuis 5 ans, elle permettra de recruter des hauts fonctionnaires qui ressemblent davantage à la société, de les former de sorte que recule la pensée unique et progresse l'exigence de l'opérationnalité et enfin d'améliorer leur déroulement de carrière par un décloisonnement des trois versants de la Haute Fonction Publique et un développement de la mobilité professionnelle. Hauts fonctionnaires d'État, de l'hôpital ou des collectivités locales, sommes tous au service de l'intérêt général. L'État, en particulier, gagnera à s'ouvrir à des profils différents, issus du monde des collectivités locales et de l'hôpital.

La nomination des sous-Préfets à la Relance peut y contribuer. Si les administrateurs territoriaux ont vocation à occuper des postes de Préfets, de direction d'administration centrale, de direction d'opérateurs ou d'agences de l'État, nous sommes également disponibles pour participer à l'effort de relance du pays à travers ces nouvelles fonctions que vous avez créées.

Une première vague de nomination de sous-Préfets à la Relance fait apparaître qu'aucun fonctionnaire territorial ne figure parmi les profils sélectionnés. Nous avons confiance dans le fait que, lors des prochaines désignations, vous jugerez opportun de vous appuyer sur l'expertise et l'expérience des Administrateurs Territoriaux, hauts fonctionnaires de terrain qui exercent leurs missions au plus près de nos concitoyens et des entreprises et qui ont à cœur de prendre leur part dans le redressement de notre pays.

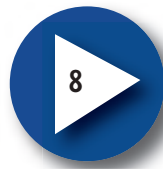
Je me tiens à votre disposition pour tout échange que vous jugerez utile sur ce sujet et vous fais part de mon souhait de pouvoir vous rencontrer.

Je vous prie de croire, Monsieur le Premier Ministre, en l'expression de ma haute considération.

Fabien TASTET



Président de l'association des
Administrateurs Territoriaux de France



BILAN DE LA DEMARCHE DE DIVERSIFICATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CHARLES-THIBAUT PETIT

Coordinateur national AATF de la diversification des parcours

> Quel bilan peut-on dresser de la diversification des parcours portée par l'AATF ?

Cette démarche, au cœur du dispositif #ProtégerPromouvoir et dont Fabien Tastet m'a confié le pilotage, est aujourd'hui structurée et opérationnelle avec l'appui précieux et constant de 35 collègues ambassadeurs.

Elle s'appuie également sur des contacts institutionnels et recruteurs identifiés parmi les univers professionnels de diversification (ex : la DRH de la SCET qui recrute les DG/DGA de SEM et Bailleurs sociaux, les recruteurs du corps préfectoral) ainsi que 3 partenariats spécifiques avec Expertise France, le Syndicat des Juridictions Financières, CMA France. Enfin, nous utilisons des outils de communication dédiés pour informer, relayer les opportunités, et conseiller chaque collègue (la page dédiée du site web, le compte Tweeter de l'AATF, LinkedIn).

> Dans quelles organisations sont présents les Administrateurs territoriaux en dehors des collectivités territoriales ?

Aujourd'hui, on peut dénombrer plus de 200 administrateurs évoluant dans d'autres univers, principalement la Cour et les Chambres régionales des comptes (74), les administrations centrales et déconcentrées d'Etat (dont le Quai d'Orsay) (32), les cabinets ministériels (15). Certaines diversifications sont plus originales, par exemple au sein du secteur privé [cabinets de recrutement, le bureau national interprofessionnel du Cognac, le groupe Infoprodigital, des start-uppeurs], d'associations d'intérêt public ou d'établissements sociaux et médico-sociaux, ou encore d'établissements publics culturels.

> Quel accompagnement est possible pour un administrateur ou une administratrice qui souhaiterait diversifier son parcours par une expérience hors d'une collectivité ?

Le travail construit avec l'équipe des ambassadeurs permet de formaliser un appui structuré autour de trois axes :

Informier : Via la page AATF en action, le compte tweeter de l'AATF, LinkedIn, mais aussi en contactant directement tous nos collègues s'inscrivant au sein d'un vivier, nous relayons l'ensemble des offres d'emplois hors collectivités et les procédures de recrutement quand elles existent.

Accompagner : Nos 35 ambassadeurs AATF peuvent être sollicités à tout moment par tout adhérent pour un conseil sur-mesure : informations amont à une candidature, accompagnement pendant un processus de recrutement, etc

Orienter : Nous pouvons en complément de l'ambassadeur indiquer au candidat potentiel, pour qu'il dispose du maximum d'informations et de conseils, le contact idoine parmi nos partenaires ou au sein du réseau des administrateurs territoriaux.

Tout ce dispositif sera à votre disposition lors de la demi-journée consacrée aux parcours professionnels et à la mobilité le 2 juillet 2021, au Congrès de l'AATF à Montrouge. Vous pourrez ainsi venir à la rencontre de nos partenaires et de l'équipe des ambassadeurs AATF.

> Quelles sont les perspectives à venir ?

Nous continuons à consolider notre réseau des ambassadeurs et poursuivons l'ouverture vers d'autres univers. Cette dynamique s'inscrit autour de quatre prochaines étapes :

Diffuser à tous les adhérents la cartographie-photo de tous les administrateurs territoriaux hors collectivités.

Communiquer des éléments de bilan sur le nombre de collègues ayant pu bénéficier du dispositif depuis sa création.

Partager un temps dédié à la diversification professionnelle lors du Congrès 2021 de l'AATF qui aura lieu au Beffroi de Montrouge les 1er et 2 juillet 2021.

Approfondir les passerelles de nouveaux univers professionnels : le secteur privé et le réseau consulaire, la caisse des dépôts et des consignations, le secteur hospitalier, les administrations centrales, les débouchés professionnels possibles en cas d'expatriations pour convenances personnelles, etc.

Vous souhaitez diversifier votre parcours professionnel et intégrer l'un des viviers ouverts (CMA, international, administrations déconcentrées d'Outre-Mer, Sociétés d'économies mixtes, Bailleurs sociaux) ou à venir ?

Contacter Charles-Thibault Petit

Délégué national Diversification des parcours

charlesthibault.petit@gmail.com

Contacter Jean-Louis Rocheron

Délégué national Coopération et International

rocheronjl@gmail.com

DES VALEURS AU CŒUR
DE NOTRE PROJET :
L'ÉGALITÉ DES CHANCES,
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMME HOMME
ET L'INNOVATION
PUBLIQUE

DES VALEURS AU CŒUR DE NOTRE PROJET : L'ÉGALITÉ DES CHANCES, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME HOMME ET L'INNOVATION PUBLIQUE

Mobilisée de longue date pour l'égalité professionnelle femme homme, paritaire dans toutes ses instances, l'AATF a obtenu des avancées législatives lors de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 et poursuit son engagement notamment par la fondation en 2020 de la branche française du collectif 2GAP.

Notre association agit pour que la promesse républicaine d'égalité des chances, inscrite à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, soit mieux mise en œuvre dans notre pays. Ainsi, la fonction publique est un vecteur d'ascension sociale qu'il convient de conforter. 2020 consacre de nouvelles avancées à travers la reprise par le Gouvernement de propositions que nous formulons pour l'accès à la Haute Fonction Publique.

Assurant un rôle précurseur en matière d'innovation publique (notamment en participant au lancement de la "Fonction publique du 21^{ème} siècle" au Ministère de la Fonction Publique le 5 septembre 2016), l'AATF a développé depuis 2015 une initiative globale, le lab'AATF, au bénéfice de ses membres. Elle se traduit par de multiples actions qui visent à faire des administrateurs territoriaux des managers en phase avec les mutations du monde du travail.

Février

- Notre partenariat avec la conférence nationale des IPAG CPAG nous permet de développer des actions en matière d'égalité des chances, de diversification des profils d'AT, de développement de l'attractivité du concours et du cadre d'emploi, etc. Dans ce cadre, via nos délégués régionaux, des AT sont identifiés pour être intervenants potentiels dans ces structures. Ce sera aussi pour nous une façon de contribuer à amener des étudiants à un niveau qui rend possible l'obtention du concours.

Mars

- L'AATF est fière de participer comme membre fondateur au lancement de la branche française de 2GAP 1^{er} collectif mondial des réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé.



Avril

- Françoise BELET, déléguée nationale AATF à l'égalité professionnelle femme-homme intègre pour notre association le bureau de 2GAP, 1^{er} collectif mondial des réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé.

Françoise BELET est Déléguée Nationale de l'AATF

« Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes »



Quel est le rôle des Administrateurs Territoriaux en matière d'égalité professionnelle ?

À mon avis il est double. Tout d'abord, en tant que managers et responsables d'équipes, les dirigeant-e-s territoriaux sont les garant-e-s d'une exemplarité de principe et d'action afin de mettre en œuvre l'égalité dans tous les services (recrutement, communication, promotions etc.) et garantir le partage du pouvoir à tous les niveaux. Ensuite, en tant que dirigeant-e-s, ils/elles doivent promouvoir l'égalité d'accès aux postes à responsabilité et veiller, dans les instances de direction, à l'application d'une gouvernance partagée entre les femmes et les hommes.

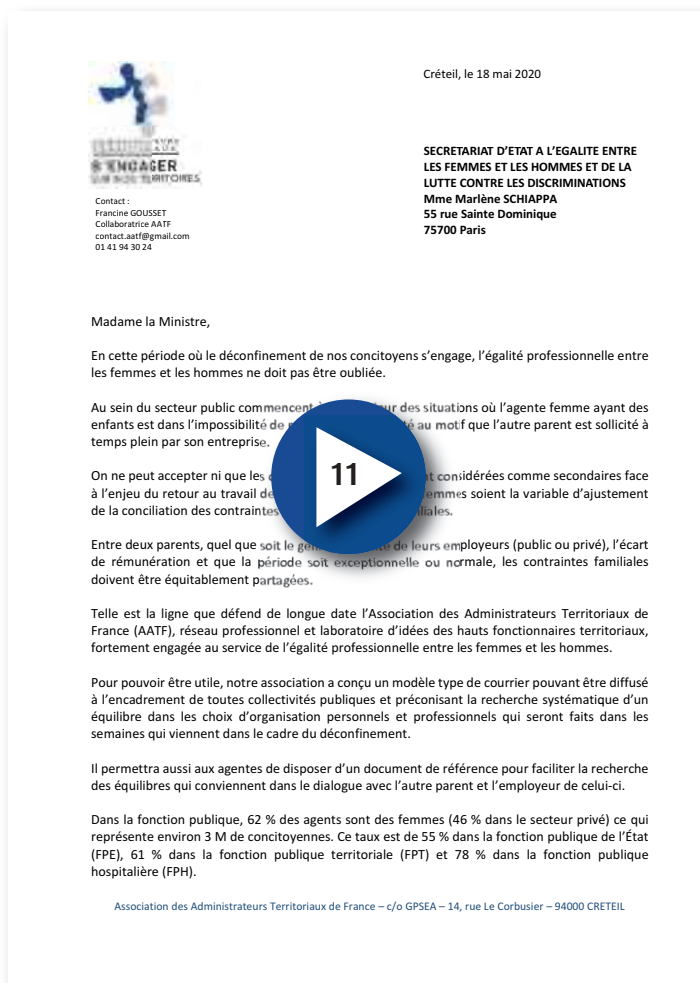
Quelles actions sont actuellement menées par l'AATF ?

Autour de cet enjeu fort, il est essentiel de poursuivre nos actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration continue des connaissances. Dans ce but, nous demandons à ce que la Fonction Publique Territoriale, comme la Fonction Publique d'Etat, puisse bénéficier du fonds d'aide aux projets créé par le gouvernement avec les pénalités de la loi Sauvadet. L'application de la loi Sauvadet est encore insuffisante dans nos collectivités, c'est pourquoi nous devons agir ensemble pour construire un monde juste et paritaire. Afin de faire bouger les lignes, nous développons une dynamique partenariale importante et intervenons au sein des réseaux féminins tels

Mai

■ “Je suis fonctionnaire femme. J’ai des enfants. Je voudrais revenir travailler mais je ne peux pas car l’entreprise de mon mari lui demande d’être présent tous les jours”.

Pour l’AATF, les femmes ne sont pas la variable d’ajustement du déconfinement. Aussi, l’AATF prend l’initiative de diffuser un modèle de consignes à destination des managers pour favoriser le partage équilibré des responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes dans cette période de retour au travail. Cette initiative, qui rencontre un très grand succès sur les réseaux sociaux, se traduit notamment par l’interpellation du Président du Medef et de M. SCHIAPPA.



Créteil, le 18 mai 2020

SECRETARIAT D'ETAT A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
Mme Marlène SCHIAPPA
55 rue Sainte Dominique
75700 Paris

Contact :
Francine GOUSSET
Collaboratrice AATF
contact.aatf@gmail.com
01 41 94 30 24

Madame la Ministre,

En cette période où le déconfinement de nos concitoyens s’engage, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être oubliée.

Au sein du secteur public commencent à se présenter des situations où l’agent(e) femme ayant des enfants est dans l’impossibilité de reprendre son travail au motif que l’autre parent est sollicité à temps plein par son entreprise.

On ne peut accepter ni que les femmes soient considérées comme secondaires face à l’enjeu du retour au travail de leur conjoint, ni que les femmes soient la variable d’ajustement de la conciliation des contraintes professionnelles et familiales.

Entre deux parents, quel que soit le genre, et de leurs employeurs (public ou privé), l’écart de rémunération et que la période soit exceptionnelle ou normale, les contraintes familiales doivent être équitablement partagées.

Telle est la ligne que défend de longue date l’Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d’idées des hauts fonctionnaires territoriaux, fortement engagée au service de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour pouvoir être utile, notre association a conçu un modèle type de courrier pouvant être diffusé à l’encadrement de toutes collectivités publiques et préconisant la recherche systématique d’un équilibre dans les choix d’organisation personnels et professionnels qui seront faits dans les semaines qui viennent dans le cadre du déconfinement.

Il permettra aussi aux agent(e)s de disposer d’un document de référence pour faciliter la recherche des équilibres qui conviennent dans le dialogue avec l’autre parent et l’employeur de celui-ci.

Dans la fonction publique, 62 % des agents sont des femmes (46 % dans le secteur privé) ce qui représente environ 3 M de concitoyennes. Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l’Etat (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Association des Administrateurs Territoriaux de France – c/o GPSEA – 14, rue Le Corbusier – 94000 CRETEIL

Juin

■ Une délégation de 2GAP, où figure l’AATF, rencontre la secrétaire d’Etat Marlène SCHIAPPA pour faire le point sur l’égalité professionnelle femme homme après la lettre ouverte rédigée par 2GAP à l’attention du Président de la République.

■ Devenez la 1^{ère} collectivité “Great place to work” de France ! La 4^{ème} édition du Grand Prix de l’Innovation Managériale du LabAATF est lancée ! Une édition exceptionnelle dont nous sommes très fiers, en partenariat avec Great Place to Work® France qui permettra à une équipe territoriale de devenir la 1^{ère} collectivité reconnue “organisation où il fait bon travailler” en France ! Candidatures jusqu’au 31/08/2020.



Octobre

■ L’AATF poursuit ses actions communes avec le Sénat et la Sénatrice Marta DE CIDRAC en faveur de l’égalité professionnelle femme-homme : rencontre au Sénat d’administratrices et d’administrateurs avec des élues des Yvelines, regroupées dans l’association Ely, pour échanger sur la place des femmes dans la société.



INVITATION au Petit Déjeuner - Débat AATF // ELY
« Elues, administratrices, expertes : des complémentarités à consolider, un réseau à construire »

Sous le Haut Patronage de **Marta de Cidracs, Sénatrice des Yvelines**

Vendredi 2 octobre 2020
De 08h30 à 10h00
Au Palais du Luxembourg - Restaurant du Sénat - Paris 6e

INSCRIPTION GRATUITE OBLIGATOIRE : condralaura.bertrand@gmail.com

PLACEMENTS : Se munir d’une carte d’invitation obligatoire

12

L’AATF et ELY ont souhaité organiser ce petit déjeuner afin de vous permettre de mieux vous connaître et pour débattre ensemble de l’égalité professionnelle au sein des collectivités territoriales et la place des femmes.

Ouverture du Petit Déjeuner - Débat
Marta de Cidracs, Sénatrice des Yvelines
Fabien Tastet, Président de l’AATF

1^{ère} séquence: « La place des femmes dans la haute fonction publique territoriale »
Françoise Belet, Déléguée Nationale AATF en charge de l’Egalité professionnelle Femmes-Hommes, fera une présentation du contexte avant d’animer les prises de parole, animées par les participantes.

Novembre

■ L’AATF stimule l’innovation managériale, encore plus nécessaire en période de crise

Le prix du Lab’AATF, animé par notre déléguée nationale Harmony Roche, est décerné à la communauté de commune du pays de la Mortagne ! L’innovation publique doit aussi être encouragée dans les collectivités de taille modeste.



Le 30 novembre 2020

S'ENGAGER
PAR NOS TERRITOIRES

Monsieur le Président
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DU PAYS DE LA MORTAGNE
21 rue Achille Guesbier
Pôle de la Mortagne
CS 9006
LA MORTAGNE
35130 CHATELAIN

Offre de service
Service de l'Etat
Service de l'Etat
Service de l'Etat
Service de l'Etat
Service de l'Etat

Objet : confirmation d'adhésion au prix

Monsieur le Président,

L'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réunie au sein de son laboratoire d'innovation managériale, le Lab'AATF, vient attribuer son Grand Prix de l'Innovation Managériale 2020 en lien avec Great Place to Work, spécialiste en labellisation des organisations sur la qualité de vie au travail.

La qualité de votre dossier et de votre démarche ont été reconnues. J'ai donc le plaisir de vous informer que ce prix est attribué à votre communauté de communes.

Ce prix est décerné en partenariat avec le Lab'AATF.

Vous pouvez d'ores et déjà prendre contact avec Harmony Roche, Déléguée Nationale AATF en charge de l'Innovation Managériale, afin d'envisager le calendrier de leur intervention dans vos services. Au sein du bureau de l'AATF, Docteur HUBERT se tient à votre disposition.

13

■ L'AATF est heureuse et fière d'avoir obtenu ces 2 succès qui correspondent à nos propositions communes pour la réforme de la Haute Fonction Publique avec les 2 autres associations représentatives de la haute fonction publique, l'AAEENA et l'ADH

+ 1000 étudiants en classe préparatoire "égalité des chances"

+2000 euros par an de prime diversité (L'AATF souhaite arriver à 500 euros /mois/étudiant de milieu modeste mais nous avançons !). L'AATF est engagée avec constance pour une réforme de la Haute Fonction Publique tournée vers l'égalité des chances !

Décembre

■ Une délégation de 2GAP, comprenant l'AATF, rencontre la Députée Cendra MOTIN pour échanger sur une éventuelle proposition de loi étendant l'index de rémunérations homme femme au secteur public

■ Le collectif 2GAP se transforme en association et Françoise BELET, notre déléguée nationale, est élue Vice-Présidente au nom de l'AATF.

■ Visioconférence entre la Ministre Amélie DE MONTCHALIN, l'AATF et des femmes DGS. Décision est prise de créer un vivier de dirigeantes publiques, soutenu par le Ministère et l'AATF et piloté par Delphine JOLY, ancienne membre du bureau de l'AATF. Cette initiative complète le panel d'actions engagées par notre association au service de l'égalité professionnelle femme homme et qui concernent notamment :

■ Les nominations avec une première étape franchie par l'abaissement du seuil à 40 000 et la promotion de la parité que nous portons dans nos propositions pour la réforme de la Haute Fonction Publique

■ Les rémunérations avec le travail que nous sommes en train de faire sur la diffusion de l'index dans le secteur public

■ le co-développement avec les élues à travers cette démarche que nous conduisons avec les élues des Yvelines.

ZOOMS





**INVITATION
CONFÉRENCE DE PRESSE**

**Les femmes veulent le pouvoir de décider
pour changer le monde**

**Lancement de la branche française de « GENDER AND GOVERNANCE ACTION
PLATFORM » : 2GAP**

**Collectif mondial des réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et
privé**

MERCREDI 4 MARS 2020 À 17H - Hôtel de l'Industrie, Place Saint-Germain des Prés, Paris
7ème

Aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques. Pour changer la société et le monde, il faut avoir le pouvoir de décider.

Or, les revendications légitimes des sociétés civiles se heurtent encore à de fortes résistances des institutions, corps constitués, sociétés, entreprises et organismes dont la gouvernance exclut encore trop massivement les femmes, malgré des avancées notables. Pour accélérer le rythme de la prise en compte des attentes de la société et construire un monde plus durable, il est nécessaire de promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités, dans tous les secteurs de l'action publique et de la gouvernance politique, économique, culturelle et sociale.

NOTRE AMBITION est de rendre la participation des femmes à la résolution de tous ces défis plus effective, plus visible, plus reconnue et plus motrice d'un projet commun de monde nouveau.

C'est pourquoi les **réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé ont décidé de conjuguer leurs énergies et de se constituer en collectif mondial, Gender and Governance Action Platform**, pour permettre à nos sociétés d'avancer plus rapidement vers cette égalité réelle que nous n'acceptons pas d'attendre encore plus longtemps.

Le 4 mars, quelques jours avant la journée internationale des Droits des femmes,
nous lançons la branche française de ce collectif.

RESEAUX FONDATEURS EN FRANCE :

Administration moderne - Alter Egales, réseau mixité du groupe Caisse des Dépôts - Association BNP Paribas Mixcity - Association des administrateurs territoriaux (AATF) - Association Française des Femmes Juristes (AFFJ) - Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) - Avec les Femmes de la Défense - Business Professional Women (BPW) - Cercle InterElles - Cultur'Elles - ENA 50-50 - European network for Women in Leadership (WIL Europe) - European Women Lawyers Association (EWLA) - Fédération des femmes administrateurs (FFA) - Femmes chefs d'entreprises France(FCE) - Femmes chefs d'entreprises Monde (FCEM) - Femmes de Bercy - Femmes de l'Intérieur - Femmes de Justice - Femmes de Loi-Femmes d'Exception - Femmes des services du Premier ministre - Femmes des Outre-mers - Femmes et Diplomatie - Femmes Huissiers de justice de France -Femmes Ingénieurs - Financi'Elles - Grandes écoles au féminin (GEF) - La Cour au féminin - Observatoire de la Mixité - Prenons la Une -Pluri'Elles -Professional Women Network Paris (PWN) -ScPo-Femme et Société by SciencePo Alumni - SNCF au Féminin – TalentuElles

CONTACTS :

Administration moderne : Nathalie PILHES, ; 06 33 31 08 92
BPW France : Agnès BRICARD, ; 06 61 64 57 00

DOSSIER DE PRESSE



2GAP : « **G**ENDER AND **G**OVERNANCE **A**CTION **P**LATFORM »

*COLLECTIF MONDIAL DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS FÉMININS ET MIXTES
DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ*

LANCEMENT DE **2GAP** FRANCE

MERCREDI 4 MARS 2020



CONFÉRENCE DE PRESSE

LES FEMMES VEULENT LE POUVOIR DE DÉCIDER POUR CHANGER LE MONDE

Lancement de la branche française de « GENDER AND GOVERNANCE ACTION PLATFORM » : **2GAP**
Collectif mondial des réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé

MERCREDI 4 MARS 2020 À 17H - Hôtel de l'Industrie, Place Saint-Germain des Prés, Paris 7ème

Aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques. Pour changer la société et le monde, il faut avoir le pouvoir de décider.

Or, les revendications légitimes des sociétés civiles se heurtent encore à de fortes résistances des institutions, corps constitués, sociétés, entreprises et organismes dont la gouvernance exclut encore trop massivement les femmes, malgré des avancées notables. Pour accélérer le rythme de la prise en compte des attentes de la société et construire un monde plus durable, il est nécessaire de promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités, dans tous les secteurs de l'action publique et de la gouvernance politique, économique, culturelle et sociale.

NOTRE AMBITION est de rendre la participation des femmes à la résolution de tous ces défis plus effective, plus visible, plus reconnue et plus motrice d'un projet commun de monde nouveau.

C'est pourquoi les réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé ont décidé de conjuguer leurs énergies et de se constituer en collectif mondial, Gender and Governance Action Platform, pour permettre à nos sociétés d'avancer plus rapidement vers cette égalité réelle que nous n'acceptons pas d'attendre encore plus longtemps.

**LE 4 MARS, QUELQUES JOURS AVANT LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES,
NOUS LANÇONS LA BRANCHE FRANÇAISE DE CE COLLECTIF.**

RÉSEAUX FONDATEURS EN FRANCE :

Administration moderne - Alter Egales, réseau mixité du groupe Caisse des Dépôts - Association BNP Paribas Mixcity - Association des administrateurs territoriaux (AATF) - Association Française des Femmes Juristes (AFFJ) - Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) - Avec les Femmes de la Défense - Business Professional Women (BPW) - Cercle InterElles - Centrale au Féminin - Cultur'Elles - ENA 50-50 - European Network for Women in Leadership (WIL Europe) - European Women Lawyers Association (EWLA) - Fédération Femmes Administrateurs (FFA) - Femmes Chefs d'Entreprises France (FCE) - Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales (FCEM) - Femmes de Bercy - Femmes de l'Intérieur - Femmes de Justice - Femmes de Loi, Femmes d'Exception - Femmes des services du Premier ministre - Femmes des Outre-mers - Femmes et Diplomatie - Femmes Huissiers de justice de France (AFHJF) - Femmes Ingénieurs - Financi'Elles - Grandes écoles au féminin (GEF) - la cour au féminin - Observatoire de la Mixité - Pluri'Elles - Prenons la Une - Professional Women's Network Paris (PWN) - ScPo-Femme et Société by SciencePo Alumni - SNCF au Féminin - TalentuElles

CONTACTS :

Administration moderne : Nathalie PILHES, admoderne@gmail.com ; 06 33 31 08 92

BPW France : Agnès BRICARD, agnes.bricard@bpw.fr ; 06 61 64 57 00



MANIFESTE

LES FEMMES VEULENT LE POUVOIR DE DÉCIDER POUR CHANGER LE MONDE

2020 doit être et sera l'année des femmes qui, faut-il le rappeler, représentent la moitié de l'humanité.

2020 célèbre le 25^{ème} anniversaire de la Déclaration de Pékin sur les Droits des femmes. C'est aussi le 20^{ème} anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU reconnaissant l'importance de l'impact des conflits armés sur les femmes et les filles et garantissant leur protection et participation aux accords de paix.

Si l'heure est à la célébration des progrès accomplis en faveur des femmes, elle doit aussi être celle de l'action, car beaucoup reste encore à faire.

Il est aujourd'hui unanimement admis qu'aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes aux décisions, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques. Pour changer la société, il faut avoir le pouvoir de décider.

Or, malgré les efforts considérables entrepris, les droits des femmes dans le monde continuent à progresser à un rythme très lent, quand ils ne reculent pas. À ce rythme il faudra 257 ans pour parvenir à la parité économique¹.

Le chemin vers l'égalité entre les femmes et les hommes est encore jonché de multiples obstacles. Cela est largement lié au fait que les femmes ne sont pas suffisamment présentes dans les lieux de décision.

Les revendications légitimes des sociétés civiles se heurtent encore aux résistances immenses des institutions, corps constitués, entreprises et organismes dont la gouvernance exclut les femmes massivement et de façon systémique. Pour accélérer le rythme de la prise en compte des attentes des populations et construire un monde plus durable, il est nécessaire de promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilités, dans tous les secteurs de l'action publique et de la gouvernance politique, économique et sociale.

Il s'agit là, non pas d'une démarche catégorielle ou essentialiste, mais d'une volonté d'améliorer la qualité de la décision publique et l'efficacité de nos entreprises, au bénéfice de tous. Il s'agit de faire de l'égalité femmes-hommes l'un des socles de la société que nous voulons dès aujourd'hui pour nous-mêmes, pour nos enfants et les générations futures. Il s'agit de la prise en compte des principes universels d'égalité et de justice et du constat qu'une société ne peut être en paix avec elle-même ni avec les autres, prospère et durable, sans une égale participation des femmes et des hommes à sa construction.

¹ Source : Global Gender Gap Report 2020 du World Economic Forum



Le monde se condamne s'il ne modifie pas sa gouvernance, publique comme privée. Il est temps aujourd'hui de passer à la vitesse supérieure. L'urgence est d'autant plus aiguë que notre monde est en complète transformation, avec l'avènement de l'intelligence artificielle, les mutations climatiques et les défis énergétiques, et que les femmes doivent prendre pleinement part à l'édification de notre société du 21^{ème} siècle.

C'est pourquoi les réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé ont décidé de conjuguer leurs énergies et de se constituer en collectif, **Gender and Governance Action Platform**, pour permettre à nos sociétés d'avancer plus rapidement vers cette égalité et cette société que nous n'acceptons pas d'attendre encore plus longtemps.

Ce collectif est mondial. Sa branche française voit le jour le 4 mars 2020 et constitue la première étape vers son lancement international à l'occasion du Forum Génération Égalité, rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes, organisé sous l'égide d'ONU Femmes et coprésidé par la France et le Mexique, à Paris en juillet prochain.

La pleine participation des femmes au pilotage du bateau-planète dans lequel l'humanité est embarquée, participe de la solution aux défis immenses que nous devons collectivement surmonter.

Notre ambition est de rendre la pleine participation des femmes à la résolution des défis internationaux plus effective, plus visible, plus reconnue et motrice d'un projet de monde commun.

C'est pourquoi :

Nous appelons tous les réseaux professionnels, féminins ou œuvrant pour l'égalité femmes-hommes, à rejoindre notre démarche.

Nous appelons les institutions et les entreprises à nous soutenir.

Nous appelons chacune et chacun à construire une capacité collective pour atteindre notre objectif.

Nous appelons à un modèle de société capable de porter très haut la valeur de l'égalité, pour un monde durable, juste et pacifié.

POUR NOUS SUIVRE :

Page LinkedIn 2GAP dédiée : <http://linkedin.com/company/2gap>

POUR RÉAGIR :

@2gapF

#2gap

#GenderandGovernance

#Ensemblepourunmondedurablejusteetpacifié

LES RÉSEAUX FONDATEURS EN FRANCE



Administration moderne anime l'ensemble des réseaux féminins de l'administration. Elle œuvre pour l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux des institutions, car la parité est l'une des conditions de la qualité de la décision publique et de la bonne gouvernance.

Site Internet : <http://www.administrationmoderne.com>

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/administration-moderne-179262147/>

Facebook : <https://www.facebook.com/AdministrationModerne/>

Twitter : <https://twitter.com/admoderne>

Contact : Nathalie Pilhes, Présidente : admoderne@gmail.com



Alter Egaux, réseau mixité du groupe Caisse des Dépôts réunit femmes, hommes, cadres et non cadres, qui s'engagent à faire évoluer l'égalité, la diversité et l'altérité en entreprise. Les valeurs de solidarité et de bienveillance sont partagées et s'expriment à travers les actions et programmes menés avec les membres du réseau.

Site Internet : <https://www.alter-egaux.fr/>

Twitter : @Alter_Egaux

Contact : Virginie Chapron du Jeu, Présidente d'Alter Egaux : virginie.chapron-du-jeu@caissedesdepots.fr



L'Association BNP Paribas MixCity agit en faveur de la mixité au sein de BNP Paribas. Elle a été créée par et pour les femmes du groupe afin de faciliter l'accès des femmes à des postes d'encadrement supérieur et de promouvoir un meilleur équilibre des temps de vie.

Site Internet : <http://www.association-bnpparibas-mixcity.com/>

Groupe LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/company/association-bnp-paribas-mixcity>

Twitter : @BNPP_MixCity

Instagram : @bnpp_mixcity

Contact : Ariane Bénard Mechler, co-Présidente : ariane.benardmechler@bnpparibas.com



L'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF) regroupe les hauts fonctionnaires territoriaux exerçant leurs missions, sous l'autorité des élus, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants. L'AATF est aussi un laboratoire d'idées contribuant au débat public sur l'évolution de la gestion publique et sur les questions d'égalité professionnelle Femmes / Hommes.

Site Internet : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>

Facebook : Association des Administrateurs Territoriaux de France

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/votreaatf>

Twitter : @AATF_Assoc

Contact : Françoise Belet, Déléguée Nationale en charge de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes : francoise.belet@orange.fr



AFFJ – l'Association Française des Femmes Juristes a pour but de promouvoir la place des femmes, tant dans leur activité professionnelle, que dans la société civile, sur le plan national ou international. L'AFFJ observe l'évolution de la société et propose, promeut et fait respecter les règles de droit accompagnant cette transformation.

Site Internet : <http://www.affj.fr/>

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/association-fran%C3%A7aise-des-femmes-juristes>

Facebook : <https://www.facebook.com/femmesfrancaisesjuristes/>

Twitter : @AFFJwomen

Contact : Marie L'Hermite, vice-Présidente : marie@mlhermite-avocat.com



Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) : l'AFDESRI a pour objet de promouvoir la place des femmes dans les fonctions de responsabilité dans toutes les institutions de l'ESRI, via des formations, du mentorat et un séminaire annuel.

Objectif ? Briser le plafond de verre !

Site Internet : <https://afdesri.fr>

Boîte mail générale : communication.afdesri@gmail.com

Groupe LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/in/afdesri-4a8710177>

Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/Afdesri/>

Twitter : @afdesri

Contact : Sophie Béjean, Présidente de l'Afdesri : sophie.bejean@u-bourgogne.fr



Association Avec les femmes de la défense Af1d2 est le premier réseau féminin du ministère des armées conçu pour faire progresser la légitimité et la visibilité des femmes au sein de la Défense et des armées.

Elle regroupe 400 adhérentes de tous grades depuis le lancement en juin 2016, dont 10 % d'hommes.

Boîte mail générale : aveclesfemmesdeladefense@gmail.com

Facebook : avec les femmes de la défense



Business & Professional Women (BPW) France : notre manifestation annuelle historique EQUAL PAY DAY® ou Journée de l'égalité salariale consacre le principe de l'égalité femmes-hommes. Cet événement a été lancé par BPW en 1988 aux États-Unis pour la première fois, en 2008 en Europe et en 2009 en France.

EDP 2020 : le 25 mars dans 14 villes de France.

Site Internet : <http://www.bpw.fr/>

Facebook : <https://www.facebook.com/bpwfrance>

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/BPW-France-4336705>

Twitter : @bpwfrance

Contact : Agnès Bricard, Présidente de BPW France : agnes.bricard@bpw.fr



Cercle InterElles : le Cercle InterElles est engagé depuis 18 ans en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques et technologiques. Il regroupe les réseaux : Air Liquide, Canon, CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Intel, Lenovo, NGE, Orange, Orano, SAP et Schlumberger.

Site Internet : <http://www.interelles.com/>

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/cercle-interelles/?originalSubdomain=ph>

Twitter : @InterElles

Contact : Catherine Ladousse, Présidente du Cercle : cladousse@lenovo.com



Créé en 2004, **Centrale au Féminin** est ouvert à tous les élèves et anciens élèves de l'Ecole Centrale Paris. Notre vocation : accompagner les femmes dans leur carrière, créer du lien et de l'entraide en créant des moments de rencontre, de partage et d'échanges, travailler dans le sens de créer du vivre ensemble. Nous fusionnons bientôt avec Supelec au Féminin.

Site Internet : <https://association.centraliens.net/group/centrale-au-feminin/73?>

Facebook : Centrale au Féminin

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/4452951/>

Twitter : @Centralesfeminin

Contact : Gabriela Belaid, Présidente : gabriela.belaid@centraliens.net



Le réseau des femmes du ministère de la Culture

Cultur'Elles est le réseau des femmes du ministère de la Culture, créé en novembre 2017 pour faire valoir les droits des femmes, défendre l'égalité professionnelle, combattre les stéréotypes de genre et lutter contre toutes les formes de sexisme au sein du ministère.

Boîte mail générale : liste.culturelles@culture.gouv.fr

Contact : Agnès Saal, Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations, ministère de la Culture : agnes.saal@culture.gouv.fr



ENA 50-50 est une association d'élèves et anciens élèves de l'École nationale d'administration engagés en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique. Plaidoyer, coaching de candidates au concours d'entrée et sensibilisation des élèves de l'ENA aux enjeux d'égalité sont les principaux leviers d'action de l'association.

Boîte mail générale : ena-5050@ena.fr

Facebook : « ENA 50-50 »

Twitter : @ENA-5050

Contact : Astrid Chevreuil, Présidente : astrid.chevreuil@eleve.ena.fr



WIL Europe est un réseau de plus de 300 femmes d'influence venant du secteur privé, public et académique qui promeut l'avancement des femmes au plus haut niveau des responsabilités pour ses membres et son programme de talents.

Site Internet : www.wileurope.org

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/european-network-for-women-in-leadership-wil-europe/>

Twitter : <https://twitter.com/wileurope?lang=en>

Contact : Alexandra Lacroix, Déléguée Générale : alexandra@wileurope.org



European Women Lawyers Association (EWLA) - l'Association Européenne des Femmes Juristes est une fédération d'associations nationales de femmes juristes des pays de l'Union européenne et de l'AELE, ayant pour objectif la promotion de l'égalité et des droits fondamentaux dans l'application du droit et de la politique européenne. Présidente : Katharina Miller.

Site Internet : <https://www.ewla.org/>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/european-women-lawyers-association-ewla>

Facebook : @theEWLA

Twitter : @ewla1

Contact : Claire Poirson, Administratrice : cpoirson@bersay.com



Fédération Femmes Administrateurs (FFA) - La Fédération Femmes Administrateurs promeut le lien entre une gouvernance de qualité et les nouveaux profils dans les Conseils d'administration. La FFA regroupe des réseaux professionnels de femmes : expertes-comptables, avocates, juristes, huissières de justice, hautes fonctionnaires.

Site Internet : <http://www.federation-femmes-administrateurs.com>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/federation-femmes-administrateurs-ffa/>

Facebook : <https://www.facebook.com/pg/FederationFemmesAdministrateurs/>

Twitter : @FedFemAdm

Contact : Agnès Arcier, Présidente de la FFA : ag.arcier@orange.fr



Femmes Chefs d'Entreprises France (FCE) - FCE c'est un maillage territorial ancré avec 60 délégations, en France, 2000 membres et une fédération internationale FCEM. Depuis 1945 nous agissons pour une juste place des femmes dans les gouvernances économiques avec 600 mandats.

Site Internet : <https://www.fcefrance.com>

Boîte mail générale : contact@fcefrance.com

Facebook : FCEM - Femmes Chefs d'Entreprises

Groupe LinkedIn : Femmes Chefs d'Entreprises

Twitter : @FCEFrance

Contact : Anne Sophie PANSERI, Présidente : presidente@fcefrance.com



Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales (FCEM) est une association pionnière réunissant les femmes chefs d'entreprises du monde. Fondée en France en 1945, elle s'est rapidement étendue aux 5 continents, réunissant dans un vaste élan amitié et solidarité, les femmes qui partagent un intérêt commun, l'esprit d'entreprise.

Site Internet : <https://www.fcem.org>

Facebook : FCEM - Femmes Chefs D'Entreprises Mondiales

Groupe LinkedIn : Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales FCEM

Twitter : @FCEMonde

Instagram : FCEMonde

Contact : Marie Christine Oghly, World President : worldpresident@fcem.org



Femmes de Bercy promeut le rôle et la place des femmes en position de responsabilités au sein des ministères économiques et financiers. C'est un espace de réflexion, d'échanges, d'accompagnement dans les étapes de la carrière des femmes, qui agit comme force de propositions.

Boîte mail générale : femmesdebercy@finances.gouv.fr

Twitter : @femmesdebercy

Contact : Hélène Crocquevielle-Eyssartier, Présidente.



Femmes de l'Intérieur : Créée en 2013, Femmes de l'Intérieur a pour but de resserrer les échanges entre cadres féminins du ministère de l'Intérieur, faire reconnaître les compétences et l'expertise des femmes, et promouvoir l'égalité professionnelle dans l'exercice des responsabilités et les nominations.

Site Internet : <https://www.femmes-interieur.fr/> ou contact@femmes-interieur.fr

Boîte mail générale : femmes.interieur.asso@gmail.com

Facebook : <https://www.facebook.com/FemmesInterieur.association>

Twitter : @FemmesInterieur / <https://twitter.com/FemmesInterieur>

Contact : Anne Badonnel, vice-Présidente : anne.badonnel@iga.interieur.gouv.fr



Constituée en association en juin 2014, **Femmes de Justice** est une association mixte, constituée de membres de plusieurs professions du ministère de la Justice : FDJ agit pour faire progresser la politique publique en faveur de l'égalité femmes-hommes et pour que la question du sexisme ordinaire, qui irrigue le monde du travail, soit abordée au sein du ministère de la Justice et des juridictions.

Site Internet : <https://www.femmes-de-justice.fr/>

LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/company/femmesdejustice>

Twitter : @FemmesDeJustice

Contact : Ombeline Mahuzier, Présidente : ombeline.mahuzier@justice.fr



Femmes de Loi, Femmes d'Exception est un réseau de femmes juristes françaises et étrangères, issues des différentes professions du droit. Elle promeut l'éthique, l'égalité femmes-hommes ainsi qu'une gouvernance plus éthique, mixte et diversifiée dans les instances décisionnelles.

Boîte mail générale : contact@femmes-de-loi-femmes-dexception.com

Site Internet : <http://femmes-de-loi-femmes-dexception.com/>

LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/in/anne-durez>

Contact : Anne Durez, Présidente : annedurez@free.fr



Le réseau **Femmes des services du Premier ministre** vise à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services du Premier ministre. Espace d'échanges collectifs et individuels, il diffuse de l'information, apporte un appui aux membres qui le souhaitent. Il compte 440 membres.

Boîte mail générale : reseau-femmes-spm@pm.gouv.fr

Groupe LinkedIn : www.linkedin.com/in/reseau-femmes-spm

Contacts :

Nicole Civatte : nicole.civatte@pm.gouv.fr

Véronique Lehideux : veronique.lehideux@dila.gouv.fr



Femmes et Diplomatie : Association des femmes du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères défendant l'égalité Femmes / Hommes au sein du ministère, en administration centrale et dans son réseau à l'étranger.

Association des femmes de @francediplo défendant #EgaliteFH au MEAE et dans son réseau à l'étranger

Boîte mail générale : association.femmesetdiplomatie@diplomatie.gouv.fr

Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/femmesdiplo/>

Twitter : @femmesdiplo

Contact : Pauline Carmona, Présidente : pauline.carmona@diplomatie.gouv.fr



Femmes Huissiers de Justice de France (AFHJF) : l'objectif principal de l'AFHJF est de promouvoir, intégrer et faire évoluer la femme Huissier de Justice dans sa profession. Et ce, en lui donnant un accès facilité aux fonctions de représentativité. Notre réseau compte 500 femmes sur toute la France et dans les Outre-mers.

Site Internet : <https://www.femmeshuissiersdejusticedefrance.com/>

Boîte mail générale : contact.afhjf@gmail.com

Facebook : <https://www.facebook.com/afhjf>

Instagram : https://www.instagram.com/association_femmes_hdi/

Contact : Astrid Desagneaux, Présidente : contact.afhjf@gmail.com



Femmes Ingénieurs : Parce que nous avons la conviction que l'égalité est source de richesse, l'association Femmes Ingénieurs valorise les ingénieurEs pour inspirer notre société. Nous assurons la promotion des métiers d'ingénieurs auprès des jeunes filles et la visibilité des ingénieurEs dans les entreprises et les conseils d'administration.

Site Internet : www.femmes-ingenieurs.org

Twitter : @f_inge

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/femmesingenieurs/>

Contacts :

Catherine le Hen-Ferrenbach, vice-Présidente : catherine.lehen@gmail.com

Anne Dumesges, Commission Administratrice : anne.dumesges@gmail.com



Financi'Elles est une fédération regroupant 12 réseaux d'entreprise du secteur financier. Financi'Elles s'est donné pour mission de promouvoir la mixité, contribuer à améliorer et surtout accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la finance.

Site Internet : <https://financiellles.org/>

Boîte mail générale : Com-rp@financiellles.org

LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/company/financi%27elles>

Twitter : @financiellles

Contacts :

Corinne Trocellier, co-Présidente de Financi'Elles : CTROCELLIER-METENIER@scor.com

Karen Van Gennip, co-Présidente de Financi'Elles : Karen.van.Gennip@ing.com



Grandes Ecoles au Féminin (GEF) est une association qui réunit des représentantes des associations d'anciens élèves de dix grandes écoles (Centrale, Ponts, Mines, X, ESCP, ESSEC, HEC, INSEAD, Sciences Po et ENA) et dont l'objectif est d'œuvrer à une plus grande égalité des hommes et des femmes dans le monde professionnel.

Site Internet : <https://www.grandesecolesaufeminin.fr/>

Twitter : @GEFeminin

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/gef-officiel/>

Contact : Hortense de Roux, Présidente : Hortense.deRoux@Ashurst.com



La cour au féminin : Une association mixte, pour les magistrats et les personnels administratifs et techniques. Nos actions : promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et renforcer la mixité dans les juridictions financières ; élaborer des propositions concrètes et encourager la constitution de viviers pour favoriser la mixité dans les prises de responsabilité.

Contact : Mireille Faugère, Présidente : laCouraufeminin@ccomptes.fr



Parrainé par Michel Landel, coordonné par Caroline de La Marnière et Marie-Christine Mahéas, l'**Observatoire de la Mixité** rassemble des Expert(e)s Mixité et des entreprises. Ses objectifs sont de faire progresser rapidement la Mixité F/H, de produire des mesures pratiques à l'attention des décideurs(ses) et de communiquer pour faire avancer la thématique.

Site Internet : <http://www.capitalisme-responsable.com/observatoire-de-la-mixite/>

Boîte mail générale : marie-christine.maheas@wanadoo.fr

Twitter : @institut_CR

Contact : Marie-Christine Maheas, Coordinatrice : marie-christine.maheas@wanadoo.fr



Prenons la Une est une association de femmes journalistes qui agit pour une juste représentation des femmes dans les médias et pour l'égalité professionnelle dans les rédactions.

Site Internet : <https://prenons-la-une.tumblr.com/>

Mail générique : prenonslaune@gmail.com

Twitter : @Prenonsla1

Instagram : <https://www.instagram.com/prenonsla1/>

Facebook : <https://www.facebook.com/prenonslaune/>

Contact : Claire Marchal, vice-Présidente : claire.marchal44@gmail.com



Professional Women's Network (PWN Paris) est à Paris le réseau international leader de femmes cadres et dirigeantes qui a pour mission de favoriser l'équilibre Femmes-Hommes dans le monde économique. Nous réunissons 700 membres à Paris, 4.000 dans le monde et organisons plus de 60 rencontres par an.

Site Internet : www.pwnparis.net

Twitter : @PWNParis

Facebook : <https://www.facebook.com/PWNParis/>

Contact administratif PWN Paris : Karine Tarsitano : information@pwnparis.net



ScPo-Femme et Société by SciencePo Alumni : Fort de près de 3000 membres, le groupe professionnel Femme et Société promeut l'échange et la réflexion autour des questions liées aux droits des femmes en général et à la mixité du management en particulier. Il s'adresse aux femmes et aux hommes diplômé(e)s et futur(e)s diplômé(e)s de Sciences Po.

Site Internet :

https://www.sciences-po.asso.fr/gene/main.php?base=334&base2_gpe=F&id_details_groupe=130

Twitter : @ScPoFemmes

Contact : Pascale Bracq, Présidente : pascale.bracq@wanadoo.fr



SNCF au Féminin : Lancé en 2012, SNCF au Féminin est le réseau des femmes et des hommes du groupe SNCF engagé-e-s pour faire progresser la mixité à tous les niveaux au sein du groupe SNCF. Avec plus de 8000 membres, SNCF au Féminin agit simultanément sur deux dimensions : développer la confiance de chaque salarié.e et mener le combat collectif pour l'égalité au sein de l'entreprise.

Site Internet : www.sncaufeminin.com

Contact : sncaufeminin@sncf.fr



Talentu'elles : réseau mixité de la Banque de France fondé fin 2016. Talentu'elles, est composé de plus de 780 membres dont près de 30 % d'hommes. Il agit pour la reconnaissance de la richesse de la mixité et de la diversité, et pour faire bouger les lignes afin de changer les comportements personnels et collectifs, en organisant des actions de sensibilisation et en proposant des modes de fonctionnement innovants.

Site Internet : <https://www.banque-france.fr/talentuvelles>

Twitter : @talentuvelles

Groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/12004275/>

Contact : Florence Screve-Szeles, Présidente : florence.screve-szeles@banque-france.fr

Françoise BELET est Déléguée Nationale de l'AATF

« Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes »



Quel est le rôle des Administrateurs Territoriaux en matière d'égalité professionnelle ?

À mon avis il est double. Tout d'abord, en tant que managers et responsables d'équipes, les dirigeant·e·s territoriaux sont les garant·e·s d'une exemplarité de principe et d'action afin de mettre en œuvre l'égalité dans tous les services (recrutement, communication, promotions etc.) et garantir le partage du pouvoir à tous les niveaux. Ensuite, en tant que dirigeant·e·s, ils/elles doivent promouvoir l'égalité d'accès aux postes à responsabilité et veiller, dans les instances de direction, à l'application d'une gouvernance partagée entre les femmes et les hommes.

Quelles actions sont actuellement menées par l'AATF ?

Autour de cet enjeu fort, il est essentiel de poursuivre nos actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration continue des connaissances. Dans ce but, nous demandons à ce que la Fonction Publique Territoriale, comme la Fonction Publique d'Etat, puisse bénéficier du fonds d'aide aux projets créé par le gouvernement avec les pénalités de la loi Sauvadet. L'application de la loi Sauvadet est encore insuffisante dans nos collectivités, c'est pourquoi nous devons agir ensemble pour construire un monde juste et paritaire. Afin de faire bouger les lignes, nous développons une dynamique partenariale importante et intervenons au sein des réseaux féminins tels que le « [Laboratoire de l'Egalité](#) » et « [Administration moderne](#) ». De plus, nous sommes membres fondateurs de 2GAP « [Gender and Governance Action Platform](#) ». A l'heure de Pékin +25, ce collectif mondial rassemble les réseaux féminins et mixtes des secteurs public et privé.

Comment contribuer ?

L'AATF est une association motrice, un lieu d'échange sur ces sujets importants. Ainsi, nous proposons à l'ensemble des administratrices et des administrateurs territoriaux intéressé.e.s de constituer un réseau de réflexion et d'échange de bonnes pratiques issues des collectivités territoriales afin de faire avancer de façon transversale l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Intéressé.e.s pour vous impliquer dans l'équipe AATF qui se mobilise pour l'égalité professionnelle ? Faites-vous connaître, dès maintenant, auprès de :

Françoise Belet (francoise.belet@orange.fr) et
Sandra Bertrand (sandralaura.bertrand@gmail.com)



Contact :
Francine GOUSSET
Collaboratrice AATF
contact.aatf@gmail.com
01 41 94 30 24

Créteil, le 18 mai 2020

**SECRETARIAT D'ETAT A L'EGALITE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
Mme Marlène SCHIAPPA
55 rue Sainte Dominique
75700 Paris**

Madame la Ministre,

En cette période où le déconfinement de nos concitoyens s'engage, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être oubliée.

Au sein du secteur public commencent à se faire jour des situations où l'agente femme ayant des enfants est dans l'impossibilité de reprendre son activité au motif que l'autre parent est sollicité à temps plein par son entreprise.

On ne peut accepter ni que les collectivités publiques soient considérées comme secondaires face à l'enjeu du retour au travail de la population, ni que les femmes soient la variable d'ajustement de la conciliation des contraintes professionnelles et familiales.

Entre deux parents, quel que soit le genre, la qualité de leurs employeurs (public ou privé), l'écart de rémunération et que la période soit exceptionnelle ou normale, les contraintes familiales doivent être équitablement partagées.

Telle est la ligne que défend de longue date l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, fortement engagée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour pouvoir être utile, notre association a conçu un modèle type de courrier pouvant être diffusé à l'encadrement de toutes collectivités publiques et préconisant la recherche systématique d'un équilibre dans les choix d'organisation personnels et professionnels qui seront faits dans les semaines qui viennent dans le cadre du déconfinement.

Il permettra aussi aux agentes de disposer d'un document de référence pour faciliter la recherche des équilibres qui conviennent dans le dialogue avec l'autre parent et l'employeur de celui-ci.

Dans la fonction publique, 62 % des agents sont des femmes (46 % dans le secteur privé) ce qui représente environ 3 M de concitoyennes. Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Je me permets de vous demander de relayer cette initiative qui peut être utile, dans cette période, pour empêcher que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne soit reléguée au second plan

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de ma très haute considération.

Fabien TASTET

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'FT' or similar, enclosed in a light blue rectangular box.

Président de l'AATF

Note à l'attention des encadrants-es de la collectivité

OBJET : Dispositions relatives à la gestion des agents ayant des enfants scolarisés.

Mesdames, Messieurs,

Engagés dans l'organisation du retour de vos équipes sur les lieux de travail, vous pouvez être confrontés à des difficultés pour concevoir, avec des agents qui ont des enfants scolarisés, les conditions de leur reprise d'activité sur site.

En effet, il convient de chercher à concilier une haute protection sanitaire, le retour à la normale du fonctionnement de nos services publics, les capacités d'accueil des écoles, les choix effectués par les familles et les directives données par l'employeur de l'autre parent.

C'est votre rôle d'encadrant d'articuler ces différentes contraintes et le rôle de la direction générale de vous y aider.

Dans la période présente, dès lors qu'un-e agent-e ne se trouve pas en situation de garde exclusive, notre collectivité attend d'elle ou lui que son organisation personnelle permette de dégager une disponibilité de travail en faveur de notre collectivité.

Rien en effet ne justifie que notre collectivité soit regardée comme occupant un rang secondaire par rapport à l'employeur de l'autre parent. De même que rien ne justifie que notre collectivité exige une disponibilité totale de son agent-e au détriment de l'employeur de l'autre parent.

Cette recherche d'une disponibilité professionnelle équitablement partagée entre les deux parents est d'autant plus nécessaire pour nos collègues femmes. Un modèle d'organisation dans lequel la femme se verrait assumer la garde des enfants ou la continuité pédagogique pendant que l'homme pourrait se consacrer à plein temps à son activité professionnelle est aux antipodes des valeurs que nous portons et doit être rejeté par l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Notre collectivité ne transige pas s'agissant de son combat en matière d'égalité professionnelle femme - homme.

Entre deux parents, quelque soit le genre, la qualité de l'employeur (public ou privé), le niveau de rémunération, et que la période soit exceptionnelle ou normale, les contraintes familiales doivent être équitablement partagées

Seule une situation dans laquelle l'autre parent est un soignant peut justifier que notre collectivité accepte un déséquilibre en sa défaveur entre les deux employeurs. De cette façon, notre collectivité participe au soutien du système de santé.

Je vous remercie de mettre en oeuvre ces orientations dans le cadre d'un dialogue fécond avec chacun de vos collaborateurs-trices concernés et en tenant compte de la singularité des situations.

Cette note pourra être utilisée par vos collaborateurs-trices pour d'éventuels échanges avec l'employeur de l'autre parent.

Prenez soin de vous et de vos proches.



Créteil, le 22 mai 2020

Monsieur Olivier DUSSOPT
Secrétaire d'État auprès du Ministre
de l'Action et des Comptes publics
139 rue de Bercy
75572 PARIS Cedex 12

Contact :
Francine GOUSSET
Collaboratrice AATF
aatf.adm@gmail.com
01 41 94 30 24

Monsieur le Ministre,

En cette période où le déconfinement de nos concitoyens s'engage, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être oubliée.

Au sein du secteur public commencent à se faire jour des situations où l'agente femme ayant des enfants est dans l'impossibilité de reprendre son activité au motif que l'autre parent est sollicité à temps plein par son entreprise.

On ne peut accepter ni que les collectivités publiques soient considérées comme secondaires face à l'enjeu du retour au travail de la population, ni que les femmes soient la variable d'ajustement de la conciliation des contraintes professionnelles et familiales.

Entre deux parents, quel que soit le genre, la qualité de leurs employeurs (public ou privé), l'écart de rémunération et que la période soit exceptionnelle ou normale, les contraintes familiales doivent être équitablement partagées.

Telle est la ligne que défend de longue date l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, fortement engagée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour pouvoir être utile, notre association a conçu un modèle type de courrier pouvant être diffusé à l'encadrement de toutes collectivités publiques et préconisant la recherche systématique d'un équilibre dans les choix d'organisation personnels et professionnels qui seront faits dans les semaines qui viennent dans le cadre du déconfinement.

Il permettra aussi aux agentes de disposer d'un document de référence pour faciliter la recherche des équilibres qui conviennent dans le dialogue avec l'autre parent et l'employeur de celui-ci.

Dans la fonction publique, 62 % des agents sont des femmes (46 % dans le secteur privé) ce qui représente environ 3 M de concitoyennes. Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État

(FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Je me permets de relayer auprès de vous cette initiative qui peut être utile, dans cette période, pour empêcher que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne soit pas reléguée au second plan.

Je vous prie de croire, M. le Ministre, en l'expression de ma très haute considération.

Fabien TASTET



Président de l'AATF



Contact :
Francine GOUSSET
Collaboratrice AATF
aatf.adm@gmail.com
01 41 94 30 24

Créteil, le 22 mai 2020

Geoffroy ROUX DE BEZIEUX
M. le Président
MEDEF
55, avenue Bosquet
75007 PARIS

Monsieur le Président,

En cette période où le déconfinement de nos concitoyens s'engage, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être oubliée.

Au sein du secteur public commencent à se faire jour des situations où l'agente femme ayant des enfants est dans l'impossibilité de reprendre son activité au motif que l'autre parent est sollicité à temps plein par son employeur. Nous imaginons que des constats similaires peuvent être faits au sein du secteur privé.

On ne peut accepter que les femmes soient la variable d'ajustement de la conciliation des contraintes professionnelles et familiales.

Entre deux parents, quel que soit le genre, la qualité de leurs employeurs (public ou privé), l'écart de rémunération et que la période soit exceptionnelle ou normale, les contraintes familiales doivent être équitablement partagées.

Telle est la ligne que défend de longue date l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, fortement engagée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour pouvoir être utile, notre association a conçu un modèle type de courrier orienté vers le secteur public mais pouvant être adapté à l'encadrement de toute organisation du travail et préconisant la recherche systématique d'un équilibre dans les choix d'organisation personnels et professionnels qui seront faits dans les semaines qui viennent dans le cadre du déconfinement.

Il permettra aussi aux agentes de disposer d'un document de référence pour faciliter la recherche des équilibres qui conviennent dans le dialogue avec l'autre parent et l'employeur de celui-ci.

Dans la fonction publique, 62 % des agents sont des femmes (46 % dans le secteur privé) ce qui représente environ 3 M de concitoyennes. Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État

(FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Convaincu que de nombreux enjeux de société peuvent faire l'objet d'actions communes de la part de la sphère publique comme du secteur privé, je me permets de relayer cette initiative auprès de vous et suis disponible pour envisager avec vous toute forme de collaboration pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne soit pas reléguée au second plan.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'expression de ma très haute considération.

Fabien TASTET

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'FT' or similar, enclosed in a faint circular outline.

Président de l'AATF



INVITATION au Petit Déjeuner - Débat AATF // ELY

« **Elues, administratrices, expertes : des complémentarités à consolider, un réseau à construire** »

Sous le Haut Patronage de **Marta de Cidrac, Sénatrice des Yvelines**

Vendredi 2 octobre 2020

De 08h30 à 10h00

Au Palais du Luxembourg - Restaurant du Sénat - Paris 6e

INSCRIPTION GRATUITE OBLIGATOIRE : i.debray@clb.senat.fr et - sandra.laura.bertrand@gmail.com

PLACES TRES LIMITÉES (COVID 19)

Se munir d'une pièce d'identité - port du masque obligatoire

L'AATF et ELY ont souhaité organiser cette rencontre pour vous permettre de mieux vous connaître et pour débattre ensemble de deux sujets d'actualité: l'égalité professionnelle au sein des collectivités territoriales et la place des femmes dans les médias.

Ouverture du Petit Déjeuner - Débat

Marta de Cidrac, Sénatrice des Yvelines

Fabien Tastet, Président de l'AATF

1ère séquence: « **La place des femmes dans la haute fonction publique territoriale** »

Françoise Belet, Déléguée Nationale AATF en charge de l'Egalité professionnelle Femmes-Hommes, fera une présentation du contexte avant d'animer les prises de parole, témoignages et échanges avec les participantes et participants.

2ème séquence: « **Que vaut la parole féminine dans les débats d'experts?** »

Marta de Cidrac, sénatrice des Yvelines et fondatrice d'ELY, se basera sur son rapport « Femmes et média audiovisuels : il suffira d'une crise » pour aborder le sujet de la parole d'expert féminine.

MERCI DE CONFIRMER VOTRE PRESENCE PAR MAIL AUX CONTACTS CI-DESSOUS

Contacts : Sandra BERTRAND // 06.16.66.41.27 // sandra.laura.bertrand@gmail.com // Isabelle DEBRAY // 06.07.47.41.60 // i.debray@clb.senat.fr



Le 16 novembre 2020

Monsieur le Président
COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU PAYS DE MORTAGNE
21 rue Johannes Gutenberg
Pôle du Landreau
CS 80055
La Verrie
85130 CHANVERRIE

Affaire suivie par :
Doriane HUART
ahuart@greatplacetowork.fr
Francine GOUSSET
Collaboratrice
01 41 94 30 24
aatf.aatf@gmail.com

Objet : confirmation d'attribution du prix Lab'AATF

Monsieur le Président,

L'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), réunie au sein de son Laboratoire d'innovation managériale, le Lab'AATF, vient d'attribuer son Grand Prix de l'innovation managériale 2020 en lien avec Great place to work, spécialisé en labellisation des organismes sur la qualité de vie au travail.

La qualité de votre dossier et de votre démarche ont été reconnues. J'ai donc le plaisir de vous informer que ce prix est attribué à votre communauté de communes.

Ce prix est décerné en partenariat avec la GMF.

Vous pouvez d'ores et déjà prendre contact avec Jean-Baptiste LE TENNIER (JB.LeTennier@greatplacetowork.com) afin d'envisager le calendrier de leur intervention dans vos services. Au sein du bureau de l'AATF, Doriane HUART se tient à votre disposition.

En vous renouvelant mes sincères félicitations, je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

*Je vous adresse mes
plus chaleureuses félicitations !
Si les conditions sanitaires le
permettent, j'aimerais planifier
une rencontre !*

Fabien TASTET

Président de l'association des
Administrateurs Territoriaux de France

LA PASSION DE LA TRANSMISSION AUX FUTURS ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

LA PASSION DE LA TRANSMISSION AUX FUTURS ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

La solidarité entre anciens et nouveaux hauts fonctionnaires territoriaux est au centre de notre projet associatif. Perpétuer et renouveler notre communauté professionnelle, au service de la décentralisation, est, pour cette dernière, un gage de pérennité et stabilité. Aussi l'AATF marque un soin particulier à détecter, accueillir et accompagner celles et ceux qui seront les administrateurs territoriaux de demain. En 2020, alors que la crise bousculait le marché de l'emploi, l'association plus étroite des élèves administrateurs aux travaux de notre think tank a fait progresser leur employabilité.

Janvier

■ 31 janvier : dans le cadre de notre partenariat avec la conférence nationale des IPAG CPAG, une délégation de l'AATF, comprenant une représentation des élèves administrateurs, sensibilise les étudiants de master de Paris 1 à l'intérêt des métiers d'administrateur territorial et du concours d'administrateur. Pérennité du métier, attractivité du concours, transmissions aux générations futures, recrutement dans le cadre d'emploi de profils diversifiés, tel est le sens de la démarche de l'Aatf !

Enregistrement de la séance : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites/les-actualites-de-laatf-election-du-nouveau-bureau-reseau-de-pairs-et-decoute-laatf-a-la-sorbonne-lactualite-dans-les-dr> / (lien dans l'actualité du 17/02 sur le site)

Mars

■ L'AATF demande au CNFPT de prolonger de 3 mois la scolarité des élèves administrateurs de la promotion George Sand afin qu'ils n'arrivent pas sur le marché de l'emploi en juin, en pleine crise du coronavirus.



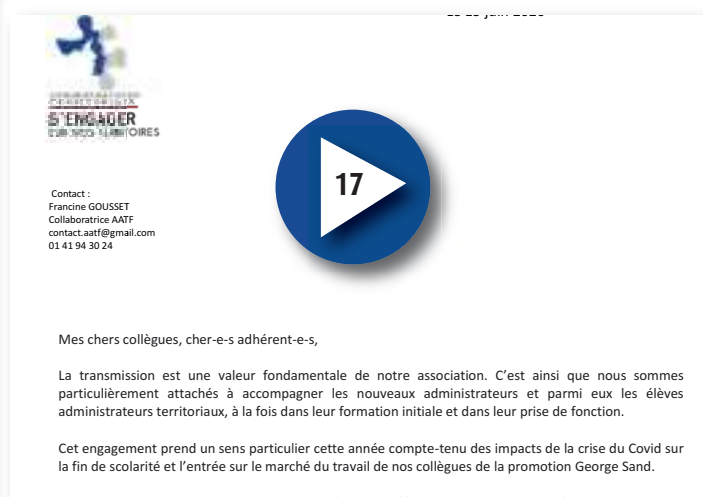
Avril

■ L'appel lancé par l'AATF aux élèves administrateurs territoriaux : **"Nous avons besoin de vous ! mobilisez-vous pour nous aider à penser le monde d'après !"**.



Juin

■ Lettre ouverte de l'AATF à tous ses adhérents pour sonner la mobilisation générale en faveur des EAT élèves administrateurs-trices George Sand ! L'AATF invite notamment ses adhérents à recourir à des contrats courts pour préserver l'employabilité des EAT dans l'attente d'un retour à la normale du marché de l'emploi



Octobre

■ L'AATF et particulièrement les élèves administrateurs territoriaux "promotion Abbé Pierre", s'engagent pour préparer les admissibles aux concours et exams pro AT. Parce que la transmission est notre valeur fondamentale.

Les administrateurs territoriaux de la promotion Abbé Pierre, Des compétences au service de vos collectivités !



Les 41 élèves de la 28^{ème} promotion des élèves administrateurs territoriaux ont choisi le nom « Abbé Pierre » pour rendre hommage à un homme qui a su faire de ses convictions humanistes un combat concret en faveur du logement, contre l'exclusion et pour une société plus juste.

Le travail de terrain mené et suscité par l'Abbé Pierre inspire ce que veulent incarner ces futurs administrateurs territoriaux : une action concrète au service de leurs concitoyens visant à apporter des réponses adaptées et innovantes aux défis d'une société parcourue de fractures.

Afin de rendre effectif cet engagement, les élèves de cette promotion entendent déployer au cours de leur scolarité des actions de terrain en partenariat avec des acteurs du domaine social.

Les profils des élèves sont en ligne sur inet.cnfpt.fr

Pour contacter la promotion : delegates.abbepierre@administrateur-inet.org

Promotion Abbé Pierre [2020 -2021]

Alice ANTOINE
Pauline LEMAIRE
Clémence AUDOUARD
Léo MALLETOIT
Joseph BARBASTE
Christophe MAURIN
Samuel BOIS
Julie MEYNIEL
Valérie BRIOIS
Fanny NGUYEN-COMMO
Jean-Baptiste CARIDROIT
Tiffany OUETCHO
Maxime CHOPLIN
Elodie POLLET
Claire CHUBILLEAU
Hector RAFFAUD
Stéphanie CLEMENT
Christophe RISPAL
Florine COLOMBET
Pauline ROBERT
Ariane DALARUN

Marie-Sophie ROCHE
Sarah DELAINE
Etienne SCHOOR
Sonia DERDIRI
Giacomo SIIRIAINEN
Clément DURRBACH
Vincent TERRADE
Jordan EUSTACHE
Christelle TERRIER
Matèu GROSCLAUDE
Lucie TETAHIOTUPA
Charles JACOB-POINSARD
Mathilde TREVISIOL
Hadrien JOLY
Frédéric TRIVIAUX
Hadhoud KABIR
Marc VERALDO
Antonin LE MOAL
Jean-Baptiste WERQUIN
Maxime LEBATTEUX

18

Décembre

■ Le Président de l'AATF et Remy BERTHIER, Vice-Président s'entretiennent avec l'ensemble de la promotion Abbé PIERRE ; comme avec chaque promotion d'EAT, l'AATF favorise les temps d'échanges et de discussions afin de préparer au mieux leur entrée sur le marché du travail

■ 71 admissibles aux concours d'AT ont été préparés par les élèves administrateurs promotion Abbé PIERRE et des administrateurs en postes

ZOOMS





Le 26 mars 2020

CNFPT

Monsieur François DELUGA

Président

80, rue de Reuilly

75578 PARIS Cedex 12

Contact :

Remy BERTHIER

berthier.re@gmail.com

06 65 34 04 55

Monsieur le Président,

Alors que « l'état d'urgence sanitaire » vient d'être instauré par la loi, les collectivités locales et leurs agents font preuve d'engagement, d'adaptabilité et de responsabilité pour apporter leur contribution à la lutte contre la pandémie et au maintien des services publics locaux indispensables à la Nation. Nous saluons à cette occasion la réactivité dont le CNFPT a lui-même fait preuve pour maintenir son offre de formation dans le respect des mesures de précaution imposées.

Il n'en demeure pas moins que la situation actuelle peut générer de fortes difficultés quant au maintien du dernier stage de professionnalisation, prévu d'avril à juin, pour les élèves administrateurs territoriaux de la promotion Georges Sand et à moyen terme pour trouver un poste à leur sortie de l'INET le 30 juin prochain.

En ce qui concerne les stages de professionnalisation, l'AATF, partenaire naturel de l'INET et fortement attachée aux principes d'accompagnement et de transmission vis-à-vis des EAT, qui comptent toutes et tous parmi nos adhérents, souhaite vous apporter son aide. Ainsi, l'AATF est prête, dès lundi, à accueillir en stage collectif les élèves de la promotion George Sand qui seraient sans affectation en avril. Nous pourrions, par exemple, proposer à un groupe de stagiaires de préparer un livre blanc sur les bonnes pratiques et retours d'expérience des grandes collectivités dans la mise en œuvre des Plans de Continuation de l'Activité dans le cadre de la pandémie du Covid-19. Un autre groupe pourrait préparer le vade mecum de la transition énergétique et écologique qui sera utile à la mise en œuvre des prochains mandats locaux. Ces projets sont de nature à développer les compétences et l'employabilité des élèves administrateurs.

Les modalités proposées permettront aux élèves de réaliser tout ou partie en confinement et d'avoir accès à diverses collectivités et réseaux, par l'entremise du millier d'adhérents de l'AATF, de ses nombreux partenariats et de son accès privilégié à tous les décideurs publics.

Pour ce qui concerne les éventuelles difficultés qu'ils rencontreraient, dans cette période exceptionnelle, pour trouver des postes après leur inscription sur liste d'aptitude, un traitement spécifique paraît légitime. C'est pourquoi, nous sollicitons par ce courrier la possibilité exceptionnelle pour ceux d'entre eux qui n'auront pas trouvé de poste au 1^{er} juillet, de voir leur scolarité prolongée

de trois mois. Ils pourraient ainsi effectuer un nouveau stage de professionnalisation, dans un contexte que nous espérons plus serein, qui pourrait déboucher sur un poste dans leurs collectivités d'accueil.

Vous pouvez compter sur l'appui de notre association pour accompagner au mieux, dans les circonstances, actuelles, la fin de formation initiale et l'entrée sur le marché du travail des collègues de la promotion George Sand et je me tiens à votre disposition pour tout échange sur le sujet.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de ma considération distinguée.

Fabien TASTET

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a cursive 'T' and a long horizontal stroke extending to the right.

Président de l'AATF



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

L'AATF mobilise les élèves administrateurs territoriaux pour construire "le monde d'après" Covid-19

14.04.2020

L'Association des Hauts Fonctionnaires Territoriaux (AATF) invite les élèves administrateurs à s'engager pour penser l'après crise du covid-19, et construire "le monde d'après". Les futurs hauts fonctionnaires pourront à cette occasion participer aux groupes de travail de l'association, afin d'alimenter le débat public et de nourrir les prises de décision locales et nationales.

Fidèle à sa mission de laboratoire d'idées, l'AATF, dont les membres à la tête des collectivités locales sont aujourd'hui pleinement impliqués dans la lutte contre le virus, prépare ses propositions pour l'après crise. Et l'association a tenu à ce que les élèves administrateurs territoriaux y prennent toute leur place. « Votre scolarité se déroule à un moment où la France connaît une période exceptionnelle qui éprouve durement et durablement nos concitoyens. Futurs hauts fonctionnaires [...] vous avez un rôle à jouer dans ce moment si particulier de l'histoire de notre pays » leur a écrit le Président de l'AATF, Fabien Tastet.

Concrètement, les élèves pourront participer à trois chantiers ouverts par l'association :

- Les conditions de la relance de l'activité, qui passeront par des mesures financières fiscales et budgétaires, concernant les collectivités locales. L'AATF avait récemment remis aux pouvoirs publics 10 propositions pour faire évoluer les finances publiques dans notre pays ;
- Les leçons à tirer de la crise, pour que le monde d'après ne soit pas la simple continuation du monde d'avant ;
- La transition écologique, qui était déjà au programme de travail de l'association en raison de son caractère essentiel dans le mandat des futurs exécutifs locaux, et dont l'importance est d'autant plus soulignée par la crise actuelle. L'AATF souhaite ainsi construire un vade-mecum de la transition énergétique, à destination des collectivités locales.

« Vous êtes les hauts fonctionnaires de demain, et le monde de demain a besoin de vous. Il pourra s'inspirer de votre enthousiasme, de votre regard neuf, de la liberté et de la capitalisation d'expériences que permet votre scolarité, de votre disponibilité actuelle qui ne saurait être perdue alors que la mobilisation de tous est indispensable. » Ainsi Fabien Tastet conclue-t-il l'appel qu'il a adressé aux élèves administrateurs territoriaux le 11 avril.

En complément de cet appel, l'AATF s'engage comme il en a l'habitude pour accompagner l'arrivée des élèves administrateurs territoriaux sur le marché du travail. La concomitance de la fin de leur scolarité et de la crise sanitaire exige des mesures d'exception. Aussi l'AATF a demandé au Président du CNFPT, François Deluga, par courrier du 26 mars, la prolongation de 3 mois de la fin de la scolarité des élèves administrateurs territoriaux, il est en attente de sa réponse.

Le 15 juin 2020



Contact :
Francine GOUSSET
Collaboratrice AATF
contact.aatf@gmail.com
01 41 94 30 24

Mes chers collègues, cher-e-s adhérent-e-s,

La transmission est une valeur fondamentale de notre association. C'est ainsi que nous sommes particulièrement attachés à accompagner les nouveaux administrateurs et parmi eux les élèves administrateurs territoriaux, à la fois dans leur formation initiale et dans leur prise de fonction.

Cet engagement prend un sens particulier cette année compte-tenu des impacts de la crise du Covid sur la fin de scolarité et l'entrée sur le marché du travail de nos collègues de la promotion George Sand.

Au-delà des dispositifs habituels dont ces collègues bénéficient, comme leurs prédécesseurs, de la part de notre association (marraines et parrains pendant la scolarité, facilitatrices et facilitateurs pendant la première année de prise de poste, publicité dans la gazette des communes au moment de la fin de la fia, subvention à l'association des élèves etc..., nous avons décidé de prendre des initiatives exceptionnelles pour apporter un soutien marqué aux élèves de la promotion George Sand dans ce contexte de crise.

Ainsi le 26 mars j'ai saisi par courrier le président du CNFPT pour lui proposer l'aide et la coopération de l'AATF dans l'intérêt des élèves. J'ai formulé les propositions suivantes

- Prolonger de trois mois la scolarité des élèves car l'entrée sur le marché du travail avant l'été n'apparaissait pas opportune
- Accueillir en stage à l'AATF les EAT dans le cadre des stages de professionnalisation qui pouvaient se trouver remis en cause dans le cadre du confinement

Ce courrier n'a pas reçu de réponse. Il n'en demeure pas moins que l'AATF a proposé aux élèves de participer aux groupes de travail attachés à son laboratoire d'idées et notamment à celui en charge de la relance économique et à celui qui prépare des mesures pour le monde d'après. Compte tenu de la place acquise par notre association au cœur du débat public, cette participation donnera de la visibilité aux élèves et permettra de conforter leur expertise sur des sujets au centre des préoccupations de demain.

Mais il nous faut aller encore plus loin pour soutenir nos collègues.

Aussi, je m'adresse à vous pour vous inviter à accorder une grande attention à toute candidature d'un membre de cette promotion à un poste au sein de votre collectivité. Peut-être vous serait-il possible

également d'accélérer un recrutement auquel vous songiez mais qui n'était pas encore en phase opérationnelle ?

En outre, même si l'AATF a toujours défendu le primat du statut au sein des organisations publiques, avec des avancées notables dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, il vous serait peut-être possible, dans ces circonstances exceptionnelles, de proposer à ces élèves, des missions en contrat permettant de conforter leur employabilité le temps que le marché du travail puisse retrouver un régime normal.

Sous quelque forme que ce soit, toute action de votre part pour accompagner nos collègues alors que le marché de l'emploi reste à ce stade et pour quelques temps particulièrement difficiles, sera la bienvenue et je souhaite vivement vous en remercier.

Je sais pouvoir compter sur votre mobilisation au service de nos collègues de la promotion George Sand

Je vous prie de croire, Mes chers collègues, cher-e-s adhérent-e-s, en l'expression de ma très haute considération.

Fabien TASTET

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'FT' or similar, enclosed in a light gray rectangular box.

Président de l'AATF

Les administrateurs territoriaux de la promotion Abbé Pierre, Des compétences au service de vos collectivités !



Les 41 élèves de la 28^{ème} promotion des élèves administrateurs territoriaux ont choisi le nom « Abbé Pierre » pour rendre hommage à un homme qui a su faire de ses convictions humanistes un combat concret en faveur du logement, contre l'exclusion et pour une société plus juste.

Le travail de terrain mené et suscité par l'Abbé Pierre inspire ce que veulent incarner ces futurs administrateurs territoriaux : une action concrète au service de leurs concitoyens visant à apporter des réponses adaptées et innovantes aux défis d'une société parcourue de fractures.

Afin de rendre effectif cet engagement, les élèves de cette promotion entendent déployer au cours de leur scolarité des actions de terrain en partenariat avec des acteurs du domaine social.

Les profils des élèves sont en ligne sur inet.cnfpt.fr

Pour contacter la promotion : delegates.abbepierre@administrateur-inet.org

Promotion Abbé Pierre [2020 -2021]

Alice ANTOINE
Pauline LEMAIRE
Clémence AUDOUARD
Léo MALLETOIT
Joseph BARBASTE
Christophe MAURIN
Samuel BOIS
Julie MEYNIEL
Valérie BRIOIS

Fanny NGUYEN-COMMO
Jean-Baptiste CARIDROIT
Tiffany OUCHO
Maxime CHOPLIN
Elodie POLLET
Claire CHUBILLEAU
Hector RAFFAUD
Stéphanie CLEMENT
Christophe RISPAL

Florine COLOMBET
Pauline ROBERT
Ariane DALARUN
Marie-Sophie ROCHE
Sarah DELAINE
Etienne SCHOOR
Sonia DERDIRI
Giacomo SIIRIAINEN
Clément DURRBACH

Vincent TERRADE
Jordan EUSTACHE
Christelle TERRIER
Matèu GROSCLAUDE
Lucie TETAHIOTUPA
Charles JACOB-POINSARD
Mathilde TREVISIOL
Hadrien JOLY
Frédéric TRIVIAUX

Hadhoum KABIR
Marc VERALDO
Antonin LE MOAL
Jean-Baptiste WERQUIN
Maxime LEBATTEUX

UN LABORATOIRE D'IDÉES ÉCOUTÉ AU CŒUR DU DEBAT PUBLIC

UN LABORATOIRE D'IDÉES ÉCOUTÉ AU CŒUR DU DÉBAT PUBLIC

Capteurs efficaces de l'état du pays, les administrateurs territoriaux ont choisi en 2014 de porter leur parole d'expertise au cœur du débat public. En 6 ans, près de 60 propositions formulées par l'AATF ont été transcrites dans le droit positif. En 2020, la crise sanitaire, la relance économique du pays, la confortation des collectivités locales pour qu'elles puissent jouer le rôle d'amortisseur des chocs qui frappent le pays, la préparation de la future loi relative à la décentralisation et de la réforme de la Haute Fonction Publique ont été autant d'occasion d'actions d'influences et de prises de positions de l'AATF, nourries par un important travail de réflexion et les enseignements de notre baromètre annuel IPSOS "les français et le service public local.

Janvier

- L'AATF transmet ses propositions Haute Fonction Publique, coordonnées par la Vice-Présidente Clothilde FRETIN-BRUNET, aux associations d'élus, souhaitant les convaincre que les collectivités locales ont tout à gagner à une réforme de la haute fonction publique. Ainsi, grâce à plus de mobilité inter fonctions publiques, les élus auront des collaborateurs maîtrisant mieux les processus de décisions à l'Etat et qu'ils retrouveront comme interlocuteurs dans les ministères ce qui garantit une meilleure prise en compte des intérêts locaux.
- Le Conseil d'administration de l'AATF du 22 janvier accueille le cabinet de la Ministre Jacqueline GOURAULT en la personne de Pauline MALET, administratrice territoriale et conseillère de la Ministre, pour un échange autour du projet de loi 3D. L'AATF est force de propositions avec notre rapporteur Clément LEBRAS-THOMAS !

Février

- Remise du rapport THIRIEZ au Premier Ministre : la moitié des 42 propositions correspondent à des propositions de l'AATF, formulées individuellement ou dans le cadre de sa démarche collective avec l'AAEENA et l'ADH : égalité des chances, renforcement des Classes Préparatoires Intégrées (CPI), catégorie A+, Centre National de Gestion (CNG) A+ territoriaux, tronc commun et maintien des écoles de Formation Initiale d'Application (FIA), accès à l'Institut des hautes Etudes de Santé Publique (IHESP) et au vivier des cadres dirigeants de l'Etat pour les territoriaux, etc.



19



20



21

- Conseil d'Administration sur le rapport THIRIEZ, l'AATF s'est réjouie d'avoir assuré la présence de la Haute Fonction Publique territoriale dans le champ du rapport, se satisfait d'avoir été entendue sur de nombreux points, poursuit son action pour convaincre le gouvernement et continue de travailler collectivement avec tous ceux qui le veulent, l'Association des Anciens Elèves de l'ENA, l'Entente des Territoriaux, les associations d'élus, la coordination des employeurs, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

- Pendant le CA : l'AATF valide ses propositions relatives au projet de loi 3D.

Mars

- L'AATF participe à la mission confiée par le Ministre Olivier VERAN à Jérôme GUEDJ sur la prise en charge de nos aînés dans cette crise et après. Mobilisés tous ensemble et simplement pour être utiles.

Avril

- Remise du rapport Guedj au Ministre Olivier VERAN. L'AATF est heureuse d'avoir pu contribuer à ce rapport porté par Jérôme GUEDJ à la demande de Oliver VERAN pour une meilleure prise en charge de nos aînés. Et nous continuons le travail pour la déclinaison de ses mesures !

- Le ministre O. VERAN vient d'annoncer la mise en place à partir du 20 avril d'un "droit de visite" pour les familles dans les EHPAD. C'est une des propositions du rapport sur nos aînés auquel l'AATF a participé. Pour trouver un équilibre confinement/accompagnement.

Juin

- Les 20 propositions pour la relance économique, document élaboré par le groupe "finances" de l'AATF et coordonné par notre Secrétaire général, Philippe LAPORTE, est relayé par plusieurs médias dont le Figaro

20 MESURES

POUR SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LE REDÉMARRAGE

ASSOCIATION DES
ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE

22

Les maires de France disposent-ils toujours d'un pouvoir économique?

Dans le mille-feuille administratif français, les élus locaux ont perdu une partie de leur prérogative en matière de décisions économiques.

Par *Clément Lemaire*
Publié le 10 juin 2020 à 11h00



23

LE FIGARO

Juillet

- Le RETEX de l'AATF, "retour d'expérience de la crise et préconisation pour l'avenir", document inédit réalisé par des AT en poste et des EAT, bâti autour du témoignage de 50 collectivités locales, est publié en exclusivité dans le Monde. L'AATF développe notamment le concept de "deconcentration" conçu comme la nécessité de faire avancer de pair le renforcement des pouvoirs du préfet et l'augmentation des libertés locales. Les membres du bureau coordonnateurs du RETEX sont Amaury BRANDALISE, Karine GARCIN-ESCOBAR et Gwenaël LEBLONG-MASCLET. Ont contribué à la coordination des groupes de travail, Christine BERNARDY-VERRET, Amélie DIETLIN et Cyril ROYER.

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE POUR

PENSER LE MONDE D'APRÈS

ASSOCIATION
DES ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE

ÉLÈVES
ADMINISTRATEUR.RICE.S
DES PROMOTIONS
GEORGE SAND
ET ABBÉ PIERRE
Christine Bernardy-Verret
Jean-Baptiste Caridroit
Maxime Choplin
Stéphanie Clément
Sonia Derridi
Amélie Dietlin
Jordan Eustache
Pauline Lemaire
Julie Meyniel
Cyril Royer

24

"Retour d'expérience sur la gestion de la crise sanitaire pour penser le Monde d'après" avec le détail de nos propositions :

[https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/contenu/uploads/2020/06/200626_AATF_Retour_Gestion_Crise_V5.pdf]

Coronavirus : les collectivités regrettent le « déficit de coordination »

Dans un rapport, les administrateurs territoriaux reviennent sur la gestion de cette crise et critiquent le « manque de coordination ».

Par *Philippe Roger* Publié le 11 juillet 2020 à 11h00
Comment les collectivités territoriales ont-elles géré la crise ? Comment ont-elles géré la coordination ? Et même les collectivités elles-mêmes ? Que révèle la crise de la gestion de la pandémie ? Dans un document, les administrateurs territoriaux de France (AATF) font un bilan de la réponse, mettent en avant les expériences de terrain et soulignent les points de vigilance.

Les cadres territoriaux ont un rôle central dans la gestion de la crise sanitaire et doivent être impliqués dans la prise de décision. Le Monde

25

- L'AATF est auditionnée par la mission parlementaire SAVATIER sur "Vulnérabilité, résilience et cohésion territoriales"

- Merci au Ministre Alain LAMBERT et aux membres du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) qui ont souhaité auditionner l'AATF pour connaître notre regard sur le monde d'après. Nous avons pu faire valoir au CNEN nos constats et propositions : pour lutter contre l'inflation normative,

il faut vite le triptyque expérimentation/différenciation/dérogation + une réforme de la Haute Fonction Publique pour faire évoluer les pratiques des ministères. L'AATF a pu aussi aborder d'autres sujets essentiels : fiscalité de résistance pour consolider le budget des collectivités (CL), possibilité pour les CL de répondre aux besoins en urgence/en carence/en émergence, transferts des services déconcentrés vers les CL etc Merci Alain LAMBERT !

Octobre

■ La Ministre Amélie DE MONTCHALIN reçoit les représentants des 3 versants de la Haute Fonction Publique AATF, Association des Anciens Elèves de l'ENA (AAEENA) et l'Association des Directeurs d'Hôpital (ADH) pour débattre de la réforme qu'elle portera et pour laquelle nous sommes force de propositions.

Renforcer l'égalité des chances, respecter la spécificité des métiers et des écoles tout en développant la culture commune, décloisonner les 3 versants et favoriser la mobilité entre les uns et les autres, redonner attractivité à la haute fonction publique, tels sont les principes qui nous animent de longue date et que nous défendrons dans le processus de concertation qui s'ouvre avec le gouvernement.

■ Dans un article dans Le Monde, la Ministre de la Fonction Publique dévoile sa vision de la réforme à venir de la Haute Fonction Publique, une vision très proche de celle de l'AATF puisqu'elle implique une approche globale "3S3V" 3 segments (accès/formation/déroulement de carrière) 3 versants. La Ministre reprend notamment à son compte notre demande d'un décloisonnement des carrières entre les 3 versants "Qu'un administrateur territorial, par exemple, puisse beaucoup plus facilement qu'aujourd'hui devenir un haut cadre de l'Etat, ou qu'un haut fonctionnaire d'Etat puisse diriger un hôpital...". A de Montchalain / Le Monde

Propos recueillis par [Benoît Floch](#)
Publié le 07 octobre 2020

Amélie de Montchalain : « La haute fonction publique a perdu en diversité sociale »

La ministre de la transformation numérique a annoncé dans « Le Monde » que des places vont être réservées en 2021 aux candidats issus des milieux modestes dans les concours de la haute fonction publique.

La nouvelle ne va pas manquer d'être relayée dans le milieu des grandes écoles françaises. [Ministre de la transformation numérique, Amélie de Montchalain](#) annonce que des places vont être réservées à partir de 2021 pour les candidats de milieux modestes aux concours d'entrée aux écoles de service public (ENA, magistrature, direction d'hôpital, etc.).

Toute forme de discrimination est interdite en France. Mais, en France, la radicalité qu'aux Etats-Unis, est vue avec beaucoup de méfiance. En 2001, consistant à ouvrir des concours d'entrée aux écoles de service public (ENA, magistrature, direction d'hôpital, etc.).

En annonçant des mesures pour lutter contre le « séparatisme » islamiste, le président de la République a souhaité que davantage de jeunes issus de milieux modestes accèdent aux concours de la fonction publique. Qu'allez-vous faire ?

C'est dans notre pays que les inégalités de destin se reproduisent le plus. Quand vous êtes pauvre, il faut six générations pour atteindre la classe moyenne. C'est un énorme signal d'alarme. Nous devons lutter contre cela, c'est une urgence. Il faut remettre en route l'ascenseur social. Pendant des décennies, la fonction publique en a été le moteur. Elle doit le redevenir. L'Etat et les employeurs publics ont une responsabilité

■ L'AATF publie la 4^{ème} édition de son baromètre "les Français et le service public local" en partenariat avec IPSOS.



■ Dans une tribune commune dans le Journal du dimanche, les trois associations représentatives de la haute fonction publique / l'AATF, l'AAEENA et l'ADH rappellent leur engagement commun pour une réforme ambitieuse de la Haute Fonction Publique, se félicitent de la reprise par le gouvernement d'une partie de leurs propositions pour l'égalité des chances dans la Haute Fonction Publique et annoncent qu'ils seront acteurs de la réforme !

■ “Décideurs locaux, comment avez-vous vraiment affronté la crise ?” un atelier aux ETS co-produit par l’AATF et la MNT, en présence de notre Vice Président R. BERTHIER et de Frédéric DABI d’IPSOS

ZOOMS





ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

Rapport Thiriez : l'AATF se réjouit d'avoir été entendue

18.02.2020

L'Association des Hauts Fonctionnaires Territoriaux (AATF) salue la parution du rapport Thiriez, une étape nécessaire dans le processus de transformation de la Haute fonction publique, que l'AATF appelle de longue date de ses vœux. Plusieurs des propositions figurant dans le rapport remis aujourd'hui au Premier Ministre apportent des réponses à la nécessité d'ouvrir davantage la haute fonction publique sur la société, de favoriser l'égalité des chances, la meilleure prise en compte des réalités de terrain et la réduction de la fracture entre le pouvoir central et le territoire. Ce rapport ouvre des perspectives qu'il appartient désormais au gouvernement d'approfondir et de traduire en actes.

Remis aujourd'hui par Frédéric Thiriez au Premier Ministre en réponse à une commande du Président de la République, le rapport sur la haute fonction publique a vocation à nourrir une réforme essentielle, pouvant contribuer à réparer les fractures territoriales, économiques et sociales qui traversent notre pays. Frédéric Thiriez a procédé à de nombreuses auditions au cours desquelles il a fait preuve d'une indéniable écoute. Son engagement au service de cette mission doit être salué.

Sur le fond, Fabien Tastet, Président de l'AATF, se félicite que l'association ait été entendue sur plusieurs points : davantage de classes préparatoires intégrées pour diversifier socialement et géographiquement la haute fonction publique ; mobilités professionnelles facilitées ; culture commune renforcée entre les hauts fonctionnaires d'Etat, territoriaux et de l'hôpital, au service d'un même intérêt général, etc.

Plus de la moitié des mesures du rapport correspondent à des propositions de l'AATF. Désormais, une nouvelle séquence de travail s'engage, le gouvernement souhaitant se donner deux mois de réflexion avant de prendre ses décisions. Cette période devra être mise à profit pour aller plus loin sur un certain nombre de sujets comme la mobilité inter fonctions publiques, qui peut contribuer à l'amélioration du dialogue entre l'Etat et les élus et à une meilleure prise en compte des intérêts de ces derniers.

L'AATF, réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, milite depuis 5 ans pour que s'engage une transformation de la haute fonction publique qui, indépendamment de la grande qualité des hommes et des femmes qui la composent, a besoin d'être plus en phase avec le pays. Notre association travaillera avec le gouvernement pour faire aboutir cette réforme.

CONTACT PRESSE

Mathias NIRMAN - Chefcab - mathias.nirman@chefcab.fr

06 33 59 27 31



« SUR LE FOND LA MOITIÉ DES PROPOSITIONS DU RAPPORT THIRIEZ SONT INSPIRÉES DE POSITIONS DE L'AATF »

06 MARS 2020

L'interview de Clothilde Fretin-Brunet,
Vice-Présidente de l'AATF et pilote sur le sujet
de la réforme de la haute fonction publique
pour l'AATF.

Quels sont les objectifs de l'AATF dans sa démarche de lobbying sur la réforme de la haute fonction publique ?

Ils sont de 3 ordres :

1/ Participer à une entreprise d'intérêt général qui consiste à entendre ce que disent les français sur la haute fonction publique et dans un exercice d'introspection, de lucidité et d'humilité, à en tirer les conséquences. C'est pour cela que nous, AATF, AAEENA et ADH, avons fait des propositions pour que les fonctionnaires recrutés ressemblent davantage à la société, qu'ils soient plus opérationnels, plus en prise avec le concret et que quelque soit leur versant d'origine ils travaillent davantage ensemble et contribuent ainsi à résoudre les fractures entre le pouvoir central, l'hôpital et les territoires

2/ Obtenir des avancées pour les fonctionnaires territoriaux notamment en matière de gestion des transitions professionnelles, de mobilité, d'amélioration des carrières et du marché de l'emploi. Et ce faisant continuer d'affirmer que les hauts fonctionnaires territoriaux, en étant partie prenante de cette réforme, sont sur un pied d'égalité avec les autres hauts fonctionnaires

3/ Mettre la réforme au service des élus locaux et de la décentralisation

Combien de fois avons-nous entendu que les élus locaux déplorent de ne pas être assez écoutés par le pouvoir central. En favorisant les mobilités entre les différents versants de la haute fonction publique, nous nous donnons la possibilité d'envoyer dans les administrations centrales, les opérateurs de l'Etat et dans les cabinets ministériels, des fonctionnaires territoriaux qui connaissent les élus locaux, maîtrisent les enjeux qui les concernent et peuvent relayer les intérêts qu'ils défendent

Pourquoi avoir fait des propositions communes avec l'association des anciens élèves de l'ENA et l'association des directeurs d'hôpital ?

Force est de constater que les hauts fonctionnaires des trois versants se connaissent peu. La reconnaissance mutuelle ne passe pas seulement par un cadre réglementaire facilitant. Elle passe aussi par des échanges, des rencontres et ici par un travail partenarial et une communication commune. Et puis à l'AATF nous avons la culture du travail collectif ! Jamais les représentants des 3 versants de la haute fonction publique n'avaient parlé d'une même voix. Nous avions le sentiment que cette initiative commune aurait du poids. Et cela a été le cas.

Êtes-vous satisfaite de la prise en compte de vos propositions par le rapport Thiriez ?

La lettre de mission de Frédéric Thiriez n'incluait pas explicitement les 3 versants de la fonction publique. Le rapport remis en février 2020 intègre pleinement les 3 versants dont la FPT. Parfois les acteurs du secteur public local se plaignent d'être des laissés-pour-compte des rapports gouvernementaux et commissions. Je pense que grâce à l'action de l'AATF la dimension territoriale de la haute fonction publique a été pleinement intégrée.

Sur le fond la moitié des propositions du rapport sont inspirées de positions de l'AATF. Les 5 axes prioritaires retenus par le gouvernement pour sa mise en œuvre prennent en compte également la FPT. Mais rien est acquis ! Si sur l'égalité des chances nous avons le sentiment que les choses peuvent avancer et vite, sur la question du découplage des 3 versants de la haute fonction publique et des mobilités Inter versants, il nous faudra faire assaut de conviction

On reproche à l'AATF son soutien inconditionnel au rapport, est-ce le cas ?

Lorsque le rapport reprend des propositions que nous défendons depuis plusieurs années comme la création de la catégorie A+ ou la fonction d'expert de haut niveau, on ne va pas faire la fine bouche !

Mais nous avons aussi des points de divergence très forts avec ce que propose Frédéric Thiriez. La fusion du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux et des ingénieurs en chef ne nous paraît pas une bonne idée car il s'agit de métiers différents.

Le concours spécial pour réaliser une sorte de discrimination positive n'est pas non plus une solution de notre point de vue. Nous préférons amener des jeunes de quartiers difficiles, de la France rurale, au niveau du concours plutôt que de leur réserver une voie particulière d'accès dont eux-mêmes ne veulent pas

Il semble y avoir des dissensions dans le monde local, comment les appréhendez-vous ?

L'unanimité intégrale serait inquiétant ! A l'AATF nous aimons le débat en notre sein comme à l'extérieur. Depuis cinq ans nous jouons notre rôle d'aiguillon, d'agitateurs d'idées, nous venons dans le débat public des propositions audacieuses qui font bouger les lignes. C'est le mandat de nos adhérents et nous continuerons d'agir ainsi.

Nous avons proposé à tous les acteurs du secteur public local de discuter ensemble je ne doute pas qu'ils accepteront. Nous voulons convaincre que beaucoup de mesures sont bonnes pour les élus locaux et bonnes pour la décentralisation

Est-il normal qu'un haut fonctionnaire territorial qui sera parti pendant quelques années en cabinet ou en direction d'administration centrale où il aura défendu les intérêts de la décentralisation, revienne dans sa collectivité de détachement, qui a appris à fonctionner sans lui, n'a pas de poste pour l'accueillir et devra intégralement assumer sa charge budgétaire ?

En offrant une régulation nationale de ces parcours le centre national de gestion est une solution adéquate. Dans un autre registre, obtenir un accès pour les hauts fonctionnaires territoriaux au vivier des cadres dirigeants de l'État, à l'IHESP, aux grands corps, permettra que des connaisseurs de l'action publique locale relayent au cœur du pouvoir central les attentes des élus locaux.

On ne peut pas vouloir un brassage des hauts fonctionnaires et ne pas l'accompagner par des instruments juridiques adaptés.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Le travail interministériel s'organise, sous la houlette d'Olivier Dussopt. Un plan de diversification sociale et géographique du recrutement sera présenté fin avril. Les mesures législatives seront intégrées avant l'été aux ordonnances de la loi TFP. Nous allons poursuivre notre travail partenarial de production, de sensibilisation, de conviction auprès de tous les acteurs concernés.

INTERVIEW

Haute fonction publique : «Sortir du moule de la pensée unique»

Par Christophe Alix — 15 février 2020 à 20:50



L'École nationale d'administration, à Strasbourg, en 2013. Photo Patrick Hertzog / AFP



Pour le président de l'Association des hauts fonctionnaires territoriaux, le rapport Thiriez va dans le bon sens.

Président de l'Association des hauts fonctionnaires territoriaux, Fabien Tastet fait partie des nombreuses personnalités qualifiées - plus de 250 - auditionnées par la mission Thiriez. Il estime qu'il est nécessaire de supprimer les «logiques de rente» et de faire en sorte que les hauts fonctionnaires reflètent plus la France d'aujourd'hui.

Comment jugez-vous le rapport Thiriez ?

C'est un travail équilibré qui reprend plus de la moitié de nos propositions en évitant les deux écueils qu'auraient été «l'élite bashing» et la sous-estimation des dysfonctionnements auxquels est confrontée la haute fonction publique. Je suis donc satisfait en attendant de voir



jusqu'où le gouvernement ira dans sa volonté de réforme. Il a en tout cas de quoi aller très loin.

Qu'est-ce qui vous paraît le plus urgent aujourd'hui ?

Malgré sa complexité, ce sujet n'est pas technique mais très politique. Les hauts fonctionnaires doivent davantage ressembler à la société française telle qu'elle est aujourd'hui, sortir du moule de la pensée unique et se mélanger davantage. Toutes ces idées sont traduites en propositions concrètes dans le rapport.

Quelles difficultés constatez-vous sur le terrain ?

A notre niveau, on constate que les fonctionnaires territoriaux et ceux de l'Etat évoluent dans deux univers largement hermétiques, ce qui ne fait qu'alimenter les fractures et incompréhensions entre Paris et les territoires. Il serait pourtant bénéfique de rapprocher les hauts fonctionnaires d'Etat dont le métier est de faire la norme avec les territoriaux qui font fonctionner le service public sur le terrain. La proposition de créer un institut des hautes études de service public ouvert à l'ensemble des hauts fonctionnaires après une dizaine d'années de carrière va dans le sens de ce décloisonnement, tout comme les mesures destinées à favoriser les transferts et mobilités entre les trois fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière, qui ne formeraient plus qu'un seul corps juridique. Le rapport ne va pas jusqu'à permettre l'accès aux grands corps des fonctionnaires de terrain comme nous le suggérons, mais il fait déjà preuve d'audace au regard des pratiques actuelles. Tout ne changera pas du jour au lendemain.

Vous insistiez sur la nécessité de diversifier et démocratiser le recrutement des hauts fonctionnaires. Etes-vous satisfait ?

Le triplement du nombre de classes préparatoires intégrées réservées à des étudiants de condition modeste marquerait un vrai changement de braquet en matière d'égalité des chances. On passerait ainsi de 130 élèves actuellement à 400 avec au moins un établissement par région, y compris outre-mer, avec en prime la possibilité de redoubler. Il y a là un vrai levier pour favoriser la diversité sociale et géographique des recrutements, 4 % seulement des admis à l'ENA proviennent de cette filière, même si les résultats sont meilleurs pour d'autres concours.

Faut-il aller jusqu'à la discrimination positive en instaurant un « concours spécial » à l'entrée de l'école remplaçante de l'ENA auquel seraient réservées 10 % à 15 % des places ?

C'est une des propositions qui devrait provoquer le plus de débats, et même si je la comprends, je n'y suis pas favorable. Autant il me paraît vital de prendre toutes les mesures possibles d'égalité des chances pour amener au niveau du concours le plus grand nombre d'élèves, autant je ne suis pas certain que ce soit une bonne idée de les en exonérer. J'ai personnellement accompagné certains de ces élèves dans leur préparation et je peux vous dire qu'ils veulent être évalués comme les autres. C'est ça, l'égalité républicaine.

20 MESURES

**POUR SOUTENIR
ET ACCOMPAGNER
LE REDÉMARRAGE**

ASSOCIATION DES
ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE



LE MOT DU PRÉSIDENT

RELANCER L'ÉCONOMIE ET LE PAYS

LIBÉRER LES COLLECTIVITÉS LOCALES POUR QU'ELLES SOIENT UN MOTEUR DE CROISSANCE

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Face à une crise sans précédent, les Françaises et les Français ont pu apprécier la réactivité et la disponibilité dont ont fait preuve les collectivités locales, les élus locaux et sous leur autorité les agents territoriaux.

Ils ont maintenu les services publics essentiels, accueilli les enfants de soignants dans les écoles, soutenu les hôpitaux et leurs personnels mais aussi les entreprises et l'emploi, participé à l'accompagnement des personnes vulnérables (nos aînés, les enfants en danger, nos concitoyens les plus démunis, etc.). Ils organisent actuellement la réouverture des écoles.

Indispensables pendant la crise, les collectivités seront incontournables pour la relance de l'économie du pays. Si on veut bien leur permettre de jouer un rôle actif.

L'AATF, réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, dont une cinquantaine de

propositions ont été retenues dans le droit positif depuis 5 ans, formule plusieurs mesures pour favoriser la reprise de l'activité économique, l'investissement au service de la transition écologique, l'emploi comme instrument de lutte contre les fractures sociales, numériques, territoriales.

Notre conviction, c'est que rien ne pourra se faire sans les collectivités locales, qui représentent 240 Md€ de dépenses publiques, 50 Md€ de dépenses d'investissement, 50 Md€ d'impôts et taxes économiques et qui agissent au cœur des politiques sociales et de développement.

Il est donc essentiel, comme nous le demandons de longue date, de leur donner plus de liberté pour qu'elles puissent être à l'initiative et agir au mieux des besoins de chaque territoire.

Cette liberté doit pouvoir mieux s'exprimer pour aider les entreprises, artisans, commerçants par le levier des taxes et des

impôts. En France, les collectivités ont l'obligation de voter le même taux d'imposition pour tous les contribuables et n'ont que peu de marges de manœuvre pour décider de l'assiette d'imposition. Or, les collectivités locales connaissent parfaitement leur tissu économique, dialoguent régulièrement avec les chefs d'entreprises, les commerçants, les artisans et sont les mieux à même d'adapter les aides au profil de chacun. Aussi, nous proposons de :

- **Séparer le vote du taux de foncier bâti entre les ménages et les entreprises.** Il s'agit aujourd'hui d'un taux unique, cette distinction donnerait aux collectivités la possibilité de baisser la fiscalité pour les entreprises comme appui à la relance.
- **Autoriser les collectivités, par une modification de la loi, à exonérer pour une année au moins les commerçants et artisans (notamment les 200 000 propriétaires de bars et de restaurants) des redevances d'occupation du**

domaine public. Cette possibilité pourrait être étendue aux redevances de place pour les marchés, pour les concessions de plage, pour la taxe de séjour réglée par les professionnels de l'hôtellerie, etc.

- Autoriser les collectivités locales à modifier la base d'imposition des entreprises, notamment en raison de leur localisation, pour **créer de quasi zones franches favorisant la relocalisation d'activité et la lutte contre les inégalités.**

Liberté aussi pourrait être donnée pour permettre aux collectivités, si elles le souhaitent, d'aider les entreprises **par une entrée sous conditions à leur capital**, ce qui n'est aujourd'hui possible que pour les régions. Cette mesure forte favoriserait la résilience de certaines entreprises stratégiques pour leur territoire (en termes d'emplois directs ou induits) et le développement d'autres entreprises (R&D, investissement matériel/immatériel, etc.) sans que le soutien n'ait le caractère de subvention sans contrepartie. Cette forme d'aide pourrait être complétée par un nouveau dispositif permettant aux collectivités de **soutenir l'accès à des prêts à taux zéro** pour les entreprises, qui, enfin, pourraient bénéficier, au plan national, d'une **refonte de la législation sur les procédures collectives**. Cette mesure vise en effet à favoriser le rebond des acteurs économiques.

Enfin, des freins institutionnels et normatifs pourraient être levés pour donner une faculté

plus grande aux collectivités d'actionner le levier de la dépense publique au service de l'activité :

- **Le relèvement temporaire des seuils de procédure formalisée des marchés publics à 80 000** ₣ non pas pour fragiliser les dispositifs de transparence dans la commande publique mais pour accélérer la rapidité des décisions en phase de relance.
- **La suppression des contrats Cahors qui fixent un encadrement strict de l'évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités locales.** En filigrane, ils traduisent une forme « d'indignité » de la dépense de fonctionnement et une vision austéritaire alors que le « monde d'après » aura sans doute besoin de financer davantage de protection par le fonctionnement courant des budgets publics. Les masques sont ainsi achetés sur des budgets de fonctionnement !

Pour agir plus librement, les collectivités locales doivent aussi être mieux armées. Trop affaiblies, elles ne pourront prendre leur place au cœur de l'effort de relance. Assumant son rôle assurantiel, l'État vient d'annoncer un plan de soutien aux collectivités locales de 4,5 Md₣ dont 1 Md₣ en dotation supplémentaire pour l'investissement. Ce soutien pourrait aider les collectivités locales à **lancer un grand plan de rénovation énergétique de leur patrimoine immobilier**, qui compte plus de 11 000 crèches, 27 000 écoles primaires, 7 000 collèges, 4 200 lycées, près de 18 000 gymnases... Rénover

ces bâtiments pour les rendre à la fois plus sobres en énergie et plus confortables, c'est créer, au cœur de nos territoires, des emplois nombreux et non délocalisables. **Le fléchage des crédits des nouveaux CPER et programmes de Fonds Européens pourraient encourager ces mises en chantier.**

Cependant, au-delà des concours financiers, l'État doit faire évoluer en profondeur le statut des collectivités locales pour réduire leur exposition aux chocs, les rendre moins sensibles aux futures crises et leur permettre d'agir immédiatement de façon contracyclique.

- De longue date nous proposons ainsi de **doter les collectivités locales d'une fiscalité de résistance**, c'est à dire d'une fiscalité dont les bases sont stables et ne s'écroulent pas avec la crise. Tel n'est pas le cas aujourd'hui puisque les départements et les régions sont essentiellement financés par des impôts procycliques comme la CVAE, les DMTO. Ainsi, à rebours de sa politique actuelle, le gouvernement pourrait faire bénéficier du produit de la taxe foncière et de la CFE, impôts stables, plusieurs niveaux de collectivités et s'appuyer sur le développement des IFR qui sont des impositions qui portent sur les réseaux.
- Les collectivités locales pourraient être désormais regardées comme de véritables entités économiques et **bénéficier d'un assujettissement à la TVA** plutôt que le

système actuel en demi-teinte du FCTVA. Cette révolution copernicienne à l'échelle des finances publiques permettrait de consolider de 500 M€ à 1 Md€ d'euros les budgets des collectivités locales.

Enfin, la relance doit aussi tenir compte des fractures qui traversent le pays, celles qui existaient et que la crise a accentué, celles qui sont apparues. À ce titre :

- Il paraît nécessaire d'organiser une solidarité entre les entreprises dont l'activité a, pendant la crise, progressé par rapport à leur tendance normale et celles qui ont été durement frappées. Pour mémoire, le 1^{er} juillet 1916, a été instituée en France une contribution sur les bénéfices extraordinaires. Il s'agissait d'un impôt direct qui taxait les bénéfices anormaux réalisés entre le 1^{er} août 1914 et le 30 juin 1920, 18 mois après la fin des hostilités. À l'époque, les entreprises devaient verser à l'État la différence entre les bénéfices réalisés en temps de paix et ceux réalisés pendant la guerre. Cette contribution visait à lutter contre l'enrichissement excessif de certaines

entreprises du fait des circonstances et de les faire participer à l'effort collectif. Sur la base d'une analyse par l'INSEE, il serait possible d'identifier les secteurs gagnants pendant la crise du COVID (numérique, grande distribution etc...) et d'organiser une solidarité de ceux-ci vers les secteurs perdants. **Pourrait ainsi être mis en place un prélèvement exceptionnel sur les secteurs dont l'activité a été marquée par une progression « anormale » par rapport à l'activité à la même période en 2019. Les fonds récupérés permettraient de financer un plan de soutien aux petits commerçants et à la restauration, voire le secteur automobile très dense en emplois.**

- Dans le même ordre d'idées, un **élargissement de la TACSOM aux drives des grands distributeurs** rétablirait une forme d'équité vis à vis des petits commerçants.
- Afin que les habitants des quartiers de la politique de la ville soient accompagnés autant qu'ils en ont besoin, **l'État pourrait s'engager à compenser intégralement aux collectivités locales**

l'exonération de taxe foncière des bailleurs sociaux alors qu'elle n'est que partiellement financée aujourd'hui.

- Enfin, le lancement d'un **grand plan numérique solidaire** aboutissant notamment à la distribution d'ordinateurs à bas coût, au développement des usages et à la structuration d'une filière de recyclage, pourra contribuer à la résorption de la fracture scolaire, aggravée pendant le confinement, tout autant que participer à l'économie de la connaissance.

Notre démarche vise à mobiliser l'ensemble des leviers de l'action publique : investissement, fiscalité, aide aux entreprises et à l'emploi et enfin lutte contre les fractures sociales, numériques ou environnementales qui parcourent notre pays.

C'est le sens des propositions que nous faisons pour relancer notre économie et qui, comme souvent, ont choisi le chemin de l'audace du non conformisme.

Fabien TASTET
Président de l'AATF



NOS 20 MESURES

LES 20 MESURES PROPOSÉES S'ARTICULENT AUTOUR DE 4 PRINCIPES D'ACTION :

- LEVER LES BLOCAGES À L'INVESTISSEMENT PUBLIC LOCAL ;
- FAVORISER UNE FISCALITÉ INCITATIVE ET SOLIDAIRE ;
- SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET LE MAINTIEN OU LE RETOUR À L'EMPLOI ;
- AGIR POUR RÉDUIRE LES FRACTURES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET NUMÉRIQUES.

LE GROUPE FINANCES ET GESTION LOCALE

LES CONTRIBUTEURS :
PHILIPPE LAPORTE,
XAVIER GARRIGUES,
OLIVIER WOLF,
FANNY NGUYEN-COMMO,
JACQUES PRENTOUT,
CHRISTOPHE RISPAL,
CHRISTOPHE MAURIN,
KARINE GARCIN-ESCOBAR,
GIACOMO SIIRIAINEN,
AMAURY BRANDALISE,
PAUL-MARIE ATGER.

DOCUMENT ÉLABORÉ
EN MAI 2020

LEVER LES BLOCAGES À L'INVESTISSEMENT PUBLIC LOCAL

- 1 ENGAGER UN PLAN DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE DU PATRIMOINE LOCAL.
- 2 ADAPTER LE CALENDRIER D'ATTRIBUTION DE CERTAINES DOTATIONS (DSIL, DETR, ETC.) AUX CONSÉQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE.
- 3 RÉHAUSSER LE SEUIL DE PROCÉDURE DE MARCHÉS PUBLICS SANS PUBLICITÉ NI MISE EN CONCURRENCE.
- 4 ABROGER LE DISPOSITIF DES CONTRATS « DE CAHORS » OU REVOIR SES MODALITÉS.

FAVORISER UNE FISCALITÉ INCITATIVE ET SOLIDAIRE

- 5 CRÉER UNE CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE ET PROVISoire SUR LES SECTEURS GAGNANTS DURANT LA CRISE POUR FAVORISER UNE SOLIDARITÉ ÉCONOMIQUE.
- 6 SUPPRIMER LE FCTVA ET CONSIDÉRER LES COLLECTIVITÉS LOCALES COMME DE VÉRITABLES ENTITÉS ÉCONOMIQUES.
- 7 RÉVISER LA RÉPARTITION DES PANIERS FISCAUX PAR STRATE DE COLLECTIVITÉ POUR GARANTIR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE IMPÔTS DE FLUX / IMPÔTS DE STOCK, ET CRÉER UNE « FISCALITÉ DE RÉSISTANCE ».
- 8 CRÉER OU ÉTENDRE DE NOUVELLES EXONÉRATIONS FISCALES CIBLÉES POUR AIDER LES SECTEURS LES PLUS FRAGILISÉES.
- 9 COMPTABILISER LES « DRIVES » DANS LA SURFACE DE VENTE AU DÉTAIL SOUMISE À LA TASCOM.
- 10 EXONÉRER TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT LES COMMUNES TOURISTIQUES DU FONDS DE PÉRÉQUATION.
- 11 DIFFÉRENCIER LE VOTE DE LA TAXE FONCIÈRE SUR LES PROPRIÉTÉS BÂTIES POUR LES PARTICULIERS DE CELLE POUR LES ENTREPRISES.
- 12 ASSOULIR LES POSSIBILITÉS DE MINORATIONS DU COEFFICIENT DE LOCALISATION APPLIQUÉ AU CALCUL DES VALEURS LOCATIVES DES LOCAUX PROFESSIONNELS POUR CRÉER DES QUASI ZONES FRANCHES.

SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET LE MAINTIEN OU LE RETOUR À L'EMPLOI

- 13 FACILITER SOUS FORME D'EXPÉRIMENTATION L'ENTRÉE AU CAPITAL DE SOCIÉTÉS COMMERCIALES POUR LES EPCI.
- 14 FAVORISER L'ACCÈS DES ENTREPRISES À DES PRÊTS À TAUX ZÉRO.
- 15 CRÉER UN CONTRAT DE TRANSITION À L'EMPLOI POUR LES JEUNES.
- 16 REMBOURSER LES SALAIRES PAYÉS AUX VACATAIRES DURANT LE CONFINEMENT DÉCIDÉ DANS LE CADRE DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE.
- 17 RÉFORMER LA LOI DU 25 JANVIER 1985 SUR LES PROCÉDURES COLLECTIVES POUR FAVORISER LE REBOND DES ENTREPRISES.

AGIR POUR RÉDUIRE LES FRACTURES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET NUMÉRIQUES

- 18 AFFECTER D'AVANTAGE DE FISCALITÉ ENVIRONNEMENTALE AUX RÉGIONS ET AUX EPCI.
- 19 COMPENSER INTÉGRALEMENT AUX COLLECTIVITÉS L'EXONÉRATION DE TAXE FONCIÈRE SUR LES PROPRIÉTÉS BÂTIES DANS LES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE.
- 20 LANCER UN PLAN NUMÉRIQUE SOLIDAIRE : DISTRIBUTION D'ORDINATEUR À BAS COÛT, DÉVELOPPEMENT DES USAGES ET STRUCTURATION D'UNE FILIÈRE DE RECYCLAGE.

Le Figaro - Les maires de France disposent-ils toujours d'un pouvoir économique ?

Média	Le Figaro
Audience	218 368 Exemplaires / 14 236 598 Visites
Date parution	30/06/2020

Les maires de France disposent-ils toujours d'un pouvoir économique?

Dans le mille-feuille administratif français, les élus locaux ont perdu une partie de leur prérogative en matière de décisions économiques.

Par **Claudia Cohen**

Publié le 30 juin 2020 à 17:17



Les maires de France espèrent contenter les attentes des citoyens préoccupés. Damien MEYER / POOL / AFP

Au lendemain des élections municipales, les élus les plus appréciés des Français comptent bien être au cœur de la relance du pays. Lorsque la campagne a repris après le confinement, les programmes des candidats encore en lice pour le second tour dans 5000 communes françaises se sont rapidement

réorientés autour de la gestion de la crise économique et sociale causée par la pandémie du coronavirus.

Mais si les maires espèrent contenter les attentes des citoyens préoccupés, leurs marges de manœuvre sont-elles néanmoins suffisantes pour relancer la consommation locale et soutenir les entreprises de leur commune? Dans le mille-feuille administratif français, les élus locaux ont en effet perdu une partie de leur prérogative en matière de décisions économiques. Si les maires possèdent une fine connaissance des entreprises et des territoires, un certain nombre de compétences stratégiques ont pour autant été transféré aux régions et intercommunalités ces dernières années.

Le volontarisme des vainqueurs de ces dernières élections municipales pourrait également se heurter au contexte de tensions sur les finances publiques et la baisse des recettes fiscales des communes. Selon les estimations de mai dernier, l'épidémie a déjà coûté quelque 14 milliards d'euros aux maires.

Un pouvoir fiscal qui baisse

«Quand les citoyens votent pour leur maire, il faut que ces derniers aient le pouvoir d'agir. Or, depuis quelques années, la tendance est à une perte de pouvoir fiscale des élus locaux», défend Fabien Tastet, président de l'Association des hauts fonctionnaires territoriaux (AATF). Sur le volet fiscal, les maires ne décident pas des dépenses de collectivités locales et ne peuvent pas moduler l'assiette d'imposition des entreprises.

Après la taxe professionnelle en 2010, les communes ont perdu, en 2019, 80% de la taxe d'habitation au niveau national. Ces recettes fiscales en baisse ont contribué à réduire leur marge de manœuvre et leur autonomie financière. «Sur les 240 milliards d'euros de budgets locaux, une fois effectuée la réforme de la taxe d'habitation, il ne reste plus qu'environ 40 milliards de *«vrais impôts»* locaux. C'est-à-dire d'impôts sur lesquels les élus disposent d'un pouvoir de taux», explique Fabien Tastet.

Si ces impôts locaux ont été remplacés par des dotations de l'État, financées donc par des impôts nationaux, le maire de Sceaux Philippe Laurent assure que l'évolution de ces dotations ne suit pas l'évolution qu'aurait pu suivre la fiscalité. *«En général, il y a eu des pertes»,* soutient le maire, qui est également président de la commission des finances de l'Association des maires de France (AMF).

Aménagement du territoire

Fraîchement réélu pour un quatrième mandat lors du second tour des élections municipales, le maire de Sceaux affirme que *«la compétence de soutien à l'économie au niveau des mairies est finalement relativement faible. Il n'y a plus grand-chose qui se décide à l'échelle de la commune elle-même».*



Depuis la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) d'août 2015, les régions se sont vues confier la compétence en matière de développement économique. Ces dernières élaborent désormais le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Un grand nombre de prérogatives ont également été transférées au niveau intercommunal. À titre d'exemple, les plans locaux d'urbanisme (PLU), votés par les maires, ont été transmis aux intercommunalités par la loi du 24 mars 2014 dite « *pour l'accès au logement et un urbanisme rénové* ». Les intercommunalités s'occupent également des questions liées à l'implantation de technologie et au bassin d'emploi dans les territoires.

Mais les maires jouissent toutefois d'un rôle essentiel pour façonner l'aménagement de leur territoire et favoriser l'implantation d'infrastructures stratégiques. Outre l'installation et l'accompagnement des entreprises et usines dans leur commune, ils sont surtout chargés de délivrer les précieux permis de construire et de rénovation. En ce qui concerne les équipements collectifs et les travaux publics, un tiers de l'investissement public total en France est réalisé par les communes.

Par ailleurs, sur la question des logements sociaux, les organismes sont dépendants de différentes administrations, dont les mairies. Les décisions relatives aux politiques de rénovations énergétiques sont, quant à elle, généralement le fruit d'une collaboration entre les communes et l'État, où le maire se positionne bien souvent comme animateur des projets auprès des citoyens.

Manque d'outils adaptés pour pallier la crise

Les maires ont été en première ligne dans la gestion de la crise sanitaire. À l'instar du maire de Sceaux, de nombreux élus ont regretté l'absence « *d'outils adaptés* » et de « *leviers d'actions concrets* » pour que les élus puissent répondre de manière plus efficace sur le terrain. Dans les premières semaines de la crise économique, l'association des maires de France avait d'ailleurs proposé que les communes puissent, durant un temps limité, retrouver des capacités d'aides directes aux entreprises. Car c'est la région qui est cheffe de file sur les champs des subventions, et non les collectivités publiques :

« Le gouvernement s'est opposé à notre demande et cela a été dommageable pour les très petits acteurs économiques », explique Philippe Laurent. Pour contourner le fait que les communes n'ont pas le droit de verser des aides directes aux entreprises, les maires ont trouvé des moyens astucieux de soutenir le commerce local en obtenant par exemple auprès de la préfecture que des fonds spéciaux, financés par la ville, puissent être distribués sous forme de bons d'achat.

Par ailleurs, les maires ont conservé le pouvoir d'accorder des exonérations d'impôts aux entreprises et d'implanter diverses mesures de soutien. Dernier exemple en date: l'allongement des terrasses de cafés et restaurants pour relancer l'activité de ces entreprises. Certaines municipalités ont également réallouer l'espace public au profit des circulations douces dans des opérations d'urbanisme jugé tactique.

Enfin, si le maire n'est pas toujours légitimé dans la stratégie économique de la ville, son implication auprès des entreprises locales ne fait pas débat. Au-delà des droits qui lui sont conférés, il reste une figure influente du paysage local, jouant un rôle de fédérateur entre les différents services des départements. Fin connaisseur de son tissu d'entreprises, les maires sont également capables d'exercer une pression sur l'État et de se battre contre les fermetures d'usines.

Responsabiliser les maires

Ces derniers mois, certains maires ont déploré le manque d'articulation entre les collectivités et l'État, lié notamment à un *«fonctionnement bureaucratique des institutions»*, confie un élu local d'une commune. *«Cela nous a empêchés d'agir rapidement à l'aube de la crise. Il aurait fallu responsabiliser tout de suite les acteurs locaux et les laisser s'organiser»*, affirme-t-il. Autre sujet de perplexité, la redondance des services administratifs freine parfois les prises de décisions des collectivités locales. Outre les services régaliens qui s'occupent de la gestion des risques, *«le préfet a également à ses côtés des services administratifs, qui font souvent doublons avec ceux des collectivités locales»*, explique Fabien Tastet.

Dans un document formulant une vingtaine de propositions pour favoriser la relance, le président de l'AATF préconise de donner plus de libertés aux maires dans le champ économique. L'association, qui assure notamment une fonction de lobbying auprès des pouvoirs publics suggère par exemple que les collectivités locales puissent rentrer temporairement au capital des entreprises. *«Cela permettrait de sauver les petites entreprises locales en difficulté à cause de la crise, mais dont le modèle est fiable, tout en ayant la possibilité d'imposer des contreparties si nécessaire»*.

Lien hypertexte :

<https://www.lefigaro.fr/conjoncture/les-maires-de-france-disposent-ils-toujours-d-un-pouvoir-economique-20200630>



**RETOUR D'EXPÉRIENCE
SUR LA GESTION DE
LA CRISE SANITAIRE POUR**

PENSER LE MONDE D'APRÈS

**ASSOCIATION
DES ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE**

**ÉLÈVES
ADMINISTRATEUR.RICE.S
DES PROMOTIONS
GEORGE SAND
ET ABBÉ PIERRE**

Christine Bernardy-Verret
Jean-Baptiste Caridroit
Maxime Choplin
Stéphanie Clément
Sonia Derdiri
Amélie Dietlin
Jordan Eustache
Pauline Lemaire
Julie Meyniel
Cyril Royer
Giacomo Siirainen
Frédéric Triviaux
Vincent Terrade

JUIN 2020



**ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX**

Coronavirus : les collectivités regrettent le « déficit de coordination »

Dans un rapport, les administrateurs territoriaux reviennent sur la gestion de cette crise et critiquent le « manque de concertation ».

Par [Patrick Roger](#) Publié le 01 juillet 2020 à 11h50 - Mis à jour le 02 juillet 2020 à 12h06

Comment les collectivités territoriales ont-elles fait face à la crise sanitaire ? Comment se sont opérées les coordinations entre l'Etat et les collectivités, et entre les collectivités entre elles ? Qu'a révélé la crise des capacités d'adaptation des acteurs publics ou de leurs faiblesses ? Dans un document, publié mercredi 1^{er} juillet, l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) fournit une riche palette de réponses, nourrie du retour d'expériences de terrain venant de cinquante collectivités de toutes strates.

Les cadres territoriaux ayant contribué à cette enquête expriment un sentiment général d'insatisfaction et relèvent « un *déficit de coordination* », notamment en ce qui concerne les collectivités du bloc communal. Ils déplorent à la fois « *manque de concertation* », « *imprécision des informations et des directives* », « *temps de latence entre les annonces gouvernementales et les conditions de mise en œuvre* ». « *Elles ont souvent dû anticiper les normes nationales et adopter des mesures dans un contexte d'incertitude quant à leur maintien dans le temps et leur sécurité juridique* », note le rapport, rappelant les difficultés rencontrées à l'annonce de la fermeture des écoles ou dans la préparation du déconfinement.

De manière générale, les acteurs locaux, à l'échelon communal, font état d'« *une information trop verticalisée et descendante* » et d'une insuffisante prise en compte des besoins d'adaptation locale, « *au moins dans les premiers temps de la crise* ». C'est, au fil de la gestion de crise, lorsque des réunions régulières ont été organisées par le corps préfectoral,

l'agence régionale de santé (ARS) ou le rectorat, que s'est installé un fonctionnement plus vertueux.

Différenciation

La coordination Etat-département s'est révélée très variable d'un département à l'autre, tandis qu'au niveau régional, de manière générale, est saluée une approche « *réellement partenariale* », notamment en matière de soutien économique. Ainsi, dans le Grand-Est, « *toutes les mesures mises en place par la région l'ont été dans le cadre d'une étroite et permanente concertation-coordination, voire en partenariat, avec les acteurs publics et privés du Grand-Est* », relève Nicolas Pernot, directeur général des services de la région.

Selon les administrateurs territoriaux, la principale source de complexité a davantage résidé dans la communication entre l'Etat et ses services déconcentrés qu'entre les services déconcentrés et les collectivités territoriales. L'Etat aurait du mal à se parler à lui-même, à communiquer à ses propres représentants sur le terrain. Selon eux, ce sont parfois les responsables régionaux qui apprenaient aux représentants de l'Etat dans les régions des décisions prises au niveau national les concernant. En outre, souligne le rapport, « *l'existence de plusieurs centres de décision de l'Etat en région, perçus comme autonomes les uns des autres (préfecture, ARS, rectorat), a été souvent source d'ambiguïté opérationnelle et juridique* ».

Les conclusions qu'en tire l'AATF plaident en faveur de la différenciation. « *Dans une logique de subsidiarité, les collectivités territoriales sont les mieux placées pour proposer des mesures locales de nature à garantir l'atteinte des objectifs gouvernementaux au moyen, le cas échéant, de mesures innovantes et différenciées, selon les caractéristiques locales*, note le rapport. *L'uniformité des mesures n'est pas toujours garante de rapidité et d'efficacité.* » Par ailleurs, la profusion de textes normatifs pendant la crise sanitaire, complexes à interpréter et parfois en décalage temporel avec l'évolution de la situation, invite à revenir à un cadre normatif recentré sur les grands principes et laissant une marge d'appréciation au préfet et aux collectivités. « *Le rôle du préfet en situation de crise devra être réinterrogé à la lumière de ce retour d'expérience* », selon l'AATF.

« Un Etat effacé, désarticulé et englué »

Dans une deuxième partie, le rapport relève que la coopération entre les collectivités territoriales a été renforcée pendant la crise et la mutualisation des ressources accélérée. Les



métropoles ont montré l'importance de leur rôle en matière de mutualisation de certains services de proximité. La coconstruction par les communes et les départements des fichiers de personnes vulnérables a permis d'actualiser leurs fichiers. Dans le domaine social, le département s'est imposé naturellement comme chef de file au côté des communes qui étaient en première ligne sur la protection sanitaire et les effets sociaux du confinement.

Ce qui n'a pas empêché, malgré tout, des dysfonctionnements et *« des actions redondantes, voire concurrentielles »*, certains départements ou communes étant parfois allés au-delà de leur champ de compétences. *« La multiplication des interventions en soutien aux entreprises en difficulté a pu parfois engendrer le sentiment d'un besoin de coordination plus approfondie »*, note le rapport, qui révèle aussi *« une concurrence entre les collectivités dans le domaine de la dotation en équipements de protection »*.

L'AATF salue également la mobilisation rapide de nombreux bénévoles pour accompagner les publics fragiles. *« L'aspect le plus original de cette gestion de crise aura été le choix de nombreuses collectivités de se positionner comme "ensemblières" des initiatives locales : recensement des initiatives et soutien aux mutualisations, ouverture de plates-formes d'information ou d'échange de services, appels à projets pour soutenir les actions associatives locales, mobilisation des acteurs de solidarité »*, souligne le rapport. Une logique qui sera sans doute appelée à s'amplifier, indépendamment du contexte de crise sanitaire.

Pour le président de l'AATF, Fabien Tastet, ce retour d'expérience met en exergue, d'une part, la capacité d'adaptation et l'agilité des collectivités territoriales et, d'autre part, la nécessité d'*« un Etat plus svelte et plus musclé »*. *« On a observé, pendant cette crise, un Etat effacé, désarticulé et englué, note-t-il. Sur le champ institutionnel, nous avons besoin d'une "déconcentration", c'est-à-dire de faire avancer avec la même force déconcentration et décentralisation, de renforcer les pouvoirs du préfet et d'aller plus loin dans les transferts de compétences. J'ai l'impression que c'est un peu ce qu'annonce le président de la République. »*

Lien hypertexte :

https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/07/01/covid-19-les-collectivites-regrettent-le-deficit-de-coordination_6044823_823448.html



Le Monde

Propos recueillis par [Benoît Floc'h](#)
Publié le 07 octobre 2020

Amélie de Montchalin : « La haute fonction publique a perdu en diversité sociale »

La ministre de la transformation et de la fonction publiques annonce dans « Le Monde » que des places vont être « réservées » à partir de 2021 aux candidats issus des milieux modestes dans tous les futurs concours de la haute fonction publique.

La nouvelle ne va pas manquer de faire réagir dans le milieu des grandes écoles françaises. [Ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin](#) annonce que des voies d'accès spécifiques vont être ouvertes à partir de 2021 pour les candidats de condition modeste dans les concours d'entrée aux écoles de service public (ENA, magistrats, directeurs d'hôpital, etc.).

Toute forme de discrimination positive, même beaucoup moins radicale qu'aux Etats-Unis, est vue avec beaucoup de méfiance en France. L'initiative de Sciences Po Paris, en 2001, consistant à ouvrir un concours spécial pour les lycéens issus d'une zone d'éducation prioritaire, avait constitué un coup d'éclat, qui demeura cependant isolé face à l'hostilité des grandes écoles. Mais Emmanuel Macron est depuis longtemps persuadé qu'il faut en passer par là pour ouvrir la haute fonction publique, dont il dénonçait en 2017 les « *protections hors du temps* » et les réflexes de « *caste* ».

En annonçant des mesures pour lutter contre le « séparatisme » islamiste, le président de la République a souhaité que davantage de jeunes issus de milieux modestes accèdent aux concours de la fonction publique. Qu'allez-vous faire ?

C'est dans notre pays que les inégalités de destin se reproduisent le plus. Quand vous êtes pauvre, il faut six générations pour atteindre la classe moyenne. C'est un énorme signal d'alarme. Nous devons lutter contre cela, c'est une urgence. Il faut remettre en route l'ascenseur social. Pendant des décennies, la fonction publique en a été le moteur. Elle doit le redevenir. L'Etat et les employeurs publics ont une responsabilité

déterminante parce qu'on a les outils, les leviers. Ce n'est pas une question de principe, c'est une question de volonté.

Allez-vous réformer les concours ?

Déjà, il faut poser le constat. La haute fonction publique a perdu en diversité sociale et territoriale. Dans la promo 2019-2020 de l'ENA, 76 % des élèves ont un père exerçant une profession dite « supérieure » ; 1 % d'entre eux ont un père ouvrier – c'était 4 % en 2006. Comment voulez-vous que la haute fonction publique inspire confiance si elle ne ressemble pas à ce qu'est la France ?

A l'ENA, un concours spécifique a été créé pour les docteurs. Cela n'a posé de problème à personne. Dans bon nombre d'écoles d'ingénieurs, il y a une voie d'accès dédiée aux bacheliers technologiques. Cela n'a posé de problème à personne. Je veux que l'on crée, dans les concours d'entrée aux écoles de service public, des voies d'accès pour les candidats issus des milieux modestes. Avec, à chaque fois, des places réservées. Ce ne seront certainement pas des concours au rabais. Ils seront sélectifs.

Quelles écoles sont concernées ?

Je souhaite que cela concerne tous les concours de la haute fonction publique : ENA, directeurs d'hôpital, administrateurs territoriaux, commissaires, magistrats, attachés d'administration... Et ce, dès 2021, au moins à titre expérimental.

Pas l'Ecole normale supérieure ni Polytechnique ?

En tant que ministre de la fonction publique, je parle des écoles qui forment exclusivement des cadres de l'administration.

Sur quels critères un jeune sera-t-il autorisé à passer ces concours réservés ?

Il faut aller chercher les jeunes qui pensent que ces concours ne sont pas faits pour eux, et aller les chercher là où ils sont, c'est-à-dire, très souvent, à l'université. Nous allons nous appuyer sur ce qui existe : beaucoup d'écoles de la fonction publique ont créé leur propre classe préparatoire. Il y en a vingt-sept. Mais ce dispositif est trop morcelé et invisible.

Nous devons donc le rendre plus attractif, en harmonisant les prépas, en leur donnant un label, en les associant aux universités ou aux instituts d'études politiques en région, en faisant en sorte que cela débouche sur un diplôme. Et nous demanderons à de jeunes hauts fonctionnaires de venir les accompagner. L'égalité des chances, c'est l'affaire de tout le monde.

Aujourd'hui, 700 personnes fréquentent ces prépas. Je souhaite que l'on monte à 2 000, au moins. Ce sont eux qui pourront passer les concours dédiés. Ce n'est pas exclusif. Quand on est boursier, qu'on a passé son bac dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale, on a vocation à

candidater. Il y a aussi des élèves qui n'entrent pas dans ces critères mais dont le mérite, le parcours de vie justifient qu'ils puissent passer ces concours.

Politiquement, cette discrimination positive risque de heurter...

Il ne s'agit pas de discrimination positive. Nous n'importons pas un système qui n'est pas le nôtre. A la différence des Etats-Unis, nous ne réalisons pas de statistiques ethniques et nous ne mettons pas en place des quotas ethniques. Par ailleurs, mon sujet, ce n'est pas la discrimination, ce sont les biais de sélection et, surtout, l'autocensure. Ces jeunes-là ne se présentent tout simplement pas au concours, on ne peut donc pas dire qu'ils sont discriminés.

En 2001, c'est Sciences Po Paris qui a introduit en France ce type de concours spécifique. Aujourd'hui, l'école change de stratégie et met en place un concours sans dissertation, fondé sur dossier et un oral, pour tout le monde. Ne devriez-vous pas vous en inspirer ?

C'est un autre sujet : celui des compétences dont on a besoin pour la haute fonction publique de demain. Si l'on regarde les grands défis du XXI^e siècle, que sont la transition écologique ou numérique, le rapport à la science, cela ne constitue pas le cœur des épreuves d'entrée dans nos écoles de service public. Il faudra certainement s'interroger un jour sur cette question.

Mais mon combat, aujourd'hui, c'est que tous les jeunes méritants de notre pays puissent se dire qu'ils peuvent servir l'intérêt général. Par ailleurs, les épreuves écrites, qui appartiennent à notre tradition méritocratique et démocratique, mettent tous les candidats, à un moment donné, dans une situation d'égalité. J'y suis attachée.

Ce concours spécifique faisait partie des propositions du rapport Thiriez, portant sur la réforme de la haute fonction publique et rendu à Emmanuel Macron en février. Vous le reprenez. Abandonnez-vous le reste ?

Non. La réforme de l'ENA ne sera ni cosmétique ni symbolique. Ce sera plus large que l'école puisque nous engageons la réforme de la haute fonction publique. Et cela concerne d'ailleurs au moins sept écoles. Le rapport Thiriez a apporté beaucoup de choses. On reprendra ou on aménagera certaines propositions ; on en ajoutera, on en écartera d'autres.

Je suis favorable à l'idée de créer un tronc commun entre les administrateurs de l'Etat et les administrateurs territoriaux, les magistrats, les directeurs d'hôpital, les commissaires, etc. Les hauts fonctionnaires doivent partager une culture et des expériences communes. On en a vu l'intérêt pendant la crise sanitaire. Ceci dit, on peut sans doute le faire de manière plus souple, via le numérique, qu'en créant une école qui accueillerait physiquement tous les élèves.

Nous voulons également renforcer la formation continue. Il faut sortir de l'idée que tout est joué à 24 ans. Nous devons aller chercher des cadres de talent dans toutes les fonctions publiques, mais aussi dans le privé, à un âge plus avancé de leur carrière.

Si on les met en position d'encadrement, ils peuvent apporter beaucoup de choses au pays. Mais il faut les former pour cela.

L'idée, c'est de lutter contre une progression linéaire, indépendante des réalisations et des compétences développées, de rebrasser les cartes, d'offrir une deuxième chance. Qu'un administrateur territorial, par exemple, puisse beaucoup plus facilement qu'aujourd'hui devenir un haut cadre de l'Etat, ou qu'un haut fonctionnaire puisse diriger un hôpital...

Allez-vous supprimer le classement de sortie de l'ENA qui permet de sélectionner ceux qui accèderont aux grands corps (Cour des comptes, Conseil d'Etat, inspection générale des finances) ?

Les voies royales offrent un parcours linéaire : vous sortez dans un grand corps, c'est automatique. Et votre carrière est toute tracée. C'est une rente à vie. Je veux mettre fin à cela. Car il est important, à un moment dans la carrière, d'avoir une expérience sur un territoire où on applique la politique publique que vous définissez par ailleurs. Plus aucun fonctionnaire ne peut faire toute sa carrière à Paris, en administration centrale, à créer de la norme. Il faut aussi se confronter au terrain. De même, nous réfléchissons à une période de mobilité obligatoire de quelques années avant de progresser dans les grands corps. Cela ne sera plus automatique.

Par ailleurs, peut-on faire de la politique en restant dans la fonction publique ? Le président de la République a démissionné de l'inspection générale des finances. *[Le ministre de l'économie]* Bruno Le Maire a démissionné du Quai d'Orsay. C'est, pour moi, un choix clair : faire de la politique au plus haut niveau, c'est prendre son risque. On se présente devant les électeurs et quand on est élu, on sert ces électeurs à 100 %. C'est une discipline que je recommande personnellement aux personnalités politiques éminentes issues de la haute fonction publique. C'est un gage de confiance important vis-à-vis des Français.

Le classement de sortie reste possible dès lors qu'il n'y a plus de carrière automatique et que vous avez des expériences de terrain. L'alternative au classement, c'est parfois la cooptation. Ce n'est pas souhaitable.

L'ENA changera-t-elle de nom ?

Si c'est pour faire du symbolique, cela ne m'intéresse pas. Mon combat d'aujourd'hui, c'est de présenter une réforme qui change l'autocensure dont beaucoup de jeunes sont victimes, qui change la formation que l'on reçoit à l'ENA, la manière dont on en sort, la formation continue. A ce stade, le nom n'est pas mon combat.



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

L'AATF publie son baromètre annuel du regard des Français sur le service public local, en partenariat avec IPSOS

20.10.2020

Réalisé pour la 4^{ème} année consécutive, le baromètre vient confirmer la confiance des Français à l'égard du service public local et des fonctionnaires territoriaux. Il prend cette année un intérêt particulier, puisqu'il intervient à la fois après les élections municipales, et en plein cœur d'une crise sanitaire économique et sociale sans précédent.

Alors que les Français s'interrogent plus que jamais sur le sens de l'action publique, **le choc du Covid-19 a renforcé la confiance dont ils témoignent vis-à-vis des collectivités locales, des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux.** En effet, ils sont 79 % à exprimer leur satisfaction à l'égard des prestations fournies par les collectivités locales, et 66 % à considérer qu'après les hôpitaux, les collectivités locales sont les services publics qui ont su le mieux réagir à la crise.

En revanche, la crise a accéléré la rupture entre les Français et l'Etat. Seulement 21 % des Français considèrent que les préfetures ont été efficaces face à la crise, et pour 84 % d'entre eux, l'État ne peut plus exercer seul les compétences régaliennes de l'éducation, de la police et de la santé.

En outre, selon nos concitoyens, la réponse à la crise passe par une intensification de l'action publique, une accentuation de la transition écologique, et doit s'appuyer sur un rôle accru des collectivités locales.

En soutenant d'une part la taxation exceptionnelle des entreprises qui se sont enrichies pendant la crise au profit des secteurs sinistrés (68%) et d'autre part l'entrée des collectivités locales au capital d'entreprises en difficulté avec des contreparties en termes d'emploi et de relocalisation (66%), qui sont 2 propositions portées par l'AATF, nos concitoyens montrent qu'ils croient en des solutions qui passent par plus d'intervention publique et non par son effacement.

En soutenant la rénovation énergétique des bâtiments (74 %), le développement des circuits courts entre producteurs et consommateurs (86 %), l'aménagement des pistes cyclables (86 %), la mise en œuvre d'un grand plan numérique éco compatible (71 %), **les Français indiquent leur choix pour une sortie de crise axée vers le développement durable.**

En appelant à de nouveaux transferts de compétences en faveur des collectivités locales en matière de transports (60 %), de logement (57 %), d'emploi (50 %), les français expriment leur volonté que les collectivités locales soient placées au cœur du processus de relance,

Si l'AATF se réjouit que l'action des collectivités locales, en période de crise comme en temps plus clément, rencontre l'adhésion des français, elle ne peut se satisfaire de la défiance qui s'est installée entre nos concitoyens et l'Etat. L'AATF appelle ainsi à la mise en oeuvre de deux grandes réformes qu'elle soutient de longue date. D'une part, la loi 4D, préparée par la ministre Jacqueline Gourault, doit donner plus de marge de manœuvre et de libertés aux collectivités locales mais aussi renforcer l'organisation de l'État sur le territoire autour du préfet. Le couple préfet - élus locaux est la véritable force d'entraînement de l'action publique.

D'autre part, la réforme de la haute fonction publique, dont la ministre Amélie de Montchalin a confirmé le principe, doit permettre à l'Etat de disposer de cadres dirigeants aux profils plus opérationnels, moins tournés vers la production de normes que l'action réactive. Nous sommes mobilisés pour que ces textes fondamentaux aboutissent.

[Retrouvez le baromètre en intégralité](#)

CONTACT PRESSE

Mathias NIRMAN - mathias.nirman@chefcab.fr - 06.33.59.27.31

Qui sommes-nous ?

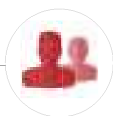
L'Association des administrateurs territoriaux est l'organisation des hauts fonctionnaires des collectivités territoriales. Véritable laboratoire d'idées, l'Association prend toute sa part dans le débat public et législatif et s'intéresse tout particulièrement au rôle et au devenir du service public.

Plus d'informations :

<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>



➤ FICHE TECHNIQUE



ÉCHANTILLON



Grand public
1 000 Français constituant un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

Du 11 au 17 septembre 2020



DATES DE TERRAIN



MÉTHODE

Échantillon représentatif de la population française interrogé par Internet. Méthode des quotas : sexe, âge, profession de la personne interrogée, catégorie d'agglomération et région de résidence



Fonctionnaires territoriaux
500 fonctionnaires territoriaux

Du 11 au 15 septembre 2020

Échantillon représentatif des fonctionnaires territoriaux interrogé par Internet. Méthode des quotas : sexe, âge, et catégorie d'appartenance

Enquête réalisée pour l'Association des Administrateurs Territoriaux de France



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». Ce rapport a été relu par Stéphane Zumsteeg, Directeur du Département Opinion (Ipsos Public Affairs).



“

Nous allons parler du service public local, c'est-à-dire l'ensemble des services publics gérés par les collectivités locales : mairie, structures intercommunales (agglomérations, métropoles, communautés de communes...), départements et régions.

Ces services publics locaux concernent, par exemple, des domaines tels que l'état civil, les cantines scolaires, les centres de loisirs, le ramassage scolaire, la construction et l'entretien des écoles, collèges et lycées, le développement touristique, la culture, les bibliothèques, le sport, le ramassage des ordures ménagères, la voirie, les espaces verts, les pompiers, la formation des demandeurs d'emploi, la formation des infirmières, l'aide sociale en faveur des personnes âgées, handicapées ou bénéficiaires du RSA.

”



PARTIE 1

LE SERVICE PUBLIC LOCAL

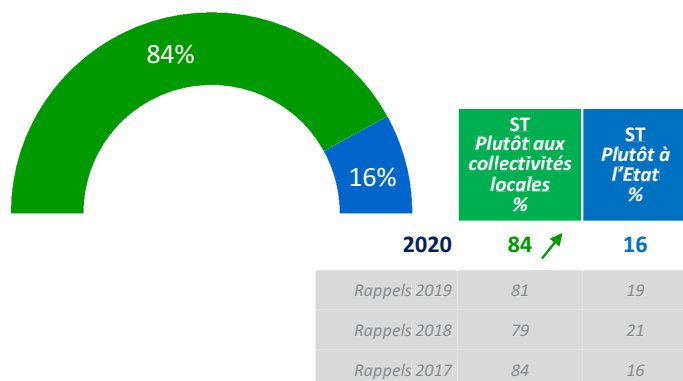
GAME CHANGERS



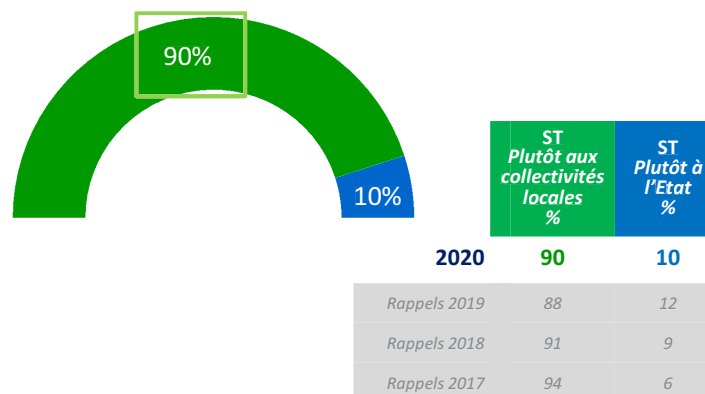
- **LE NIVEAU DE CONFIANCE DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES RETROUVE SON PLUS HAUT NIVEAU AUPRÈS DU GRAND PUBLIC, ET S'EN RAPPROCHE CHEZ LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**



GRAND PUBLIC



FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX



PLUTÔT AUX COLLECTIVITÉS LOCALES

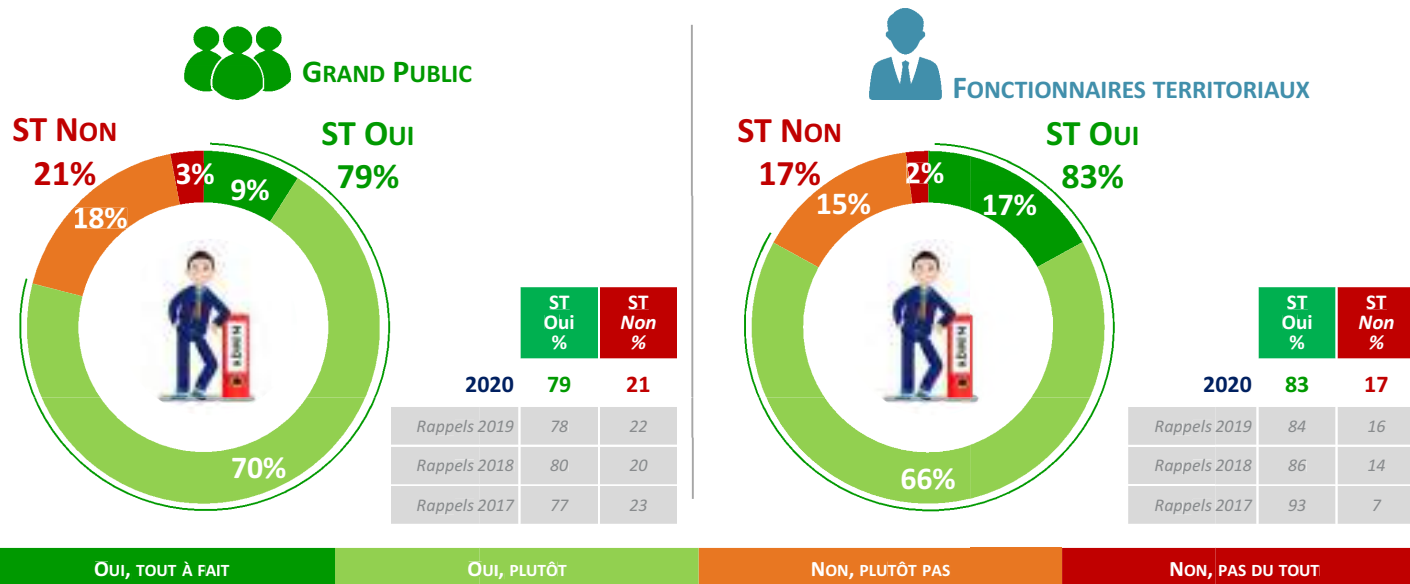
PLUTÔT À L'ÉTAT

Question : De manière générale, à qui faites-vous le plus confiance pour organiser les services publics là où vous habitez ? (Base : Ensemble)

GAME CHANGERS



➤ **FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX COMME ADMINISTRÉS RESTENT SATISFAITS DES PRESTATIONS FOURNIES PAR LES COLLECTIVITÉS LOCALES, UN INDICATEUR STABLE DEPUIS LA CRÉATION DU BAROMÈTRE**



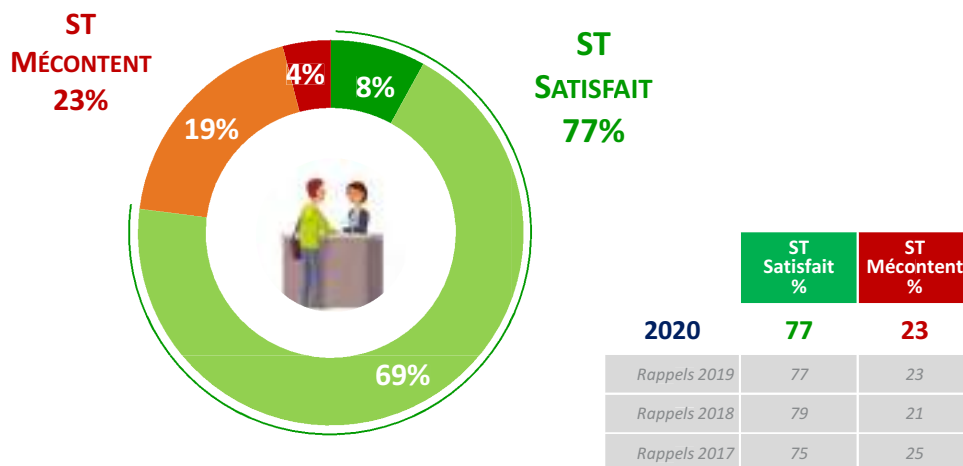
Question : Toujours de manière générale, considérez-vous que les collectivités locales fournissent des prestations et services de qualité à leurs administrés ? (Base : Ensemble)

6 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **DANS LE DÉTAIL, LES FRANÇAIS SONT TOUJOURS « PLUTÔT » SATISFAITS EN TANT QU'USAGERS**



TRÈS SATISFAIT

PLUTÔT SATISFAIT

PLUTÔT MÉCONTENT

TRÈS MÉCONTENT

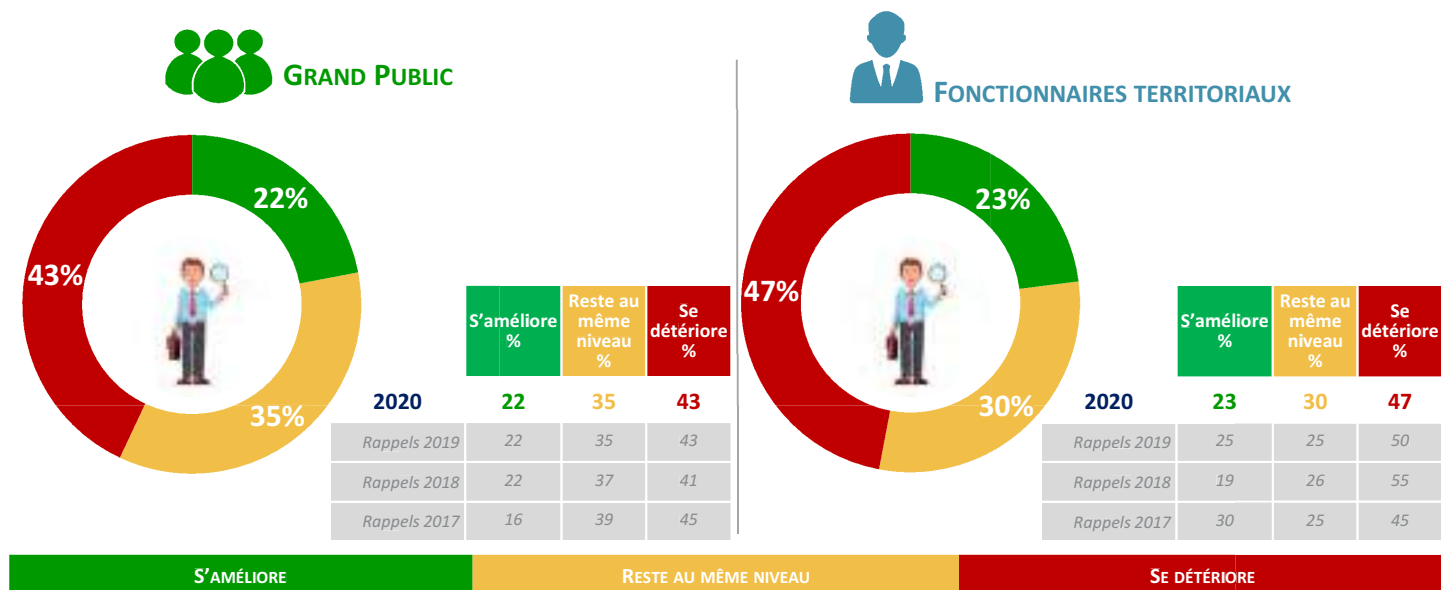
Question : Personnellement, en tant qu'utilisateur de ces services publics locaux, diriez-vous que vous êtes satisfait ou mécontent de la qualité des prestations et services dont vous pouvez bénéficier ? (Base : Ensemble)

7 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **SI LA QUALITÉ DES PRESTATIONS ET SERVICES FOURNIS NE S'AMÉLIORE PAS, ELLE NE SE DÉTÉRIORE PAS D'AVANTAGE NON PLUS**



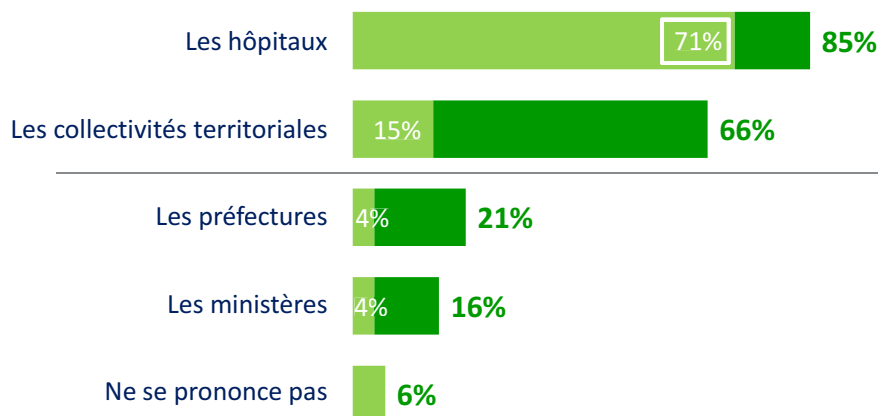
Question : Et par rapport à il y a quelques années, avez-vous l'impression que la qualité de ces prestations et services ? (Base : Ensemble)

8 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **L'EFFICACITÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES A ÉTÉ SALUÉE PAR UNE LARGE MAJORITÉ DES FRANÇAIS ; ASSEZ LOGIQUEMENT DE FAÇON MOINDRE EN COMPARAISON DES HÔPITAUX, MAIS TOUJOURS À UN HAUT NIVEAU**



En premier

AU TOTAL

Question : Au plus fort de la crise sanitaire, les acteurs publics ont dû se réorganiser et modifier leur manière d'agir. De manière générale, selon vous quels services publics parmi les suivants ont été les plus efficaces pour faire face à la crise et répondre aux besoins des habitants ? En premier ? Et ensuite ? (Base : Ensemble) - Total supérieur à 100% car deux réponses étaient possibles

9 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS





QUELS DOMAINES PRIVILÉGIER ?

GAME CHANGERS



➤ LES POSTES SUR LESQUELS IL FAUDRAIT AUGMENTER LES DÉPENSES DES COLLECTIVITÉS LOCALES



GRAND PUBLIC

% « Augmenter »



FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX



76%

LA SANTÉ



65%

LES POMPIERS



56%

LES DISPOSITIFS
D'ÉCONOMIE
D'ÉNERGIE ET DE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE



66%

LA SANTÉ



65%

LES DISPOSITIFS
D'ÉCONOMIE
D'ÉNERGIE ET DE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE



61%

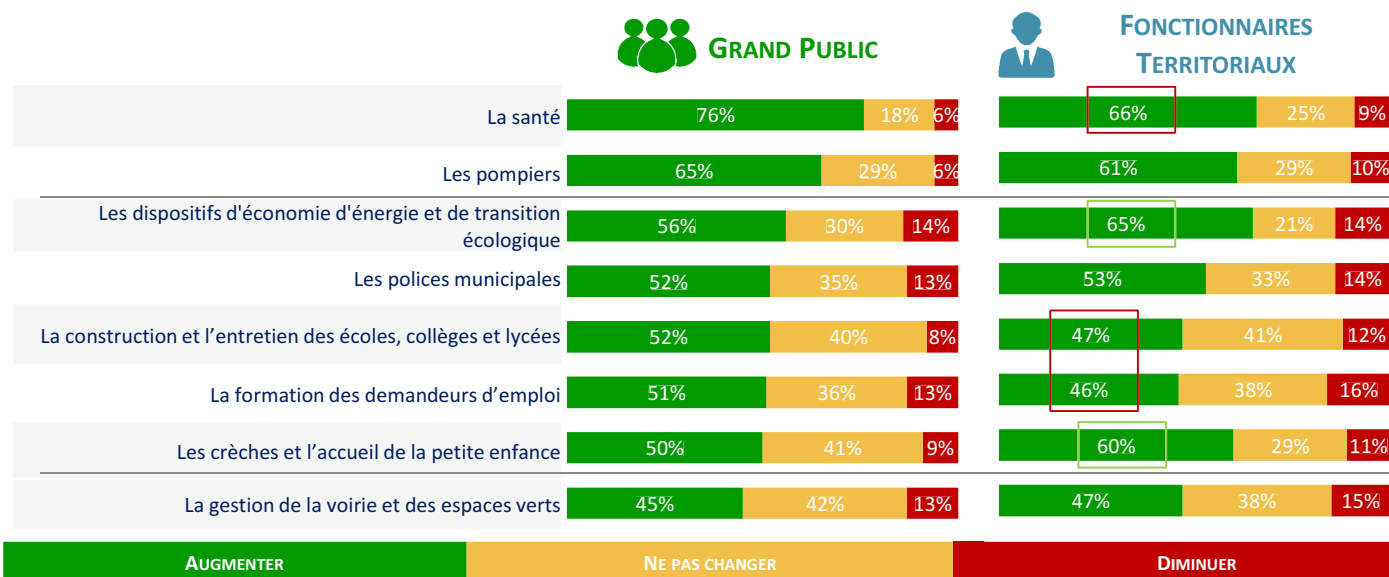
LES POMPIERS

Question : Pour les années qui viennent, faut-il selon vous augmenter, diminuer ou ne pas changer les dépenses des collectivités locales dans chacun des domaines suivants ? (Base : Ensemble)

GAME CHANGERS



➤ L'OPINION SUR L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES DES COLLECTIVITÉS DANS CHAQUE DOMAINE - 1/2



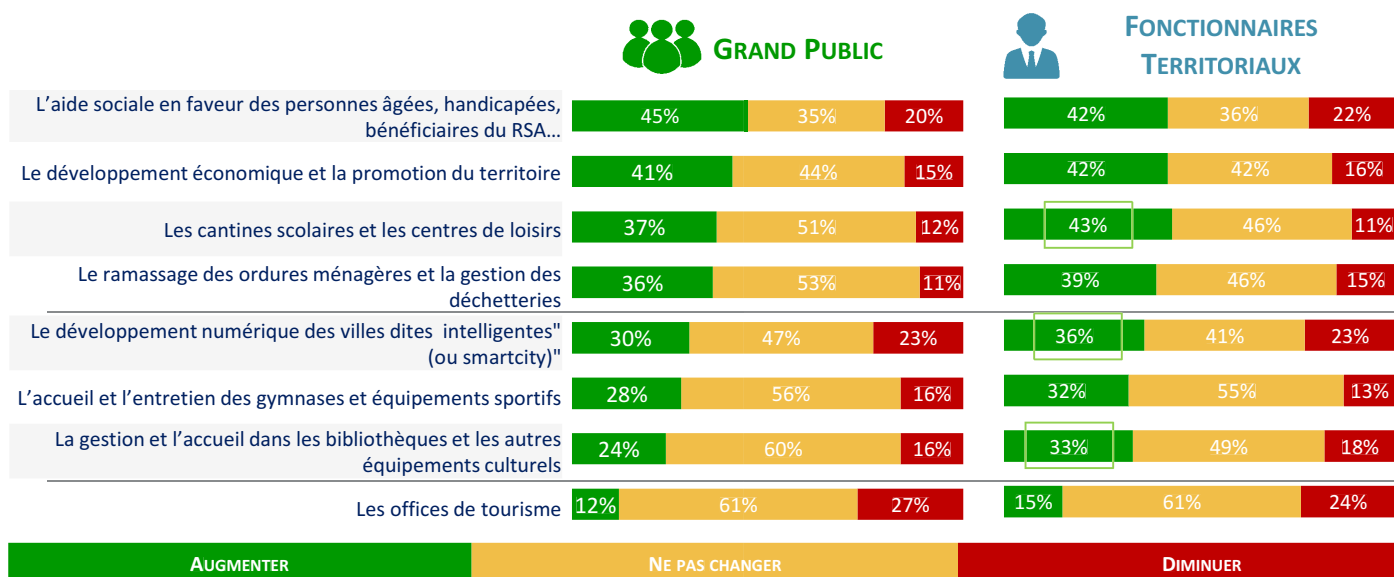
Question : Pour les années qui viennent, faut-il selon vous augmenter, diminuer ou ne pas changer les dépenses des collectivités locales dans chacun des domaines suivants ? (Base : Ensemble)

12 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ L'OPINION SUR L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES DES COLLECTIVITÉS DANS CHAQUE DOMAINE - 2/2



Question : Pour les années qui viennent, faut-il selon vous augmenter, diminuer ou ne pas changer les dépenses des collectivités locales dans chacun des domaines suivants ? (Base : Ensemble)

13 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **EVOLUTION DE L'OPINION SUR L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES DES COLLECTIVITÉS DANS CHAQUE DOMAINE**



ST AUGMENTER

	2020	RAPPELS 2019	RAPPELS 2018	RAPPELS 2017	2020	RAPPELS 2019	RAPPELS 2018	RAPPELS 2017
La santé	76	-	-	-	66	-	-	-
Les pompiers	65 ↗	58	50	44	61	63	51	51
Les dispositifs d'économie d'énergie et de transition écologique	56	58	-	-	65 ↗	58	-	-
Les polices municipales	52 ↗	42	38	40	53	50	45	45
La construction et l'entretien des écoles, collèges et lycées	52	49	43	42	47 ↘	53	47	46
La formation des demandeurs d'emploi	51 ↗	44	46	46	46	42	47	43
Les crèches et l'accueil de la petite enfance	50	52	46	53	60	63	56	53
La gestion de la voirie et des espaces verts	45 ↗	39	38	29	47 ↗	40	38	30
L'aide sociale en faveur des personnes âgées, handicapées, bénéficiaires du RSA...	45	44	43	43	42	44	41	34
Le développement économique et la promotion du territoire	41 ↗	34	28	30	42	39	32	36
Les cantines scolaires et les centres de loisirs	37	34	33	31	43	42	39	31
Le ramassage des ordures ménagères et la gestion des déchetteries	36 ↗	29	27	22	39	41	31	22
Le développement numérique des villes dites "intelligentes" (ou smartcity)"	30	30	-	-	36	34	-	-
L'accueil et l'entretien des gymnases et équipements sportifs	28	25	21	19	32	31	26	23
La gestion et l'accueil dans les bibliothèques et les autres équipements culturels	24	21	20	16	33 ↗	27	25	20
Les offices de tourisme	12	12	11	9	15	17	12	8

Question : Pour les années qui viennent, faut-il selon vous augmenter, diminuer ou ne pas changer les dépenses des collectivités locales dans chacun des domaines suivants ? (Base : Ensemble)

14 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **COMME EN 2019, FRANÇAIS ET FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ESTIMENT QUE POUR FINANCER L'ACTION DES COLLECTIVITÉS LOCALES IL FAUT CONSERVER LE FINANCEMENT PAR L'IMPÔT PLUTÔT QU'ADOPTER UN FINANCEMENT PAR UNE FACTURATION AUX USAGERS**



GRAND PUBLIC



FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le financement par l'impôt doit demeurer majoritaire parce que le service public est une forme de solidarité nationale

59%

Rappel 2019 : 62%

Ouvriers : 49% (=)
Sympathisants de gauche : 70% (-6)
Sympathisants LREM : 53% (-3)
Sympathisants RN : 43% (-3)

41%

Rappel 2019 : 38%

Le financement du service public doit majoritairement être financé par une facturation aux usagers parce que chacun doit payer le prix des services auxquels il a recours

59%

Rappel 2019 : 60%

Agglomération parisienne : 55% (+7)

41%

Rappel 2019 : 39%

Question : De manière générale, pour financer l'action des collectivités locales, diriez-vous plutôt que ... (Base : Ensemble)

15 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

(Ne se prononce pas) : 0%
Rappel 2019 : 1%

GAME CHANGERS



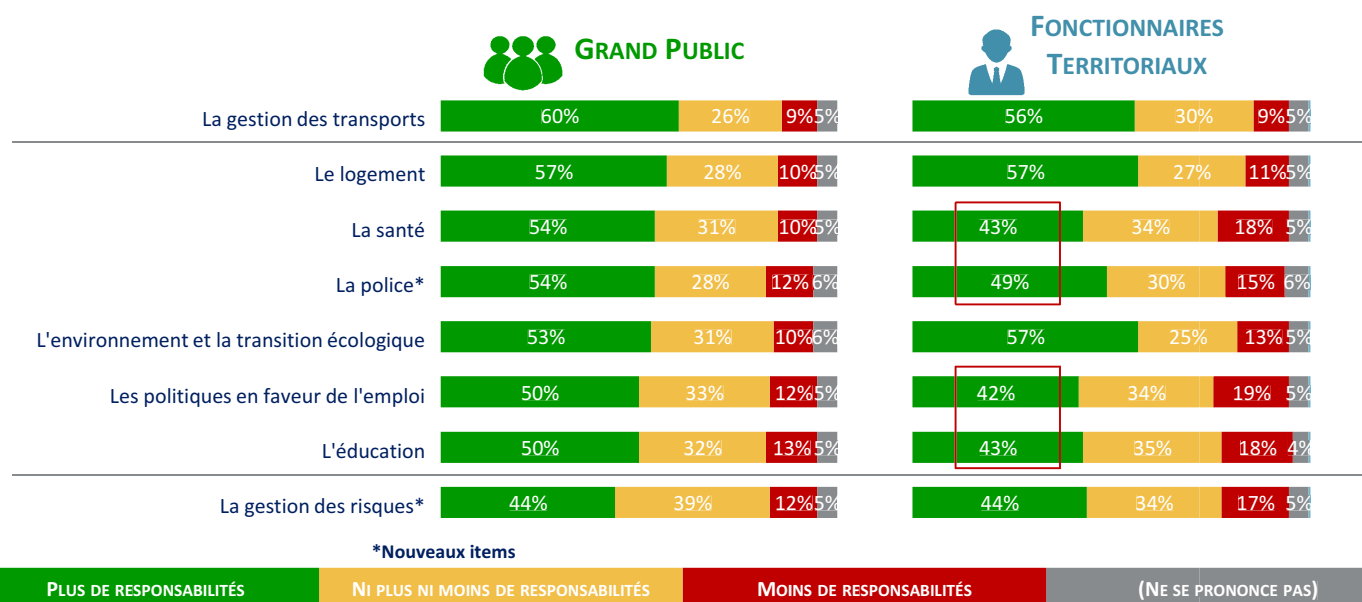


COMMENT REFORMER LES POLITIQUES PUBLIQUES DES COLLECTIVITÉS LOCALES ?

GAME CHANGERS



➤ LES DOMAINES DANS LESQUELS LES COLLECTIVITÉS LOCALES DEVRAIENT BÉNÉFICIER DE DAVANTAGE DE RESPONSABILITÉS



Question : Le gouvernement envisage une nouvelle loi de décentralisation. A l'avenir, faut-il selon vous confier plus, moins ou ni plus ni moins de responsabilités aux collectivités locales dans les domaines suivants ? - (Base : Ensemble)

GAME CHANGERS



➤ **EVOLUTION DES DOMAINES DANS LESQUELS LES COLLECTIVITÉS LOCALES DEVRAIENT BÉNÉFICIER DE DAVANTAGE DE RESPONSABILITÉS**

	GRAND PUBLIC		FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX	
<u>« Plus »</u>	2020	RAPPELS 2019	2020	RAPPELS 2019
La gestion des transports	60 ↗	55	56 ↗	47
Le logement	57	55	57 ↗	53
La santé	54 ↗	41	43	40
La police*	54	-	49	-
L'environnement et la transition écologique	53	51	57 ↗	51
Les politiques en faveur de l'emploi	50 ↗	43	42 ↗	38
L'éducation	50 ↗	41	43	44
La gestion des risques*	44	-	44	-

*Nouveaux items

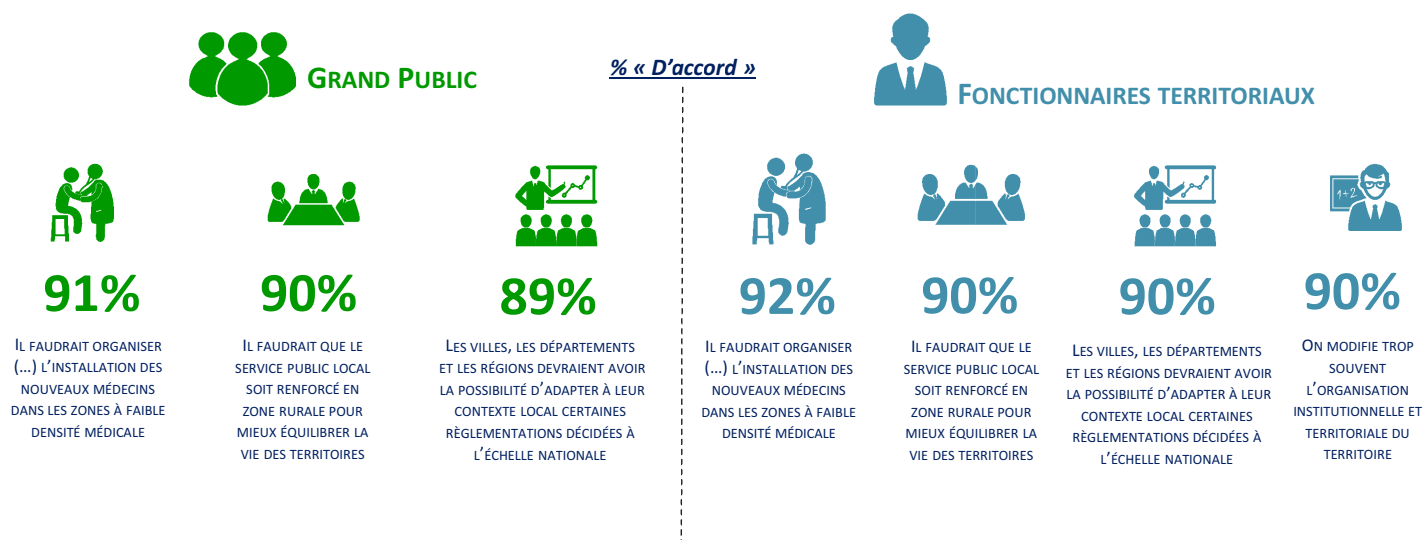
Question : Le gouvernement envisage une nouvelle loi de décentralisation. A l'avenir, faut-il selon vous confier plus, moins ou ni plus ni moins de responsabilités aux collectivités locales dans les domaines suivants ? - (Base : Ensemble)

18 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **LES RÉFORMES ATTENDUES PAR LE GRAND PUBLIC ET LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**



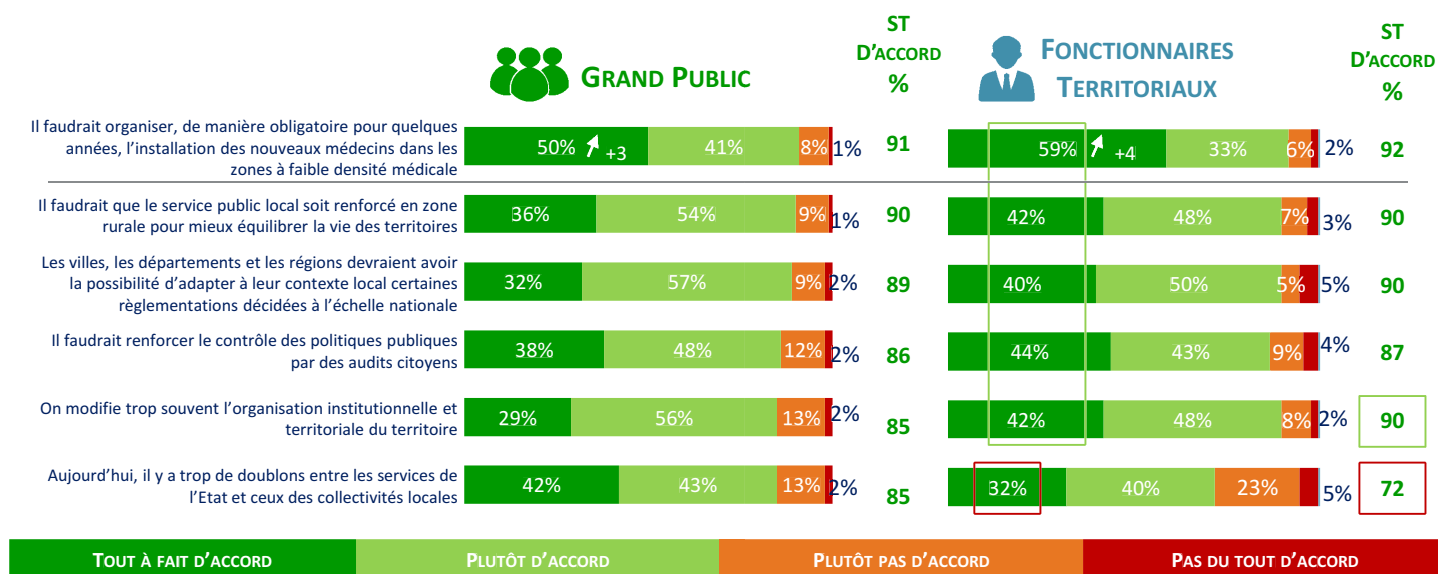
Question : Voici une série d'opinions que l'on entend parfois au sujet des politiques publiques et des collectivités locales. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes : (Base : Ensemble)

19 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ L'OPINION DU GRAND PUBLIC ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR DIFFÉRENTES POLITIQUES PUBLIQUES – 1/2

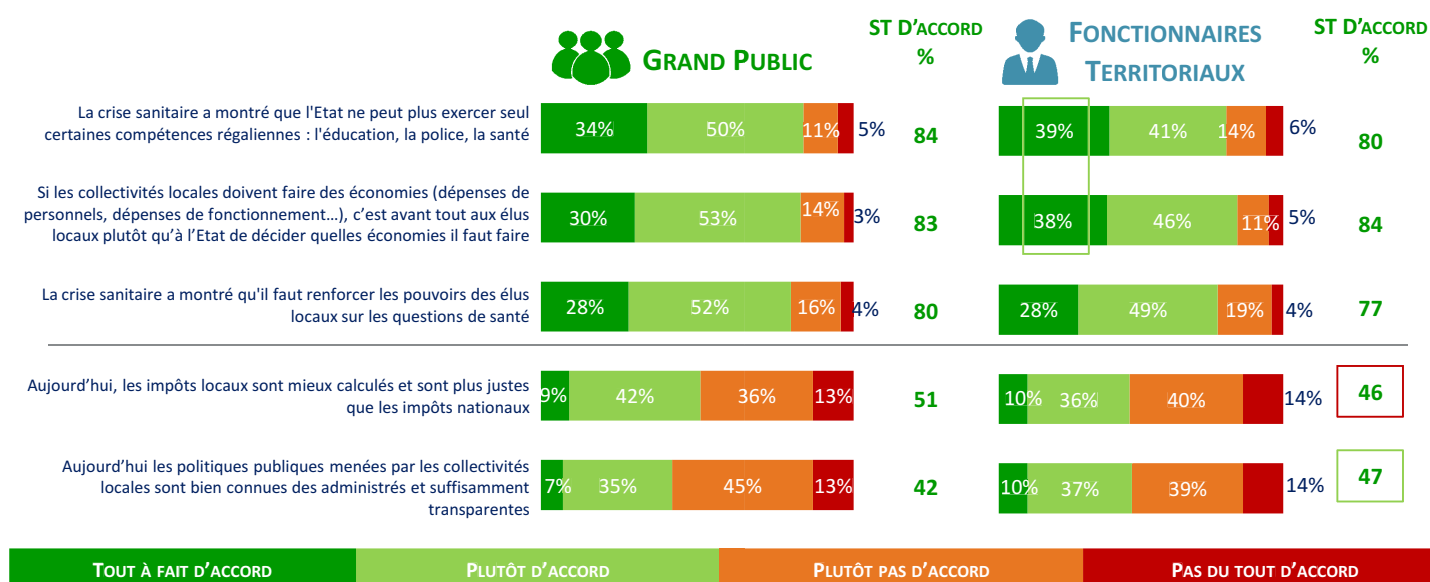


Question : Voici une série d'opinions que l'on entend parfois au sujet des politiques publiques et des collectivités locales. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes : (Base : Ensemble)

20 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.



➤ L'OPINION DU GRAND PUBLIC ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR DIFFÉRENTES POLITIQUES PUBLIQUES – 2/2



Question : Voici une série d'opinions que l'on entend parfois au sujet des politiques publiques et des collectivités locales. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes : (Base : Ensemble)

21 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.



➤ EVOLUTION DES RÉFORMES ATTENDUES PAR LE GRAND PUBLIC ET LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

ST D'ACCORD

	2020	RAPPELS 2019	RAPPELS 2018	RAPPELS 2017	2020	RAPPELS 2019	RAPPELS 2018	RAPPELS 2017
Il faudrait organiser, de manière obligatoire pour quelques années, l'installation des nouveaux médecins dans les zones à faible densité médicale	91	88	90	90	91	92	95	95
Il faudrait que le service public local soit renforcé en zone rurale pour mieux équilibrer la vie des territoires	90	89	87	-	90	89	88	-
Les villes, les départements et les régions devraient avoir la possibilité d'adapter à leur contexte local certaines réglementations décidées à l'échelle nationale	89	86	88	84	90 ↗	83	87	84
Il faudrait renforcer le contrôle des politiques publiques par des audits citoyens	86	87	88	92	87	83	87	85
On modifie trop souvent l'organisation institutionnelle et territoriale du territoire	85	83	83	87	90	89	91	92
Aujourd'hui, il y a trop de doublons entre les services de l'Etat et ceux des collectivités locales	85 ↗	81	81	85	72	73	74	73
La crise sanitaire a montré que l'Etat ne peut plus exercer seul certaines compétences régaliennes : l'éducation, la police, la santé	84	-	-	-	80	-	-	-
Si les collectivités locales doivent faire des économies (dépendances de personnels, dépenses de fonctionnement...), c'est avant tout aux élus locaux plutôt qu'à l'Etat de décider quelles économies il faut faire	83	81	82	86	84	86	88	85
La crise sanitaire a montré qu'il faut renforcer les pouvoirs des élus locaux sur les questions de santé	80	-	-	-	77	-	-	-
Aujourd'hui, les impôts locaux sont mieux calculés et sont plus justes que les impôts nationaux	51 ↗	42	40	34	46	43	44	43
Aujourd'hui les politiques publiques menées par les collectivités locales sont bien connues des administrés et suffisamment transparentes	42 ↗	35	39	28	47 ↗	43	38	38

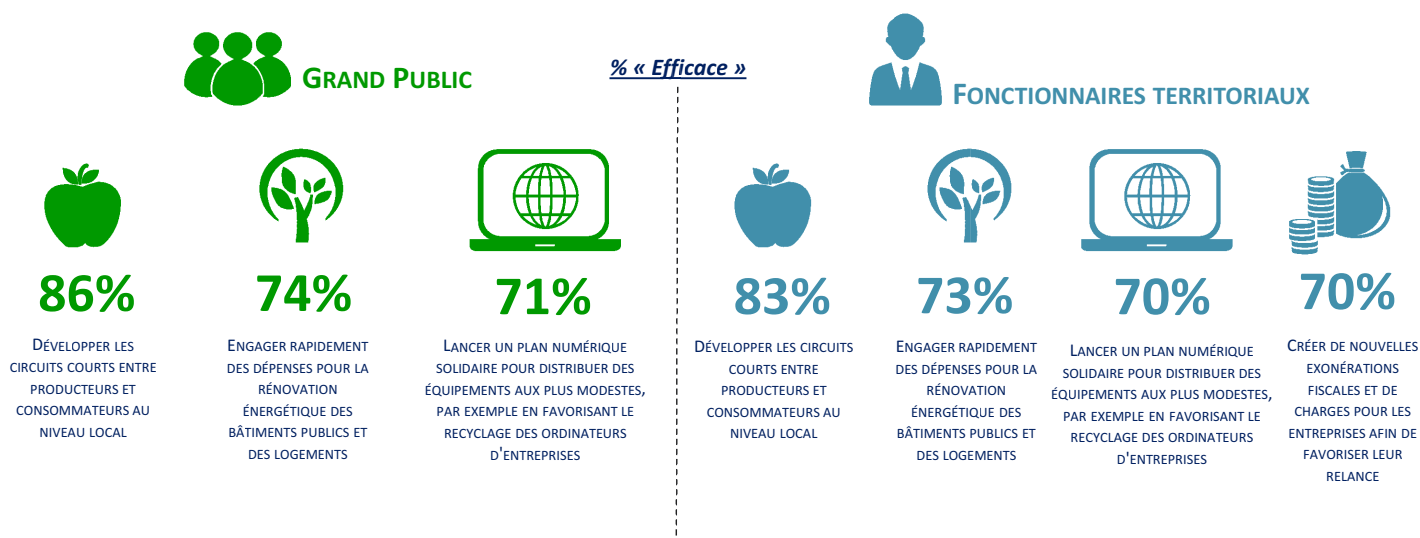
Question : Voici une série d'opinions que l'on entend parfois au sujet des politiques publiques et des collectivités locales. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes : (Base : Ensemble)

22 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ LES MESURES QUI POURRAIENT ÊTRE MISES EN PLACE PAR LES ÉQUIPES MUNICIPALES ET LE GOUVERNEMENT POUR AIDER LES CITOYENS À FAIRE FACE À LA CRISE SANITAIRE



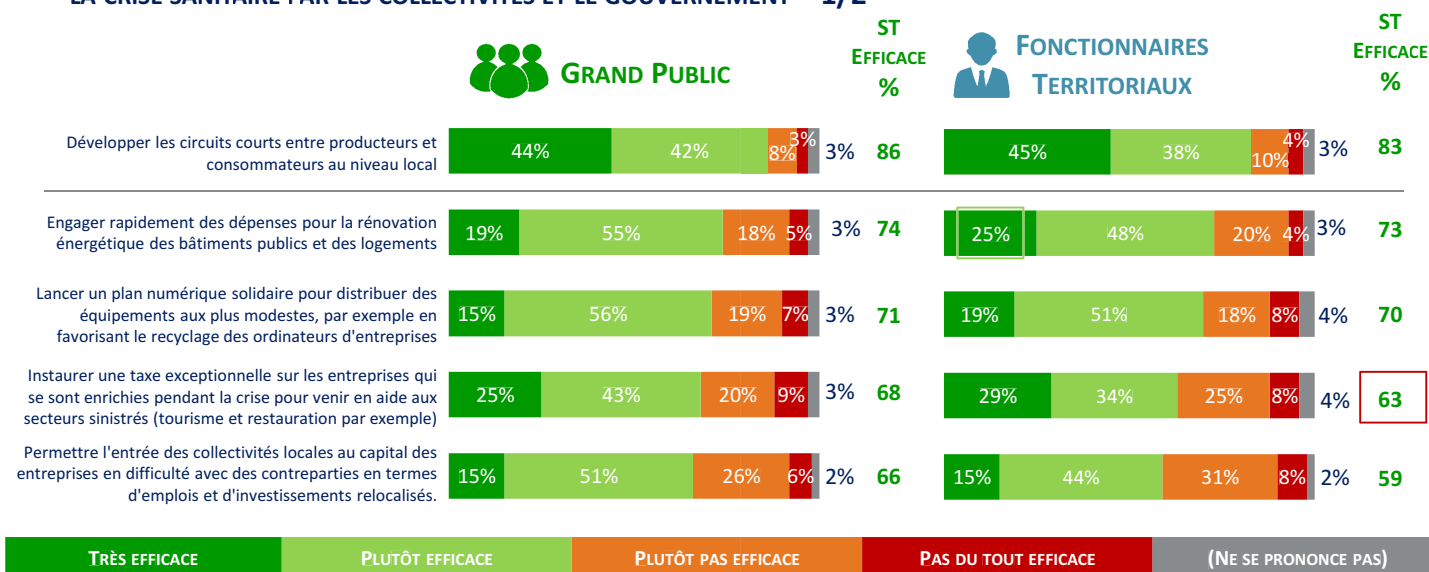
Question : Voici une série de propositions que peuvent mettre en œuvre les nouvelles équipes municipales ou le gouvernement pour aider les citoyens à faire face à la crise sanitaire et favoriser la reprise économique. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous la jugez : (Base : Ensemble)

23 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **L'OPINION DU GRAND PUBLIC ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR CE QUI POURRAIT ÊTRE FAIT DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE PAR LES COLLECTIVITÉS ET LE GOUVERNEMENT – 1/2**

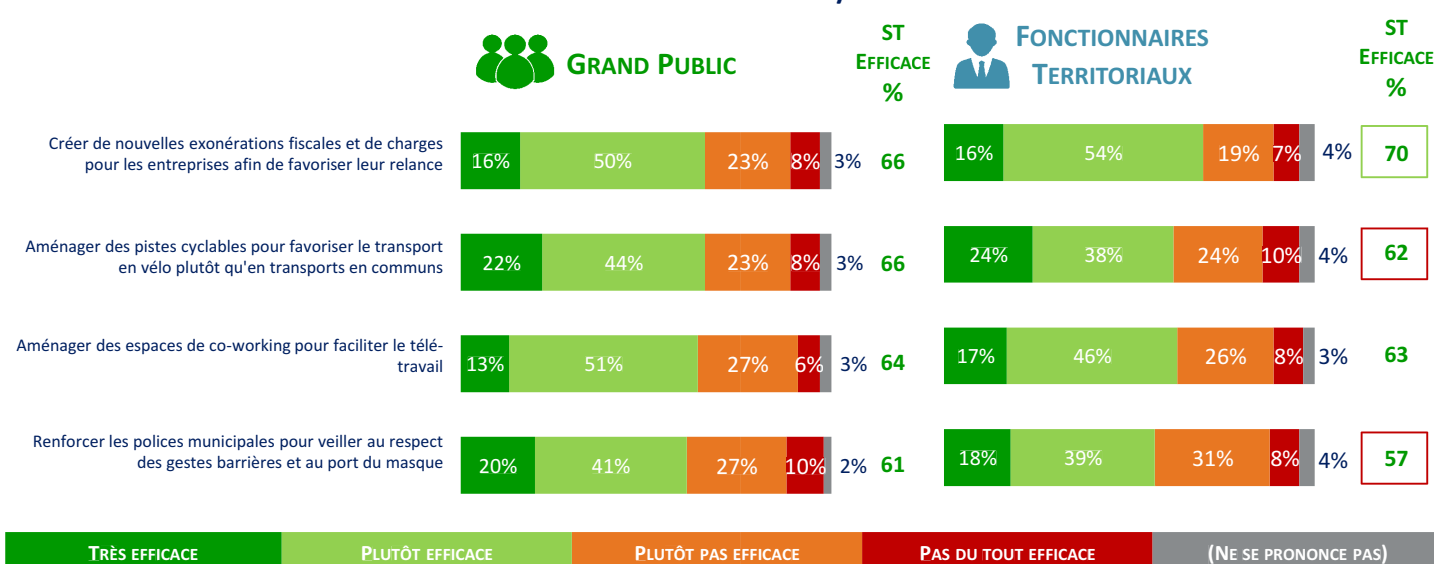


Question : Voici une série de propositions que peuvent mettre en œuvre les nouvelles équipes municipales ou le gouvernement pour aider les citoyens à faire face à la crise sanitaire et favoriser la reprise économique. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous la jugez : (Base : Ensemble)

24 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.



➤ **L'OPINION DU GRAND PUBLIC ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR CE QUI POURRAIT ÊTRE FAIT DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE PAR LES COLLECTIVITÉS ET LE GOUVERNEMENT – 2/2**



Question : Voici une série de propositions que peuvent mettre en œuvre les nouvelles équipes municipales ou le gouvernement pour aider les citoyens à faire face à la crise sanitaire et favoriser la reprise économique. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous la jugez : (Base : Ensemble)

25 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

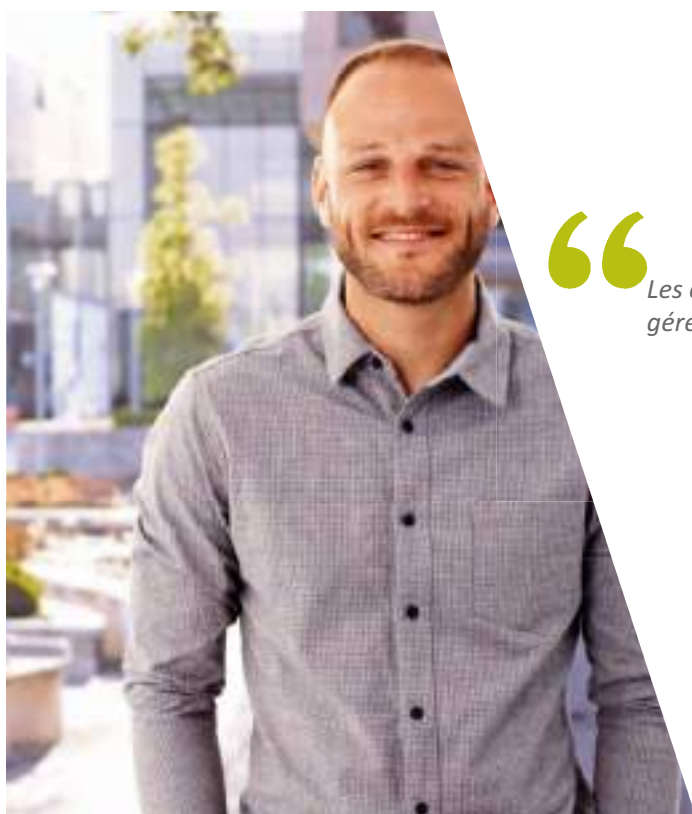




PARTIE 2

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

GAME CHANGERS

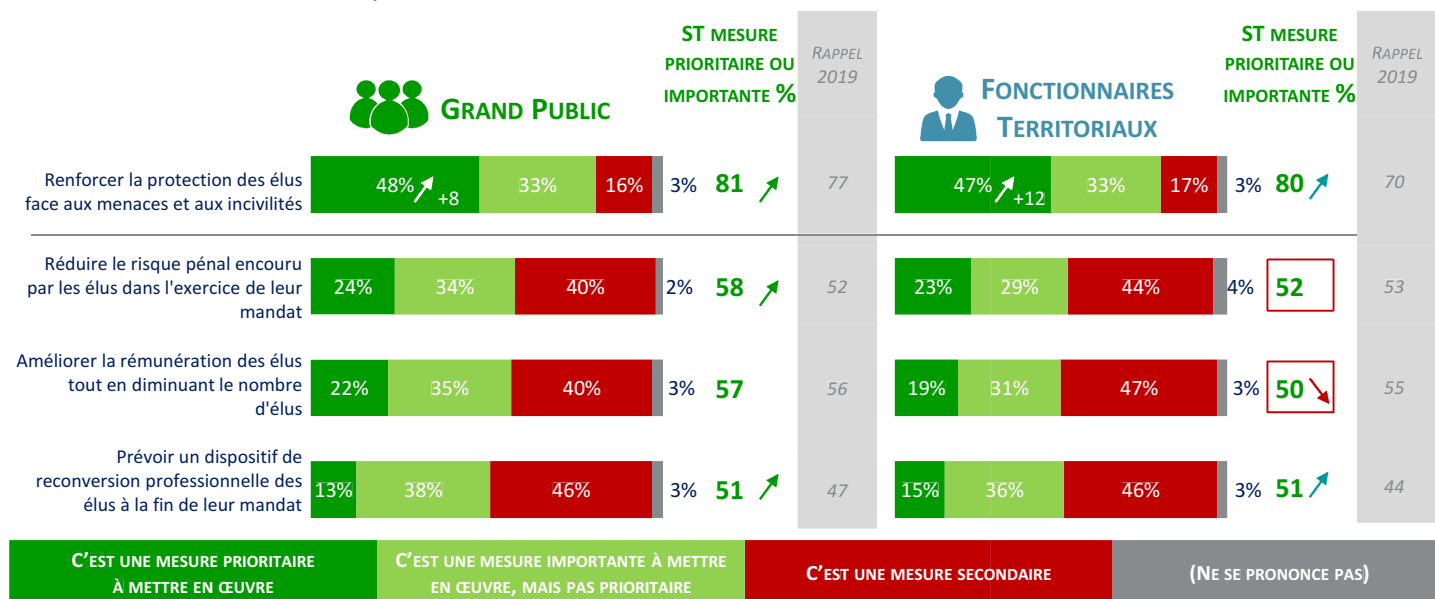


“*Les collectivités locales sont dirigées par des élus, et gérées au quotidien par des fonctionnaires territoriaux.*”

GAME CHANGERS



➤ **ENCORE PLUS QU'EN 2019, LA PROTECTION DES ÉLUS FACE AUX MENACES ET AUX INCIVILITÉS EST PRIORITAIRE**



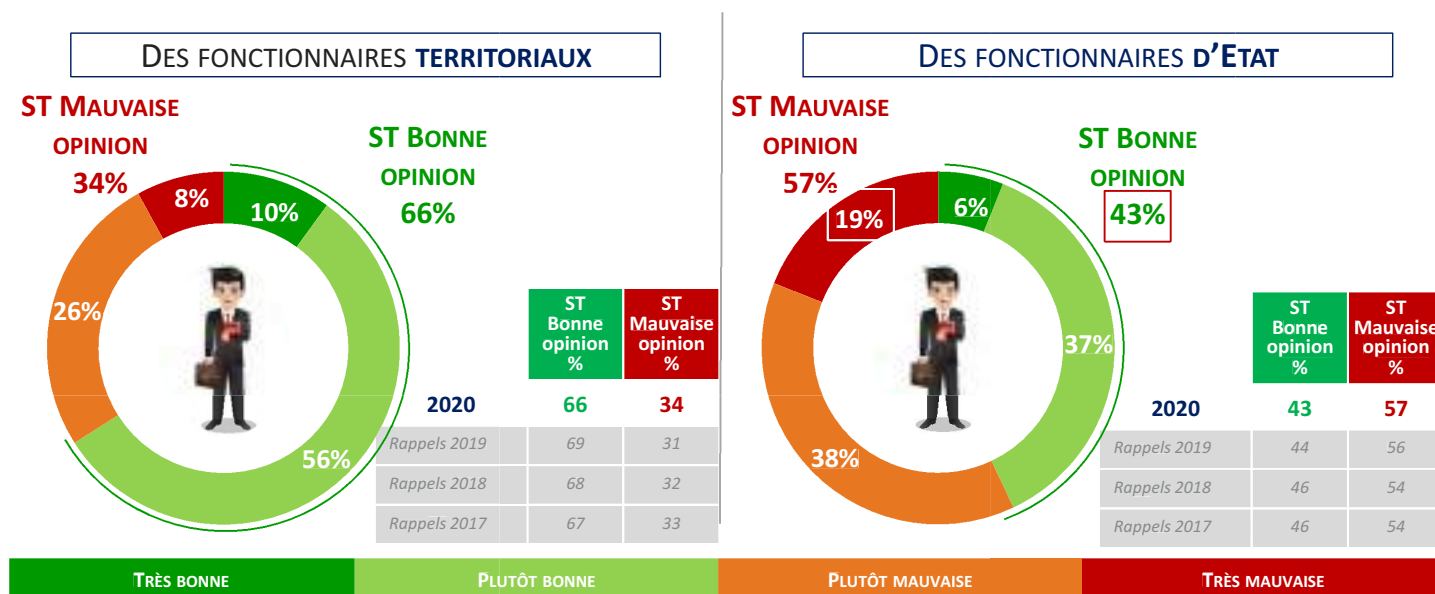
Question : A l'occasion des dernières élections municipales, de nombreux maires sortants ne se sont pas représentés. Pour faciliter les vocations, le Gouvernement envisage d'améliorer le statut des élus. Vous personnellement, à propos de chacune des mesures suivantes destinées à améliorer le statut des élus. A propos de chacune de ces mesures, pensez-vous qu'il s'agit d'une mesure prioritaire, importante, ou secondaire ? (Base : Ensemble)

28 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX BÉNÉFICIENT D'UNE BIEN MEILLEURE IMAGE QUE LES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT**



Question : Vous personnellement, diriez-vous que vous avez une bonne ou une mauvaise opinion... ? (Base : Ensemble)

29 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

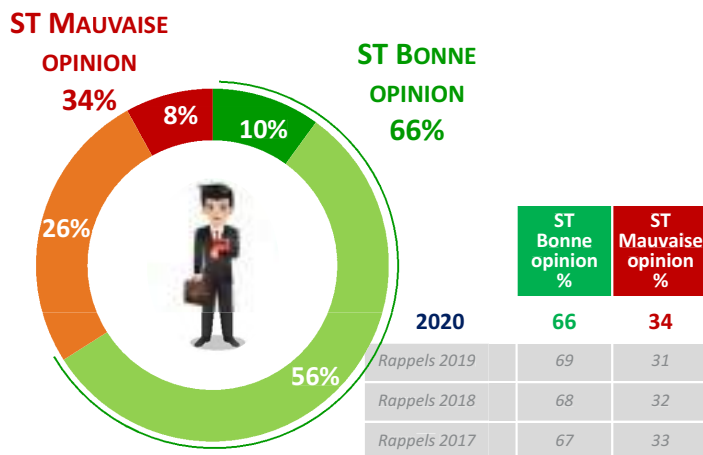
GAME CHANGERS



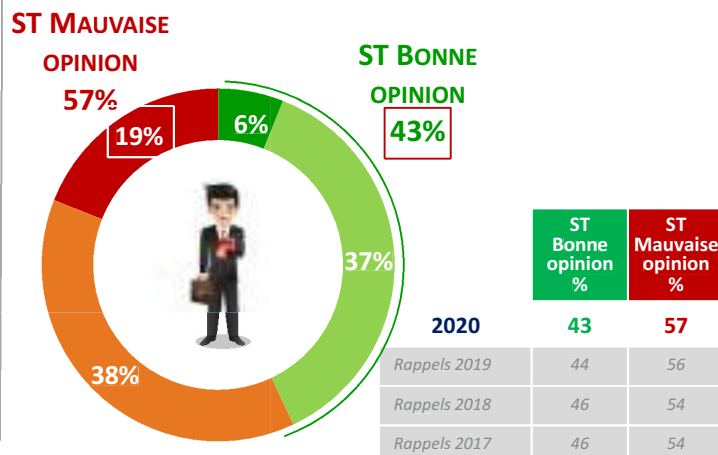
➤ **LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX BÉNÉFICIENT D'UNE BIEN MEILLEURE IMAGE QUE LES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT**



DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX



DES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT



TRÈS BONNE

PLUTÔT BONNE

PLUTÔT MAUVAISE

TRÈS MAUVAISE

Question : Vous personnellement, diriez-vous que vous avez une bonne ou une mauvaise opinion...? (Base : Ensemble)

29 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ **L'AVIS DU GRAND PUBLIC ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE**



GRAND PUBLIC

% « D'accord »



FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX



87%

CONCERNANT LE RECRUTEMENT DE CADRES ISSUS DU PRIVÉ, IL EST NÉCESSAIRE DE FIXER DES PRINCIPES ET DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES POUR ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊT ...



84%

CONCERNANT LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE, IL FAUDRAIT RÉSERVER LES POSTES IMPORTANTS DES MINISTÈRES À DES FONCTIONNAIRES QUI ONT UNE EXPÉRIENCE DE TERRAIN



81%

CONCERNANT LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE (...), IL FAUDRAIT L'OUVRIR À DES HOMMES ET DES FEMMES ISSUS D'AUTRES HORIZONS



88%

CONCERNANT LE RECRUTEMENT DE CADRES ISSUS DU PRIVÉ, IL EST NÉCESSAIRE DE FIXER DES PRINCIPES ET DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES POUR ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊT ...



87%

CONCERNANT LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE, IL FAUDRAIT RÉSERVER LES POSTES IMPORTANTS DES MINISTÈRES À DES FONCTIONNAIRES QUI ONT UNE EXPÉRIENCE DE TERRAIN



82%

CONCERNANT LE PARCOURS DES FONCTIONNAIRES, IL EST NÉCESSAIRE DE FAVORISER LA MOBILITÉ ENTRE EMPLOI PUBLIC ET EMPLOI PRIVÉ

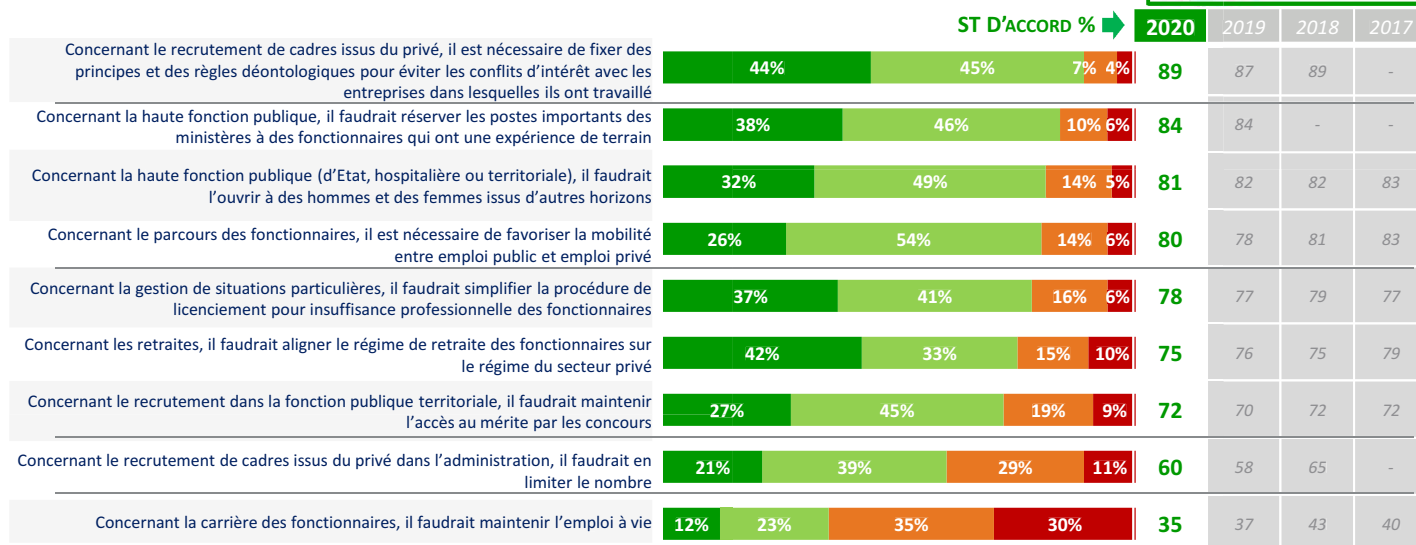
Question : Voici une série d'opinions que l'on entend au sujet de la fonction publique territoriale. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes personnellement : (Base : Ensemble)

30 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ L'AVIS DU GRAND PUBLIC SUR L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE



TOUT À FAIT D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

PLUTÔT PAS D'ACCORD

PAS DU TOUT D'ACCORD

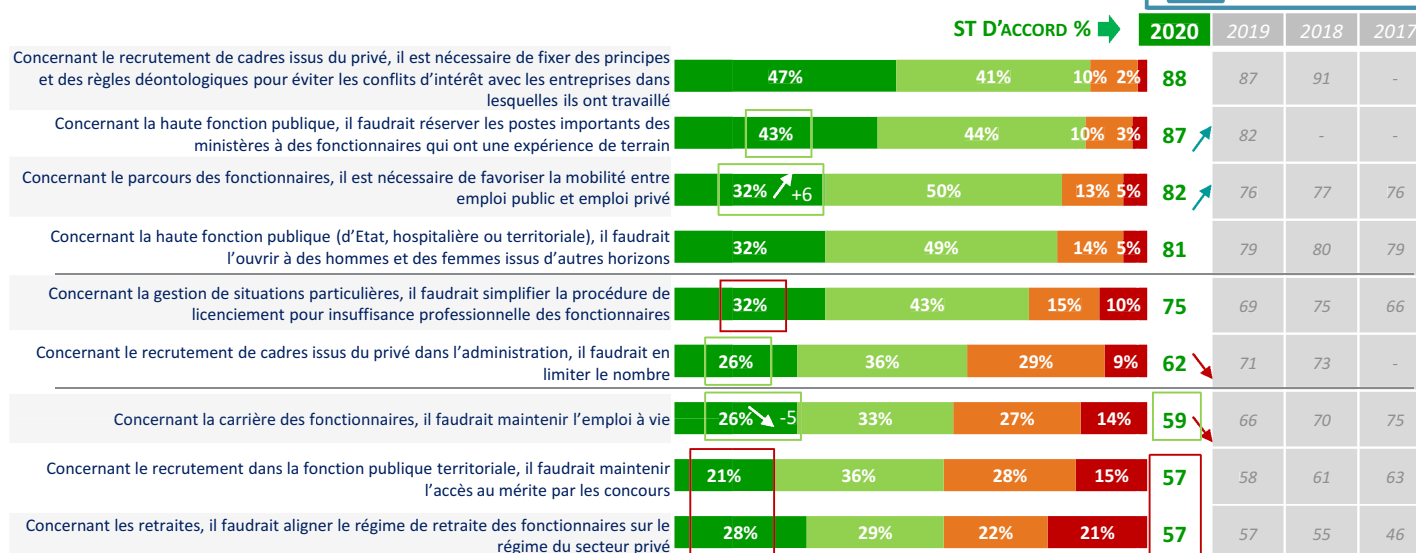
Question : Voici une série d'opinions que l'on entend au sujet de la fonction publique territoriale. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes personnellement :
(Base : Ensemble)

31 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



➤ L'AVIS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SUR L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE



TOUT À FAIT D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

PLUTÔT PAS D'ACCORD

PAS DU TOUT D'ACCORD

Question : Voici une série d'opinions que l'on entend au sujet de la fonction publique territoriale. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous êtes personnellement :
(Base : Ensemble)

32 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

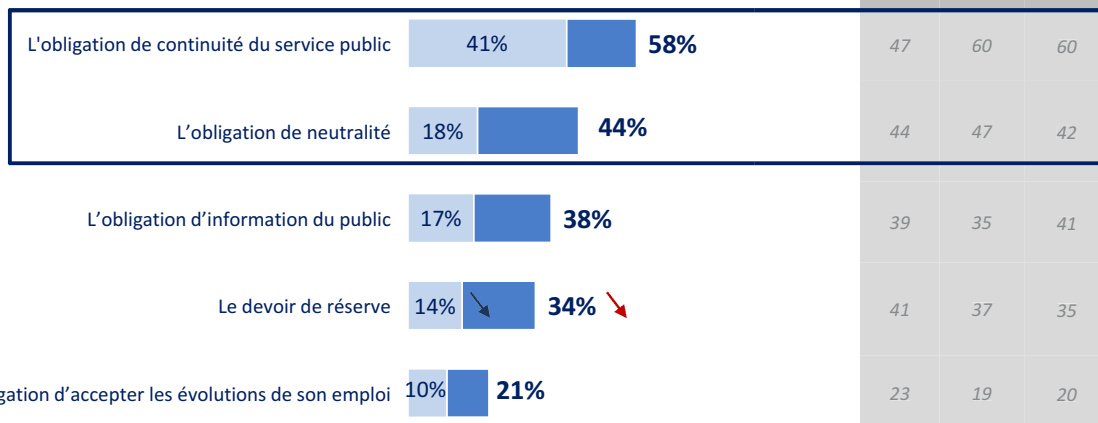
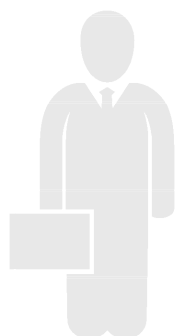
GAME CHANGERS



➤ **SUITE AU DÉCROCHAGE DE 2019, L'OBLIGATION DE CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC REDEVIENT DE LOIN LA NOTION À LAQUELLE LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SONT LE PLUS ATTACHÉS**



**FONCTIONNAIRES
TERRITORIAUX**



En premier

Au total

Question : Ce statut est la contrepartie d'obligations et de devoirs. Parmi ceux qui suivent, pouvez-vous me dire ceux auxquels vous êtes personnellement le plus attaché : (Base : Ensemble) - Total supérieur à 100% car deux réponses étaient possibles

33 © Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



ANNEXES

GAME CHANGERS



FIABILITÉ DES RÉSULTATS / ECHANTILLON GRAND PUBLIC



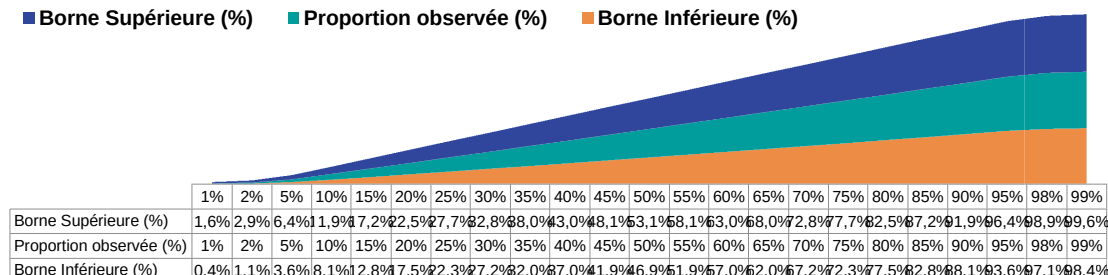
Feuille de calcul

En l'occurrence s'agissant de cette étude :

- Intervalle de confiance : **95%**
- Taille d'échantillon : **1000**

Les proportions observées sont comprises entre :

■ Borne Supérieure (%) ■ Proportion observée (%) ■ Borne Inférieure (%)



FIABILITÉ DES RÉSULTATS : ÉTUDES AUTO-ADMINISTRÉES ONLINE



LA FIABILITÉ GLOBALE D'UNE ENQUÊTE EST LE RÉSULTAT DU CONTRÔLE DE TOUTES LES COMPOSANTES D'ERREURS, C'EST POURQUOI IPSOS IMPOSE DES CONTRÔLES ET DES PROCÉDURES STRICTES À TOUTES LES PHASES DES ÉTUDES.

☑ EN AMONT DU RECUEIL

- **ECHANTILLON** : STRUCTURE ET REPRÉSENTATIVITÉ
- **QUESTIONNAIRE** : LE QUESTIONNAIRE EST RÉDIGÉ EN SUIVANT UN PROCESS DE RÉDACTION COMPRENANT 12 STANDARDS OBLIGATOIRES. IL EST RELU ET VALIDÉ PAR UN NIVEAU SENIOR PUIS ENVOYÉ AU CLIENT POUR VALIDATION FINALE. LA PROGRAMMATION (OU SCRIPT DU QUESTIONNAIRE) EST TESTÉE PAR AU MOINS 2 PERSONNES PUIS VALIDÉE.

☑ LORS DU RECUEIL

ECHANTILLONNAGE : IPSOS IMPOSE DES RÈGLES D'EXPLOITATION TRÈS STRICTES DE SES BASES DE TIRAGES AFIN DE MAXIMISER LE CARACTÈRE ALÉATOIRE DE LA SÉLECTION DE L'ÉCHANTILLON: TIRAGE ALÉATOIRE, TAUX DE SOLICITATION, TAUX DE PARTICIPATION, ABANDON EN COURS, HORS CIBLE...

SUIVI DU TERRAIN : LA COLLECTE EST SUIVIE ET CONTRÔLÉE (LIEN EXCLUSIF OU

CONTRÔLE DE L'ADRESSE IP, PÉNÉTRATION, DURÉE D'INTERVIEW, COHÉRENCE DES RÉPONSES, SUIVI DU COMPORTEMENT DU PANÉLISTE, TAUX DE PARTICIPATION, NOMBRE DE RELANCES,...).

☑ EN AVAL DU RECUEIL

- LES RÉSULTATS SONT ANALYSÉS EN RESPECTANT LES MÉTHODES D'ANALYSES STATISTIQUES (INTERVALLE DE CONFIANCE VERSUS TAILLE D'ÉCHANTILLON, TESTS DE SIGNIFICATIVITÉ). LES PREMIERS RÉSULTATS SONT SYSTÉMATIQUEMENT CONTRÔLÉS VERSUS LES RÉSULTATS BRUTS ISSUS DE LA COLLECTE. LA COHÉRENCE DES RÉSULTATS EST AUSSI CONTRÔLÉE (NOTAMMENT LES RÉSULTATS OBSERVÉS VERSUS LES SOURCES DE COMPARAISON EN NOTRE POSSESSION).
- DANS LE CAS D'UNE PONDÉRATION DE L'ÉCHANTILLON (MÉTHODE DE CALAGE SUR MARGES), CELLE-CI EST CONTRÔLÉE PAR LES ÉQUIPES DE TRAITEMENT (DP) puis validée par les équipes études.



NOS ENGAGEMENTS :

CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITÉ, CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNÉES

✓ IPSOS EST MEMBRE DES ORGANISMES PROFESSIONNELS FRANÇAIS ET EUROPÉENS DES ÉTUDES DE MARCHÉ ET D'OPINION SUIVANTS :

SYNTEC (WWW.SYNTEC-ETUDES.COM), SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES DE MARCHÉ EN FRANCE

ESOMAR (WWW.ESOMAR.ORG), EUROPEAN SOCIETY FOR OPINION AND MARKET RESEARCH,

✓ IPSOS FRANCE S'ENGAGE À APPLIQUER LE **CODE ICC/ESOMAR** DES ÉTUDES DE MARCHÉ ET D'OPINION. CE CODE DÉFINIT LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DES PROFESSIONNELS DES ÉTUDES DE MARCHÉ ET ÉTABLIT LES MESURES DE PROTECTION DONT BÉNÉFICIENT LES PERSONNES INTERROGÉES.

✓ IPSOS FRANCE S'ENGAGE À RESPECTER LES LOIS APPLICABLES. IPSOS A DÉSIGNÉ UN DATA PROTECTION OFFICER ET A MIS PLACE UN PLAN DE CONFORMITÉ AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RÈGLEMENT (UE) 2016/679). POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : [HTTPS://WWW.IPSOS.COM/FR-FR/CONFIDENTIALITE-ET-PROTECTION-DES-DONNEES-PERSONNELLES](https://www.ipsos.com/fr-FR/CONFIDENTIALITE-ET-PROTECTION-DES-DONNEES-PERSONNELLES)

À CE TITRE, LA DURÉE DE CONSERVATION DES DONNÉES PERSONNELLES DES PERSONNES INTERVIEWÉES DANS LE CADRE D'UNE ÉTUDE EST, À MOINS D'UN ENGAGEMENT CONTRACTUEL SPÉCIFIQUE :



- DE 12 MOIS SUIVANT LA DATE DE FIN D'UNE ÉTUDE Ad Hoc
- DE 36 MOIS SUIVANT LA DATE DE FIN DE CHAQUE VAGUE D'UNE ÉTUDE RÉCURRENTÉ

✓ IPSOS FRANCE EST CERTIFIÉE **ISO 20252 : VERSION 2012 PAR AFNOR CERTIFICATION**

- CE DOCUMENT EST ÉLABORÉ DANS LE RESPECT DE CES CODES ET NORMES INTERNATIONALES. LES ÉLÉMENTS TECHNIQUES RELATIFS À L'ÉTUDE SONT PRÉSENTS DANS LE DESCRIPTIF DE LA MÉTHODOLOGIE OU DANS LA FICHE TECHNIQUE DU RAPPORT D'ÉTUDE.



- CETTE ÉTUDE A ÉTÉ RÉALISÉE DANS LE RESPECT DE CES CODES ET NORMES INTERNATIONALES

37 ©Ipsos pour l'AATF – Les Français et le service public local – Septembre 2020.

GAME CHANGERS



ABOUT IPSOS

Ipsos ranks third in the global research industry. With a strong presence in 87 countries, Ipsos employs more than 16,000 people and has the ability to conduct research programs in more than 100 countries. Founded in France in 1975, Ipsos is controlled and managed by research professionals. They have built a solid Group around a multi-specialist positioning – Media and advertising research; Marketing research; Client and employee relationship management; Opinion & social research; Mobile, Online, Offline data collection and delivery.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

At Ipsos we are passionately curious about people, markets, brands and society. We deliver information and analysis that makes our complex world easier and faster to navigate and inspires our clients to make smarter decisions.

We believe that our work is important. Security, simplicity, speed and substance applies to everything we do.

Through specialisation, we offer our clients a unique depth of knowledge and expertise. Learning from different experiences gives us perspective and inspires us to boldly call things into question, to be creative.

By nurturing a culture of collaboration and curiosity, we attract the highest calibre of people who have the ability and desire to influence and shape the future.

"GAME CHANGERS" - our tagline - summarises our ambition.

GAME CHANGERS





Les Français et le service public local

Ipsos pour l'AATF - Septembre 2020

L'AATF, réseau professionnel et laboratoire d'idées des hauts fonctionnaires territoriaux, livre la quatrième édition de son baromètre Ipsos « les Français et le service public local ». Basé sur une double auscultation des Français et des fonctionnaires territoriaux, il prend cette année un intérêt particulier puisqu'il intervient à la fois après les élections municipales et en plein cœur d'une crise sanitaire économique et sociale sans précédent. Ses résultats s'inscrivent dans un contexte où les Français s'interrogent plus que jamais sur le sens de l'action publique

Le choc du Covid a renforcé la confiance dont témoignent les Français depuis de longue date vis-à-vis des collectivités locales, des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux.

Si les 3 dernières éditions avaient clairement établi que les Français accordent une grande confiance aux collectivités locales, on pouvait se demander ce qu'il adviendrait de cette appréciation en période de crise. Nos concitoyens apportent une réponse nette : à l'épreuve des événements, les Français confirment leur très large satisfaction face à l'action du secteur public local. 79 % des Français sont satisfaits des prestations fournies par les collectivités locales. 66 % des Français considèrent, qu'après les hôpitaux, les collectivités locales sont les services publics qui ont su le mieux réagir à la crise.

On observe en outre que l'attachement des Français aux élus locaux progresse significativement puisqu'ils sont désormais plus nombreux à vouloir voir renforcer les mesures de protection en faveur du personnel politique local. Par exemple 81% de nos concitoyens souhaitent que soit renforcée la protection des élus face aux menaces et aux incivilités (+4 % par rapport à l'année dernière). 51 % des Français (+4) considèrent qu'il faut prévoir un dispositif de reconversion professionnelle des élus à la fin de leur mandat. 56 % des Français estiment qu'il faut réduire le risque pénal encouru par les élus dans l'exercice de leur mandat (+6).

66 % des Français ont une bonne opinion des fonctionnaires territoriaux. La crise n'a d'ailleurs pas détourné les Français de l'attachement qu'ils marquent, depuis la 1^{ère} édition du baromètre, aux principes qui régissent le statut des fonctionnaires. 72% des Français défendent le recrutement par concours dans la fonction publique. 60 % des Français souhaitent que l'arrivée de cadres du privé dans l'administration, favorisée par la loi Dussopt,

soit limitée en nombre et 89 % de nos concitoyens demandent à ce qu'elle obéisse à des règles déontologiques strictes.

Dans ce climat favorable à la gestion locale de proximité, l'impôt reste perçu par 59% des français comme le moyen le plus légitime pour financer les collectivités locales. 51% des français (+9) estiment d'ailleurs que les impôts locaux sont mieux calculés et plus juste que les impôts nationaux alors même que le gouvernement organise la disparition programmée de la fiscalité locale (suppression en cours de la taxe d'habitation, disparition à venir d'une partie de la CVAE et de la CFE conformément au plan de relance).

En revanche, la crise a accéléré la rupture entre les Français et l'Etat, au point que celui-ci n'apparaît plus en mesure d'assumer ses fonctions régaliennes

Seulement 21 % des Français considèrent que les préfetures ont été efficaces face à la crise. Ce pourcentage plonge à 16 % pour les ministères. Nos concitoyens sont seulement 43 % à avoir une bonne opinion des fonctionnaires d'Etat.

Surtout, les Français contestent désormais à l'Etat l'exercice des missions régaliennes. 84 % des Français considèrent que l'Etat ne peut plus exercer seul les compétences régaliennes de l'éducation, la police et la santé. 80% des Français appellent à un plus fort investissement des collectivités locales en matière de santé alors que cette compétence a toujours été considérée comme indissociable de l'Etat. Naturellement, les Français se montrent particulièrement sensibles aux enjeux de santé, au point de plébisciter, avec une significative progression, la proposition, portée par notre association, d'une obligation d'installation des nouveaux médecins dans les déserts médicaux (91% des Français y sont favorables, + 3%).

L'AATF considère que la réforme de la haute fonction publique, à l'élaboration de laquelle elle participe notamment à travers le rapport Thiriez, contribuerait à corriger la relation dégradée entre l'Etat et les Français. Bien que cette réforme doive concerner l'ensemble des trois versants de la haute fonction publique, elle donne l'occasion de faire bouger les lignes au sein de l'appareil d'Etat. Une sélection des hauts fonctionnaires qui tienne compte des enjeux de la diversité (81% des Français considèrent que la haute fonction publique doit s'ouvrir à des femmes et des hommes venus d'autres horizons), une meilleure prise en compte des exigences de terrain et de l'opérationnalité dans leur formation et leur trajectoire professionnelle (84 % des Français estiment qu'il faut réserver les postes importants des ministères à des fonctionnaires qui ont une expérience de terrain), une pratique de la norme qui responsabilise les forces vives et les acteurs locaux plutôt que de les assommer de protocoles pléthoriques, un décroisement des carrières entre les 3 versants de la haute fonction publique pour favoriser un meilleur dialogue Etat- collectivités locales - hôpitaux sont autant de principes qu'il faut désormais mettre en œuvre. On peut donc se réjouir que la ministre de la fonction publique, Amélie de Montchalin, ait annoncé la relance de ce dossier.

Aussi, selon nos concitoyens, si la réponse à la crise passe par une intensification de l'action publique et une accentuation de la transition écologique, celles-ci doivent avant tout s'appuyer sur un rôle accru des collectivités locales

En soutenant d'une part la taxation exceptionnelle des entreprises qui se sont enrichies pendant la crise au profit des secteurs sinistrés (68%) et d'autres par l'entrée des collectivités locales au capital d'entreprises en difficulté avec des contreparties en termes d'emploi et de relocalisation (66%), qui sont 2 propositions portées par l'AATF, nos concitoyens montrent qu'ils croient en des solutions qui passent pas plus d'intervention publique et non par son effacement.

En soutenant la rénovation énergétique des bâtiments (74 %), le développement des circuits courts entre producteurs et consommateurs (86%), l'aménagement des pistes cyclables (66%), la mise en œuvre d'un grand plan numérique éco compatible (71%), les Français indiquent leur choix pour une sortie de crise axée vers le développement durable.

En appelant à de nouveaux transferts de compétences en faveur des collectivités locales en matière de transports (60% des français, +5), de logement (57%), d'emploi (50%, +3), en souhaitant que le secteur public local mobilise davantage ses compétences actuelles en matière de développement économique et de promotion du territoire (41% des français favorables à ce que les dépenses de ce secteur augmentent, + 7), de formation des demandeurs d'emploi (51%, +7), les français expriment leur volonté que les collectivités locales soient placées au cœur du processus de relance.

Cette aspiration décentralisatrice des français fait écho à la proposition de l'AATF de mettre en œuvre une véritable « déconcentration », combinaison d'une déconcentration et d'une décentralisation plus abouties.

Ainsi, une plus grande liberté d'action serait accordée aux collectivités locales à travers, au-delà des transferts de compétences déjà évoqués, la possibilité d'adapter la législation et la réglementation aux circonstances locales (89% des Français sont favorables à cette mesure). Mais il serait en même temps nécessaire de conforter l'Etat local autour du préfet, consacré dans sa fonction de commandement des services territoriaux de l'Etat, délesté au profit des collectivités locales des services qui constituent aujourd'hui des doublons administratifs (85% des français dénoncent ces doublons administratifs entre collectivités locales et Etat).

La loi dite 3D, en préparation avant la crise Covid, est le vecteur idéal pour porter cette nouvelle ambition.



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

L'AATF publie son baromètre annuel du regard des Français sur le service public local, en partenariat avec IPSOS

20.10.2020

Réalisé pour la 4^{ème} année consécutive, le baromètre vient confirmer la confiance des Français à l'égard du service public local et des fonctionnaires territoriaux. Il prend cette année un intérêt particulier, puisqu'il intervient à la fois après les élections municipales, et en plein cœur d'une crise sanitaire économique et sociale sans précédent.

Alors que les Français s'interrogent plus que jamais sur le sens de l'action publique, le choc du Covid-19 a renforcé la confiance dont ils témoignent vis-à-vis des collectivités locales, des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux. En effet, ils sont 79 % à exprimer leur satisfaction à l'égard des prestations fournies par les collectivités locales, et 66 % à considérer qu'après les hôpitaux, les collectivités locales sont les services publics qui ont su le mieux réagir à la crise.

En revanche, la crise a accéléré la rupture entre les Français et l'Etat. Seulement 21 % des Français considèrent que les préfetures ont été efficaces face à la crise, et pour 84 % d'entre eux, l'État ne peut plus exercer seul les compétences régaliennes de l'éducation, de la police et de la santé.

En outre, selon nos concitoyens, la réponse à la crise passe par une intensification de l'action publique, une accentuation de la transition écologique, et doit s'appuyer sur un rôle accru des collectivités locales.

En soutenant d'une part la taxation exceptionnelle des entreprises qui se sont enrichies pendant la crise au profit des secteurs sinistrés (68%) et d'autre part l'entrée des collectivités locales au capital d'entreprises en difficulté avec des contreparties en termes d'emploi et de relocalisation (66%), qui sont 2 propositions portées par l'AATF, nos concitoyens montrent qu'ils croient en des solutions qui passent par plus d'intervention publique et non par son effacement.

En soutenant la rénovation énergétique des bâtiments (74 %), le développement des circuits courts entre producteurs et consommateurs (86 %), l'aménagement des pistes cyclables (66 %), la mise en œuvre d'un grand plan numérique éco compatible (71 %), les Français indiquent leur choix pour une sortie de crise axée vers le développement durable.

En appelant à de nouveaux transferts de compétences en faveur des collectivités locales en matière de transports (60 %), de logement (57 %), d'emploi (50 %), les français expriment leur volonté que les collectivités locales soient placées au cœur du processus de relance.

Si l'AATF se réjouit que l'action des collectivités locales, en période de crise comme en temps plus clément, rencontre l'adhésion des français, elle ne peut se satisfaire de la défiance qui s'est installée entre nos concitoyens et l'Etat. **L'AATF appelle ainsi à la mise en oeuvre de deux grandes réformes qu'elle soutient de longue date.** D'une part, la loi 4D, préparée par la ministre Jacqueline Gourault, doit donner plus de marge de manœuvre et de libertés aux collectivités locales mais aussi renforcer l'organisation de l'État sur le territoire autour du préfet. Le couple préfet - élus locaux est la véritable force d'entraînement de l'action publique.

D'autre part, la réforme de la haute fonction publique, dont la ministre Amélie de Montchalin a confirmé le principe, doit permettre à l'Etat de disposer de cadres dirigeants aux profils plus opérationnels, moins tournés vers la production de normes que l'action réactive. Nous sommes mobilisés pour que ces textes fondamentaux aboutissent.

[Retrouvez le baromètre en intégralité](#)

CONTACT PRESSE

Mathias NIRMAN - mathias.nirman@chefcab.fr - 06.33.59.27.31

Qui sommes-nous ?

L'Association des administrateurs territoriaux est l'organisation des hauts fonctionnaires des collectivités territoriales. Véritable laboratoire d'idées, l'Association prend toute sa part dans le débat public et législatif et s'intéresse tout particulièrement au rôle et au devenir du service public.

Plus d'informations :

<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>

Nous avons besoin de « déconcentration », et pas simplement en période de crise

Les Français manifestent chaque année leur confiance dans la capacité des collectivités locales à faire face à leurs responsabilités, il ne fait nul doute que la crise du Covid-19 n'a pas écorné cette opinion. En juin, l'AATF n'a cependant pas manqué de pointer les handicaps qui lèstent toujours nos collectivités locales. La crise a également surtout montré la pertinence de l'avènement de la « déconcentration ».



© Fred takes photos

Fabien TASTET,

président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) et directeur général des services (DGS) de Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA)

Chaque année, à l'automne, lorsque l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) sonde nos concitoyens dans le cadre de son baromètre national sur l'action publique, leur réponse est invariable : leur confiance est massive dans la capacité des collectivités locales à faire face à leurs responsabilités.¹

On peut raisonnablement supposer que la gestion de la crise de la Covid-19 n'a pas écorné cette opinion tant les élus locaux et, sous leur autorité, les hauts fonctionnaires territoriaux et l'ensemble des agents du service public local, ont répondu présents face à l'urgence sanitaire, économique, sociale.

Parmi la multitude d'initiatives engagées par les collectivités locales, citons le soutien aux structures hospitalières (qui ne relève

pourtant pas de leur champ de compétence), le maintien des services publics essentiels, l'adaptation des missions aux exigences du confinement (par exemple, « les médiathèques et les conservatoires à la maison »), les plans d'accompagnement des entreprises, les mesures à destination des plus vulnérables et notamment des personnes âgées, la conception d'activités estivales en lien avec une moindre mobilité des populations et bien sûr la fourniture de masques à l'ensemble de la population.

Ainsi les mérites propres de la gestion publique locale ont trouvé un terrain de confirmation : réactivité et opérationnalité, capacité à s'inscrire dans des démarches collaboratives, inventivité, agilité managériale dans le déploiement du télétravail ou dans la réallocation des ressources humaines, etc.

En publiant, dans le courant du mois de juin, « 20 propositions pour la relance de l'économie » ainsi que « RETEX de crise et préconisations pour le monde d'après »², document inédit rassemblant le témoignage de 50 collectivités locales, l'AATF n'a cependant pas manqué de pointer les handicaps qui lèstent toujours nos collectivités locales.

Comment peuvent-elles jouer durablement un rôle d'amortisseur économique et social si certaines d'entre elles comptent pour 2/3 de recettes de flux ressources par définition procycliques alors qu'elles devraient être dotées d'une fiscalité « de résistance » aux crises ? Telle est la situation des départements qui, percevant notamment la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), les droits de mutation à titre onéreux (DMTO), la taxe sur les conventions d'assurances (TCA), la taxe intérieure de consommation sur les produits

> EN RESUMÉ : Chaque année, à l'automne, lorsque l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) sonde nos concitoyens dans le cadre de son baromètre national sur l'action publique, ils manifestent une confiance massive dans la capacité des collectivités locales à faire face à leurs responsabilités. Nul doute que la crise du Covid-19 n'a pas écorné cette opinion tant les élus locaux et, sous leur autorité, les hauts fonctionnaires territoriaux et l'ensemble des agents du service public local, ont répondu présents face à l'urgence sanitaire, économique, sociale.

En publiant, dans le courant du mois de juin, « 20 propositions pour la relance de l'économie » ainsi que « RETEX de crise et préconisations pour le monde d'après », document inédit rassemblant le témoignage de 50 collectivités locales, l'AATF n'a cependant pas manqué de pointer les handicaps qui lèstent toujours nos collectivités locales.

Mais la crise a surtout montré la pertinence de l'avènement de la « déconcentration » c'est-à-dire d'un écosystème local, force d'entraînement de l'action publique, dans lequel agissent en partenaires et de concert un État territorial aux pouvoirs renforcés et des collectivités locales plus robustes et plus libres de leurs décisions.

La « déconcentration » a aussi besoin d'un changement culturel qui passe par une réforme de la haute fonction publique. Le rapport remis au gouvernement par Frédéric THIRIEZ, et auquel l'AATF, l'ADH et l'AAEENA ont conjointement contribué, a vocation à l'inspirer.

énergétiques (TICPE), connaissent un effet de ciseau budgétaire qui a conduit le gouvernement à procéder à une avance de trésorerie de 2,7 Mds au titre des droits de mutation.

Pourquoi maintenir les « contrats Cahors » qui encadrent, au mépris du principe de libre administration, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales alors que, d'une part, les dépenses de prévention et protection sanitaire sont des charges courantes et que, d'autre part, une gestion budgétaire saine s'apprécie selon des critères plus synthétiques ? D'ailleurs, les engagements de maîtrise des comptes publics de la France vis-à-vis de l'Union européenne tiennent, non pas au respect d'une norme de croissance de telle ou telle dépense, mais à une obligation en termes de solde de gestion mesurée par le besoin de financement.

Ne peut-on pas reconnaître aux collectivités territoriales un droit à la subsidiarité ? Il leur permettrait d'intervenir, avec la réactivité et la connaissance du terrain qui les caractérisent, pour prendre en charge un besoin en émergence lié à une situation d'urgence, ou encore relevant d'un contexte de carence des autres acteurs concernés.

Enfin, quel est le sens de la réduction progressive du pouvoir fiscal des élus locaux, dont la suppression de la taxe d'habitation et l'annonce de la baisse des impôts de production constituent les derniers épisodes, alors que la perspective de crises successives (sanitaire, environnementale, économique, sociale) justifie que les collectivités locales disposent de leviers d'intervention au plus près du terrain ? L'impôt, qui est à l'origine de notre histoire démocratique, et dont les Français considèrent qu'il reste le meilleur instrument de financement du service public (opinion de 62 % des Français dans l'édition 2019 de notre baromètre)³, constitue une des réponses possibles aux chocs qui ne man-

[...] les mérites propres de la gestion publique locale ont trouvé un terrain de confirmation : réactivité et opérationnalité, capacité à s'inscrire dans des démarches collaboratives, inventivité, agilité managériale dans le déploiement du télé-travail ou dans la réallocation des ressources humaines, etc.

queront pas d'advenir. La hausse de la fiscalité locale peut constituer un ajustement conjoncturel préféré au recours à l'endettement. Sa baisse peut être facteur de relance, notamment si le législateur donnait la possibilité aux collectivités locales d'adopter des taux différents entre la taxe sur le foncier bâti des ménages et la taxe sur le foncier bâti des entreprises.

Mais il est d'autres réformes dont cette crise a montré la pertinence, celles qui permettront l'avènement de la « déconcentration » c'est-à-dire d'un écosystème local, force d'entraînement de l'action publique, dans lequel agissent en partenaires et de concert un État territorial aux pouvoirs renforcés et des collectivités locales plus robustes et plus libres de leurs décisions.

Habités d'un profond respect pour celles et ceux qui assument la représentation de l'État dans les territoires, les administrateurs territoriaux ont pu observer, pendant la crise, combien ne manquaient pas les entraves à l'action quotidienne des autorités préfectorales.

Nous plaçons de longue date pour que la future loi 3D soit l'occasion d'unifier le commandement des services déconcentrés de l'État sous l'autorité du préfet. Nous réclamons avec constance que les services

déconcentrés non régaliens, parfois constitutifs de doublons avec les administrations des collectivités locales, soient transférés à celles-ci. Les préfets, pourront ainsi se concentrer sur les compétences où l'État est d'abord attendu et pour lesquelles la période de crise a d'ailleurs nourri de faibles ambiguïtés comme dans les domaines de la sécurité, la gestion des risques, la santé, l'éducation. Enfin, nous demandons que le préfet puisse disposer d'un pouvoir renforcé d'adaptation des normes pour qu'il soit un acteur essentiel de l'intelligence locale et de la différenciation.

Mais la « déconcentration » a aussi besoin d'un changement culturel qui passe par une réforme de la haute fonction publique. Le rapport remis au gouvernement par Frédéric THIRIEZ, et auquel l'AATF, l'ADH et l'AAEENA ont conjointement contribué, a vocation à l'inspirer. Une sélection des hauts fonctionnaires qui tienne compte des enjeux de la diversité, une meilleure prise en compte des exigences de terrain et de l'opérationnalité dans leur formation et leur trajectoire professionnelle, une pratique de la norme qui responsabilise les forces vives et les acteurs locaux plutôt que de les assommer de protocoles pléthoriques,⁴ un décloisonnement des carrières entre les trois versants de la haute fonction publique pour favoriser un meilleur dialogue État - collectivités territoriales - hôpitaux sont autant de principes qu'il faut désormais mettre en œuvre.

Souvent mis en avant, le tandem État local - collectivités territoriales constitue bien une figure d'avenir de la gestion publique dans notre pays. Mais il reste fort à faire au législateur pour convertir cette promesse dans les faits. ■

Mais il est d'autres réformes dont cette crise a montré la pertinence, celles qui permettront l'avènement de la « déconcentration » c'est-à-dire d'un écosystème local, force d'entraînement de l'action publique, dans lequel agissent en partenaires et de concert un État territorial aux pouvoirs renforcés et des collectivités locales plus robustes et plus libres de leurs décisions.

¹ Édition 2019 Baromètre « les Français et le service public local » : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites/synthese-les-francais-et-le-service-public-local/>

² 20 propositions pour la relance de l'économie : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites/20-mesures-aatf-pour-soutenir-et-accompagner-le-redemarrage-post-covid19/>

RETEX de crise et préconisations pour le monde d'après : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites/re-tour-d-experience-sur-la-gestion-de-la-crise-sanitaire-pour-penser-le-monde-d-apres/>

Article du Monde : https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/contenu/uploads/2020/07/Le_Monde_Les_collectivites%20regrettent_le_d%C3%A9ficit_de_co-ordination_face_au_Covid_19-retex-AATF-1.pdf

³ Édition 2019 Baromètre « les Français et le service public local » : <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites/synthese-les-francais-et-le-service-public-local/>

⁴ Il est à noter que pour les 7 semaines qui suivent le 14 mars, début du confinement, 256 textes ont été adoptés en 2020 contre 196 en 2019.

Le Journal du Dimanche

TRIBUNE. "Il faut bâtir une haute fonction publique plus attractive et ouverte à la diversité des talents"

le 25 novembre 2020

Les responsables d'associations représentatives des trois versants de la haute-fonction publique - Etat, hôpitaux et collectivités locales - plaident dans une tribune au JDD pour plus de diversité des talents au sein sur le terrain et dans les formations.

Daniel Keller, président de l'Association des anciens élèves de l'Ena (AAEENA), Vincent PrévotEAU, président de l'Association des directrices et directeurs d'hôpital (ADH) et Fabien Tastet, président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) plaident pour plus de diversité dans la fonction publique et se réjouissent des mesures récentes prises en ce sens. Voici leur tribune. "Au printemps 2019, nos associations représentatives des trois versants de la haute fonction publique - Etat, collectivités locales et hôpital - prenaient une initiative commune inédite pour marquer leur volonté d'œuvrer ensemble à la modernisation de la Haute Fonction Publique. Cet engagement a abouti à la prise en compte de nombre de nos propositions dans le rapport remis par Frédéric Thiriez au Premier Ministre en février dernier.

Diversifier le recrutement des hauts fonctionnaires, faire davantage de place aux femmes, développer la culture commune et les passerelles entre l'État, les collectivités locales et l'hôpital tout en garantissant les expertises spécifiques de chaque secteur, tels sont les principes qu'ensemble nous promouvons. Ne jamais perdre de vue, derrière les limites qui caractérisent

notre modèle actuel de haute fonction publique, le dévouement et l'engagement des hommes et des femmes qui la composent, telle est l'exigence que nous portons.

La crise que nous traversons vient une nouvelle fois souligner la mobilisation des hauts fonctionnaires au service de notre pays

Et force est bien de reconnaître que la crise que nous traversons vient une nouvelle fois souligner la mobilisation des hauts fonctionnaires au service de notre pays, n'en déplaise aux contempteurs systématiques de la fonction publique, toujours à la recherche de boucs émissaires faciles. D'ailleurs les Français ne s'y trompent pas. Selon la dernière édition du baromètre AATF-IPSOS, ils donnent un satisfecit à 85% aux hôpitaux et à 66% aux collectivités locales pour la gestion de la crise Covid. Dans ces secteurs œuvrent des hauts fonctionnaires de terrain qui adaptent les organisations de travail, innovent, déploient des initiatives avec réactivité, dans un contexte où les marges de manœuvre et les énergies sont libérées par la situation de crise.

Ils font face, répondent présents, font preuve de capacité d'action, d'efficacité opérationnelle. Leur mission de proximité est menée au coeur des territoires, qu'ils connaissent, et est guidée par des réalités concrètes, au plus proche des acteurs de terrain.

Ils s'appuient sur leur savoir-faire professionnel, ce qui démontre que la nécessaire modernisation de la Haute Fonction Publique doit prendre en compte la spécificité des métiers et des formations. Si les liens doivent être renforcés entre les écoles de la haute fonction publique, les métiers exercés nécessitent des formations spécifiques.

La crise a également confirmé qu'il fallait réarmer l'action publique, qui sera désormais confrontée à des chocs réguliers, exigeant qu'elle attire à son service des talents de tous les horizons et que la République saura faire éclore. Comment garantir l'attractivité de ces métiers indispensables au fonctionnement des structures publiques ? En suscitant l'envie chez tous les jeunes cherchant le sens de leur engagement professionnel de rejoindre des métiers divers et passionnants. Et en leur donnant le sentiment qu'ils peuvent y parvenir, quel que soit leur milieu social ou leur origine géographique.

Le 7 octobre dernier, la Ministre de la Transformation et de la fonction publiques a annoncé, dans une interview, son intention de renforcer la diversité sociale et territoriale des profils des hauts fonctionnaires. Au sein de nos associations, nous avons avancé plusieurs dispositifs pour servir cet objectif : triplement des classes préparatoires intégrées dites 'égalité des chances' qui accueillent les étudiants de condition modeste, possibilité de redoublement et caractère diplômant de cette formation, détection des talents dès l'enseignement secondaire, mise en place d'une indemnité de scolarité. Nous nous

réjouissons d'ailleurs de deux décisions fortes que vient d'adopter l'Assemblée nationale : la création de 1.000 places supplémentaires en classes préparatoires 'égalité des chances' et le doublement de la prime de diversité.

La promesse de l'égalité des chances est plus que jamais en résonance avec les attentes du pays

Parce que le chemin qui mène à la réussite d'un concours de la haute fonction publique est parsemé de doutes, d'interrogations, de phases d'inquiétudes comme de moments de démotivation, et qu'il est encore plus escarpé pour les Français issus de milieux défavorisés, nos associations sont déterminées à proposer à chaque étudiant en classe préparatoire 'égalité des chances' le soutien de Directeurs d'Hôpitaux, de Hauts Fonctionnaires d'État ou d'Administrateurs Territoriaux en charge de le soutenir, le conseiller, et l'encourager.

Grâce à cet accompagnement sur tous les territoires, dans les villes moyennes comme dans les territoires ultramarins, les candidats pourront bénéficier de suivis de leur projet professionnel, s'immerger dans l'environnement du service public et renforcer leurs chances de réussite.

La promesse de l'égalité des chances est plus que jamais en résonance avec les attentes du pays. Aujourd'hui, nos associations s'engagent pleinement pour faire vivre cette valeur républicaine, en se mobilisant pour accompagner la réussite de tous aux concours de la haute fonction publique et assurer la force du Service Public de demain."

Diversifier le recrutement des hauts fonctionnaires, faire davantage de place aux femmes, développer la culture commune et les passerelles entre l'État, les collectivités locales et l'hôpital tout en garantissant les expertises spécifiques de chaque secteur, tels sont les principes qu'ensemble nous promouvons. Ne jamais perdre de vue, derrière les limites qui caractérisent notre modèle actuel de haute fonction publique, le dévouement et l'engagement des hommes et des femmes qui la composent, telle est l'exigence que nous portons.

Les signataires :

Daniel Keller, président de l'Association des anciens élèves de l'Ena (AAEENA)

Vincent PrévotEAU, président de l'Association des directrices et directeurs d'hôpital (ADH)

Fabien Tastet, président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF)

UNE VIE ASSOCIATIVE ET TERRITORIALE DYNAMIQUE

VIE ASSOCIATIVE ET TERRITORIALE

L'année 2020 fut élective à l'AATF avec le renouvellement du bureau national et le lancement des opérations pour l'élection des délégués régionaux qui s'étaleront jusqu'au 1er février. L'AATF est ancrée dans les territoires et se nourrit de leur dynamisme. Depuis 6 ans le rôle de nos délégations régionales a été renforcé, en lien avec l'engagement de nos délégués nationaux, de notre staff et de nos partenaires.

En 2020, notre vie démocratique fut largement numérique, en raison des circonstances sanitaires : vote électronique pour les élections du bureau et des délégués, visites numériques du bureau national dans les délégations, formations à distance, conseils d'administration dématérialisés, etc...

Enfin, nous confortons notre attachement aux démarches participatives avec le lancement d'une grande consultation auprès de nos adhérents pour nourrir la feuille de route du mandat 2020-2023.

Février

■ Le bureau de l'AATF du 06 février participe à la soirée de rentrée de la délégation Ile de France et évoque ses 3 dossiers majeurs en ce début 2020 : #ProtégerPromouvoir, les propositions de l'AATF dans le cadre de la loi 3D, le rapport THIRIEZ.

■ Le bureau rend visite à la délégation Occitanie. Toujours créatifs, nos délégués d'Occitanie nous suggèrent de créer le RbNd ! (Réseau du bureau National et des délégués).

Juin

■ Attachée à sa culture démocratique, notre association, malgré la crise et les règles de distanciation physique, ne renonce pas à organiser la campagne électorale pour le renouvellement de son bureau ! C'est la campagne numérique de la liste #GarderUnTempsDavance avec des vidéos des candidats et deux grandes visio-conférences nationales avec les adhérents ! Et le vote se déroulera en mode électronique les 18 et 19 juin.

■ Au terme de 2 journées d'un process inédit de vote électronique, la liste "Garder un temps d'avance" est élue au bureau national de l'AATF, avec 91% des suffrages et 51% de participation. Fabien Tastet est élu Président, à l'unanimité par les membres du nouveau bureau.

AATF 2020-2023 : Garder un temps d'avance !

Chère adhérente, cher adhérent,

Appartenant à toutes les générations, issu(e)s de toutes les voies d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, représentatifs de la diversité des fonctions, des niveaux de collectivité et des régions métropolitaines et ultramarines, par le dépôt de notre liste « Garder un temps d'avance ! », la commission nationale a initié le processus du renouvellement du bureau de notre association.

Le mandat qui s'achève fut celui de la 10^{ème} commission nationale de l'association. Forte d'un taux et d'un nombre d'adhérents élevés, elle a permis à l'association de bénéficier d'une influence lui permettant de compter 50 de ses propositions transposées dans la loi 3D. L'AATF est devenue un réseau professionnel et un laboratoire d'idées.

Le mandat qui s'ouvre devra être celui qui permettra de garder un temps d'avance dans les nombreux champs où notre association s'est investie et fait office de précurseur. C'est l'engagement que nous voulons prendre auprès de vous.

L'association a engagé de longue date sa mue en matière de gouvernance, marquée par les élections pluralistes de 2011 et 2014, par l'évolution de nos statuts en 2015 pour une meilleure représentativité ou encore par la montée en puissance des délégations régionales. Ces dernières sont dotées d'un budget, pourvues de délégués régionaux plus nombreux et paritaires, disposent d'outils de suivi des adhérents locaux et bénéficient de contacts privilégiés avec les partenaires de l'association, afin de faire vivre la solidarité et la convivialité, et dans le respect des spécificités de chaque délégation, d'organiser des rencontres et événements.

En harmonie avec le corps social qui exprime de nouvelles attentes démocratiques, la vie interne de notre association doit encore s'adapter et s'orienter vers des dispositifs participatifs plus

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

L'AATF porte à sa tête les membres de la liste « garder un temps d'avance », Fabien Tastet réélu Président pour un troisième et dernier mandat
22.06.2020

La liste « garder un temps d'avance » a été élue dans le cadre du renouvellement du bureau national de l'association des administrateurs territoriaux de France, à l'occasion du vote électronique de tous les adhérents les 18 et 19 juin 2020.

La liste « garder un temps d'avance » était seule à concourir, contrairement aux élections de 2011 et 2014 qui avaient vu deux équipes solliciter les suffrages des adhérents. Forte d'une culture démocratique bien ancrée, et malgré la crise du Covid, l'association avait organisé, en préalable au scrutin électronique des 18 et 19 juin 2020, une campagne électorale fluide, essentiellement sur les réseaux sociaux et ponctuée par deux visio-conférences nationales de débats entre les membres de la liste et les adhérents.

Le bureau renouvelé élu a désigné à l'unanimité Fabien Tastet comme Président.

Ceci se a indiqué qu'il s'agissait pour le Président de son troisième et dernier mandat à la tête de l'association « si la passion de l'AATF m'a donné beaucoup de temps et d'énergie et avec cette équipe, solide, enthousiaste et motivée, j'ai pu accomplir mon mandat avec 91% des suffrages et 51% de participation. Je souhaite aller au bout de plusieurs chantiers en cours. Mais, surtout, j'ai été très fier d'avoir été élu, l'autre fait non moins comme Président de notre association. »

L'AATF est un acteur de référence du secteur public qui, depuis plus de 5 ans, a obtenu plusieurs succès pour améliorer la carrière des administrateurs territoriaux, des interventions reconnues dans le débat public, et qui se sont traduites par la pose en compte dans le droit positif d'une cinquantaine de ses propositions, ont également permis de faire avancer des causes qui lui sont chères : la République décentralisée, l'égalité professionnelle Femme-Homme, la réforme et la modernisation de la fonction publique, l'innovation managériale, la lutte contre les fractures territoriales, l'égalité des territoires, la transition écologique, etc.

Octobre

■ Conseil d'administration de l'AATF "Y a pas que les élections américaines" : l'AATF lance le renouvellement de ses 100 délégués régionaux, prévoyant des élections numériques partout sur le territoire et étalées jusqu'en février 2021 en raison du Covid.

Novembre

- La Tournée Des Délégations Régionales ; c'est reparti ! le bureau national repart à la rencontre des adhérents dans les régions, malgré la crise, dans un format numérique : DR AURA 17/11 à 18h / DR Bretagne 25/11 à 18h / DR Occitanie : le 30/11 à 18h. Au plaisir de se retrouver !
- Une convention de partenariat est signée entre l'AATF et le syndicat des juridictions financières. Être libre a priori, rendre compte a posteriori, telle est la philosophie avec laquelle les AT regardent les collectivités locales et qui fait des membres des juridictions financière des partenaires privilégiés des AT.
- L'AATF lance sa grande consultation participative. C'était une promesse de campagne du nouveau bureau : consulter les adhérents pour pouvoir recueillir leurs idées et contributions à la feuille de route du mandat. L'objectif ? Prioriser et nourrir le programme de travail de notre association.
- La soirée des partenaires se réunit en visio-conférence. Chaque partenaire a l'occasion de s'exprimer. Malgré la crise, tous les partenaires de l'association continuent de répondre présents. Cette fidélité à une AATF "innovante, attachante, influente" témoigne de la qualité du travail accomplie entre l'AATF et les partenaires. D'ailleurs, l'AATF met à disposition de tous ses partenaires son baromètre national Ipsos sur les Français et l'action publique.
- A l'AATF la vie associative est aussi numérique ! Fabien Tastet et le bureau national viennent à la rencontre de la Délégation régionale Occitanie. Gros succès d'affluence pour cette 3^{ème} étape de la tournée des délégations comme ce fut le cas en Auvergne Rhône Alpes et en Bretagne !
- Et parmi les nouveaux délégués régionaux en cours de renouvellement, il y aura des délégués régionaux pour Réunion - Mayotte ! L'AATF revendique la différenciation et la pratique aussi dans ses instances : il y a des OUTRE MER et les spécificités de chacun doivent être reconnues !

Décembre

L'Assemblée générale numérique de l'AATF est précédée d'un temps de travail gestion de crise Covid permettant aux adhérents de partager leurs vécus et d'actualiser le RETEX de l'association

Le nouveau bureau de l'AATF, issu de la liste « garder un temps d'avance », prend ses fonctions à l'assemblée générale du 16 décembre. Elle était déjà au travail depuis septembre et un séminaire de travail en Bretagne !

BRAVO AUX NOUVEAUX DELEGUES REGIONAUX

Ile-de-France

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Bacik Simon	Auber Emmanuel
Jacob Gregory	Auzilleau Stephane
Lambrechts Charles	Bernardy Christine
Lapray Alice	Cervelle Delphine
Maiboroda Sophie	Dumazer Joris
Murret Labarthe Letizia	Ganne Emilie
Royer Cyril	Kupecek David
Saunion Audrey	Lagier Friedelinde

Occitanie

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Stéphane BEQUET	Olivier DELCOUR
Sébastien BONNEFOY	Clémentine PALMAS
Anne-Lise LEMAIRE	Thomas LECOMTE
Elisabeth LASKAWIEC	Samuel JAULMES
Valentina COSMA	Jean-Luc BERTOGLIO
Olga KROMPASZKY	Emmanuel GUILLERMO
Didier MARCON	Séverine DE MONTREDON

Samuel Jaulmes et Stephane Auzilleau sont désignés comme représentants de l'AATF au sein du Cerema

ZOOMS





AATF 2020-2023 : Garder un temps d'avance !

Chère adhérente, cher adhérent,

Appartenant à toutes les générations, issu(e)s de toutes les voies d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, représentatifs de la diversité des fonctions, des niveaux de collectivité et des régions métropolitaines et ultra marines, nous sollicitons, par le dépôt de notre liste « Garder un temps d'avance ! », la confiance des adhérents dans le cadre du renouvellement du bureau de notre association.

Le mandat qui s'achève fut celui de l'accélération du développement de l'association. Forte d'un taux et d'un nombre d'adhérents élevés, forte de sa capacité d'influence lui permettant de compter 50 de ses propositions transposées en 5 ans dans le droit positif, l'AATF est devenue un réseau professionnel et un laboratoire d'idées faisant référence.

Le mandat qui s'ouvre devra être celui qui permettra de garder un temps d'avance dans les nombreux champs où notre association s'est investie et fait office de précurseur. C'est l'engagement que nous voulons prendre auprès de vous.

L'association a engagé de longue date sa mue en matière de gouvernance, marquée par les élections pluralistes de 2011 et 2014, par l'évolution de nos statuts en 2015 pour une meilleure représentativité ou encore par la montée en puissance des délégations régionales. Ces dernières sont dotées d'un budget, pourvues de délégués régionaux plus nombreux et paritaires, disposent d'outils de suivi des adhérents locaux et bénéficient de contacts privilégiés avec les partenaires de l'association, afin de faire vivre la solidarité et la convivialité, et dans le respect des spécificités de chaque délégation, d'organiser des rencontres et événements.

En harmonie avec le corps social qui exprime de nouvelles attentes démocratiques, la vie interne de notre association doit encore s'adapter et s'orienter vers des dispositifs participatifs plus aboutis. Ainsi nous proposons qu'une grande consultation de tous les adhérents et, au-delà, de tous les administrateurs territoriaux identifiés, soit organisée après les élections internes, pour nourrir la feuille de route du bureau sur la période 2020-2023, et explorer notamment les voies pour étendre encore le nombre de nos adhérents. De nouvelles formes d'engagement ouvertes à toutes et à tous seront proposées notamment à travers l'augmentation du nombre de délégués nationaux thématiques. Nous souhaitons en effet, que les adhérents qui le souhaitent puissent, ponctuellement ou dans la durée, participer activement à l'animation et au rayonnement de notre communauté. De nouveaux instruments d'échanges entre les instances de l'association et ses

adhérents, comme les podcasts et webinars, pourront être mis en place pour diffuser plus aisément les contenus entre tous. L'expérience du groupe d'échanges RbNd, outil qui rend plus fluide et réactive la communication entre le bureau et les délégués régionaux, pourra être pérennisée. Notre site Internet, qui permet l'accès à l'annuaire et à la procédure d'adhésion dématérialisée, doit devenir un véritable centre de ressources. La visibilité de notre association, qui est en forte augmentation notamment du fait de notre présence récurrente dans les médias nationaux, peut-être encore renforcée notamment par un déploiement sur de nouveaux réseaux sociaux et de communication.

Pour favoriser le bon fonctionnement de nos organisations locales, il conviendra d'identifier, dans chaque région, un ou deux délégués régionaux coordinateurs assumant la responsabilité d'harmoniser les actions conduites localement. et de faciliter le suivi des relations entre le bureau et les délégations régionales. Pour les délégations les plus importantes et les plus actives nous pourrions leur apporter des moyens accrus afin d'organiser des événements associant échanges de fond et convivialité.

Notre engagement en faveur de l'égalité des chances, qui s'est notamment manifesté par l'établissement de partenariats avec la Cordée et la Conférence Nationale des Ipag/cpag, a abouti à faire de cet enjeu un élément essentiel de la réforme de la Haute Fonction Publique.

Ce succès doit nous inviter à poursuivre nos efforts et à être des acteurs des dispositifs que le gouvernement s'apprête à proposer. Aussi, avec les partenaires représentant les trois versants de la haute fonction publique, l'association des anciens élèves de l'ENA (AAEENA) et l'association des directeurs d'hôpital (ADH), l'AATF pourra s'engager à désigner 400 parrains pour accompagner les 400 élèves que le gouvernement envisage désormais de former dans les classes préparatoires intégrées. Nous pourrions aussi identifier des collectivités terrains de stage pour accueillir les élèves en CPI et augmenter ainsi leurs chances de réussite. Nous voudrions poursuivre les partenariats avec d'autres acteurs publics, mais aussi d'autres associations professionnelles. Enfin nous pourrions constituer un vivier d'experts qui interviendront comme formateurs dans les Ipag/cpag et favoriser l'émergence de candidats de la haute fonction publique sur tout le territoire national.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un combat emblématique et historique de notre association. En nous inscrivant davantage dans une action collective et en nous rapprochant des réseaux féminins de hauts fonctionnaires, nous avons donné plus de force à notre mobilisation et obtenu notamment une extension du champ d'application de la loi Sauvadet par l'abaissement des seuils de nominations équilibrées. Désormais membre fondateur de la branche française du collectif mondial des réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé (2GAP), l'AATF doit œuvrer pour l'égalité salariale dans les collectivités territoriales et mettre en valeur des employeurs exemplaires. Nous organiserons un débat au sein de l'association pour fixer les termes de la nouvelle étape de notre action en matière d'égalité professionnelle femme homme.

L'innovation managériale est un marqueur fort des administrateurs territoriaux. Le Lab'AATF a désormais 5 ans ; 3 éditions des Prix du Lab'AATF ont déjà eu lieu. Et les employeurs locaux identifient de mieux en mieux la valeur ajoutée de nos adhérents sur cet enjeu si nécessaires à la conduite des administrations locales et à la mise en oeuvre, dans les futurs mandats, des obligations issues de la loi TFP. Il nous faudra capitaliser sur l'expérience acquise pour mieux accompagner les collègues dont les entreprises innovantes sont devenues matures.

L'offre de services aux adhérents est la première responsabilité de l'association, son objet principal. Régulièrement enrichie, celle-ci nous permet d'intervenir sur beaucoup de segments de la vie professionnelle de nos adhérents.

Les parrains accompagnent les élèves administrateurs pendant la formation initiale. Les facilitateurs interviennent pendant la 1ère année de prise de poste pour les administrateurs issus de toutes les voies d'accès. Les ambassadeurs de diversification professionnelle conseillent et assistent les adhérents qui souhaitent poursuivre leur carrière en dehors du secteur public local. Les membres du groupe de travail « statut » parviennent à obtenir des avancées législatives et réglementaires pour favoriser le déroulement de carrière de nos adhérents comme avec la création du 10ème échelon pour le premier grade d'administrateur au 1^{er} janvier 2021, du double détachement, ou encore d'une véritable procédure de recrutement pour les emplois fonctionnels, permettant de fixer des gardes fous pour encadrer l'élargissement de l'ouverture des administrations publiques aux contractuels. Les propositions faites et largement reprises par le rapport Thiriez vont également dans ce sens : amélioration des transitions professionnelles et de l'accès des fonctionnaires territoriaux aux postes dans l'administrations d'Etat, traitement égal de la haute fonction publique territoriale par rapport aux 2 autres versants, renforcement de la formation initiale et de la formation continue, autour de l'Inet et avec le souci d'une culture commune de la haute fonction publique

Il nous faut poursuivre notre travail de lobbying et étayer nos dispositifs. Nous poursuivrons notamment notre action pour défendre la création de la fonction de Directeur de projet/expert de haut niveau, à l'instar de ce qui existe pour nos collègues de l'Etat. L'initiative #ProtégerPromouvoir, engagée à l'occasion de l'assemblée générale de décembre 2019 dans la perspective des élections municipales, qui a pour but à la fois d'accompagner nos collègues en difficulté et accroître les opportunités professionnelles pour notre cadre d'emploi, pourra être pérennisée. La relation aux cabinets de recrutements pourra être approfondie par la mobilisation permanente d'un binôme de membres du bureau sur ce sujet. Le référencement de ressources d'accompagnement individuel (coachs professionnels, avocats, etc.), engagé sous le mandat précédent, pourra s'accélérer, incluant la négociation de tarifs préférentiels. Enfin, notre offre de service doit se tourner davantage vers celles et ceux d'entre nous qui sont concernés par un handicap. Nous proposons que chaque collègue dans cette situation, à sa demande, puisse être accompagné dans sa carrière par un adhérent de notre association. Enfin, si l'association est vigilante à accompagner particulièrement les adhérents en difficulté, nous souhaitons aussi développer des contenus utiles à tous les adhérents, dans l'exercice quotidien de leur métier (informations, statistiques, formations, échanges, décryptage de l'actualité réglementaire).

La voix de l'AATF, forte et considérée, a désormais toute sa place dans le débat public. En 2014, nos adhérents ont fait le choix que les administrateurs territoriaux, hauts fonctionnaires de terrain et du quotidien, capteurs efficaces de l'état du pays, puissent porter une parole d'expertise sur les grands sujets qui relèvent de l'action publique et qui sont bien souvent galvaudés ou caricaturés. Ce choix, notre association l'a confirmé en 2017 et nous proposons de le reconduire en 2020.

Une nouvelle étape pourra être franchie pour mieux structurer notre fonction de laboratoire d'idées, en lui donnant une identité propre qui permettrait de développer des collaborations avec des chercheurs, des associations d'élus, d'embrasser non seulement les thématiques institutionnelles, financières de ressources humaines mais aussi des sujets de politiques publiques comme les mobilités, le vieillissement, la jeunesse, la sécurité, etc... Surtout nous devons nous mobiliser pour accompagner les élus et les services dans la prise en compte de la

transition écologique et du besoin de démocratie participative. Cette ambition peut être utile à nos concitoyens, car l'expérience a montré que les administrateurs territoriaux ont été précurseurs pour diagnostiquer les fractures sociales et territoriales (carence de l'offre de soin, inégalités en matière d'accès aux services publics...) et que leurs réponses peuvent inspirer nos gouvernants.

C'est donc un projet fort, enthousiaste, fidèle à nos valeurs que nous souhaitons soumettre à vos suffrages. Paritaire conformément à nos statuts, notre liste procède à un renouvellement de plus de la moitié des membres du bureau. Nous tenons, à cette occasion, à rendre hommage chaleureusement à celles et ceux qui mettent un terme à leur engagement national, après avoir servi les membres de notre association avec dévouement et participé à la faire grandir.

Avec vous, nous agissons pour que l'AATF garde un temps d'avance !

Le 19 juin, faites-nous confiance !

Fabien TASTET

Nadège BAPTISTA, Remy BERTHIER, Amaury BRANDALISE, Linda CORTEY, Domitien DETRIE, Amélie DIETLIN, Clothilde FRETIN-BRUNET, Karine GARCIN-ESCOBAR, Coralie GARRAUD-URRUTY, Rosita HOARAU, Doriane HUART, Philippe LAPORTE, Clément LE BRAS-THOMAS, Gwenaël LEBLONG, Naaïma MEJANI, Simon MOVERMANN, Franck PAULHE



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

L'AATF porte à sa tête les membres de la liste « garder un temps d'avance », Fabien Tastet réélu Président pour un troisième et dernier mandat

22.06.2020

La liste « garder un temps d'avance » a été élue dans le cadre du renouvellement du bureau national de l'association des administrateurs Territoriaux de France, à l'occasion du vote électronique de tous les adhérents les 18 et 19 juin 2020.

La liste « garder un temps d'avance » était seule à concourir, contrairement aux élections de 2011 et 2014 qui avaient vu deux équipes solliciter les suffrages des adhérents. Forte d'une culture démocratique bien ancrée, et malgré la crise du Covid, l'association avait organisé, en préalable au scrutin électronique des 18 et 19 juin 2020, une campagne électorale fournie, essentiellement sur les réseaux sociaux et ponctuée par deux visio conférences nationales de débat entre les membres de la liste et les adhérents.

Le bureau nouvellement élu a désigné à l'unanimité Fabien Tastet comme Président.

Celui ci a indiqué qu'il s'agissait pour lui d'effectuer un troisième et dernier mandat à la tête de l'association « J'ai la passion de l'AATF, je lui consacre beaucoup de temps et d'énergie et avec cette équipe, solide, enthousiaste et renouvelée à plus de 50 %, je souhaite aller au bout de plusieurs chantiers en cours. Mais au terme de ce mandat, j'aurai fait mon temps comme Président de notre association. »

L'AATF est un acteur de référence du secteur public local qui, depuis plus de 5 ans, a obtenu plusieurs succès pour améliorer la carrière des administrateurs territoriaux. Ses interventions reconnues dans le débat public, et qui se sont traduites par la prise en compte dans le droit positif d'une cinquantaine de ses propositions, ont également permis de faire avancer des causes qui lui sont chères : la République Décentralisée, l'égalité professionnelle Femme-Homme, la défense et la modernisation de la fonction publique, l'innovation managériale, la lutte contre les fractures territoriales, l'égalité des chances, la transition écologique, etc.

Le nouveau bureau s'est engagé à conserver « le temps d'avance » dont dispose aujourd'hui l'association en prenant de nouvelles initiatives, comme par exemple :

- l'élaboration d'un vademecum de la transition écologique, pour mieux accompagner les élus locaux dans le traitement de cet enjeu essentiel au cœur de leur mandat ;
- le lancement de sa chaîne Youtube pour élargir son audience auprès d'un public plus jeune et y susciter les vocations du service public ;

- le lancement d'une grande consultation participative de tous les adhérents à l'automne, pour enrichir la feuille de route de l'association.

Les membres du bureau :

Nadège BAPTISTA, Remy BERTHIER, Amaury BRANDALISE, Linda CORTEY, Domitien DETRIE, Amélie DIETLIN, Clothilde FRETIN-BRUNET, Karine GARCIN-ESCOBAR, Coralie GARRAUD-URRUTY, Rosita HOARAU, Doriane HUART, Philippe LAPORTE, Clément LE BRAS-THOMAS, Gwenaél LEBLONG, Naaïma MEJANI, Simon MOVERMANN, Franck PAULHE

CONTACT PRESSE

**Mathias NIRMAN - Chefcab - mathias.nirman@chefcab.fr
06 33 59 27 31**

Qui sommes-nous ?

L'Association des administrateurs territoriaux est l'organisation des hauts fonctionnaires des collectivités territoriales. Véritable laboratoire d'idées, l'Association prend toute sa part dans le débat public et législatif et s'intéresse tout particulièrement au rôle et au devenir du service public.

Plus d'informations :

<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>

“Nous avons gardé le
rythme, nous avons
gardé le lien”

INTERVENTION DU PRÉSIDENT
AU TITRE DU RAPPORT MORAL
DE L'ASSOCIATION / AG 2020



ASSEMBLEE GENERALE DE L'ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX DE FRANCE

16/12/2020

DISCOURS INTRODUCTIF DU PRESIDENT

Chères adhérentes, chers adhérents,

Je voudrais vous dire mon plaisir, au nom de notre Bureau national, de vous retrouver ce soir pour notre Assemblée générale qui se déroule dans des conditions particulières mais qui a le mérite de nous permettre de nous réunir. Merci à notre nouvelle Secrétaire générale, Coralie GARRAUD-URRUTY et notre Collaboratrice Francine GOUSSET, pour la préparation de cet évènement..Être ensemble, même en mode numérique, c'est déjà précieux.

Je forme évidemment des vœux de bonne santé pour chacune et chacun d'entre vous ainsi que pour vos familles, vos proches et vos collaborateurs.

En cette année exceptionnelle, notre association a gardé le rythme et gardé le lien, grâce à cette force collective qui la caractérise et qui se nourrit de l'engagement de ses adhérents. Non seulement notre association compte un taux d'adhésion parmi les plus importants au sein du secteur public, mais en outre ses membres sont investis, soient qu'ils supportent les actions entreprises, soient qu'ils se mobilisent activement comme nos 18 membres de bureau, nos 100 délégués régionaux, notre dizaine de délégués nationaux et tous les membres des groupes de travail qui sont à l'origine de nos initiatives et nos publications. Soyez toutes et tous remerciés.

En 2020, malgré les difficultés, nous avons donc gardé le lien, ce lien qui nous rassemble dans la grande maison commune de l'AATF au-delà de la diversité de nos métiers, de nos territoires et de la pluralité des voies d'accès au grade d'administrateur territorial

Garder le lien a consisté d'abord, en 2020, à soutenir une vie associative intense.

Notre vie associative fut élective avec le renouvellement du bureau national et le lancement des opérations pour l'élection des délégués régionaux qui s'étaleront jusqu'au 1^{er} février. Qu'il me soit ainsi permis de saluer les membres du bureau sortants [Remy BERTHIER, Amaury BRANDALISE, Camille DAGORNE, Alice DESPREZ, Clothilde FRETIN-BRUNET, Thierry GEVAUDAN, Marilyn HESRY, Delphine JOLY, Nadiège JOLY, Philippe LAPORTE, Doriane LEBORGNE HUART, Naaïma MEJANI, Simon MUNSCH, Franck PAULHE, J-Dominique PONCET et Karin TOPIN-CONDOMITTI]. Merci pour leur engagement indéfectible. Qu'il me soit permis également d'adresser tous mes encouragements aux membres du bureau entrant, issus de la liste « Garder un temps d'avance » et de leur dire ma fierté d'être accompagné par eux pour les 3 années qui viennent [Nadège BAPTISTA, Rémy BERTHIER - Vice-Président, Amaury BRANDALISE - Vice-Président, Linda CORTEY, Domitien DETRIE, Amélie DIETLIN, Clothilde FRETIN-BRUNET - Vice-Présidente, Karine GARCIN-ESCOBAR - Vice-Présidente, Coralie GARRAUD-URRUTY - Secrétaire générale, Rosita HOARAU, Doriane HUART, Philippe LAPORTE – Trésorier, Clément LE BRAS-THOMAS - Secrétaire général adjoint, Gwenaël LEBLONG-MASCLET, Naaïma MEJANI - Trésorière adjointe, Simon MOVERMANN, Franck PAULHE]. Merci enfin à celles et ceux qui nous ont confié leurs suffrages et dont nous essaierons d'être dignes. Et félicitations aux premiers délégués régionaux déjà élus dont la liste vous est transmise à l'instant (*Référent bureau : Karine GARCIN-ESCOBAR*).

En 2020, notre vie associative fut largement numérique en raison des circonstances sanitaires : campagne électorale et vote électronique pour les élections du bureau et des délégués, visite numérique du bureau national dans les délégations, formation à distance, conseils d'administration dématérialisés, conférences nationales numériques thématiques, soirée des partenaires numérique, etc. Et à chaque fois nous avons pu constater une affluence qui en disait long sur le besoin que nous avons de nous retrouver les uns et les autres mais aussi sur la pertinence des outils que nous avons su développer pour continuer de partager entre nous. Dès le début de l'année d'ailleurs, nous avons amorcé ce virage numérique. Sur une inspiration de la délégation Occitanie, l'AATF avait créé le réseau RBND, réseau social d'échanges entre les membres du bureau national et les délégués régionaux qui a connu un succès croissant pendant toute l'année.

Enfin nous avons conforté en 2020 notre attachement aux démarches participatives avec le lancement d'une consultation auprès de nos adhérents pour nourrir la feuille de route du mandat 2020/2023 et nous allons dans un

instant en restituer les premiers résultats. (*Référent bureau : Clothilde FRETIN-BRUNET*)

Garder le lien ce fut aussi consolider l'offre de service qui permet à l'AATF de vous accompagner au quotidien dans le déroulement de votre carrière. 2020 fut ainsi l'année du déploiement de cette initiative sans précédent et sans équivalent #ProtégerPromouvoir, imaginée pour mettre en cohérence une quinzaine d'actions au service des collègues dans le cadre du mercato post élections municipales. Créer des opportunités professionnelles pour les collègues et défendre celles et ceux qui se trouvent en difficulté, tels sont les deux objectifs de ce dispositif. Établir un partenariat avec les associations de direction de cabinet, approfondir la collaboration avec les cabinets de recrutement, collaborer avec l'AMF pour structurer des relations de qualité avec les élus recruteurs, assurer la promotion du cadre d'emploi via une plaquette de recrutement, créer et exploiter un observatoire des mobilités, référencer des professionnels en matière d'accompagnement, faire monter en compétence les collègues sur la transition écologique et l'e-réputation pour développer l'employabilité des collègues sur les enjeux au cœur des mandats qui s'ouvrent, telles sont quelques mesures emblématiques de ce dispositif que nous avons décidé de pérenniser pour en faire une offre de service permanente de nos adhérents. #ProtégerPromouvoir est désormais le vaisseau amiral de l'accompagnement de nos adhérents (*Coordonnateur national : Stéphane AUZILLEAU – référent bureau : Amaury BRANDALISE*).

Cette année encore, nous avons fait prospérer le label des hauts fonctionnaires territoriaux. Qui a un peu de recul historique reconnaîtra que ce label n'existait pas il y a six ans par défaut de promoteurs. C'est une des grandes réussites de notre association que de l'avoir imposé dans le paysage et que d'avoir fait croître son pouvoir d'attraction. Jamais il n'y a eu autant d'administrateurs territoriaux dans les autres univers professionnels que le secteur public local, sous l'aiguillon de notre politique de diversification des parcours (*Délégué national : Charles-Thibault PETIT*) qui a une équipe (nos 35 ambassadeurs) et un outil (notre site Internet dédié : <https://www.aatf-enaction.fr>). Jamais il n'y a eu autant d'administrateurs territoriaux en cabinets ministériels, y compris dans des ministères où nous n'avions pas accédé jusqu'à présent comme celui de la justice par exemple. Pour les postes de sous-préfets à la Relance sur lesquels nous sommes prêts à nous engager pour servir le redressement du pays, je ne tirerai pas le bilan aujourd'hui puisque vous savez que je viens d'interpeller le Premier Ministre et que les nominations ne sont pas toutes prononcées.

Ce label, il nous permet aussi d'être un acteur reconnu dans le champ de l'influence et du débat public. Et je le disais, en cette année 2020, nous avons maintenu le rythme de notre activité propositionnelle et conceptuelle.

En février Frederic THIRIEZ communiquait ses propositions pour une réforme de la haute fonction publique dont la moitié étaient inspirées des prises de

position de l'AATF (*Référent bureau : Clothilde FRETIN-BRUNET*) A l'été, nous publions un retour d'expérience de la gestion de crise, premier document de ce type au niveau national, recensant une cinquantaine de témoignages d'acteurs locaux. (*Référents bureau : Amaury BRANDALISE, Gwénaél LEBLONG-MASCLET, Karine GARCIN-ESCOBAR*). Nous avons élaboré 20 propositions pour la relance économique du pays (*Référent bureau : Philippe LAPORTE*). Nous avons publié notre nouvelle édition du baromètre réalisé avec IPSOS et relatif au regard des Français et des fonctionnaires territoriaux sur l'action publique locale et les services publics locaux. Il constitue désormais un document de référence sur l'état du pays. Nous avons préparé, après plusieurs séances de travail en Conseil d'administration, nos propositions relatives à la loi 4D que nous publierons en début d'année, au moment du passage du projet de loi en Conseil des Ministres (*Référent bureau : Clément LE BRAS-THOMAS*).

Notre regard intéresse toujours plus les décideurs. Cette année, la Cour des Comptes, le Conseil national de l'évaluation des normes présidé par le ministre Alain LAMBERT, de nombreux parlementaires, des membres du gouvernement, la Revue du corps préfectoral ont souhaité nous auditionner, nous entendre, ou recueillir nos témoignages. Il en va de même pour la presse écrite nationale et régionale dans laquelle nous avons été présents plus de 30 fois, soit plus d'une semaine sur deux dans l'année. S'y ajoutent les très nombreux passages dans la presse professionnelle et les interventions dans les médias audiovisuels.

Les concepts que nous forgeons se popularisent et progressent dans l'opinion, qu'il s'agisse de la nécessaire « déconcentration », de l'indispensable « fiscalité de résistance » propre à affermir les modèles économiques des collectivités locales, du décloisonnement de la haute fonction publique utile pour contribuer à résorber les fractures du pays, des auditeurs citoyens ou encore de l'obligation de primo installation des médecins dans les déserts médicaux.

Enfin nos initiatives trouvent les traductions législatives et réglementaires. Désormais ce sont plus de 60 de nos propositions qui ont intégré le corpus juridique national.

En période de crise, l'AATF ne met pas en berne ses valeurs. Au contraire nous cherchons à les porter encore plus haut. L'égalité des chances, l'égalité professionnelle femme/homme, l'innovation et la transmission aux futurs administratrices et administrateurs territoriaux nous ont encore pleinement mobilisés cette année. Sur ces sujets nous avons fait le choix de travailler collectivement et je crois que cette stratégie nous a donné plus de force dans nos démarches d'influence. En prenant une initiative commune et inédite avec les deux autres associations représentatives des deux autres versants de la haute fonction publique (AAEENA et ADH), nous avons obtenu que nos propositions soient au cœur du rapport THIRIEZ et qu'une relation de travail

confiante et efficace se noue avec la ministre Amélie de MONTCHALIN. Déjà, nous obtenons deux premiers succès en matière d'égalité des chances pour le recrutement des hauts fonctionnaires.

En participant à la création de la branche française de 2GAP dont l'AATF détient une Vice-présidence, nous nous sommes donné les moyens de dialoguer au plus haut niveau de l'Etat pour faire progresser la cause de l'égalité professionnelle femme/homme, non seulement dans le champ des nominations mais aussi dans le champ des rémunérations (*Déléguée nationale : Françoise BELET*).

Toutefois, je mentirais si je vous disais que le partenariat avec le CNFPT nous donne satisfaction. Nous regrettons que celui-ci ait refusé notre proposition de repousser de trois mois la fin de scolarité des élèves administrateurs de la promotion George Sand et de les accueillir en stage à l'AATF. Les élèves sont entrés sur le marché du travail au pire moment, en pleine crise sanitaire. Nous regrettons aussi que le CNFPT se tienne à l'écart de la réforme de la haute fonction publique, comme s'il suggérait qu'il n'y avait pas de hauts fonctionnaires dans la territoriale.

Je veux dire cependant aux élèves que nous serons toujours auprès d'eux (Référént de bureau : Remy BERTHIER), pendant la scolarité (notamment en les associant à nos productions qui ont une visibilité nationale et qui majorent leur employabilité), au moment de trouver le premier poste et tout au long de leur carrière ensuite. Et que nous ne les prendrons jamais en otage de différends avec tel ou tel.

Il nous arrive parfois d'entendre : « l'AATF est l'association de référence mais elle est corporatiste ». Nous sommes des gens ouverts et on peut évidemment nous critiquer mais j'avoue ne pas comprendre ce reproche.

S'il s'agit de nous faire grief de défendre nos adhérents, le bureau national assume à 100% cette attitude : nous avons été élus pour être à votre service et pour défendre vos intérêts et nous le ferons jusqu'à la dernière minute de notre mandat.

S'il s'agit de nous incriminer parce que nous serions excessivement tournés sur nous-mêmes, qu'on me permette alors de rappeler que nous travaillons pour l'intérêt de tous, quand, par exemple, nous publions, en accès libre, pour tous, nos tableaux de suivi de la mise en œuvre de la loi TFP ou des textes liés au Covid, tableaux de bord qui ont rencontré un succès considérable sur les réseaux sociaux (*Référént bureau : Amaury BRANDALISE*).

Nous œuvrons pour tous les fonctionnaires, et pas que pour les administrateurs territoriaux, quand nous obtenons l'encadrement du recours aux contractuels dans les administrations françaises, quand nous convainquons le législateur d'adopter une procédure transparente pour le recrutement sur tous les emplois

fonctionnels des collectivités locales. Quand nous obtenons gain de cause en justice pour défendre le droit à l'égal accès aux emplois publics.

Nous œuvrons pour toutes les femmes, et pas que pour les administratrices territoriales, quand nous sommes les premiers en France à alerter sur le risque que celles-ci soient la variable d'ajustement du déconfinement au printemps dernier.

Sommes-nous catégoriels lorsque nous répondons favorablement à l'invitation qui nous est faite de participer à la mission installée par Olivier VERAN pour réfléchir à la prise en charge de nos aînés en période de crise sanitaire ?

Sommes-nous catégoriels lorsque nous obtenons du législateur deux mesures fondamentales pour favoriser l'égalité des chances : l'augmentation de 1000 places dans les classes préparatoires « égalité des chances » et le doublement de la prime de diversité ?

Lorsque nous offrons le Prix du lab'AATF à la Communauté de Communes de la Mortagne, nous œuvrons pour que l'innovation publique (*Référent bureau : Doriane HUART*) se diffuse aussi dans les collectivités de taille modeste où ne travaillent pas des administrateurs territoriaux. J'en profite d'ailleurs pour remercier Harmony ROCHE qui a choisi de cesser ses fonctions de déléguée nationale au Lab'AATF et qui a tant apporté à ce beau sujet. J'adresse tous mes encouragements à celle qui la remplacera : Nadège BONNEFOUS et son équipe composée de Valentina COSMA, Sandrine TRINQUIER et Clémentine PALMAS.

Valentina illustre d'ailleurs parfaitement que les combats que nous gagnons ont une traduction concrète sur la trajectoire de nos adhérents puisqu'elle fut la première à bénéficier de la mesure rendant possible le double détachement, arrachée de haute lutte par l'AATF dans le cadre de la loi TFP.

Voilà autant de marques de cette AATF généreuse, ouverte sur les autres, soucieuse d'intérêt général ; cette AATF que nous aimons. Cette AATF dont je crois pouvoir dire qu'elle est attachante au point de susciter la fidélité de ses adhérents comme de ses partenaires que je remercie à nouveau.

Je vous remercie de votre attention.

Remerciements



L'AATF vit grâce à votre engagement !

Soyez toutes et tous remerciés et en particulier :

Les membres du bureau

2017 - 2020

Philippe LAPORTE Secrétaire général	Doriane HUART Vice-Présidente
Karin TOPIN-CONDOMITTI Secrétaire générale adjointe	Camille DAGORNE Alice DESPREZ
Jean-Dominique PONCET Trésorier	Thierry GEVAUDAN
Rémy BERTHIER Trésorier adjoint	Delphine JOLY Nadiège JOLY
Amaury BRANDALISE Vice-Président	Naaïma MEJANI Simon MUNSCH
Clothilde FRETIN-BRUNET Vice-Présidente	Franck PAULHE
Marilyn HESRY Vice-Présidente	

2020 - 2023

Coralie GARRAUD-URRUTY Secrétaire générale	Amaury BRANDALISE Vice-Président
Clément LE BRAS-THOMAS Secrétaire général adjoint	Nadège BAPTISTA Linda CORTEY
Philippe LAPORTE Trésorier	Domitien DETRIE Amélie DIETLIN
Naaïma MEJANI Trésorière adjointe	Rosita HOARAU Doriane HUART
Clothilde FRETIN-BRUNET Vice-Présidente	Gwenaël LEBLONG-MASCLET Simon MOVERMANN
Karine GARCIN-ESCOBAR Vice-Présidente	Franck PAULHE
Remy BERTHIER Vice-Président	

Les délégués nationaux

Françoise BELET Égalité professionnelle femme/homme
Harmony ROCHE Innovation - Lab'AATF
Stéphane AUZILLEAU Dispositif #ProtégerPromouvoir
Gautier LEFORT L'Entente

Jean-Claude MEFTAH Conseil juridique RH
Charles-Thibault PETIT VDiversification des parcours
Jean-Louis ROCHERON "Territoriale internationale"

Staff

Sigrid BERGER

Sandra BERTRAND

Francine GOUSSET

Délégués régionaux 2017/2020

Bourgogne Franche Comté	Laurent Bouquin Mathias Robert
Bretagne	Gwenaël Leblong-Masclat Nathalie Pare Josic Maignan Lenie Girardot Harmony Roche
Centre-Val-de-Loire	Alexandra Chochoy Philippe Blanchet Stéphane Cadoret Laura Jouvert
Corse	Thierry Gamba-Martini Matthieu Valentini TOMI Serge
Grand Est	Nicolas Karmann Philippe Rutten Laurent Zakrzewski Marianne Moller Downia Goudadi Jean-Baptiste Malingre
Hauts de France	Céline Couriat Sandra de Pinho Cyril Carbonnel Claire Bouchart François Corbier Eric Forens Jean-Marie Cochet Alice Marquette Vincent Lescailliez Olivier Levrey Delphine Cazor Sébastien Avisse
Ile-de-France	Delphine Cervelle Coralie Garraud Charles Thibault Petit Olivier Laigneau Alice Lapray François Lansiaart Olivier Barotte Clément Le Bras Thomas Isabelle Veron Laurent Georges Didier Ostré Charles Lambrechts Carine Targe Sophie Maiboroda Stéphane Auzilleau Laurent Djazzar

Normandie	Marie-Sylvie Ledda Héloïse Peroys Delphine Leray Vincent Guerrand
Nouvelle Aquitaine	Jean Michel Saint Marc Pierrick Raude Violaine Chenel Emmanuelle Vignaux Chrystelle Audoit Yaël Tranier Nicolas Senechau Philippe Patarin Audrey Chanu Cécile Vernhes-Daubrée Caroline Desaignes
Occitanie	Sebastien Bonnefoy Laurent Le Ny Laure Prat Juliette Beregi Domitien Détrie Stéphane Bequet Elisabeth Laskawiec Anne-Lise Lemaire Thomas Lecomte
Outremer et International	Monette Monrose
Pays de la Loire	Nicolas Glière Marie-Hélène Geffroy Sandra Rigoni Suzanne Lucas Aloys Domon Anne d'Oysonville Hélène Séchet Marie-Laure Coulon Nguyen Brice Coignard
Provence-Alpes-Côtes d'Azur	Christine Teixeira Philippe Grell Delphine Barriau Laurent Besozzi Karen Nielsen Jérôme Scholly Daniel Zervudacki Christian Berges
Auvergne Rhône-Alpes	Severine de Sousa Simon Movermann Lucile Viorner Catherine Le Put Clarence Paradas Jean-Luc Ducrocq Anne-Victoire Riondet Virginie Aulas Aissia Kerkoub-Türk

Rendez-vous les 1^{er} et 2 juillet au Congrès national AATF 2021 à Montrouge

Tous nos remerciements à nos partenaires qui nous accompagnent tout au long
de l'année dans nos événements et nos projets !

et à l'agence BEC



La banque
des collectivités



Gérer la Cité



L'ACHAT PUBLIC RESPONSABLE
Proche, utile, innovant



sandralaura.bertrand@gmail.com

site internet <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX

**ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX DE FRANCE**

c/o GPSEA
14, rue Le Corbusier
94046 CRETEIL cedex

Retrouvez-nous sur :
<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr>

CONTACTS :

Fabien TASTET, Président
☎ 01 41 94 30 24

Presse :
Chef cab ☎ 06 74 63 18 31

Partenaires :
Sandra BERTRAND ☎ 06 16 66 41 27