

« LDG « Stratégie pluriannuelle de pilotage ministériel RH »

Gare à la troisième dose !

La loi du 6 août 2019 n'en finit pas de distiller ses méfaits dans la gestion des parcours professionnels des agents.

L'abandon des CAP en matière de mobilité et de promotions, remplacées par des lignes directrices de gestion opaques, a déjà illustré la totale mainmise des directions générales dans le déroulement de carrière des agents, sans possibilité de recours, si ce n'est devant un tribunal administratif et une médiation aux contours encore bien flous.

Comme si cela n'était déjà pas suffisant, le décret du 29 novembre 2019 oblige chaque ministère à un troisième pilier de lignes directrices de gestion pour « **fixer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la période 2022-2026, définissant les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein du ministère, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et de compétences** ».

En résumé : « *comment faire tourner la boutique dans une période où les effectifs diminuent, les réformes s'empilent et les compétences se raréfient avec les nombreux départs à la retraite concomitamment avec une pénurie de recrutement dans certains corps ?* ».

Ambitieux programme, mais dont à ce stade nous ne voyons pas trop les contours et encore moins le but final, si ce n'est peut être faire penser que le dialogue social nouveau est arrivé.

D'autant plus que ces travaux s'engagent sous le joug omniprésent des politiques budgétaires et d'emplois, imposées par la représentation nationale

Programme surtout très loin des préoccupations quotidiennes des agents que concernent leur pouvoir d'achat, leur déroulement de carrière, leur environnement de travail et les conditions dans lesquelles ils l'exercent, sans évoquer les conséquences de la crise sanitaire.

Un groupe de travail s'est réuni le 30 novembre, sous la présidence de Madame Gronner, récemment nommée DRH au Secrétariat Général du ministère, pour commencer ces travaux et définir les principaux axes de travail.

Pour seul document reçu en amont de ce groupe de travail, une fiche résumant les domaines pour lesquels le ministère souhaite ouvrir la réflexion.

Il est à noter que la DGFIP n'a pas attendu le cadrage ministériel pour engager un cycle de réunions avec ses organisations syndicales.

La synchronisation des travaux entre le Secrétariat Général et les directions est toujours aussi laborieuse.

La présidente de séance a mentionné que l'objectif de ces LDG était d'articuler l'ensemble des dispositifs RH déployés pour en faire des objets coordonnés du dialogue social, précisant si parfois nous en avons douté, que le ministère ne les avait pas attendues pour faire de la politique RH.

Les enjeux pour le ministère de cette troisième vague de LDG sont donc :

- **les nouvelles formes d'organisation du travail et de pratiques managériales,**
- **la révolution numérique et son impact sur les missions, sur la relation usagers et sur les compétences des agents,**

- le développement de l'interministérialité et de la territorialisation de l'action de l'Etat, y compris dans la gestion des ressources humaines,
- les attentes des agents en matière de parcours professionnel, de conciliation « vie professionnelle et vie privée » et de simplification des process RH.

Le ministère a proposé trois axes de travail, dont les intitulés peuvent être sources de bien des interrogations et confirme toutes les réserves de **FO Finances** sur l'exercice proposé :

Permettre aux directions de disposer des profils correspondant à leurs besoins

Pour le Secrétariat Général, ce chantier est prioritaire afin d'optimiser les compétences attendues par les employeurs et celles détenues par les agents.

Dans ce cadre, il propose une meilleure connaissance des compétences internes et le renforcement de l'attractivité du ministère.

Les domaines inscrits dans ce premier axe sont :

- développer une politique de GPEEC ministérielle et directionnelle, tant qualitative que quantitative ;
- renforcer les compétences des agents et les accompagner dans leur parcours professionnel ;
- déployer et suivre les LDG mobilité et promotion ;
- rendre le MEFR plus attractif via, notamment, sa marque employeur ;
- s'appuyer sur un réseau d'encadrants formés et leur permettre ainsi de jouer pleinement leur rôle.

Déployer une responsabilité sociale, sociétale et environnementale

Dans cet axe de travail, le Secrétariat Général mêle diverses thématiques dont le lien avec une « *stratégie des Ressources Humaines* » est parfois bien tenu : égalité professionnelle, éco-responsabilité, action sociale, conditions de travail, diversité.

Pour **FO Finances**, sans nier l'intérêt de ces sujets dans la vie professionnelle des agents, ils sont aussi un alibi pour le ministère pour rejeter de l'agenda social aux « *calendes grecques* » les sujets qui fâchent telles que l'évolution des traitements, l'avenir des missions et le niveau des emplois.

D'autre part, là encore avait-on besoin d'élaborer des lignes directrices de gestion à Bercy pour aborder ces thématiques ?

A l'évidence la réponse est négative. Heureusement d'ailleurs que nous n'avons pas attendu l'obligation de ces LDG pour avancer sur bien des thématiques proposées dans cet axe, même si des travaux complémentaires doivent se poursuivre.

Poursuivre la transformation de la fonction RH.

En avant-propos de cet axe, la fiche fournie mentionne : « *La modernisation de la fonction RH constitue un vecteur clé pour rendre plus qualitative la gestion au quotidien des agents* »

Que ces choses là sont bien dites, mais nous serions tentés de rajouter « *Mais encore ?* ».

Face à notre perplexité, trois orientations ont été présentées:

- Poursuivre l'optimisation de la RH ministérielle,
- Renforcer les liens RH et managériaux dans les territoires,
- Développer l'offre RH personnalisé au profit des agents, via les conseillers mobilité carrière.

A ce stade, ces priorités ressemblent plus à un plan théorique loin d'une réalité vécue au quotidien par les agents et leur encadrement.

La présidente de séance a voulu présenter ces LDG comme une démarche novatrice du ministère, introduisant une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs.

FO Finances trouve cet exercice nébuleux et théorique et redoute qu'il ne soit une nouvelle fois un prétexte pour remplir l'agenda social, excluant des débats les principales attentes des agents dans leur vie professionnelle.

FO Finances est partisan d'une véritable gestion des ressources humaines mais elle se doit d'être précédée d'un véritable débat sur les missions, qui est systématiquement refusé par nos interlocuteurs.

Les deux premières doses de LDG, concernant les mobilités et les promotions, vous ont fait mal au moment de leur injection dans votre parcours professionnel.

Soyez rassurés, la troisième boostera un peu plus vos défenses statutaires hors du champ de vos préoccupations prioritaires dans vos déroulements de carrière.

Au final, vous serez bénéficiaires d'un « *passé de carrière* » au bon vouloir d'une stratégie RH ministérielle, élaborée pour mieux vous expliquer les bienfaits de cette nouvelle thérapie.

