

# REVUE DES MISSIONS SUR LE PROGRAMME « FONCTIONS SUPPORT » OS / DRH DU 31 MAI 2021

La SG présente des réformes dont le but est de rechercher de simplification de la fonction RH. Elle évoque une étude confiée à un cabinet privé au sujet du pilotage et de l'organisation de la gestion administrative. La SG décrit donc les évolutions figurant en annexe et dont la liste se résume à de la mutualisation, un réseau et un catalogue de formation, un travail sur la documentation et les archives, sur les achats et sur la chaîne des dépenses et des recettes.

Sur la forme, la SG, responsable du SPES, présente cette revue des missions sur le programme « fonctions support », pied au plancher, en 5 minutes.

Elle décrit l'[annexe jointe](#) en donnant un peu plus de détails.

En retour, les OS :

- contestent une méthode : celle d'évoquer des projets de mutualisation des activités support à 5 ans , alors que les missions du MTE ne sont toujours pas connues !
- dénoncent la mutualisation des fonctions supports qui va entraîner une perte en ligne des compétences de gestion et un transfert d'une partie de la charge des travail vers les agents
- soulignent que la revue de missions est censée préparer l'avenir mais l'administration ne présente que « des coups partis ».
- ne sont pas dupes d'une volonté de poursuivre les réductions d'effectif engagées depuis la RGPP sur les activités-support, filière largement sacrifiée sur l'autel des économies.
- et, particulièrement la CFDT, interpelle la SG sur les difficultés rencontrées pour recruter des agents sur les fonctions supports malgré des ouvertures de postes.

A noter : nos collègues de la FSU s'en vont d'entrée, dénonçant un simulacre de concertation (cf. les « coups partis » mentionnés ci-dessus).

La CFDT indique que le niveau de service sur les fonctions supports n'est plus suffisant pour donner satisfaction aux agents. Il faut des moyens ; les services supports vont de surcroît porter les nouvelles réformes. Les outils informatiques en RH ne remplissent pas les fonctionnalités attendues. Les fonctions supports s'éloignent des besoins quotidiens des agents. La gestion humaine de proximité disparaît au profit des procédures dématérialisées qui déshumanisent la relation gestionnaire/agent.

L'administration veut limiter les tâches ou missions redondantes entre les acteurs (agents/ BRH/ PSI/ Finances publiques) et à donner la possibilité aux agents eux-mêmes à concourir à cette mission. L'exemple est donné du RIB pour les rémunérations ou toute autre attestations ouvrant droit à des prestations, par exemple : fin du papier.

Le DRH précise que les agents auront accès sous peu à leur dossier individuel.

La gestion des mobilités sur RENOIRH sera totalement dématérialisée et les agents pourront suivre en direct les avis émis par les chefs de service sur les demandes de mobilité, ainsi que les classements, avant décision de la DRH

Les agents devront vérifier eux mêmes leurs situations administratives sur internet. Tous les agents ne sont pas familiarisés avec l'outil informatique. Sur ce point, la SG explique que les agents qui ne sont pas familiarisés avec l'informatique seront accompagnés humainement car les réformes visent à retrouver des marges de manoeuvre en RH qui pourront être redéployées.

L'administration va expérimenter les « centres de gestion financière intégrée » ( CGFI), orientation validée par le comité interministériel de la transformation publique.

Il s'agit de faire travailler ensemble tous les acteurs de Chorus : services facturiers d'un ou plusieurs services, CPCM et comptable public.

Les agents seront en position de mise à disposition (MAD) et un décret viendra « assouplir » les règles de comptabilité publique quant à la séparation de l'ordonnateur et du comptable.

L'administration s'engage en contrepartie à opérer un contrôle renforcé pour éviter tout risque financier.

Au MTE, ce sont les DAC qui vont démarrer ( DGPR, DAEI , CGDD) dès le 1/1/2022 , puis la DGALN au 1/5/22 et une DREAL expérimentale (HDF).

Ces CGFI doivent être généralisés dès 2023.

Les dossiers des UO départementales du programme 354 seront repris « progressivement » par les CPCM du MI, mais sans transfert d'agents vers le MI.

La SG précise à la CFDT que :

- sur les ARL (Autorisations de Recrutement Locaux) , les schémas d'emploi ne permettent pas de grande marge de manoeuvre, c'est donc compliqué voire impossible de s'engager, on saura début juin (même réponse qu'en CTM a priori)
- les ITM (Indemnité Temporaire de Mobilité) n'auraient selon elle pas vraiment aider à renforcer l'attractivité des postes
- sur la flotte informatique : équiper 100 % des fonctions télétravaillables en PC portable, oui, il faut avancer. Sur la téléphonie, il y a un renforcement demandé sur les équipements,
- Chorus DT devrait arriver pour les personnels en télétravail « très prochainement ».

Il n'est pas prévu de mutualiser les fonctions supports dans les DREAL. L'administration veut tirer d'abord des enseignements de la création des SGCD. En revanche, la mutualisation des fonctions supports entre les opérateurs de l'État, qui sont sur des métiers connexes, est à regarder. Tir de barrage des OS contestataires.

La CFDT demande combien d'agents sont positionnés sur les fonctions supports et comment va être résorbée la vacance de postes dans les fonctions supports. La SG estime, au sujet de l'attractivité des postes, que c'est « *toujours aux mêmes endroits qu'il y a des postes vacants* ». Elle n'a pas des chiffres mais certaines difficultés locales ont été en partie résorbées. Des affectations en sortie d'école, des recours à la RQTH, plusieurs solutions ont été examinées et mises en oeuvre.

Une mission interministérielle (IGA, CGDD, etc.) porte sur le sujet de l'attractivité des territoires, elle examine les vacances de postes sur le territoire. Des dispositifs d'accompagnement (conjoint, enfants) sont prévues.

La CFDT fait remarquer que ce problème d'attractivité n'est pas liée qu'à la géographie mais porte principalement sur la dégradation des conditions d'exercice des missions supports. L'enchaînement des réformes RH conduit les agents des activités-support à travailler à la chaîne. L'intérêt pour la fonction RH se trouve ainsi appauvri : il y a beaucoup de turn-over et une perte des compétences.

La SG répond à la CFDT qu'elle souhaite améliorer la nature du travail de ces agents. Il n'y a pas tant de « déshumanisation » que cela. RENOIRH n'est pas encore totalement déployé, mais il permettra à des agents de procéder à des choses simples tandis que les services RH pourront dès lors se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée comme « l'accompagnement ». Ce sera plus intéressant pour les agents de la RH, et cela rendra la fonction attractive.

La SG indique sa volonté de travailler sur les problèmes structurants qui impactent le quotidien des agents.

Au-delà des réponses à la CFDT, un tour de table a été fait. En réponse, la SG reconnaît la nécessité des compétences dans l'exercice de ces missions puis répond point par point :

- sur la méthode de concertation et les prochaines étapes sur la revue des missions, un cadre général, un schéma global sera donné : « *il y a dû y avoir un loupé* »
- les évolutions sont « envisagées » pas prévues, il faut de la concertation, des échanges
- l'administration a identifié différents soucis mais la « boîte à idées » doit permettre de mieux voir les problèmes du quotidien par les agents eux mêmes... (ce qui est désigné comme « irritants », terme largement contesté)
- formation : on ne substituera pas aux EP bien entendu, on cherchera une certaine mise en commun, guère plus (la SG reconnaît que le terme « *catalogue unique* » n'est pas approprié). Il faut mieux informer des possibilités de formation.
- les achats : oui, l'UGAP ne donne pas toujours satisfaction « *il faut regarder* »
- le soutien en terme de logistique au Cabinet existe déjà évidemment, il faut améliorer les interfaces pour faciliter la vie des agents
- sur la documentation (dont l'archivage en effet) : cette mission est reconnue comme importante à mieux considérer

CGT affirme comprendre le départ de la FSU : on a vraiment le sentiment de mesures déjà décidées.

FO estime que l'activité de formation est en danger dans le MTE : l'administration va tout flanquer par terre. La dématérialisation est délétère.

La CFDT a (re-)demande des chiffres sur les effectifs-supports, pour un constat partagé. Nous demandons pour quelles raisons l'administration se tourne vers un cabinet privé et ne mandate pas le CGEDD ?

La SG répond :

- effectivement on discute parfois seulement de la mise en œuvre (elle donne un exemple) mais l'objet de cette réunion est bien de discuter des décisions à prendre : l'exercice consiste à partager le diagnostic. Elle considère que la concertation s'ouvre et jure que les décisions ne sont pas prises (sauf certaines imposées dans le cadre des arbitrages interministériels).
- la SG affirme que la dématérialisation ne va pas « démolir la formation » (terme choisi par d'autres organisations syndicales), selon elle, l'administration ne souhaite ni démanteler ni affaiblir l'offre de formation. Nous avons, nous, une pensée pour le centre de formation à distance basé à l'ENTE d'Aix en Provence. La SG indique que les formations en distanciel ne remplaceront pas les formations en présentiel, même si ces dispositifs en distanciel doivent être accompagnés car ils vont se développer.

**Document annexe :** [Le document de présentation par l'administration](#)