

Objet : Groupe de travail (GT) sur les lignes directrices de gestion (LDG) « Stratégie Pluriannuelle pilotage RH »

Madame la Présidente,

Nous voici à nouveau devant le sujet des lignes directrices de gestion, sous un angle plus général avec la stratégie RH ministérielle.

La CFDT et la CFTC Finances se félicitent de ce début de discussions sur la structuration de la politique RH. Nous n'avons eu de cesse de dire que la RH, dans la Fonction publique en général et dans notre ministère en particulier, manquait de vue d'ensemble.

Néanmoins, nous ne pouvons que regretter le cadencement des GT LDG. La charrue a été mise avant les bœufs avec les chantiers LDG promotions et mobilités. Les principales règles de gestion ont été fixées avant même d'avoir défini le cadre général...

Et que dire de la DGFIP qui attaque le chantier « gestion prévisionnelle des emplois et des carrières » (GPEC) avant le ministère !

Le document préparatoire fourni pour la présente réunion précise que la politique RH ministérielle est « respectueuse des spécificités de chaque employeur du MEFR ». Mais, à l'inverse, la DGFIP sera-t-elle respectueuse des orientations ministérielles ? Rassurons-nous, à l'occasion de ce premier GT, la DGFIP a surtout montré que, dans GPEC, elle ne semblait comprendre ni « prévisionnelle », ni « emplois », ni « compétences » pour ne se focaliser que sur la question des effectifs, comme d'habitude. L'avance prise par la DGFIP sur le sujet de la GPEC n'est donc pas si importante que ça... L'alliance CFDT-CFTC Finances constate donc que, pour le moment, chacun y va de son approche. Mais la méthode a son importance et est au cœur de nos revendications avec, peut-être, une négociation en perspective.

Pour la CFDT-CFTC, le premier axe indiqué dans le document préparatoire se résume essentiellement à la GPEC. De notre côté, il s'agit de répondre aux évolutions de l'administration et de son environnement, pour anticiper et accompagner les évolutions du travail, mettre en cohérence les besoins d'emplois et les ressources en identifiant les besoins en compétences, individuelles et collectives, en prenant en considération les évolutions technologiques, réglementaires et économiques.

Discuter de la GPEC, c'est protéger et accompagner les agents face aux évolutions des métiers ou des réorganisations, c'est dépasser les choix budgétaires annuels pour anticiper l'avenir à court-moyen terme, notamment au regard des qualifications attendues.

Cela suppose, en premier lieu, de ne pas fragmenter les sujets sans que l'architecture globale ne soit traitée. C'est aussi éviter, comme les documents le laisse entrevoir, d'aller directement sur des points de détail, sauf à acter des avancées telles que la prise en charge des bilans de compétences ou le bénéfice effectif du compte personnel de formation (CPF), pour lesquelles il suffit d'appliquer des textes déjà existants !

La GPEC suppose une méthode dont la principale étape vise à évoquer les missions sans poser le préalable des effectifs. Rien n'est dit sur ce point... Sans surprise, cette démarche semble être la même que celle adoptée par la DGFIP, qui prétend parler de GPEC sans s'interroger sur les missions !

La GPEC suppose aussi de parler des métiers, des agents, des compétences attendues, des carrières, des formations, etc., mais certainement pas avec la méthode actuelle, où trop de dossiers sont cloisonnés et où les règles sont définies sans réelle autre base que le budget qu'on souhaite leur consacrer.

Nous souhaitons, notamment, qu'un vrai référentiel des métiers et des compétences, plus détaillé que le répertoire actuel, soit élaboré.

L'intérêt du ministère pour le développement de la marque employeur « Ministère des Finances » est signe des difficultés de recrutement de notre ministère, qui transparaissent clairement dans le document préparatoire du GT GPEC de la DGFIP (1 lauréat pour 4 candidats au concours externe d'inspecteur de la DGFIP en 2021 contre 1 sur 30 en 2017). Mais pour attirer des candidats au concours, il ne suffira pas de faire intervenir le Directeur général des Finances publiques et la cheffe des services RH dans les écoles, comme le propose, notamment, la DGFIP... Il faut réfléchir à la qualité des formations initiales et continues, aux règles d'affectation (tant géographiques que fonctionnelles), à la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité dans les recrutements et les carrières du ministère, à la qualité du management, à la capacité des agents à concilier réellement harmonieusement vie publique et vie privée, à une action sociale ambitieuse, à une rémunération attractive et à bien d'autres choses encore. La CFDT et la CFTC Finances sont tout à fait disposées à aider le ministère à progresser dans tous ces domaines, pour le bien des agents du ministère et de tous nos concitoyens.

L'ouverture du sujet « responsabilité sociale, sociétale et environnementale » (RSSE) est une occasion unique d'ouvrir la porte à l'analyse des impacts de l'activité du ministère sur son environnement. Nous ne pouvons que nous en féliciter.

La CFDT et la CFTC ont déjà abordé ce dossier au travers de l'écoresponsabilité, que notre alliance a récemment fait acter à l'agenda social. Mais, attention, un cadre adapté ne signifie pas circonscrire les discussions aux seules questions environnementales... Nous voulons également parler des fournisseurs et prestataires de services du ministère et de la manière dont les réformes organisationnelles de notre ministère impactent la société française. Pour donner un exemple, on peut penser à la question de l'organisation de l'accueil des usagers dans les différentes directions de notre ministère, dans le contexte actuel d'illectronisme d'une partie considérable de la population française. Nous attendons une description plus précise de cet axe qui constitue, pour nos deux organisations, un levier de dialogue social.

S'agissant de la participation des agents, nous espérons qu'elle ne vise pas, une fois encore, à exclure les organisations syndicales du paysage...

Sur le troisième axe, l'alliance CFDT-CFTC estime que la formation des acteurs de la RH est le levier principal de la transformation RH. Il ne s'agit pas de créer de nouveaux acronymes, mais bel et bien d'accélérer la professionnalisation de la RH.



Enfin, Madame la Présidente, la CFDT et la CFTC exigent une clarification rapide sur l'un des axes de la politique RH du ministère, à savoir le recrutement des contractuels. La CFDT-CFTC constate, en effet, une dérive au sein de la DGFIP, qu'il convient de stopper immédiatement, tout simplement en respectant les limites fixées par la loi !

En conclusion, il nous apparaît essentiel de mettre un point d'honneur à traiter rapidement la question de la GPEC avant de revoir les LDG « mobilités » et « promotions ».

Car, pour le moment, on a surtout l'impression que ce sont les directions qui vont choisir ce qu'elles veulent faire – ou plutôt ne pas faire – en matière de GPEC.

Les représentants CFDT-CFTC à ce groupe de travail
Andy Van Parys, Renaud Recrosio, Stéphane Marseille et Isabelle Reyjal