

Stages RGPP:

Voici venu le temps des salamalecs...

Dans son ouvrage intitulé « Rendre la réalité inacceptable » (Démopolis - 2008), le sociologue Luc BOTANLSKI écrit notamment :

« La réforme générale des politiques publiques (RGPP) constitue actuellement un cas exemplaire de mise en œuvre de ce nouveau mode de domination dans lequel des mesures parcellaires et techniques, difficiles à interpréter par des non spécialistes, éparses mais néanmoins coordonnées, sont réalisées discrètement sans faire appel à d'amples discours idéologiques dans l'espace public avec, pour seule référence, au niveau local, l'invocation :

- de la rationalisation,
- de l'efficacité,
- des économies de moyens
- et de la qualité, au sens de la qualité des « produits » (ce qui réduit tout accomplissement à n'être qu'un produit marchand et rien d'autre).

Cette façon d'opérer, empruntée au néo-management et formalisée dans un cadre macro-économique néo-classique, a pour caractéristique de se présenter, chaque fois que cela est possible, sur le mode libéral de l'INCITATION assortie d'avantages pour ceux qui s'y conformeront, c'est-à-dire aussi, de fait, de sanctions pour ceux qui se montreraient réfractaires.

À la différence de l'injonction brutale exprimée de façon publique et s'adressant

uniformément à tous, à laquelle il est possible de répondre par la mobilisation, le principal avantage de l'incitation est de diminuer les ressources collectivement disponibles tout en laissant les intéressés décider par eux-mêmes, entre eux, qui doit survivre et qui doit disparaître (comme on le voit par exemple dans le monde de la culture ou de la recherche), ce qui a pour effet de maximiser l'attention aux petites différences et d'accroître les conflits internes, de mettre chacun en concurrence avec tous les autres et, par là, de fragmenter des univers dont la seule ressource défensive serait pourtant l'union. »

Nous avons appris avec tristesse le décès à 90 ans de Paulette LA-MOTHE, ancienne permanente syndicale FO de la « CC ».

Nous adressons à sa famille et à ses proches toutes nos condoléances.

mation





(Extrait)

était sur ce terrain bien avant la parution de la circulaire de décembre 2008, en dénonçant les pseudo concertations, la politique de la carotte et du bâton (les « chefs » en DDI par l'incitation), les cache misère en matière de moyens / effectifs et l'éclatement entre la DI RECCTE et les DDI

Ce positionnement est d'ailleurs repris par la résolution du CCN (extrait ci-contre).

Mais comme si cela ne suffisait pas, voilà qu'on se met à marteler la « bonne parole » au moyen de stages menés par des intervenants extérieurs « dynamiques ».

En bref, les salamalecs continuent pour vous faire prendre des vessies pour des lanternes...

Stage « S'adapter au changement et mobiliser ses ressources dans le cadre de la réforme de l'administration départementale de l'État »

(stage de 2 journées mené par le Cabinet Émergences Formation Conseil, intervenant jeune et dynamique)

Introduction de l'exposé avec le rappel des 5 décrets de 2008 (2008-366, 2008-367, 2008-368, 2008-369 et 2008-647) et les 2 arrêtés de 2008 qui ont été publiés avant la loi du 03/08/2009 relatifs à la mobilité dans la Fonction Publique.

Constitutionnellement, ces textes seraient éventuellement contestables car la loi (émanant de la représentation nationale = députés + sénateurs) doit être votée <u>avant</u> la publication de ses décrets dits « d'application ». Il semble néanmoins que les assemblées ainsi que le Conseil Constitutionnel aient été consultés sur ces textes avant leurs parutions pour vérifier leur constitutionnalité...

Note : c'est un peu court, jeune homme! La hiérarchie des normes, même dans son application formelle n'est pas susceptible d'approximation... surtout si la constitutionnalité est en jeu!

RÉSOLUTION DU CONSEIL CONFÉDÉRAL NATIONAL (31/03 et 01/04 2010)

(...) Fonction publique et entreprises publiques

Le CCN réaffirme son attachement au statut général de la Fonction publique.

Pour le CCN, la révision générale des politiques publiques et la réforme de l'administration territoriale de l'Etat conduisent à un démantèlement des services publics et de la fonction publique.

Le CCN condamne la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels des fonctionnaires et le projet de décret sur la « réorientation professionnelle » qui porte atteinte au principe républicain de neutralité et de continuité du service public, garantissant le service rendu aux citoyens. Ces textes attaquent le statut de la fonction publique avec l'introduction du licenciement suite à la suppression de postes et de missions par la restructuration de services et par la mise en place des emplois à temps non complet et le recours à l'intérim.

Le CCN demande l'abrogation de ces mesures. Il demande l'arrêt de la RGPP et des 374 mesures en cours qui conduisent à supprimer des missions de service public, en démantelant son organisation et en détruisant les emplois et les statuts des fonctionnaires ainsi que l'égalité des droits des citoyens.

Le CCN s'oppose au projet de loi de réforme territoriale qui, complétée par celle de la taxe professionnelle, est la RGPP appliquée aux collectivités territoriales. Il remet en cause le maillage des services publics et de leurs personnels notamment avec la suppression programmée du département.

Le budget 2010 conduit à de nouvelles suppressions massives de postes (34.000). Près de 100 000 postes ont été supprimés en 3 ans à l'Etat. Dans la Fonction publique hospitalière ce sont près de 50 000 postes qui sont susceptibles d'être supprimés au motif d'assurer le retour à l'équilibre des budgets d'ici fin 2012. Le CCN exige l'arrêt des suppressions de postes dans les trois versants de la fonction publique. Le CCN affirme que tout doit être mis en œuvre pour que soit garantie l'unité de la fonction publique républicaine qui repose en particulier sur la défense de la valeur unique du point d'indice.

Le CCN réclame le retrait du projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Le CCN dénonce la montée en charge des primes à caractère aléatoire au détriment du traitement de base et s'oppose à l'instauration d'un « intéressement » dans la fonction publique.

Le CCN s'oppose à la mise en œuvre de la loi HPST qui, en voulant gérer l'hôpital public comme une entreprise privée, veut rentabiliser la santé au détriment des malades et des agents hospitaliers

Le CCN condamne le projet de réforme de la justice conduisant à la diminution de ses moyens et à la mise en cause de son indépendance.

Il condamne également le changement de statut de la Poste et la création le 1^{er} mars d'une société anonyme, première étape d'une nouvelle privatisation. Il déplore les conséquences dramatiques (conséquences qui risquent d'être rapidement identiques à

celles constatées à France Télécom) sur les personnels des réorganisations successives engagées par le président de la Poste suite à sa volonté de changer le statut de ce service public.



Après la RGPP1, qui sera bouclée fin 2012, arrivera la RGPP2 à partir du 1^{er} janvier 2013 qui aura pour objectif -30% d'effectifs dans les 3 Fonctions Publiques.

Quelque soit la couleur du gouvernement, cette réforme de la FP ne pourra pas être remise en cause ni en délai, ni en volume du fait de la dette publique, de l'obligation de réduction des déficit publics, et du coût éventuel de la remise en état antérieure. Seuls les moyens pourront être négociés et négociables.

1^{er} pas dans la perspective : Faire le point :

- En 2008, il existe 700 corps dans la FP; objectif à 5 ans: 70 corps (métiers).
- Passage de la polyvalence (métiers divers au sein d'une même administration) à l'employabilité (plusieurs emplois différents dans plusieurs administrations différentes).

La durée de vie des métiers serait de 10 à 12 ans maximum et de 6 à 8 ans dans le poste. C'est critiquable si le turn over devient une obligation, mais acceptable dans le cadre de perspectives professionnelles réelles et d'un parcours professionnel.

1^{er} rapport du Conseil National à la Réforme de la FP en 2008. Dans la même année, audit et rapports, annonce de la Réforme de l'Administration de l'Etat (maîtrise des coûts de fonctionnement), modernisation des collectivités locales (réduction du nombre de collectivités), réforme globale de l'Administration Publique, réforme du schéma territorial : il n'y a jamais eu autant de réformes en si peu de temps, après leurs annonces.

En 2010, la réforme est déjà fortement engagée. Ses buts : amélioration de la production en quantité et en qualité.

<u>En 2010 et 2011</u>: 30 000 agents de moins (+ 15% de plus par année par rapport à l'année précédente).

Les textes sur la mobilité ont pour but l'évolution de la Fonction Publique et la suppression de postes. Derniers propos du Ministre WOERTH , lors de sa dernière nomination à la suite des élections régionales: 50% de contractuels au moins en 3 ans, qui ne seront pas dûs à la titularisation, mais à la suppression et à l'externalisation massive vers les collectivités, les agences nationales, le privé , sans compter la mutualisation des fonctions supports.

Note de quoi il se mêle, le communicant dynamique? Sur quelles bases se fonde t'il pour présupposer ce qui se passera à l'avenir sur le coût de la remise en état eu égard au coût de la réforme ellemême?

Il est payé donner des solutions pour s'adapter au changement ou pour faire le VRP de la propagande gouvernementale ???

Note résurgence du serpent de mer : la réduction du nombre de corps!

Note toujours le fumeux concept d'INCITATION...



Note encore la symphonie du pipeau : le VÉRITABLE objectif est AILLEURS (supprimer des corps et donc, des postes)





Calcul de l'efficience E de la FP : E= R (résultat)/C (coût)

Débat houleux et contestataire de la part des stagiaires sur l'utilisation du langage techno ministériel : exemple : le **HEU** !!!! Il s'agit des « Hors Effectifs Utiles » considérés sur le plan national à 25% et composés des agents souvent malades, des femmes enceintes « à répétition », (c'est à dire audelà de 2 fois), des agents dont les compétences sont déficientes, …).

Qu'est-ce qui est négociable ? Uniquement les moyens, mais pas les réductions de personnel.

Information sur la hiérarchie régionale à partir du Préfet de région , DR, Préfet départementaux et DDI tous nommés en Conseil des Ministres. Même si les Préfets gardent l'autorité sur les DDI, le Préfet de Région a un droit d'évocation pour s'attribuer un dossier géré localement par un préfet départemental.

Les outils pour la réorientation et la nouvelle architecture salariale (un salaire au mérite).

Les collectivités territoriales sont « sollicitées » pour écluser les agents sur les listes d'aptitude en attente afin de pouvoir accueillir les agents de la FP Nationale.....

Les textes sur la rémunération des fonctionnaires (partie PFR) sont quasiment prêt car ils ont déjà été publié dans le Monde avec l'accord du ministère de la FP.

La part fixe sera équivalente à la grille indiciaire actuelle. La part variable sera supprimée et remplacée avant fin 2012 par la PFR répartie pour les catégories A de 0 euro à 11 900 euros/an et pour la catégorie B de 0 euro à 9400 euros/an (personnel administratif A et B).

Les outils d'attribution sont encore inconnus car les statistiques actuelles ne sont pas suffisamment performantes et adéquates. Le Ministère de l'Intérieur vient de publier la DNO 2010 importante sur les rôles de chacun et la vision de la FP dans l'avenir, voir : http://www.culture.gouv.fr/culture/politique-culturelle/solidarite/pdf/dno-201009.pdf

En ce qui concerne les catégories C, il est urgent de passer les concours sous quelques formes pour intégrer la catégorie B, car les taches et postes de catégories C sont appelés à disparaître (externalisation ou suppressions).

Processus de décision au sein des départements :

1^{er} niveau : DDI information au Préfet.

Note voici poindre le concept de la <u>poubelle</u>... avec des critères de définition des inutiles « délicieusement » managériaux !

- « Vous vous retrouvez là de dans?
 - EUHHH ...
 - À la porte!»

Note on avait compris mais ça a au moins le mérite d'être CLAIR!

Note ça risque de grincer des dents dans le landerneau préfectoral...



Note on ne s'embarrasse même plus de faux semblants : à la trappe les improductifs et tant pis pour les dégâts collatéraux!!!! = un cauchemar...



2nd niveau : Préfet (patron des DDI) chargé de représenter l'Etat dans le département, développement territorial, sécurité, démocratie locale.

<u>Second pas dans la perspective : Quel devenir pour la Ressource Humaine : les outils et dispositifs ?</u>

Les décrets cités en début d'exposé apportent les informations sur :

- les mesures favorisant la mobilité fonctionnelle et géographique,
- l'accompagnement financier,
- les mesures propres à la GRH et à la GPRH.

Le rapport SILICANI en 2008 indiquait que moins de 5 % des fonctionnaires étaient mobiles contrairement aux statuts prévoyant que le fonctionnaire doit servir où l'État en a besoin. Trois objectifs suivent ce rapport :

- lever les obstacles à la mobilité administrative,
- assurer la continuité et l'adaptabilité des services,
- promouvoir cette mobilité par des dispositifs financiers (primes de restructuration, indemnités pour les conjoints, indemnités temporaires...).

<u>Points particuliers</u>: il peut y avoir cumul d'emplois non complets pour un même agent, les montants des primes peuvent être modulés, mais encore absence de critère.

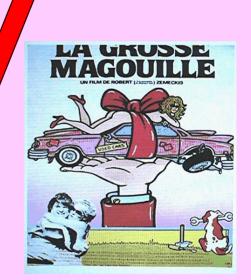
Il est à noter dans le cadre de suppression de postes, les postes proposés ne correspondront pas forcément à la catégorie A, ou B (le salaire ne change pas pour la partie fixe mais pour la partie variable peut changer de 0 à ...) et ne correspondront pas forcément à un emploi à temps plein.

Par ailleurs, si la proposition effectué à l'agent doit tenir compte de la situation familiale, il n'y a pas de contrainte (poste proche géographiquement mais ne correspondant pas aux possibilités ni au grade, soit identique, mais à 1000 kms????) . Possibilité de départ volontaire des fonctionnaires par mise à disposition, détachement et hors cadres, plus les mesures particulières pour départ définitif, sous les réserves suivantes de l'accord de l'administration, délais de préavis qui peuvent être au plus de 6 mois.

<u>Élément stratégique</u>: la carrière d'un agent est un phénomène évolutif dans le cadre d'un projet de carrière (projet Professionnel Personnel)

Réorientation professionnelle : l'administration est « obligée » de mettre en place un projet d'évolution professionnelle (Projet professionnel et formation liée à la réorientation).

Note les joies de la vieille notion « d'intérêt du service ». Lorsque l'administration dite « moderne » veut parvenir à ses fins, cela ne la gène pas de faire appel à des concepts rétrogrades...



Note l'art de plaider le tout et son contraire : la « carrière » doit se dérouler dans « l'intérêt du service » (notion rétrograde) mais est un phénomène « évolutif » (notion loin du statut)





La loi d'août 2009 prévoit :

- -l'organisation de la sortie de la FP pour les agents devenus inemployables ou dont la valeur professionnelle est devenue insuffisante,
- -disparition de la notation et remplacement par un entretien professionnel à but évaluatif,
- -partie variable de la rémunération lié à cette évolution,
- -l'amélioration de la carrière des agents qui resteront, avec les principes suivants :
 - modernisation des modes de recrutement en privilégiant les compétences,
 - création d'une bourse d'emploi,
- établissement d'une convention d'affectation lors de l'affectation (fiche de poste, objectifs du poste et du service, contraintes du postes et accessoires..) qui servira à l'évaluation de l'agent.

Les 700 corps réduits à 7 filières professionnelles sont réparties suivant ces lignes :

- -administration générale,
- -finance et fiscalité.
- -social,
- -éducation et recherche.
- -culture.
- -technique,
- -sécurité.

Pour avoir une vision prospective, il est intéressant de consulter le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (mais 900 pages) et surtout l'annexe du RIM qui regroupe les fonctions en devenir de l'Etat.

Pour les collectivité territoriales, la compétence générale est abolie par les nouveaux textes.

Quels sont les nouveaux outils de la stratégie RH?

Outils collectifs	Outils individuels	
Création d'une Plate-forme RH servant d'appui à la ges- tion des RH	Entretiens professionnels (Décret de juillet 2006 et circulaire DGAFP de 2009))	
Renforcement BRH ou DRH dans ses missions	Bilan de carrières	
Mutualisation des RH	Bilan de compétences	
COLOR A CAMBO DE SER	Entretien d'affectation ou de réaffectation (l'agent doit le demander car très utile pour l'entretien d'éva- luation)	
	Dispositif des 3 P (Projet Personnel Professionnel)	
	D.I.F. (droit à la formation, 20 heures par an avec possibilité de cumuler sur 6 ans)	
	V.A.E (validation des acquis professionnels, peuvent être pris sur les droits à D.I.F.)	
	R.A.E.P. (reconnaissances des acquis et de l'expérience professionnelle)Utile dans le cadre da promotion pro- fessionnelle car le dossier est exigé, également dans le cadre d'une mutation ou d'un transfert de service, la	

formation peut être prise sur le D.I.F.)

Qu'évoque le terme « changement » ? Après échange, le seul terme à retenir est : Rupture, et quand il y a rupture, il y a deuil.

Les principes systématiques et inéluctables du Deuil :

- -obligé
- -suit une progression en étapes identifiées et communes
- -il est double : collectif et individuel. Quand un chef de Service travaille avec 4 agents, il doit assurer le deuil des 4 agents plus le sien, plus le deuil collectif du service.
- -les étapes sont intangibles,
- -la durée globale et de chaque étape sont différentes suivant les situations et les individus.

Les étapes du Deuil et les réactions sont:

Note on entre de plain pied dans le galimatias psycho-social (il faut bien faire passer la pilule et faire croire « qu'on peut tous s'en sortir »...)

Etapes	Comportements	Actions permettant de s'en sortir
Sidération, surprise, pris comme une mauvaise nouvelle	Silence ou révolution silencieuse	Personnel :II faut chercher les informations
		Pour les autres : il faut utiliser la péda- gogie et la communication personnelle et collective
2) Déni, refus	Enfermement, silence ou colère et agres- sivité	Personnel : admission et expression de ce refus
		Pour les autres : silence impératif et acceptation du refus de l'autre. La seule réaction doit l'être si attaque personnelle ou rendu comme seul responsable
3) Chagrin	« c'était mieux avant »	Acceptation mais questionnement sur le pourquoi du « mieux avant »
4) Errance	Recherche de solutions les plus proches possibles du passé	Personnel : analyse comparative Pour les autres : afficher le négociable et affirmer le non négociable
5) Adaptation	Admission sans engagement	Valorisation de la reconnaissance
6) Acceptation		

Rappelons nous les termes de Luc BOTANLSKI (p.1) : « le principal avantage de l'incitation est de diminuer les ressources collectivement disponibles tout en laissant les intéressés décider par eux-mêmes, entre eux, qui doit survivre et qui doit disparaître (comme on le voit par exemple dans le monde de la culture ou de la recherche), ce qui a pour effet de maximiser l'attention aux petites différences et d'accroître les conflits internes, de mettre chacun en concurrence avec tous les autres et, par là, de fragmenter des univers dont la seule ressource défensive serait pourtant l'union. ».

Et pensez y bien, surtout si vous êtes rapidement conviés au stage « prise de poste et animation d'équipe » (ouvert aux cadres A nommés « chefs de service » à la suite de la réorganisation territoriale).

Attention au lavage de cerveau !!!

