

(Fp) Chantiers transverses RH "Mobilité : point d'étape" et "Rémunération au mérite : point d'étape"

20 juillet 2018



Le 20 juillet 2018

Chantiers transverses RH Mobilité : point d'étape

Alors que les deux premiers chantiers transverses (Distances de dialogue social et contractualisation), sont déjà bouclés à vocation grand V avec une séance multilatérale fixée le 18 juillet, le secrétaire d'Etat a déjà largement avancé la "concertation" sur les deux derniers : Rémunération au mérite et Mobilité qui se poursuivra en septembre. Pour chaque chantier, le cycle de concertation se résume à une séance d'ouverture présidée par le secrétaire d'Etat, et trois groupes de travail, puis barre.

Concernant le chantier RH Mobilité, Le secrétaire d'Etat a annoncé la couleur : il s'agit « d'accompagner les transformations publiques, collectivement et individuellement, et de réfléchir aux reclassements ». On ne saurait être plus clair, même si le ministre s'en défend : on est dans le cadre d'une GRH mobilité favorisée d'accompagnement d'Action Publique 2022. C'est bien pour cela qu'il faut aller très vite.

Pour Solidaires, la mobilité ne peut s'entendre que dans le cadre d'une mobilité choisie qui s'intègre naturellement dans le cadre d'une fonction publique de carrière, qui permet à tout(s) agent(s) recruté(s) par concours d'occuper tous les emplois de son grade, permettant ainsi également l'adaptabilité de la fonction publique aux évolutions. Les agents et agents publics sont demandeurs de parcours professionnels diversifiés choisis, qui leur permettent d'évoluer professionnellement, mais bien au sein d'une administration que par l'organisation de passerelles d'une administration à l'autre, d'un versant à l'autre.

La question de la mobilité des agents publics est évidemment indissociable de la question des emplois, de la formation et des règles de gestion.

- Avec au moins 120 000 suppressions d'emplois prévues sur le quinquennat, la mobilité choisie, les mutations vont être particulièrement mises à mal. Il est indispensable aujourd'hui que l'on pense avant des services publics, sans le préalable du prime budgétaire et sans dérogation. Il y a des missions nouvelles et des besoins nouveaux dans les territoires urbains que ruraux. C'est donc d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois dont la fonction publique a besoin.

- Pour Solidaires, la formation professionnelle, initiale et permanente est également essentielle à l'évolution des agents publics. Une formation solide initiale approfondie est essentielle pour garantir les évolutions futures, assure d'une formation permanente tout au long de la carrière. Cette formation permanente ne doit pas se réduire à l'accompagnement des réformes comme c'est trop souvent le cas actuellement et doit s'ouvrir à l'épanouissement personnel des agents. Mais le gouvernement réduit la formation à l'accompagnement des restructurations induites par CAP 2022 en la centrant sur le compte personnel de formation. Le CPF, qui a remplacé le DIF (dispositif issu du privé), n'a apporté aucun droit à formation nouveaux malgré les proclamations gouvernementales, et a notamment servi - comme le DIF - de réceptacle à la formation d'adaptation au poste et à la préparation aux concours. De plus, il présente un défaut majeur : il peut être mobilisé par les employeurs publics hors temps de travail, ce qui pénalise les salariés, et plus particulièrement les femmes, qui se voient ainsi contraintes d'opter un arbitrage entre vie personnelle et formation professionnelle ! L'inégalité F/H dans l'évolution professionnelle se trouve ainsi aggravée. Solidaires demande l'abandon du CPF et le retour de la formation permanente au sein des plans de formation, sur le temps de travail.

Chantiers transverses RH - "Mobilité : point d'étape"

Chantiers transverses RH

Mobilité : point d'étape

Alors que les deux premiers chantiers transverses (Instances de dialogue social et contractualisation), sont déjà bouclés à vitesse grand V avec une séance multilatérale finale le 18 juillet, le secrétaire d'Etat a déjà largement entamé la "concertation" sur les deux derniers : Rémunérations au mérite et Mobilité qui se poursuivront en septembre. Pour chaque chantier, le cycle de concertation se résume à une séance d'ouverture présidée par le secrétaire d'Etat, et trois groupes de travail, point barre.

Concernant le chantier RH Mobilité, Le secrétaire d'Etat a annoncé la couleur : il s'agit « d'accompagner les transformations publiques, collectivement et individuellement, et de réfléchir aux reclassements ». On ne saurait être plus clair, même si le ministre s'en défend : on est dans le cadre d'une GRH mobilité forcée d'accompagnement d'Action Publique 2022. C'est bien pour cela qu'il faut aller très vite.

Pour Solidaires, la mobilité ne peut s'entendre que dans le cadre d'une mobilité choisie qui s'intègre naturellement dans le cadre d'une fonction publique de carrière, qui permet à tout(e) agent(e) recruté(e) par concours d'occuper tous les emplois de son grade, permettant ainsi également l'adaptabilité de la fonction publique aux évolutions. Les agents et agentes publics sont demandeurs de parcours professionnels diversifiés choisis, qui leur permettent d'évoluer professionnellement, aussi bien au sein d'une administration que par l'organisation de passerelles d'une administration à l'autre, d'un versant à l'autre.

La question de la mobilité des agents publics est évidemment indissociable de la question des emplois, de la formation et des règles de gestion.

- Avec au moins 120 000 suppressions d'emplois prévues sur le quinquennat, la mobilité choisie, les mutations vont être particulièrement mises à mal. Il est indispensable aujourd'hui que l'on pense avenir des services publics, sans le préalable du prisme budgétaire et sans dogmatisme. Il y a des missions nouvelles et des besoins nouveaux dans les territoires urbains que ruraux. C'est donc d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois dont la fonction publique a besoin.

- Pour Solidaires, la formation professionnelle, initiale et permanente est également essentielle à l'évolution des agents publics. Une formation socle initiale approfondie est essentielle pour garantir les évolutions futures, assortie d'une formation permanente tout au long de la carrière. Cette formation permanente ne doit pas se réduire à l'accompagnement des réformes comme c'est trop souvent le cas actuellement et doit s'ouvrir à l'épanouissement personnel des agents. Mais le gouvernement réduit la formation à l'accompagnement des restructurations induites par CAP 2022 en la centrant sur le compte personnel de formation. Le CPF, qui a remplacé le DIF (dispositifs issus du privé), n'a apporté aucun droit à formation nouveau malgré les proclamations gouvernementales, et a notamment servi - comme le DIF- de réceptacle à la formation d'adaptation au poste et à la préparation aux concours. De plus, il présente un défaut majeur : il peut être mobilisé par les employeurs publics hors temps de travail, ce qui pénalise les salariés, et plus particulièrement les femmes, qui se voient ainsi contraintes d'opérer un arbitrage entre vie personnelle et formation professionnelle ! L'inégalité F/H dans l'évolution professionnelle se trouve ainsi aggravée. Solidaires demande l'abandon du CPF et le retour de la formation permanente au sein des plans de formation, sur le temps de travail.

Chantiers transverses RH - "Rémunération au mérite : point d'étape"

Chantiers transverses RH

Rémunération au mérite : point d'étape

Le secrétaire d'Etat a déjà largement entamé la concertation sur les rémunération au mérite. Le chantier RH Rémunérations sera presque achevé avant fin juillet et ne manquera pour celui-ci que le 3^{ème} et dernier groupe de travail de synthèse qui aura lieu en septembre. Les documents de travail sont communiqués aux OS au mieux une demi journée avant la tenue du groupe de travail quand ce n'est pas le jour même... Des conditions de dialogue social déplorable qui nous ont amenés au boycott ciblé de certains groupes de travail, comme cela a été le cas pour le GT Rémunérations du 27 juin.

Chantier Rémunération au mérite

L'affichage est clair dès le départ : l'enjeu de soutenabilité des dépenses publiques est mis en avant , la rémunération au mérite est l'objectif.

Nous sommes confrontés à un gouvernement qui entend casser le système de rémunération des fonctionnaires qualifié « d'automatique » : la part du bloc indiciaire est jugée trop importante, une partie de l'indemnitaire est liée au bloc indiciaire (indexation des indemnités sur la valeur du point fonction publique ou sur le traitement indiciaire brut...). Bref, pour le gouvernement, l'employeur public n'a pas de marge de manœuvre, il faut lui en donner ! Et de déclarer que les mesures de revalorisation indiciaire générale ont « un coût automatique » bien trop élevé car attribuées à tous-tes ! Ultime regret : une mesure de revalorisation générale du point d'indice s'impose à l'ensemble des employeurs publics , y compris territoriaux et hospitaliers ce qui réduit leur marge de manœuvre en matière de politique RH . Si la décorrélation du point d'indice a été un temps évoquée, elle est à ce stade en suspens compte tenu des positions des employeurs qui n'y sont pas favorables... Mais on sait bien qu'il ne manquerait pas grand-chose pour à nouveau faire pencher la balance. • Certains régimes indemnitaires sont directement menacés de suppression pour obsolescence déclarée : la GIPA, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la NBI. Un bon moyen de faire des économies budgétaires...

Pour le gouvernement, il faut mettre en place des outils de reconnaissance du mérite individuel, et la politique indemnitaire est le mécanisme central de la reconnaissance du mérite. Solidaires a souligné que les tentatives précédentes d'introduire la rémunération au mérite avec la PFR et le RIFSEEP ont suscité mécontentement et rejet des agents.

• Emplacement : ré-agir ensemble > Mobilisations et actualités > Actualités >

• Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Fp-Chantiers-transverses-RH-Mobilite-point-d-etape-et-Remuneration-au-merite>

