



# #COMPTE-RENDU

## LIGNES DIRECTRICES MINISTÉRIELLES DE GESTION STRATÉGIE RH

**U**n GT sur les Lignes Directrices ministérielles de Gestion stratégie RH a eu lieu le 30 novembre 2021 : *Derrière le flou du discours le chemin est tout tracé.*

Cette stratégie pluriannuelle RH s'inscrit dans le cadre des LDG découlant de la Loi de Transformation de la Fonction publique que la CGT a combattue (avec les autres organisations syndicales). La stratégie esquissée ici par le ministère prouve à quel point nous avons raison et que la lutte contre cette loi doit continuer.

En effet, il s'agit de permettre au ministère de fragiliser les règles statutaires, dans l'unique objectif de laisser les mains libres aux administrations.

Le ministère nous dit qu'il s'agit de fixer un cap ; pour l'heure, il nous présente 3 axes structurants qui laissent deviner où on veut nous emmener.

### #AXE 1

#### Permettre aux directions de disposer des profils correspondants à leurs besoins

**Pour la CGT** il s'agit de développer **le recours au contrat**, logique déjà à l'œuvre dans les LDG mobilité-promotion.

Le ministère se défend en arguant des besoins spécifiques et ponctuels ; or, ce qu'il se passe à la DGFIP par exemple avec un recrutement de contractuels pour des postes pérennes de catégorie C prouve qu'il s'agit d'un remplacement d'emplois statutaires par des emplois précaires.

Il s'agit aussi pour l'administration de faire le tri entre les candidats immédiatement employables et les autres.

Nous passons ainsi à une logique de fonction publique de métier (contractualisation et profil) où l'évolution de carrière et la mobilité ne seront plus choisies mais subies en fonction des besoins des administrations.

De plus, le ministère affirme sa volonté d'évaluer les compétences des agents (par exemple

sur le numérique) afin d'en disposer comme bon lui semble (il n'y a plus de CAP).

L'objectif affiché est de permettre aux administrations de rechercher les compétences par rapport à un besoin qu'elles auraient détecté. Cette recherche se faisant y compris par l'intermédiaire d'un logiciel (comme Vinci en interministériel).

Même si le ministère insiste sur l'importance de la formation et l'absence d'obligation de mobilité, c'est bien à une inversion de logique que nous avons affaire : ce ne sont plus les collègues qui postulent sur des emplois vacants, mais les patrons qui piocheront dans un « vivier ». Dans cette perspective, les encadrants seront formés pour « gérer localement leur ressource ».

**Ce que nous voulons comme premier axe stratégique ce sont des emplois statutaires de**

qualités pour répondre aux besoins sociaux par :

- >>> Un plan pluriannuel de création de poste et de recrutements par concours ;
- >>> Un plan pluriannuel de titularisation ;
- Des plans annuels de qualification consécutifs ;
- >>> Des revalorisations salariales ;
- >>> Une formation initiale et continue de

qualité (durée, moyens...) et inclusive (égalité, handicap) ;

- >>> Des encadrants qui soient aussi techniciens donc formés aux missions assurées par les collègues qu'ils encadrent ;
- >>> Un bilan des LDG mobilité, promotion comme convenu en CTM.

## #AXE 2

---

### Déployer une RSSE (responsabilité sociale, sociétale et environnementale) adaptée dans le cadre d'un dialogue social rénové

Cet axe est indigent et ne fait que s'appuyer sur des politiques ministérielles existantes (égalité, handicap...) mais sans moyens. De plus le ministère ose parler de l'adaptation de l'offre de l'action sociale pour répondre aux attentes des agents alors que les résidences de vacances viennent d'être liquidées.

Pour la CGT, les besoins ne se mesurent pas par la consommation des prestations. Nous avons demandé **une enquête** pour savoir ce dont les collègues ont besoin.

De plus, **nous avons de nouveau demandé** des moyens budgétaires pour aboutir **sur l'égalité** (l'écart de salaire au ministère est de 500€ par mois) ; sur **l'inclusion** des personnels en situation de handicap. Une stratégie sans moyen n'est qu'une compilation de bonnes intentions.

**Ce que nous voulons comme axe 2 ce sont des actes :**

- >>> **égalité professionnelle** : supprimer les écarts de rémunérations et les ralentissements de carrières par des mesures financées par un budget dédié ;
- >>> **handicap** : adapter les conditions des épreuves des concours mais aussi les conditions de la formation initiale et continue, ainsi que le poste de travail (bâtiment, mobilier et logiciel) ;
- >>> **former contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le cadre d'un véritable plan de lutte contraignant contre les violences sexistes et sexuelles.**

## #AXE 3

---

### Poursuivre la transformation de la fonction RH

Le ministère propose une simplification de la fonction RH, améliorer la proximité (!) avec l'agent, passer d'une gestion globale à une gestion individualisée.

Étrange alors que la création des CSRH et le numérique a fait disparaître le relais humain en local, que l'industrialisation des tâches de gestion des dossiers des personnels a fait disparaître le suivi individualisé (réponse générique etc...).

Après échanges nous en avons déduit qu'il s'agissait de supprimer des procédures et de laisser toute autorité à l'encadrement de proximité de prendre des décisions en fonction des besoins des administrations (cf plus haut).

**Ce que nous voulons comme axe 3 ce sont des services du personnel au plus près des lieux de travail,**

- >>> pour un suivi individuel dans la durée ;
- >>> pour un contact direct ;
- >>> pour de meilleures conditions de travail des agents chargés de la gestion des dossiers individuels des collègues, il faut mettre les effectifs suffisants ;
- >>> pour un accompagnement des mobilités choisies il faut de véritables services de Formation Professionnelle en local ;
- >>> et bien sûr des droits et garanties collectives.

Pour sortir de cette **logique mortifère** de «ressource» que les administrations exploitent jusqu'à épuisement, **mobilisons-nous !**