



Début des grandes manœuvres de « gestion des ressources humaines » en administration centrale. **Le lièvre, les contractuels et les primes au départ.**

Malgré les dénégations du secrétaire général du Ministère lors de la réunion du 24 mars sur **la présentation et la mise en œuvre des ressources humaines dans l'évolution de l'organisation de l'administration centrale**, on constate que la machine de guerre RGPP est en train de se mettre en route insidieusement malgré le fait qu'encore aucun texte officiel ne vient encadrer la réforme de l'administration centrale.

L'administration s'attaque sournoisement à une deuxième phase, la réaffectation virtuelle des agents en dehors de toutes règles et sans information préalable. Encore une fois, l'administration cherche à se servir des agents contractuels comme variable d'ajustement de la réforme.

1- La future direction de la création et de la diffusion (DG2) semble être désignée comme le laboratoire exploratoire en matière d'affectation et de mobilité des agents dans le cadre des opérations RGPP.

Dans le flou total, l'administration met en place actuellement des « autorités fonctionnelles », dans le cadre de la préfiguration de la future DG2 (fusion DMDTS et DAP), concernant le budgétaire et les ressources humaines, ceci en dehors des CTP pourtant compétents pour toute mesure de réorganisation des services.

Volonté aussi de raccourcissement des délais de la campagne d'évaluation des titulaires, anticipée par rapport aux années précédentes.

L'administration fait pression également sur les non-titulaires pour qu'ils passent pour la première fois des entretiens professionnels. Cette opération a été lancée début mars sans que le dispositif leur soit clairement expliqué et sans attendre le passage obligatoire devant le CTPM du 30 mars (qui doit être prolongé vers le 10 avril). Or le nouveau cadrage des carrières et des rémunérations, tant attendu par les non-titulaires, est un enjeu majeur de fond, particulièrement sensible (cadrage des rémunération, déroulement de carrière, reprise de l'ancienneté, réduction des inégalités salariales), qui s'inscrit dans un contexte de fusion, dont les entretiens professionnels ne sont que des indicateurs, et qui n'entrera pleinement en vigueur qu'en 2010.

Dès que le pot aux roses fut découvert, on assista, dans la confusion, à un festival d'envois de courriels et de notes de la part de l'administration de la DMDTS et du Secrétariat Général de l'administration centrale.

L'administration informe enfin les agents contractuels (note DMDTS/DAP du 11 mars 2009 campagne d'entretien professionnel et note du SG du 13 mars 2009) sur le contenu, la portée et le sens des entretiens professionnels 2009 qui diffèrent aujourd'hui de l'entretien professionnel bien cadré des titulaires :

- **l'entretien professionnel 2009 doit être considéré comme informel et n'est donc pas versé au dossier administratif sauf si l'agent le demande*.**

Les contractuels n'ont pas à être évalués au titre de l'année 2008.

L'entretien 2009 comporte 3 volets (évaluation, objectifs, formation) Il ne sera pas obligatoire et ne prendra tout son sens qu'en 2010. En effet, le volet évaluation (incluant notamment le point part modulable de la rémunération et les objectifs 2009) ne peut être pleinement mis en œuvre. Il paraît en effet difficile aujourd'hui de fixer des objectifs définitifs pour 2009 à tous les agents concernés, alors que les textes de réorganisation du MCC (décrets et arrêtés) n'ont pas été publiés et que le calendrier de

publication reste plus qu'incertain.

Deux possibilités s'offrent aux agents :

- Soit se limiter à un entretien de formation dont le caractère obligatoire est lié à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Soit associer à l'entretien de formation obligatoire, un entretien informel sur les objectifs 2009 qui sont en partie virtuels, faute de visibilité réelle sur les réorganisations de l'administration centrale et des fiches de postes qui en découlent.

Toutefois lancer un entretien professionnel même informel n'est pas totalement neutre car :

- Il va probablement servir au futur reclassement des agents dans le cadre du reclassement des groupes, validé au CTPM du 30 mars.
- Il va servir également d'outil à l'administration pour faire une projection virtuelle de l'agent non titulaire sur ses futures fonctions dans les futurs organigrammes ;
- Il peut servir à l'évaluation de l'agent non titulaire en 2010, évaluation basée sur un nouveau dispositif de déroulement de carrière et de rémunération avec, notamment, la part modulable.
- Il peut aussi revêtir un certain formalisme (qui pourrait l'engager) si l'agent demande que cet entretien soit versé à son dossier personnel.

Au vu, d'une part, de la portée partielle, limitée et informelle de l'entretien professionnel 2009 contrairement à la situation des titulaires et, d'autre part, des incertitudes et de l'état inabouti de la réforme, l'agent non titulaire doit se déterminer avec vigilance et prudence quant à l'étendue qu'il entend donner à ses entretiens professionnels. C'est d'autant plus vrai qu'aucune instance de recours compétente (à notre connaissance) n'est actuellement valide, devant laquelle porter les contestations et qui ne manqueront pas d'apparaître.

3 Au-delà du nouveau cadrage des contractuels, l'administration ne cherche-t-elle pas à mettre en place une stratégie des ressources humaines qui vise à rendre les agents plus flexibles et/ou à provoquer le départ de certains d'entre eux ?

On a déjà vu l'administration du Ministère utiliser cette méthode par le passé. Cette technique d'accélération/décélération se concrétise par l'annonce en grande fanfare d'une réorganisation importante dans un calendrier compressé et contraint. Ensuite, sous différents prétextes, on allonge largement le calendrier de la réorganisation, ce qui permet d'écramer toute une partie des agents, angoissés, démotivés, qui cherchent d'eux-mêmes une nouvelle affectation et quittent la direction ou le service concernés.

L'administration profite ainsi de l'« évaporation » naturelle des agents en période de « crise ». Plus le temps de latence entre l'annonce de la réforme et sa mise en place est long, plus l'« évaporation » des agents est importante. Par ailleurs, des mesures indemnitaires et incitatives sont prévues pour les agents, mais dans un budget contraint. Les conditions sont donc très restrictives : par exemple, pour bénéficier de la prime de restructuration, LES AGENTS OBTENANT UNE MUTATION SUR LEUR DEMANDE EN SONT EXCLUS. On comprend mieux alors l'intérêt de l'administration : faire partir le maximum d'agents pour ne pas avoir à leur verser la prime de restructuration.

Il convient de souligner aussi le décalage entre la réalité d'aujourd'hui et les belles paroles du « super »-préfigurateur et secrétaire général, Guillaume Boudy, garant de la cohérence des ressources humaines au MCC, lequel justifiait lors du CTP de l'administration centrale du 26 juin 2008 la nécessité d'aller vite afin d'épargner des incertitudes et angoisses inutiles aux agents :

“Le calendrier est volontariste en vue d'une dynamique de la réorganisation, mais également afin de limiter au maximum, la période d'incertitude dans laquelle se trouvent les agents. Les réorganisations sont en effet toujours génératrices d'attentes, de compréhension du sens et de questions quant au devenir des agents. Par conséquent, il est important de fournir un effort important et rapide d'explication afin de

ne pas nourrir les inquiétudes. Les textes doivent être publiés à la fin du mois de janvier 2009...”

À confondre vitesse et précipitation, les résultats ne sont guère brillants...

Nous sommes le 2 avril 2009, une nouvelle étape est franchie avec le **projet de décret** relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale, mais il est **bloqué au Secrétariat général du gouvernement** (c'est principalement à cause des fameux directeurs « virgules »).

Des rumeurs circulent en outre laissant entendre que le projet du Ministère ne comporterait pas assez de mutualisations, et trop de directeurs et de sous-directeurs, etc. et que Bercy s'y opposerait également.

C'est ainsi que les agents sont dans l'impossibilité totale de se projeter dans une quelconque réorganisation claire et stabilisée de l'administration centrale. Une angoisse certaine est très nettement perceptible dans tous les services.

Situations extrêmement anxiogènes pour nombre d'entre eux qui estiment que leur avenir est « précaire » faute de lisibilité et de cohérence sur la réorganisation, sur leurs postes et les nouvelles fiches de postes. Ils hésitent à postuler sur les actuelles vacances de postes qui ne trouvent pas preneurs. Ils sont de plus en plus démobilisés dans leur travail quotidien. Même les cadres chargés d'exécuter les directives de la « centrale » ont du mal à suivre.

Des dysfonctionnements apparaissent, liés aux sous-effectifs et aux postes laissés libres par désertion d'agents qui ont déjà changé d'affectation.

La précipitation de la part de l'administration conduit à ce que la mise en place de l'évaluation ne se fait pas dans un climat serein. Cela sera sûrement préjudiciable pour la suite. De plus en plus d'agents appréhendent de s'y soumettre et demandent conseils aux représentants des organisations syndicales, représentants syndicaux qui sont eux-mêmes dans l'expectative devant l'état d'impréparation du dispositif qui devra être appliqué aux non-titulaires.

3^{ème} round dans un prochain CTPM prévu le 10 avril...

Laissons l'administration courir comme un lièvre après sa réforme, ce n'est pas la nôtre. Il est urgent d'avancer en respectant toutes les étapes de la concertation et de la nécessaire explication des nouvelles procédures de la RGPP.

« Rien ne sert de courir; il faut partir à point » *Jean de la Fontaine*

La CFDT-Culture le 2 avril 2009

Vous trouvez en pièces jointes tous les documents : projet d'arrêté et fiches (qui nous ont été remis sur table lors de la réunion du 25 mars 2009) concernant les mesures d'accompagnement prévues au MCC.