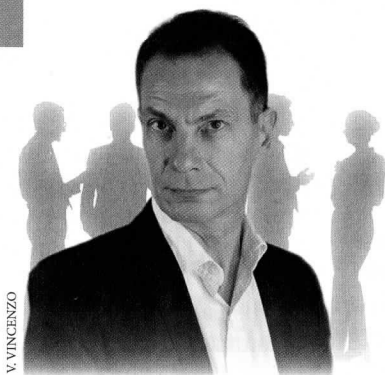




V. VINCENZO

Tous les mois, au hasard de lectures, de rencontres, de conversations, Nicolas Braemer, rédacteur en chef, et la rédaction de La Lettre du cadre réagissent et commentent l'actualité territoriale.

L'angoisse du territorial au moment de la fin du cumul

La fin du cumul des mandats l'année prochaine, si elle a lieu, donne des sueurs froides à certains territoriaux. Depuis plusieurs mois, j'entends en effet des DGS et DGA me dire que, s'ils sont en principe contre le cumul et qu'ils trouvent que bien des élus cumulards ne sont pas assez présents, ils voient le retour des élus dans les collectivités avec une certaine angoisse. La principale crainte, c'est celle de l'installation d'un « nouveau leadership » selon les mots d'un DGS, et d'une « logique de PDGisation de la collectivité ». Bref, celui du maire omniprésent, non seulement qui se mêle de tout, mais qui, par désœuvrement, aura désormais le temps de vouloir décider de tout.

La réussite malgré les managers

« C'est quand même bizarre, me dit une responsable des RH d'une collectivité, la manière dont on juge de la qualité d'un cadre territorial. L'évaluation du manager se fait la plupart du temps sur les performances de ses équipes, et pas sur ses qualités managériales propres ». Or, remarque-t-elle, il y a un problème de taille : l'atteinte des résultats par ledit manager ne doit parfois (souvent ?) pas grand-chose à ses qualités managériales. En clair, quand le management est mauvais, c'est uniquement grâce à leurs qualités propres que les équipes atteignent les résultats : c'est donc malgré, et même, dans certains cas, contre leur manager qu'elles réussissent. Et c'est malheureusement dans ce cas que le manager a le plus tendance à s'approprier les victoires pour lui-même et à ne pas les partager avec ses équipes.

Les ambiguïtés du législateur

C'est d'ailleurs, poursuit mon interlocutrice, toute la difficulté que rencontrent nos nouvelles politiques RH qui veulent donner toute leur place à la reconnaissance individuelle des agents. Reconnaître, c'est en effet accepter une certaine discrimination, seule à même de faire la place à l'équité. Ceux qui font mieux ne sont pas traités de la même manière que ceux qui ne font pas mieux. Or, la reconnaissance individuelle, pour ceux qui ne veulent pas se contenter de la reconnaissance collective des équipes, se heurte à tous les dispositifs de régimes indem-

nitaires tels qu'ils ont été conçus depuis quelques années : le PPCR et la fin de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, le Rifseep et la partie résultat très faible, même si elle devient fongible... Ce flottement du législateur entre les discours sur la reconnaissance individuelle et les actes est encore aggravé par le fossé qui se creuse entre les agents statutaires et les contractuels qui, eux, ont davantage de marge de manœuvre pour négocier leurs salaires.

Le coût des discriminations 1

Myriam El Khomry rencontrait récemment la presse pour parler des discriminations à l'emploi, suite à une enquête réalisée par France Stratégie. J'en ai d'abord retenu l'énorme coût que cela représente pour l'économie : les « écarts inexplicables », manière polie de qualifier un écart salarial entre un homme et une femme, à qualification égale, sur un même poste, dans une même collectivité de travail, coûteraient ainsi 150 milliards d'euros à la France. Une autre manière de dire les choses : si ces « écarts inexplicables » étaient réduits, le gain en termes de valeur ajoutée pourrait représenter 3 % du PIB.

Le coût des discriminations 2

En en discutant avec des territoriaux, je mesure que les choses ont pourtant évolué. « La question des salaires est importante, me dit ainsi une DGS, mais il y a aussi celle des carrières des femmes. Je considère qu'en ce qui concerne l'accès aux postes de responsabilités, les choses évoluent positivement. Il y a encore des progrès à faire, mais globalement, les femmes accèdent davantage aux commandes des collectivités qu'avant. Peut-être faut-il voir là l'effet des mesures contraignantes prises récemment par le gouvernement. Et tout en rappelant qu'on peut encore progresser sur le type de responsabilités auxquelles elles accèdent ». Les hommes trustent encore beaucoup trop, rappelle-t-elle, des postes techniques et/financiers. Mais pour d'autres discriminations, les chantiers sont encore immenses : tout ce qui touche aux inégalités inacceptables en fonction de l'origine géographique, du nom, de l'origine réelle ou supposée, de la religion (là encore réelle ou supposée). Et là encore, le coût social de ces discriminations, qu'on finira par payer un jour ou l'autre, est immense.