



BYE-BYE,

Une certaine idée de la Fonction publique ?

A la suite de la mise en place de la loi de transformation de la Fonction Publique (LTFP), si chère à nos cœurs, il est demandé aux différents ministères de réfléchir à une vision stratégique, afin de définir des grands axes en matière de RH à un horizon de 5 ans. Lorsque le cadre ministériel sera posé, les directions pourront ensuite établir leur propre déclinaison.

Bercy a donc produit une première « copie » (qui tient encore beaucoup de l'esquisse). Des grands principes sont proposés, avec des mots parfois un peu ronflants et qui sont souvent assez éloignés de la réalité qui nous remonte des services.

Certes, il n'est pas défendu d'avoir des ambitions. Reste à savoir vers quels « rivages », ces dernières vont nous emmener au bout du compte ...

La stratégie ministérielle devra se pencher sur les points suivants (nous citons) :

- Les nouvelles formes d'organisation du travail et de pratiques managériales ;
- La révolution numérique et ses impacts ;
- Le développement de l'interministérialité et de la territorialisation de l'action de l'Etat ;
- Les attentes des agents en matière de parcours professionnel.

Pour s'aventurer sur ces chemins, Bercy retient 3 axes majeurs (nous citons toujours) :

1°) Permettre aux directions de disposer des profils correspondants à leurs besoins ;

Nous retrouvons ici diverses choses, dont entre autres le renforcement de l'attractivité du Ministère.

2°) Déployer une responsabilité sociale, sociétale et environnemental adaptée, dans le cadre d'un dialogue social rénové ;

N'en jetez plus, tout y est ! Rien que du positif, le bonheur est à nos portes ...

3°) Poursuivre la transformation de la fonction RH.

Ici, l'administration nous parle de renforcement des leviers RH et managériaux (méfiance ...) et d'offre d'accompagnement individualisée (euh ... pareil!).

Ils, elles ont du talent dans les arcanes du Ministère ... Une partie de leur prose semble marquée du bon sens, et/ou porte de réelles aspirations qu'on ne peut que cautionner.

Mais nous ne pouvons nous empêcher sérieusement de voir de quelle réalité nous partons.

S'agissant des parcours professionnels, les effets de la LTFP commencent seulement à être perçus par les agent.e.s. Et beaucoup sont pour le moins encore un peu plus désenchanté.e.s.

Ainsi, quand le passage du premier au deuxième grade de la catégorie C est soumis dorénavant au fait du prince, cela n'accroît pas la popularité du nouveau dispositif. Ou quand l'administration demande à un.e collègue après 15 ou 20 ans de bons et loyaux services, pour une promotion ou une mutation, de devenir un rédacteur, une rédactrice de CV émérite (et un.e excellent.e « vendeur ou vendeuse » lors d'un entretien), nous ne pouvons que nous demander s'il n'y a pas un léger problème avec une administration qui semble ne pas connaître ses agent.e.s ...

Pour résumer, le regard des agent.e.s sur les parcours proposés par l'administration n'était pas toujours des plus positifs. La LTFP a encore largement dégradé cet état de fait, avec un sentiment d'un arbitraire encore plus large et débridé. Par ailleurs, ce nouveau dispositif fait la part belle à une individualisme qui semble avoir de beaux jours devant lui. Pour **Solidaires Finances**, ce n'est pas le plus beau chemin que nous voyons pour celles et ceux qui doivent servir la collectivité.

Un deuxième point d'attention porte plutôt sur les moyens de rendre ces orientations concrètes. Nous sommes face à un État qui a largement choisi de tenir la bride courte à ses agents publics. Il a par ailleurs déployé un zèle particulier à « taper » tout spécialement sur Bercy et ses effectifs. Dès lors, il est d'autant plus difficile de croire que l'administration va nous offrir plein de nouveaux (et chatoyants) horizons en matière de parcours professionnels ...

Ce qui se cache sous les axes

En étudiant plus précisément les axes présentés ce jour, s'agissant du premier (qui peut passer pour un acte de bonne gestion), il peut également présenter un risque : celui d'enfermer des agent.e.s dans des filières. Pour qui s'y épanouit (et qu'il a des perspectives), pas de souci. Mais tout le monde sait que c'est bien évidemment loin d'être toujours le cas ...

Le deuxième axe pourrait soulever des vagues d'enthousiasme ... s'il est caractérisé par des développements concrets et dispose des moyens en conséquence. Sans vouloir faire de procès d'intention, nous n'avons aucune certitude que ce soit les lendemains que l'administration nous prépare.

Quant au troisième, il déclenche chez **Solidaires Finances** une forme de petite alerte inconsciente. En effet, derrière les mots (et selon la façon dont ils seront traduits dans le réel), nous pouvons y voir un nouveau terrain de jeu pour une modification du rapport entre les fonctionnaires et leur employeur l'État.

De plus en plus, nous assistons à une relation qui devient plus individuelle. En fait, c'est un.e salarié.e face à son patron. Avec une marge d'action qui, au-delà des mots, qui est bien plus grande pour le second par rapport au premier. Or, pour **Solidaires Finances** nous touchons là à l'essence même de la notion de Fonction Publique à la française.

Le statut a été construit en ce sens, pour garantir la neutralité du service public. Ce n'est pas pour rien. Il repose sur une fonction publique de carrière. Sans trop le dire, d'aucuns, sous couvert de modernité, tentent de détricoter ce qui constitue cette spécificité, en passant à une fonction publique de métier. Entre de mauvaises mains, cette gestion « individualisée » pourrait avoir des conséquences redoutables, et les mobilités en cours de carrière pourraient être de moins en moins choisies... Afin de boucler la boucle, il faut rappeler que la LTFP a justement supprimé les quelques freins aux dérives en la matière.

À notre sens, une grande vigilance est de rigueur sur ce point. Car le diable peut se cacher dans les détails au cas d'espèce.

Bien évidemment, nous ne soupçonnons pas les vaillantes troupes du Secrétariat Général de malignité ou d'intentions cachées et inavouables. C'est plutôt envers les grands axes politiques qui inspirent tout cela, que nous avons beaucoup plus de soupçons.

De manière plus générale, **Solidaires Finances** a dénoncé la mise en place d'une soi-disant « stratégie RH » où il n'est question ni des effectifs (en baisse constante depuis des années) ni des missions (elles aussi mises à mal). Et encore moins du service public...

D'autres groupes de travail se tiendront au cours du 1er semestre 2022, avant présentation au Comité Ministériel au début de l'été.

C'est un sujet important pour les personnels. Il l'est encore plus au moment où, pour beaucoup, le sentiment qui remonte est un assez profond désenchantement. C'est peut-être le plus puissant défi à relever pour l'État, s'il veut retrouver la confiance de celles et ceux qui le servent.

