

**ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX DE FRANCE
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 FEVRIER 2020**

COMPTE-RENDU

Présents : 16 et 5 en visioconférence.

1 – Réseau WhatsApp AATF

Le réseau WhatsApp AATF est opérationnel. Tous les membres du CA inscrits sur WhatsApp peuvent accéder aux messages transmis par l'AATF et consulter la liste des délégués à jour de leurs cotisations 2020.

Le réseau des délégués régionaux RbNd est également opérationnel.

2 – Protéger Promouvoir - Glaive et bouclier de l'AATF.

L'AATF se met en ordre de bataille pour aider ses collègues qui pourraient se trouver dans une situation difficile après les municipales. Le tableau récapitulatif des mesures engagées et prévues est présenté.

Fabien TASTET indique que Stéphane AUZILLEAU a accepté le rôle de coordonnateur du dispositif.

2 - 1 - PROTEGER

2 - 1 - 1 - Rappeler aux élus, éventuellement en collaboration avec un cabinet d'avocats, les règles essentielles du recrutement des cadres supérieurs de la FPT.

2 - 1 - 2 - Assurance fonctionnelle SMACL : une fiche est en cours de réalisation par Philippe LAPORTE.

2 - 1 - 3 - Possibilité de déclenchement d'une intervention de médiation ou précontentieuse par un réseau de conseils de l'AATF.

2 - 1 - 4 - Coachs : établir une liste de professionnels référencés, qui connaissent le fonctionnement des collectivités et dont certains participent régulièrement aux événements de l'AATF en vue d'aider les collègues (reprise de confiance en soi, développement de l'assertivité, etc...)

2 - 1 - 5 - Réseau de pairs d'écoute et de conseil, animé par Franck PAULHE et Jean-Dominique PONCET : l'équipe compte actuellement 10 membres et prévoit son renforcement (suite appel à candidatures lancé récemment).

2 - 1 - 6 - Ressources juridiques : établir une liste d'avocats spécialistes de la FPT qui seront référencés sur le site de l'association.

2 - 1 - 7 - Réseau de conseil juridiques RH 1^{er} niveau : personnes ressources maîtrisant bien la réglementation RH qui peuvent être sollicitées par les administrateurs en poste (ce vivier de personnes ressources est élargi par rapport à celui de 2015, notamment par l'apport de deux EAT). Un vade-mecum est en cours de mise à jour par Philippe PATARIN et Amaury BRANDALISE, en collaboration avec le cabinet SEBAN. L'équipe travaille aussi sur un protocole transactionnel, malgré les réserves de certaines associations (SNDG) sur ce sujet.

2 - 1 - 8 - Fonds de solidarité en vue d'apporter une aide aux collègues en difficulté financière.

2 - 1 - 9 - Contester les recrutements de contractuels qui ne respecteraient pas les règles établies par loi TFP du 6 août 2019.

2 - 1 - 10 - Dispositif à rajouter dans le tableau : aider les AT à défendre leur « e-réputation ».

2 - 2 - PROMOUVOIR

2 - 2 - 1 - Un outil de suivi des postes vacants de DG (et éventuellement de DGA, si possible) des collectivités de plus de 40.000 hab. a été développé par Jean-Marc LEGRAND sur la région Pays de la Loire. Il doit être étendu à l'ensemble des régions avec l'aide d'un correspondant par délégation.

2 - 2 - 2 - Faciliter les opportunités pour la diversification des parcours hors FPT grâce au réseau de correspondants piloté par Charles Thibault PETIT.

2 - 2 - 3 - Organiser un travail coopératif avec les cabinets de recrutement.

2 - 2 - 4 - Fabriquer un vade-mecum de la transition énergétique pour positionner les AT comme experts/compétents sur cet enjeu majeur.

2 - 2 - 5 - Diffuser la plaquette : « Administrateurs territoriaux, pourquoi nous recruter ? »

2 - 2 - 6 - Contacter les maires et les présidents d'EPCI pour les encourager à recruter des AT.

2 - 2 - 7 - Rencontrer les directions des partis politiques largement implantés dans les CT et établir des relations suivies avec les associations des directeurs de cabinets.

3 - Rapport THIRIEZ (42 propositions)

Clothilde FRETIN-BRUNET a estimé que ce rapport, qui apporte à la haute fonction publique une avancée commune en matière de recrutement, de formation (attention cependant à ce que la formation commune prévue, si elle veut atteindre son objectif de connaissance mutuelle et de partage de cultures, intervienne bien au moment opportun et ne soit pas réservée aux seuls lauréats du concours externe/étudiant), de gestion de carrière et de mobilité va dans le bon sens sur certains points. Elle espère encore obtenir des améliorations dans les futurs travaux des associations de la FP avec la mission THIRIEZ.

Elle a déjà constaté plusieurs sujets de satisfactions :

- les propositions concernent toute la FP : Etat, territoriale et hospitalière,

- une bonne collaboration entre les associations de la FP,

- plus de 50% des propositions transmises par l'AATF ont été reprises par le rapport, certaines mêmes sous la forme d'un « copier-coller ».

Par ailleurs, elle a considéré que, contrairement aux déclarations du CNFPT, le changement de statut de l'INET (passage en établissement public) permettrait de l'ouvrir sur l'international (comme l'ENA), et que l'école tirerait un avantage significatif à un conseil d'administration qui lui soit propre.

Le président Fabien TASTET a conclu que l'AATF avait réalisé un excellent travail de lobbying en participant à ce débat. Un projet qui donnerait plus d'égalité de chances, une meilleure parité, une formation équilibrée qui respecte les spécificités, un même intérêt général, une culture commune, une banque commune d'épreuves (sous réserve du statut d'EPA pour l'INET), garantirait dans l'avenir moins de difficultés de dialogue entre les trois FP et plus de mouvements dans les déroulements de carrières. Les contacts doivent être poursuivis avec les associations de la FP, les élus et le CNFPT.

Toutefois, la fusion des cadres d'emplois des AT et des ingénieurs en chefs, qui a été envisagée, ne semble pas cohérente.

4 - Loi 3 D (Décentraliser/Différencier/Déconcentrer)

Clément LE BRAS-THOMAS rappelle que la circulaire du premier ministre du 15 janvier 2020 avait pour objet de demander aux préfets des régions d'organiser une concertation sur la répartition et l'exercice des compétences des CT, avec les responsables des CT (communes, EPCI, départements et régions).

Les compétences des collectivités pourraient être élargies non seulement dans des domaines tels que le logement, les transports et la transition écologique mais aussi le sport, la culture, les routes, les aides à la pierre et la santé en milieu scolaire.

Pour chacun de ces domaines, il pense que l'AATF doit s'engager pour un désenchevêtrement cohérent et raisonnable, comme consolider la police de l'habitat, donner la responsabilité du réseau ferroviaire local aux régions en maintenant l'équilibre national, reconnaître la compétence des CT pour la transition écologique, aller au bout du transfert en matière de développement économique, transférer aux CT la médecine scolaire et au département le handicap et l'APL.

Par ailleurs, il préconise de réinventer une fonction régaliennne et de faire de l'ANCT une « DATAR plus ».

Enfin, il émet quatre considérations. La différenciation n'est pas seulement une dérogation sur un projet. L'expérimentation doit être cadrée méthodologiquement, en vue d'être éventuellement reprise sur tout le territoire ou abandonnée. La démocratie locale doit utiliser les audits citoyens. La convention citoyenne sur le climat doit être territorialisée.

Deux remarques ont complété ces réflexions : l'Etat doit être un accompagnateur, pas seulement un contrôleur, il faudrait obliger les élus à répondre aux interpellations citoyennes.

Le président Fabien TASTET a constaté qu'il fallait rétablir la confiance, l'AATF doit mener une réflexion de fond sur les ressources, les compétences sur les différents domaines, le rôle de l'Etat, la différenciation, la dérogation et la démocratie locale.

Lors du prochain CA qui aura lieu le mercredi 10 avril 2020, sera désignée la DR qui organisera le congrès de l'AATF de 2021.