

## Groupe de travail à Bercy du 30 novembre 2011 :

### Lignes Directrices de Gestion, volet « Stratégie RH » : La grande arnaque !

Les LDG découlent de la loi du 6 août 2019 sur la Transformation de la Fonction Publique. Ces LDG se décomposent en trois volets : Stratégie RH, Mobilités, Promotions. C'est pour travailler sur le volet « Stratégie » que nous étions réunis.

Les services RH de Bercy nous ont proposé un document de cadrage qui se voulait global. Et qui, de l'aveu même des responsables RH, englobait des thèmes sur lesquels on a déjà longuement travaillé.

#### Observations préliminaires des fédérations syndicales :

A force d'être global, ce document de travail était surtout très creux, et son utilité reste à démontrer. Strictement rien n'y apparaissait concernant les effectifs, ce qui est quand même un comble s'agissant de « stratégie RH » !

**De plus, comme l'a fait remarquer en séance la CFTC, cette réflexion « globale » arrive un peu comme un cheveu sur la soupe, après que les Directions du Ministère ont déjà mis en œuvre, sans attendre (à part la DGFIP, qui a eu du flair !), les LDG Mobilités et Promotions, et que les dégâts sont déjà considérables parmi les agents.**

**On relève là une inversion de la hiérarchie des normes, et si les LDG sont censées tomber en cascade jusqu'aux agents, au cas présent, la cascade semble couler en sens inverse !**

Il a été rappelé par les organisations syndicales, lors de ce GT, que la mise en place des LDG a eu pour seule **conséquence la disparition de règles de gestion claires et équitables, avec de la transparence, et des garanties offertes par les CAP.**

Les fédérations syndicales se sont interrogées quant à l'objectif de la réunion : donner du sens, donner du temps ? À qui, pourquoi ? En tout état de cause, comment faire tourner correctement une boutique, avec ou sans stratégie RH quand les effectifs se raréfient ? **D'un commun accord syndical, il a été acté que cette démarche ne présentait aucun intérêt pour les agents.** Actuellement, les plans de restructurations et de suppressions d'emploi semblent bien être le seul moteur de l'administration, pas une GPEC digne de ce nom. Qu'est-ce qu'un document « philosophique », récapitulant les enjeux et les axes de la gestion RH, va apporter aux agents ?

#### Les arguments douteux de l'administration :

L'administration a répliqué que l'intérêt était principalement d'articuler l'ensemble des dispositifs RH déployés dans les Directions et de se fixer un cap pour les années à venir. L'idée est aussi de lister certains des items englobés dans les LDG et d'en faire des « objets de dialogue social ». Le document présentait ce que pourrait être l'architecture prévisionnelle des LDG, qui veulent répondre aux besoins des agents « en quête de sens » (sic). Les problèmes d'attractivité et de complexité des procédures font partie des enjeux. Il faut réfléchir collectivement aux nouvelles formes d'organisation du travail, au télétravail, au numérique, et à leurs conséquences.

Pour l'administration, à Bercy on sait depuis longtemps gérer les personnels du point de vue du statut : recrutement, gestion, paye. Mais on ne connaît pas les compétences des agents. On n'a pas de système informatique qui permette d'aller chercher les agents en fonction de leur profil, et de les affecter là où ils sont le plus adaptés. C'est tout l'enjeu des LDG : comment ne pas subir les évolutions du monde du travail mais les anticiper et les suivre ?

Quant au fait que les Directions du Ministère aient anticipé les LDG ministérielles, les textes leur permettaient d'édicter leurs propres LDG. Celles-ci doivent simplement être conformes aux principes qui seront présents dans les LDG ministérielles. Si on a commencé par les LDG Promo et Mobilités, c'était pour répondre à l'urgence (suppression de la compétence des CAP en 2020 et 2021). D'où le fait qu'on termine maintenant le processus par l'élaboration LDG Stratégie RH. **Voilà un argumentaire, bel exemple de langue de bois, qui nous a laissés aussi dubitatifs que pantois !**

### **Contractuels**

La question du recours accru aux contractuels, prévu par les LDG, a été évoquée : dans toutes les directions et plus particulièrement à la DGFIP, on note une augmentation des contrats. Il y a un effet de nombre incontestable (642 à la DGFIP !). On se demande même s'il n'y a pas une organisation malsaine des vacances de postes ; les différentes fiches de postes qui paraissent sur la Place de l'Emploi Public montrent clairement la dérive qui est en train de se produire : recrutement de contractuels sur des postes généralistes et plus uniquement sur des postes pointus.

Pour l'administration, la DGFIP s'est simplement saisie de ce levier que permet la loi pour combler les vacances de postes et faire en sorte que les services tournent mieux. En aucun cas il ne s'agit de remplacer progressivement les recrutements classiques sur concours par des recrutements massifs de contractuels.

### **Interministérialité**

L'interministérialité a également été évoquée ? Selon Bercy, elle présente des avantages. Mais lesquels ? La simplification consiste-t-elle à être livré à soi-même, sans interlocuteur ? Quand il n'y a plus de réponse du tout, en effet c'est beaucoup plus simple ! Nos collègues de la DGCCRF peuvent témoigner de tout le mieux-être que l'interministérialité leur a apporté !

### **En conclusion, de manière unanime, les syndicats rejettent la logique des LDG.**

Faudra-t-il attendre des LDG et une GPEC pour voir revenir les plans de qualification et de promotions qui ont été pendant longtemps la marque de fabrique positive de Bercy ? Comment évoluent les missions, comment évoluent les métiers, et quels effectifs en découlent ? Il serait également utile de réinterroger notre pyramidage catégoriel qui n'est plus adapté. Voilà des questions concrètes et de bon sens auxquelles ne répondent en rien les LDG.

**Pour la CFTC, il y a là deux logiques irréconciliables : la vision politique de l'administration, qui espère toujours faire mieux avec moins, tente désespérément, avec des « recettes miracles » inadaptées, d'optimiser le peu de ressources humaines dont elle dispose encore, et recherche une convergence avec les méthodes de travail du privé, en réduisant les avantages historiques des fonctionnaires ; et celles des syndicats qui ont pour objectif l'amélioration des conditions de travail des agents, qui connaissent le quotidien concret des personnels et qui refusent les régressions induites par une vision purement budgétaire. Les LDG sont une vaste arnaque à l'encontre des personnels : la CFTC le pressentait dès le départ, et en a aujourd'hui la confirmation.**

### **PRESSE CFTC : CONTACT**

Mail : [federation.cftcfinances@gmail.com](mailto:federation.cftcfinances@gmail.com)