

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS
Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89
Mél. : cftcfae@free.fr - Site : <http://cftcfcgf.free.fr>

N ° 34 – Le 22 octobre 2007

Révision Générale des Politiques Publiques : Le chantier sur la Gestion des Ressources Humaines présenté par le ministre E.WOERTH lors du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Lors du CSFPE du 16 octobre 2007, le Ministre a présenté les grands axes d'action du groupe de travail interministériel sur la GRH dont il est le responsable dans le cadre de la RGPP (TAM-TAM 31). Ceux-ci reprennent nombre de thèmes évoqués par le Président de la République lors de son discours à l'IRA de NANTES, mais recourent aussi les dossiers traités par les conférences sur la fonction publique. La CFTC est favorable à une modernisation de la GRH, mais au bénéfice des agents publics et des usagers.

LA RGPP ne doit pas être un plan de restructuration

La CFTC est favorable à la modernisation des politiques publiques, mais celle-ci ne doit pas se limiter à réduire les coûts et se traduire par des réductions massives d'effectifs.

En matière de GRH, la CFTC est favorable notamment au rapprochement des gestionnaires des personnels gérés, car l'on gère mieux de près que de loin, à la mobilité choisie, à l'ouverture de nouvelles perspectives de carrières. Aussi pour reprendre les grands titres de la RGPP/GRH, nous sommes favorables à la valorisation des compétences et de la performance des agents, à la mobilité choisie, à une meilleure adéquation des demandes et des offres de postes.

Mais nous serons vigilants : La rémunération au mérite doit être précisément encadrée, la mobilité doit être vraiment choisie, et l'expression « rencontre de l'offre et de la demande de compétences » n'est pas des plus heureuses car l'Etat n'est pas un marché. Par ailleurs la CFTC a fait remarquer au ministre qu'il manque un volet à son projet, celui qui porterait des réformes afin que les agents puissent mieux « vivre leur vie dans le contexte professionnel » en améliorant notamment les conditions de travail.

Le volet GRH de la RGPP – GRH présenté par E.WOERTH

Le chantier doit mettre à disposition des gestionnaires des outils statutaires et indemnitaires, adaptés à l'évolution que les administrations sont susceptibles de connaître dans leur organisation dès 2008.

1) Valoriser les compétences et la performance des agents :

Pour favoriser l'évolution professionnelle des agents en :

a) Développant le suivi personnalisé des carrières :

- *Généralisation des cellules de suivi et de conseil en carrière.*
- *Mise en place l'entretien professionnel au sein de tous les ministères.*
- *Mise en place d'entretiens et de bilans de carrière.*

b) Développant la formation professionnelle et les voies de promotion :

- *Mise en œuvre de l'ensemble des outils issus de l'accord du 21 novembre 2006.*
- *Elargir les voies de promotion interne notamment au sein de l'encadrement supérieur.*
- *Professionnaliser la promotion interne (RAEP).*

c) Valorisant la prise de responsabilités et la performance :

- *Amorcer la rénovation des régimes indemnitaires (prise en compte des fonctions et résultats).*
- *Elargir le dispositif de rémunération à la performance de l'encadrement supérieur.*
- *Développer les débouchés à travers des missions d'expertise et de conseil.*

2) Favoriser la mobilité professionnelle :

Simplifier le droit et créer des mesures incitatives en :

a) Accompagnant par des mesures financières et sociales la mobilité professionnelle et géographique :

- *Prime de mobilité.*
- *Maintien de la rémunération en cas de mobilité.*
- *Aide matérielle à l'installation.*

b) Facilitant les évolutions professionnelles :

- *Mise en place des périodes de professionnalisation.*
- *Création d'une position « en recherche d'affectation ».*
- *Cellules ministérielles d'appui dans le cadre des réorganisations de service*
- *Dispositif d'accompagnement financier au départ volontaire.*

c) Promouvant de nouvelles modalités d'organisation du travail :

- *Généraliser le recours aux technologies de l'information et de la communication, afin d'améliorer les conditions de travail des agents.*
- *Favoriser la « transmission des savoirs ».*

3) Assurer la rencontre de l'offre et de la demande de compétences :

Développer des outils efficaces et transparents en :

a) Simplifiant la gestion administrative des personnels :

- *Lever des restrictions au détachement.*
- *Etendre la possibilité d'affectation dans un autre corps de même catégorie.*
- *Réfléchir à une voie d'accès direct entre corps et cadres d'emploi comparables.*

b) *Assurant la transparence et la cohérence de l'offre d'emplois publics :*

- *Rénovation de la bourse interministérielle de l'emploi public.*
- *Développement des bourses régionales.*
- *Développement de la GPEEC interministérielle locale.*

c) *Professionnalisant les voies d'accès à la fonction publique :*

- *Déconcentration des recrutements.*
- *Organisation de concours communs à plusieurs administrations*
- *Réexaminer le contenu des concours pour mieux valoriser les compétences.*

Le gouvernement met donc en place une « boîte à outils », largement évoquée par le Président de la République dans son discours de NANTES. Nous y trouvons par exemple le « dispositif d'accompagnement financier au départ volontaire » autrement dit le pécule...

Nous y trouvons aussi la création d'une position « en attente d'affectation... »

La CFTC est favorable à la modernisation de la GRH, elle l'a prouvé en signant l'accord JACOB du 21 novembre 2006 sur la formation, largement sollicité dans ce dossier.

Mais si nombre de ces outils sont de qualité à nous d'être vigilants pour que d'autres ne nous blessent pas.