

# LOLF et gestion des personnels

# ENJEUX ET DEMARCHE

*La commission de modernisation des services publics s'est réunie le 11 octobre 2006 sur la question de la LOLF et de la GRH.*

*Les éléments du débat montrent que le ministère de la Fonction publique poursuit la mise en œuvre d'une démarche visant à définir une politique globale, au plan national et déconcentré, de gestion des ressources humaines.*

*La CGT est porteuse en la matière de revendications fortes touchant à la reconnaissance des qualifications, au déroulement de carrière, au droit à la formation, à la mobilité choisie des agents.*

*Elle doit aussi investir le terrain concret de la gestion, notamment des personnels d'autant que celle-ci induit des conséquences essentielles en ce qui concerne l'emploi dans tous ses aspects (recrutement, promotion, mobilité, etc...), les garanties statutaires et les conditions de travail.*

*Des expérimentations sont engagées au plan territorial : fusion DDE-DDA, regroupement de services autour du préfet comme dans le Lot, bourses d'emploi, ... qui sont autant de lieu de préparation de politiques futures qui se déclineront sur l'ensemble du territoire.*

## Quelques questions clés

### Les schémas stratégiques de gestion des ressources humaines

Ils ont été définis dans une circulaire du ministre de la Fonction publique du 31 janvier 2006. 7 ministères « volontaires » ont été ciblés : l'intérieur et l'aménagement du territoire, la défense, l'emploi, la cohésion sociale et le logement, la santé et les solidarités, l'équipement, l'agriculture, la culture.

Les schémas stratégiques doivent décliner les thèmes suivants :

- la GPEEC
- la déconcentration
- la fusion des corps
- l'adaptation des procédures de recrutement et de promotion de la mobilité
- l'amélioration de déroulement de carrières
- la « modernisation de la gestion des rémunérations »

Ils définissent la politique de l'emploi public « résultant des redéploiements d'effectifs et du non-remplacement des départs en retraite, dès lors que l'évolution des missions le justifie ».

La moitié des économies salariales réalisée doit « bénéficier aux agents en poste, sous forme d'intéressement par l'amélioration des carrières et des primes ».

A l'heure actuelle, nous ne connaissons que le plan stratégique du ministère du travail et de l'emploi. Le ministère de la fonction publique refuse la communication des documents considérant qu'ils relèvent du champ de compétences des ministres !

tères !

Tous les ministères devront élaborer un schéma stratégique pour 2007.

### Des enjeux statutaires

La mise en œuvre de la LOLF et la gestion managériale qui l'accompagne ont de fortes répercussions sur les garanties statutaires des personnels. Ainsi le représentant du ministère cite l'exemple du recrutement d'un agent ; le chef de service a tout loisir de recruter qui il veut ou de ne pas recruter. Comment vont, par exemple, s'effectuer le retour d'agent en détachement, la réintégration des permanents syndicaux, le recrutement ou la mobilité d'agent handicapés ?

Le représentant de la fonction publique rappelle encore qu'il n'y a pas de définition juridique de l'emploi permanent. Le conseil d'Etat se bornant à le définir en creux, celui-ci ne devant ni être occasionnel, ni saisonnier...

Des groupes de travail se mettent en place au ministère de la fonction publique pour débattre de l'euro-compatibilité du statut et du contenu de nouvelles règles de gestion plus souples...

### Les expérimentations

Elles se poursuivent dans les départements et préparent les politiques qui se déclineront sur l'ensemble du territoire.

Ainsi pour les bourses d'emploi. Après les régions Champagne Ardennes et Lorraine, deux départements vont approfondir l'expérimentation.

La mutualisation de certaines fonctions RH est également à l'ordre du jour. Ainsi est cité l'exemple de

groupes privés qui mettent en place des plateformes au niveau régional ou interrégional.

### Le dialogue social

Le représentant de la fonction publique indique à ce titre la préparation du budget qui relève de la décision de l'administration mais qui nécessite l'ouverture d'un dialogue portant sur la programmation, les objectifs, les résultats.

Les bilans sociaux des ministères doivent faire l'objet d'une harmonisation avec par exemple l'évolution précise des effectifs, titulaires et non-titulaires.

## Dans notre démarche syndicale

### Porter des revendications en matière de missions publiques

Le périmètre des missions publiques est variable dans le temps et résulte de choix politiques. C'est ce qui conduit l'UGFF à revendiquer en permanence l'ouverture de débat public sur cette question. D'autres organisations syndicales portent également la même exigence, cela a été le cas, lors de la réunion, de la FSU, de la CFDT ou de l'UNSA.

La CGT doit être en mesure d'apporter dans le débat des propositions concrètes. C'est cet objectif que l'UGFF doit porter avec ses organisations.

### L'emploi

L'objectif du non remplacement d'un agent sur 2 est clairement affiché avec, en première étape, la suppression de 15 000 emplois au projet de budget 2007. Ainsi, on réduit d'abord l'emploi avant de mettre en face des missions !

L'emploi est central à tous les niveaux et particulièrement au niveau du service local. Cela suppose l'intervention syndicale avec les personnels, les usagers pour gagner poste par poste le remplacement des départs en retraite.

### L'intervention dans la gestion

Les règles ne découlent plus dans de nombreux cas de l'application de textes réglementaires. Ainsi le rapport promu/ promouvable est un plafond. Il en est de même en ce qui concerne la masse salariale ou les ETPT.

Dans le domaine des rémunérations, le représentant du ministère de la fonction publique indique que les responsables opérationnels pourront « booster » le régime indemnitaire. Laisse-t-on faire ou allons nous exiger la clarté et la transparence dans les rémunérations qui devraient de plus pour l'essentiel résulter d'une grille salariale renouvelée et non de primes au mérite aléatoires ?

Ainsi, dans tous les aspects de la gestion des personnels, nous avons à

regagner un cadre de garanties pour les agents.

Cela suppose la définition de lieux de dialogue social avec des CTP revalorisés et la mise en place de nouvelles instances au plan interministériel dans les départements et les régions, comme à tous les niveaux de mise en œuvre de la LOLF (programme, BOP, unité opérationnelle).

Le précédent des CLIC (commissions locales interministérielles de coordination) vite enterrées par les préfets et les hauts fonctionnaires des ministères de la Fonction publique et de l'Intérieur montre qu'aucune avancée n'est possible sans la mobilisation des personnels et de leurs organisations syndicales. La même remarque vaut pour les commissions départementales de modernisation des services publics.

## C'EST CLAIR ... ET C'EST PAS UNE SURPRISE !

Nous reproduisons ici un article du « Progrès de Lyon » qui est sans ambiguïté sur les étapes que le président du conseil général du Rhône (mais il est très loin d'être le seul) entend franchir après la décentralisation et le transfert des personnels. Ce qui prouve, entre autre, que l'UGFF n'avait - et n'a - pas tort de dénoncer un mécanisme qui conduit tous droit à des privatisations. A intégrer dans les réflexions et l'action.



**MICHEL MERCIER DANS LE TEXTE.** Devant les patrons du Medef, cette semaine, le président du Conseil général s'est laissé aller à quelques confidences. Extraits :  
■ Fonctionnaires : « L'État vient de nous transférer 1 500 fonctionnaires nouveaux (1 000 de l'Éducation nationale et 500 de l'Équipement) qui ont pris grand soin de faire confirmer leur statut avant transfert. Ce n'est pas pour cela que nous allons les garder. Nous allons, par exemple, passer très vite au privé la restauration des collèges.

Extrait du « Progrès de Lyon »