



## FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

Tél : 01.44.83.65.55 – Fax : 01.42.46.97.80

E-mail : [contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr) - Site : <http://www.fo-fonctionnaires.fr>

----- **Communiqué interne**

### Analyse de la FGF du Projet de décret relatif au renforcement des ressources humaines dans la Fonction publique

Le projet de décret relatif au renforcement des ressources humaines dans la Fonction publique doit être présenté au CSFPE du 14 novembre 2016 et sera probablement « discuté » lors d'une réunion de travail à la Fonction publique le 7 novembre prochain.

Ce projet de décret transforme fondamentalement le décret n° 2008-1413 relatif à la DGAFP.

Présenté dans la presse sous l'appellation « DRH de l'Etat », ce projet de décret est l'outil permettant au gouvernement de piloter la mise en place du protocole PPCR.

Rappelons que PPCR, dans sa partie RH, a vocation à généraliser les corps interministériels (CIGeM) ou des dispositions statutaires communes et à nier les corps particuliers et la gestion ministérielle.

Ce projet de décret donne au ministère de la Fonction publique des pouvoirs renforcés sur les carrières de tous les fonctionnaires.

**Le chapitre I** – Section 1 - précise que la DGAFP définit les choix RH et garantit sa cohérence entre les 3 versants (auparavant son rôle était la coordination). Elle définit les orientations en matière de GEPEEC (auparavant elle coordonnait) et prônent les actions favorisant la mobilité des agents (nouveau par rapport au texte précédent).

Ce projet de décret accentue aussi le rôle de la DGAFP sur l'élaboration des règles relatives à la santé au travail, aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail.

L'apprentissage fait également son apparition.

**Le chapitre I** - Section 2 - précise les modalités de fonctionnement entre la DGAFP et les ministères.

L'article 10 annonce une convention d'engagements entre le Secrétaire général de chaque ministère et la DGAFP garantissant une stratégie interministérielle validée par le Premier ministre. Cette stratégie fixerait sur 3 ans l'évolution des Ressources humaines sous la contrainte de la réduction de la dépense publique.

Ce même article renvoie vers les préfets de région la déclinaison de cette stratégie.

L'article 12 confirme ce que la FGF-FO avait dénoncé lors du décret modifiant les compétences du CSFPE. Dorénavant la DGAFP élabore les dispositions statutaires, indicielles et indemnitaires communs à la Fonction publique de l'Etat.

La formation professionnelle, tant dans son élaboration que sa mutualisation, devient de la compétence de la DGAFP. La DGAFP gèrera même les crédits de formation continue communs à plusieurs ministères.

Comme l'a indiqué la FGF-FO, la mise en place du CPF, CEC et du CPA casse le lien fixé par les statuts particuliers de corps en termes de formation spécifique collective.

La publication des postes vacants par le biais de la BIEP clairement affichée nous inquiète sur l'avenir des CAP et affaiblit un peu plus la gestion ministérielle.

L'article 17 renforce le poids de la DGAFP sur l'encadrement et sur les CIGeM.

L'article 19 confirme bien la volonté de déconcentrer la gestion.

L'article 21 doit nous amener à la plus grande vigilance quand la DGAFP écrit vouloir promouvoir l'harmonisation de l'action sociale ministérielle. Le nivellement vers le bas est à craindre.

L'article 22 renforce encore le pilotage interministériel des ressources humaines.

Enfin, les plateformes d'appui interministériel régionales prennent de l'ampleur en étant le support technique de la future gestion régionale rattachée au Préfet.

L'article 26, indique à nouveau que le DRH ministériel conduit sa stratégie ministérielle de ressources humaines mais telle que définie dans l'article 10. Donc sous la contrainte de la convention d'engagements avec la DGAFP ;  
Le DRH ministériel devient le simple exécutant de la DGAFP. Les articles 27 à 38 ne doivent tromper personne.

Bien entendu, la DGAFP n'as pas les moyens humains capables de gérer les 2,4 millions de fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Elle rappelle donc dans des dizaines d'articles que le DRH ministériel doit gérer ses personnels mais tous les articles précédents indiquent sous quelles contraintes.

Le DRH ministériel devient un exécutant de la politique interministérielle.

Enfin, le **Chapitre II** n'est pas anodin car il indique, à la fois, que les conventions d'engagements doivent être établies avant le 31 décembre 2016 et annonce la mise en œuvre de ce projet de décret au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**LA FGF-FO rappelle son attachement à la gestion ministérielle et à la gestion nationale des corps par les CAP garantes de l'égalité de traitement.**

**La FGF-FO affirme que ce projet de décret, pendant de PPCR, place l'avenir de la Fonction publique sous le seul prisme de la réduction des dépenses publiques et engage une régionalisation de la gestion des personnels.**

**Ce projet empêcherait définitivement tout ministère de porter sa politique publique et de mettre en adéquation les missions et les moyens.**

**Pour la FGF-FO, la défense des statuts particuliers reste un élément essentiel pour combattre ce projet.**

**Dans cette optique, la FGF-FO sera toujours un soutien des syndicats nationaux.**

**La FGF-FO exprimera son opposition à ce projet de décret tout au long des discussions à venir et utilisera tous les moyens pour empêcher sa mise en œuvre.**

Fait à Paris, le 26 octobre 2016

- *DGAFP : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique*
- *CSFPE : Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat*
- *GEPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences*
- *CPF : Compte personnel de formation*
- *CEC : Compte d'engagement citoyen*
- *CPA : Compte personnel d'activité*
- *BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public*