

Stéphane Pintre : “En instaurant des points d’indice différenciés, on risque de créer une sous-fonction publique”

21 août 2017, PAR Scordia Bastien

Pour le président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), Stéphane Pintre, la proposition du président de la République de décorrélérer la gestion du point d’indice entre les trois fonctions publiques n’est pas “sérieuse”. “Elle ne répond pas à la problématique d’une gestion sereine et apaisée des fonctionnaires”, affirme-t-il. L’occasion pour celui qui est aussi directeur général des services d’Antibes d’appeler à une pleine et entière utilisation du statut pour améliorer la gestion des personnels des collectivités.

Le président de la République, Emmanuel Macron, a annoncé lors de la conférence nationale des territoires, le 17 juillet, sa volonté de différencier la gestion du point d’indice entre les trois versants de la fonction publique. Comment réagissez-vous à cette annonce ?
 J’ai été assez surpris par cette proposition, qui sort comme un lapin du chapeau du prestidigitateur, et je n’ai pas été le seul à le dire. Jamais personne n’avait sérieusement envisagé une telle méthode. Il est justifié que les associations d’élus aient toujours demandé à être associées aux négociations sur la revalorisation du point d’indice en tant qu’employeurs territoriaux. Mais répondre à cette demande en proposant aujourd’hui de différencier les augmentations du point d’indice des fonctionnaires territoriaux de celles des agents de la fonction publique d’État ou de la fonction publique hospitalière ne me paraît pas sérieux. La proposition du président de la République ne répond ni aux attentes des élus et des fonctionnaires ni à la problématique d’une gestion sereine et apaisée des fonctionnaires.

Pourquoi cette proposition n’est-elle “pas sérieuse” à vos yeux ?

Cette décorrélation poserait plusieurs problèmes. Tout d’abord un problème juridique. Il y a peu de chances que cette proposition puisse être déclarée conforme à la Constitution eu égard aux principes d’égalité et de parité qui régissent les fonctions publiques entre elles. S’il existe trois fonctions publiques, il n’y a en revanche qu’un seul statut, acté par la loi de 1983. Ainsi, je ne perçois pas comment on pourrait différencier les augmentations d’indice de l’ensemble des agents publics sans remettre en cause l’essence même du statut. Les problèmes pourraient aussi être sociaux, avec de fortes distorsions entre versants et cadres d’emplois. On le sait, la fonction publique territoriale, et ses agents de catégorie C notamment, ne sont pas les mieux payés de l’ensemble des fonctionnaires. La décorrélation des points d’indice signifierait donc que l’État pourrait, par exemple, augmenter le point d’indice de ses fonctionnaires et pas forcément les employeurs territoriaux. Un agent technique de l’État verrait ainsi son point d’indice augmenter *contrario* d’un même agent technique de la territoriale ou de l’hospitalière. À terme, on court le risque de créer une sous-fonction publique.

Pourrait-il y avoir des conséquences sur la mobilité interfonctions publiques ?

Oui. Les fonctionnaires d’État pourraient ne plus avoir envie de venir exercer leur carrière et de demander leur mutation dans la territoriale. On pourra toujours dire que l’on pourra compenser les pertes du point d’indice par les régimes indemnitaires, mais l’on déconstruirait ainsi toute la volonté qui a été celle des pouvoirs publics, des associations d’élus et des fonctionnaires ces trente dernières années d’instaurer la plus grande parité possible entre des agents placés dans des mêmes grades ou cadres d’emplois.

Hormis cette décorrélation du point d'indice, existe-t-il véritablement des marges de manœuvre dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique territoriale ?

Il existe toujours des marges de manœuvre, même si elles ne sont plus aussi importantes qu'elles ne l'ont été par le passé. Mais je tiens à rappeler que les collectivités territoriales n'ont pas attendu les rapports de la Cour des comptes ou les remontrances de Bercy pour faire des efforts dans la gestion de leur masse salariale. On ne peut pas continuer à enlever des financements aux collectivités, les critiquer sur la gestion de leur masse salariale et en même temps, leur imposer des décisions comme cela a été le cas pour la réforme des rythmes scolaires.

Quels sont les leviers que les collectivités peuvent actionner pour améliorer la gestion de leurs personnels ?

La souplesse des masses salariales n'est pas si forte que cela dans la fonction publique territoriale, mais des marges de manœuvre existent du côté du statut. Toutes ses potentialités ne sont pas mises en œuvre pour faciliter la gestion des fonctionnaires. Depuis qu'il existe, le statut n'a jamais cessé d'être modifié et d'être amélioré. Il est vivant, mais il reste beaucoup d'éléments qui sont peu ou pas mis en œuvre, voire de manière différente d'une collectivité à une autre, et qui permettraient de répondre à beaucoup de critiques fausses à son sujet. En matière disciplinaire par exemple, il y a énormément de possibilités, ce n'est qu'une question de volonté politique et managériale. Parfois, l'élu ou le cadre ou les deux hésitent malheureusement à mettre en œuvre les processus disciplinaires. Il y a aussi dans le statut des moyens, insuffisamment utilisés, de reconnaître l'investissement des agents et de sanctionner ceux qui ne travaillent pas assez. La pleine utilisation du statut n'est qu'une question de volonté !

Cette pleine et entière utilisation du statut nécessite aussi d'imposer une véritable logique RH au sein des collectivités, mais y sont-elles réellement prêtes ?

Pendant trop longtemps, nous avons eu des services du personnel dans les collectivités et non de véritables directions des ressources humaines. On est encore malheureusement dans ce cas de figure dans beaucoup d'endroits et de services, qui ne raisonnent qu'en matière de gestion d'arrêtés et de carrières. Et ce bien plus que dans une véritable logique de gestion durable des ressources humaines, lesquelles touchent à la fois à la formation, au bien-être au travail, aux questions de rémunération, à l'évaluation... Pour y parvenir, la formation des agents est primordiale.

Comment peut-on y remédier ?

Il faut diffuser une véritable culture managériale au sein des collectivités. Elle ne doit pas être propre au seul encadrement supérieur, mais bien à l'ensemble de l'encadrement, y compris de base. Acquérir cette dimension managériale n'est pas simple. Tous les agents ne sont pas en capacité d'appréhender ces problématiques, qui sont parfois complexes. Il perdure aussi des comportements de "petits chefs" dans le fonctionnement hiérarchique des collectivités comme dans les entreprises privées. Ces comportements peuvent être générateurs de mal-être, de mauvais fonctionnement des services et donc avoir des conséquences sur le rendement des agents.

Une culture managériale que les directeurs généraux des collectivités doivent aussi inculquer aux élus. Comment y parvenez-vous et est-ce difficile ?

On essaie de la faire partager aux élus, qui ne sont pas toujours sensibles à ces questions-là et qui n'ont pas toujours des comportements vertueux en tant qu'employeurs territoriaux. La pleine considération de la gestion des ressources humaines au sein des collectivités territoriales est essentielle aujourd'hui et elle doit être bien supérieure à ce qu'elle était jusqu'à maintenant. Pour que cette diffusion des pratiques managériales soit efficace, il faut une confiance réciproque entre l'élu et sa direction générale et que cette dernière s'efforce, plus qu'aujourd'hui, de diffuser une pratique de management participatif où tout le monde – cadres supérieurs comme agents – soit associé à la réalisation des objectifs.