

FPT Des réformes qui donnent du grain à moudre aux DRH

Du projet de loi relatif à la mobilité à celui réformant la fonction publique, les mutations engagées depuis plusieurs années vont se poursuivre en 2009.

Pas de répit pour les directions des ressources humaines. Comme les années passées, elles s'attendent à vivre une année riche en réformes. Avant cela, elles vont devoir s'atteler à la mise en application d'un certain nombre de textes votés en 2008. «C'est le cas de la gestion du droit individuel à la formation ou de la mise en place de la formation tout au long de la vie, nécessaires pour l'avancement de grade et pour les promotions internes», illustre Jean-Marie Reynaud, président de l'association des DRH des grandes collectivités et directeur général adjoint en charge des RH à

Aix-en-Provence. Parallèlement, les réformes en cours devraient donc aboutir cette année. Est ainsi attendu le projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social qui vise, entre autre, à supprimer le paritarisme dans les instances, telles que le Conseil supérieur de la FPT ou les comités techniques locaux. A moins d'un retournement de situation avant le début de la navette parlementaire, au regard des propositions tenus par le président de la République, lors du dernier Congrès des maires sur la place des élus locaux dans le dialogue social...

Souplesse de gestion. L'autre texte, très attendu en ce début d'année, est bien entendu le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels qui a tant fait parler de lui l'an passé en raison de son chapitre sur le recours à l'intérim. «Il faut attendre l'adoption définitive des textes quant à sa mise en œuvre,

tempère Marylène Barlatier, DRH à Nice. Toutefois, l'intérim peut offrir une souplesse de gestion lorsqu'il y a une urgence, pour une période donnée, et afin d'assurer la continuité du service public. Mais ce recours doit demeurer exceptionnel.» Au-delà de ce point important, cette loi comporte d'autres aspects fondamentaux, comme le fait remarquer

Les fonctions RH sont appelées à se renforcer et à mieux s'intégrer dans l'échelon stratégique.

Jean-Marie Reynaud. «Elle va favoriser la mobilité au sein d'une même collectivité, d'un cadre d'emplois à un autre cadre d'emplois, ce qui n'était statutairement pas possible, créant ainsi une plus grande fluidité dans les mouvements de personnels.»

Autre chantier important sur lequel la Direction générale de l'administration de la fonction publique travaille afin de le finaliser cette

année: le projet de loi de réforme de la fonction publique élaboré, sur la base du livre blanc de Jean-Ludovic Silicani, «qui a le mérite d'organiser le débat autour des valeurs, des fondements et des enjeux de demain de la fonction publique territoriale et de la fonction publique en général», souligne Michel Namura, DGS de Saint-Ouen et vice-président du **SNDGCT** (*). Avant d'ajouter qu'«il y a un véritable besoin d'évoluer car les choses vont vite et la ressource financière publique devient rare».

Les années «RH». Jean-Marie Reynaud pointe d'autres dossiers importants pour l'année, tels que la redéfinition des politiques indemnitaires, les textes qui modifient la gestion des heures supplémentaires, ou encore la réforme de la catégorie B. Les «cinq prochaines années seront les années RH». Selon le président de l'association des DRH des grandes collectivités, «cela pose la question du rôle de la fonction RH et de son positionnement dans l'organigramme». «Ces fonctions sont appelées à mieux s'intégrer dans l'échelon stratégique. Beaucoup de collègues le souhaitent pour affronter ces chantiers. Et pour faire face à cette succession permanente de réformes, elles vont devoir aussi se renforcer. Nous allons avoir besoin de techniciens RH au service de tous les agents et de la performance de la collectivité.»

Estelle Mallet

(* Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales)

TÉMOIGNAGE Marylène Barlatier, directrice des ressources humaines de la ville de Nice

«Notre système de gestion est bouleversé»

«Les réformes en cours sont attendues et en même temps craintes car, pour les mettre en œuvre, les délais sont parfois très courts. Elles ne cessent, par ailleurs, de se succéder, ce qui pose problème lorsque l'on gère un nombre important d'agents. Ce n'est pas la réforme qui me gêne car il faut aller de l'avant, mais la façon dont elle se fait. Les collectivités doivent, en effet, s'adapter en permanence et sont obligées de répondre immédiatement aux besoins. Elles font preuve de créativité et voient leur système de gestion bouleversé par les modifications qui interviennent postérieurement à leur mise en place au sein de leur structure (exemple: le régime indemnitaire, avec des parts variables, instauré depuis 2003 à la ville de Nice) et les RH perdent beaucoup de temps à les adapter au détriment des personnels à gérer.»



A. BROCHERO

LA GAZETTE EN A PARLÉ

- « Dialogue social, le CSFPT rejette le projet de loi », le 24 novembre 2008, p. 21.
- « Les réformes de la fonction publique », dossier du 23 juin 2008.
- « Le Sénat restreint le recours aux intérimaires », le 5 mai 2008, p. 19.