

## **Petit déjeuner de l'emploi territorial** **CIG Petite couronne – 29 novembre 2007**

Jacques Alain Bénisti, Président du CIG petite couronne, a introduit le 8<sup>e</sup> petit-déjeuner de l'emploi territorial qui avait pour invité André Santini, secrétaire d'Etat à la Fonction publique, et portait sur un thème d'actualité "Après les réformes : quel devenir pour la fonction publique territoriale ?". Il était organisé au siège du CIG petite couronne à Pantin le 29 novembre 2007 en partenariat avec l'Association des Maires d'Ile-de-France (AMIF) représentée par Michel Teulet, Maire de Gagny et animé par Michel Namura, Directeur général des services de la Ville de Saint-Ouen et Président de l'Association des Directeurs Généraux d'Ile-de-France. Catherine Kucklick, conseillère technique d'André Santini participait à la conférence-débat. A partir de propos parfois polémiques d'André Santini, le débat a été vif.

Le thème retenu s'inscrit au cœur de la réflexion sur la réforme de la fonction publique et son adaptation aux besoins nouveaux et aux souhaits de la population, dans le cadre du débat national "Service public 2012" auquel le public peut participer par l'intermédiaire d'un site internet (2600 messages reçus à ce jour). Pour André Santini la fonction publique a connu trois étapes importantes 1946, 1959 et 1983, en revanche elle n'a pas procédé aux mouvements de réforme qu'ont lancé d'autres pays (Italie, Canada, Angleterre...). Il est indispensable de l'adapter aujourd'hui "en mettant tout sur la table". Quatre conférences réunissant les représentants des fonctionnaires, des utilisateurs du service public, des organisations représentatives, des chercheurs, sont programmées par le gouvernement à compter d'octobre 2007. Elles portent sur le pouvoir d'achat, les valeurs de la fonction publique, le dialogue social et les parcours professionnels. Elles devraient aboutir en mars 2008 et se conclure par la publication d'un livre blanc. André Santini a rappelé les principales orientations du projet de réforme en cours de concertation.

André Santini affirme rester attaché à l'unité de la fonction publique, et souhaite associer les trois fonctions publiques dans une démarche coordonnée au travers d'une nouvelle forme du dialogue social : un conseil supérieur commun. La fonction publique de l'Etat ne doit pas dominer les autres.

Il faut, selon lui, adapter les objectifs aux ambitions et donner un "nouveau visage à la fonction publique". L'objectif de la réforme est de maintenir la qualité du service public, en rationalisant la gestion et en répondant aux attentes du public et des agents. Dans ce cadre la mise en œuvre de la loi du 19 février 2007 est un véritable progrès selon André Santini.

### **L'optimisation de la gestion des ressources**

Pour lui, la révision générale des politiques publiques (RGPP) actuellement menée dans la fonction publique de l'Etat devrait enclencher une réflexion dans la fonction publique territoriale. La masse salariale est une contrainte forte pour les collectivités : elle représente en moyenne plus de 50% de leur budget de fonctionnement. Aussi, il explique que par exemple, tout départ à la retraite doit être l'occasion d'une réflexion sur la reconduction des postes à l'identique.

### **L'objectif de satisfaction du public**

André Santini précise qu'il est "pour le service public, pour le service au public, pour le service du public", mais pas nécessairement par le secteur public. Il explique que les usagers apprécient le contact direct avec les fonctionnaires territoriaux, mais ils attendent aussi des innovations et une amélioration du service rendu. Les nouvelles technologies peuvent satisfaire cette demande : utilisation des SMS ou des courriels à la place des courriers et de la télé déclaration par exemple. S'agissant des nouvelles technologies ou d'autres activités très spécifiques, les collectivités font déjà appel à des ressources extérieures dans le cadre d'appels d'offres.

Aussi les collectivités territoriales ne doivent pas se priver des compétences nouvelles venant du secteur privé dans les domaines spécialisés, comme l'urbanisme par exemple. Il est prévu de créer des contrats de gré à gré basés sur le volontariat, indique Catherine Kucklick, qui sont une opportunité pour le recruté de négocier son salaire. Ces contrats, dont les conditions seront déterminées prochainement, doivent répondre aux souhaits d'individualisation des rémunérations et de mobilité des jeunes actifs qui souhaitent travailler dans le secteur public sans envisager d'y faire carrière. Ils vont

apporter selon Madame Kucklick, un état d'esprit différent et permettre aux collectivités des économies puisqu'ils n'ont pas vocation à rester. La salle s'est inquiétée de la remise en question de l'égal accès aux emplois publics. Pour Catherine Kucklick, ce n'est pas le cas, des modes de recrutement diversifiés existent déjà et les textes anciens doivent s'adapter à une évolution souhaitée par la société.

### **L'adaptation des parcours professionnels**

Le statut n'est pas remis en cause par cette création, affirme André Santini, mais il pense qu'il est nécessaire d'innover en l'assouplissant pour organiser le changement professionnel. Selon lui les jeunes fonctionnaires ne sont pas essentiellement attirés par l'argent, mais par une mobilité avec les autres fonctions publiques, y compris hospitalière. Cette mobilité serait facilitée par l'existence de filières métiers transversales entre les trois fonctions publiques. La fonction publique territoriale a une approche pragmatique des métiers depuis longtemps et un référentiel des métiers très abouti, apprécie André Santini qui ajoute que la fonction publique de l'Etat va profiter de cette expérience dans le cadre de la restructuration de ses corps. Cependant, indique Catherine Kucklick, "la question de conserver ou pas des métiers dont les missions pourraient être remplies aussi bien par le secteur privé se pose". Enfin, les fonctionnaires doivent aussi pouvoir exercer cette mobilité vers le secteur privé sous forme de mise à disposition ou définitivement avec l'attribution d'un "pécule".

La formation continue est un élément clé du nouveau dispositif. Etendue récemment aux agents de catégorie C, elle permet de préparer les jeunes fonctionnaires aux changements de métiers qu'ils rencontreront inévitablement au cours de leur carrière. Cependant, le nouveau dispositif de formation initiale ne donne pas pleinement satisfaction aux employeurs territoriaux, notamment la réduction considérable de la formation des attachés alors que la longue formation en école des cadres supérieurs est maintenue, tout comme celle des Instituts régionaux d'administration (IRA). Un double risque existe : la création d'une fonction publique territoriale à deux vitesses, ainsi que la disparition d'une culture commune car la formation constitue un creuset intégrateur.

### **Le développement de l'attractivité de la fonction publique**

Par ailleurs, l'attractivité de la fonction publique est aussi liée à un ensemble de mesures parallèlement au salaire. André Santini estime qu'il n'est pas possible d'augmenter le point d'indice malgré les propositions des fédérations de fonctionnaires, en raison de ses répercussions budgétaires. Cependant il évoque les autres leviers qui existent pour faire évoluer le pouvoir d'achat des fonctionnaires et qui sont en discussion : le glissement vieillesse technicité (GVT), le régime indemnitaire, le compte épargne temps, les heures supplémentaires, la promotion. Il a aussi évoqué la nécessité de récompenser la performance collective et individuelle du travail par l'individualisation des rémunérations. Jacques Alain Bénisti, indique que les centres de gestion travaillent à la mutualisation de l'action sociale avec la préparation d'accords cadres prévus par la loi. Catherine Kucklick approuve et insiste sur l'importance de ces avancées qui sont fondamentales dans la vie professionnelle : aide au logement, garde des enfants, crèches...

### **Le dialogue reste ouvert**

Les employeurs territoriaux ont souligné que la mise en œuvre des mesures récentes, notamment en matière de formation, était liée aux capacités financières des collectivités qui sont très inégales. Jacques Alain Bénisti a rappelé que le système de péréquation était en débat. De nombreuses questions relatives aux retraites, aux offices publics de l'habitat (OPH), aux assistantes maternelles, à la représentativité des organisations syndicales, aux heures supplémentaires n'ont pu être traitées. En réponse, sans vouloir anticiper sur les conclusions des travaux des conférences et la parution de décrets attendus à plus ou moins court terme, Catherine Kucklick a appelé au dialogue et à la concertation, estimant qu'il serait possible d'arriver à un juste équilibre en adaptant les dispositions si c'était nécessaire.