



**Guide pratique : « les précarités
dans la Fonction publique
territoriale : quelles réponses
managériales ? »**

L'Observatoire Social Territorial (OST), mis en place par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), présente une étude, réalisée par un groupe d'élèves-administrateurs de l'Institut National des Etudes Territoriales (INET) et l'Association des Administrateurs Territoriaux de France (AATF), sous la forme d'une étude avec un guide pratique pour aider les managers territoriaux au quotidien dans leur lutte contre la précarité de leurs agents.

La précarité dans la Fonction publique et plus particulièrement dans la Fonction publique territoriale est au cœur de l'actualité, avec, d'une part, la publication le 16 mars dernier du rapport sur la précarité dans la Fonction publique territoriale par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), mais aussi avec l'accord entre 6 organisations syndicales et le Gouvernement sur la résorption de la précarité dans la fonction publique, notamment au moyen d'un plan de titularisation, qui devrait aboutir à une loi à l'automne 2011.

C'est dans cet esprit que l'Observatoire Social Territorial de la MNT en partenariat avec l'AATF (Association des Administrateurs Territoriaux de France) a conduit, avec 7 élèves-administrateurs territoriaux de l'INET, une étude qualitative sur le thème de « *Les précarités dans la fonction publique territoriale : quelles réponses managériales ?* », auprès de 20 collectivités territoriales de décembre 2010 à avril 2011.

Pour répondre à un besoin croissant des collectivités locales, **cette étude a pour objectif de proposer aux managers territoriaux, des outils opérationnels mobilisables au quotidien pour agir en matière de précarité.**

Le premier grand constat de cette étude est un engagement très disparate des collectivités dans la lutte contre la précarité. Aujourd'hui, l'essentiel des actions dans la lutte contre la précarité sont en lien direct avec l'arrivée de nouvelles formes d'emploi dans la Fonction publique territoriale. Si ces nouvelles formes d'emplois répondent à des nouveaux besoins de la société ou permettent une gestion plus souple des services publics locaux, elles génèrent des situations de précarité.

Dès que l'on évoque les aspects plus professionnels, comme les **conditions de travail**, apparaissent clairement des situations de précarité, qui peuvent être dues aux statuts, aux suites d'accidents de travail, à des reclassements, des situations de souffrances, de stress... Ces situations multiples génèrent une vraie précarité.

Plusieurs collectivités ont souligné l'importance des sources de précarité d'origine privée liées à la **survenue d'imprévus financiers**, dus à un défaut de couverture sociale, mais aussi à des difficultés personnelles (surendettement, logement, réparations...)

Les entretiens ont clairement évoqué **l'émergence de travailleurs pauvres**, même si ce phénomène reste limité, il progresse de façon significative.

C'est pourquoi les interviewés considèrent que la précarité doit être abordée de façon globale, tenant aussi compte de la vie personnelle des agents.

Aujourd'hui, dans la réflexion sur la précarité, deux grandes tendances ressortent de cette étude :

- **La moitié des collectivités interrogées ont une approche de la précarité que l'on peut qualifier de « restreinte »**, évoquant la précarité financière et socio-économique, -**l'autre moitié ayant une approche « élargie »**, prenant en compte dans la précarité des situations plus larges comme l'illettrisme, la dépendance, le malaise au travail, les risques psychosociaux....ou les maladies dues travail liées à l'usure professionnelle.

Ainsi, les collectivités font preuve d'un engagement inégal dans les actions de lutte contre la précarité.

Pour aider à la mise en œuvre de telles actions, l'étude propose 16 préconisations, aux managers territoriaux.

17 préconisations : un guide pratique à l'usage des acteurs territoriaux.

Volet 1 : Elaborer une stratégie structurante

Cadrer la notion et objectiver les situations

- 1- Réaliser en interne un travail de définition au moyen d'une grille d'analyse opérante (besoins et actions)
- 2- Clarifier le périmètre d'intervention de la collectivité
- 3- Doter la collectivité d'un observatoire sur les questions de précarité :
 - consolider les données existantes
 - construire de nouveaux indicateurs

Organiser l'intervention des différents acteurs

- 4- Construire un cadre d'action politiquement et administrativement opérant :
 - identifier les objectifs de lutte contre la précarité et établir une priorisation politique sur la base de l'observation menée
 - structurer administrativement l'action menée
- 5- Structurer la DRH dans une perspective de lutte contre la précarité en créant des modes de travail pluridisciplinaires.
- 6- Mobiliser les managers de proximité et consolider leurs compétences pour mieux lutter contre les précarités.
- 7- Questionner les modes d'intervention financière de la collectivité pour lutter contre les précarités
- 8- Inscrire l'action de la collectivité en partenariat avec les acteurs institutionnels ou associatifs de l'action sociale

Faire connaître les dispositifs

- 9- Communiquer sur les droits des agents et les services mis à leur disposition

Volet 2 : agir sur la précarité et être attentif à son « halo ».

Agir directement sur le cœur des situations de précarité

- 10-Favoriser le recrutement statutaire en ayant à l'esprit la souplesse de gestion offerte par le statut
- 11-Travailler sur une nouvelle organisation du travail permettant de réduire l'emploi précaire
- 12-Mieux accompagner les transitions professionnelles des agents
- 13-Accompagner les agents dans les évènements et accidents de la vie
- 14-Utiliser le levier des formations pour lutter contre la précarisation des agents

Etre attentif à son « halo »

- 15-Accompagner les agents vers plus d'autonomie.
- 16-Favoriser l'épanouissement professionnel de tous les agents.
- 17- Porter une attention particulière aux projets de réorganisation des services.