

# Une nouvelle étape en vue, mais la gestion humaine des RH sera-t-elle enfin au rendez-vous ?

Le 31 mai dernier, la Secrétaire Générale a présenté aux OS ses projets dans le cadre de la revue des missions de nos ministères engagée depuis 2020, avec une vision à 5 ans...

Que restera t-il des missions de nos ministères ? Ce sont des questions qui se posent déjà pour les activités métiers, mais pour les missions support, c'est un horizon bien lointain et surtout très incertain ! Reste toutefois un préalable, quelles sont justement les missions prioritaires pour les métiers de nos ministères, suite aux réflexions intenses menées depuis 2020 ?

Les OS ont d'abord demandé à la SG une réponse sur ces points et qui aurait justifié une réunion de travail préalable pour faire sens avec l'évolution des activités support.

La SG reconnaît une erreur de calendrier et promet une réunion très prochainement sur ces arbitrages : à suivre !

L'administration rappelle que le programme support a perdu 900 ETP en 4 ans et que des « transformations » ont été engagées au sein du SG essentiellement depuis 2018 :

- réorganisation de la DICOM et du SPES création du service du numérique
- réorganisation de la DAEI

mais il faut aller plus loin pour « simplifier et accélérer les procédures, intégrer les changements du numérique, maintenir et développer l'innovation »

L'administration estime devoir dégager des priorités, renforcer la présence des services publics de proximité pour répondre aux orientations du Gouvernement et redonner « visibilité et marge de manœuvre » pour les agents ...

## Les principales « orientations » arrêtées par l'administration

### 1 - Gestion administrative et paye des agents

- « créer des boîtes à idées » pour que les agents remontent les remarques ou propositions de simplification utiles au SG du MTE (ce que l'administration qualifié « d'irritants » : un nom malheureux que la CFDT a contesté)

Un processus « participatif » certes, mais l'administration centrale ne connaît-elle pas déjà les problèmes récurrents signalés ?

Oui, mais c'est une demande forte du terrain qui perdure et à laquelle l'administration s'engage à répondre...

- « dématérialiser » la gestion administrative et financière sur RENOIRH entre 2021 et 2022

L'administration veut limiter les tâches ou missions redondantes entre les acteurs (agents/ BRH/ PSI/ Finances publiques) et donner la possibilité aux agents eux-mêmes à concourir à cette mission. L'exemple est donné du RIB pour les rémunérations ou toute autre attestation 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.

- « analyser l'organisation » des 14 centres de gestion mutualisés (PSI et service de gestion à la DRH pour l'AC).

L'administration entend s'appuyer sur une étude confiée à un bureau d'études privé (BCG) avec des propositions attendues sous peu ... Pourquoi cette étude n'est-elle pas confiée au CGEDD qui a déjà travaillé sur des processus de mutualisation des RH ? Pas de réponse ...  
Va-t-on vers une nouvelle fusion de PSI et de CPCM ?  
Des modifications dans le périmètre de gestion (ex : déconcentration de la gestion des catégories B ) ? Pas de précision ou de réponse de l'administration. Cette dernière promet une concertation sur les propositions imminentes du bureau d'études missionné à cet effet.

## **2 - Organisation de la chaîne des dépenses et recettes : vers des CGFI, « super équipe » de la commande et de la dépense publique !**

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.

## **3 - Formation continue**

- rationaliser l'offre jugée trop dispersée et pas suffisamment organisée sur le « qui fait quoi »
- développer le numérique pour les formations
- appui des ZGE pour la GPEC des personnels

## **4 - Numérique**

L'administration entend adapter les outils numériques de travail collaboratifs

## **5 - Achats**

Le MTE décline le « plan achats » acté par le Premier Ministre : massification, recours à l'interministériel, professionnalisation des acheteurs ...

## **6 - Écoles**

L'administration va lancer une étude pour fixer « une stratégie globale » et « renforcer le fonctionnement en réseau entre elles ».

Pour l'ENTE, la SG évoque son « évolution » alors qu'il s'agit d'une fermeture....

## **7 - Soutien aux cabinets ministériels et mission documentation.**

L'administration entend développer les synergies entre les acteurs en regardant aussi ce qui se fait en interministériel.

La SG annonce une réflexion sur la mission documentation et une mutualisation des moyens et des achats de 5 centres ressources documentaires.

## 8 - Mutualisation des supports des établissements publics.

Étude de l'opportunité et de la faisabilité de mutualisations (cf. expérimentation conduite par les agences de l'eau sur les systèmes d'information), et aussi dans le cadre de l'article du projet de loi 4D relatif à la mutualisation de la gestion de fonctions et moyens entre établissements publics de l'Etat.

### Les questions et les revendications de la CFDT :

- **remettre l'humain au centre des activités support en cessant l'hémorragie des effectifs**
- **ne pas laisser le digital être la seule boussole de gestion de ces activités**

L'administration est-elle sincère dans ses démarches ? La CFDT n'est pas dupe car derrière la « revue des missions support » se cache bien évidemment des orientations intangibles, voire des contradictions.

Développer la formation à distance annonce le MTE ? Certes, mais en même temps, l'ENTE d'Aix-en-Provence qui a développé un service dédié ferme la structure....

La Secrétaire Générale se veut rassurante : les formations en présentiel demeureront ... mais jusqu'à quand ? D'une manière générale, les missions ne seront pas externalisées au secteur privé. Certes, mais la loi TFP a prévu des dispositions de transfert possible des personnels fonctionnaires vers des structures para-publiques telles que des établissements publics...

Alors que nous vivons une crise sanitaire qui a fortement modifié les relations de travail, l'administration conçoit le « monde d'après » pour les activités support avec toujours plus de digitalisation, de dématérialisation et a contrario sans le dire, encore toujours moins d'agents... car c'est bien l'objectif poursuivi depuis des années et qui a conduit à dégrader les conditions de travail des agents dans les services support, mais aussi celles de tous les personnels bénéficiaires de ces services.

Les personnels du MTE vivent de plus en plus mal les mutualisations imposées depuis 2007 (sous la RGPP), qui morcellent et multiplient les acteurs mais éloignent les bénéficiaires des décideurs, les obligeant à saisir des Boîtes aux lettres d'unité (BALU) pour questionner l'administration, sans connaître leurs interlocuteurs...

Cette évolution est négative, la **CFDT** a tenu à le rappeler fermement à l'administration. La digitalisation à outrance pose des problèmes car les agents ont des difficultés à obtenir des informations fiables par exemple sur leur mouvement de paye ou sur la constitution de leur dossier de retraite. L'exemple a été cité des OPA notamment.

La mutualisation pénalise tout autant aussi les services métiers que les services support eux-mêmes, confrontés à de plus en plus de postes vacants et où le turn-over est légion. Les pertes de compétences sont inévitables, ce qui génère des erreurs dans les actes de gestion.

À la question de la **CFDT** pour obtenir un état des lieux des effectifs dans chaque service mutualisé, pas de réponse de l'administration.

La Secrétaire Générale est persuadée qu'en dématérialisant plus les dossiers des personnels pour que les agents en soient aussi acteurs, cela permettra aux gestionnaires de retrouver plus d'intérêt dans leur travail et de se recentrer sur les conseils et la relation humaine : la **CFDT** n'a pas été convaincue car elle a demandé un vrai plan d'attractivité des postes qui doit aller au-delà des mesures d'alignement indemnitaire du RIFSEEP sur toute l'Île-de-France. La **CFDT** y voit certes une avancée pour cette région, mais l'Île-de-France n'est qu'une partie de la France !

Sur la nécessité d'autoriser des recrutements locaux (ARL) revendiquée par la **CFDT**, pour pourvoir de manière urgente des postes vacants, la SG n'est pas optimiste dans la perspective des arbitrages attendus pour juin qui seront rendus aux ZGE...

En ce qui concerne les mutualisations au niveau régional entre services de l'État, la SG a estimé devoir attendre les retours de l'expérimentation menée en PACA. La **CFDT** a toutefois relevé que la gestion des moyens de fonctionnement de l'administration territoriale de l'État pour les SD relevait bien du BOP 354 piloté par le ministère de l'intérieur.

Au sujet du numérique et des outils informatiques encore trop défailnants qui alourdissent le travail des gestionnaires, l'administration prend note mais reste optimiste, RENOIRH n'étant pas encore déployé complètement.

Quant aux établissements publics, la SG s'est voulue rassurante : il n'y aura pas de mesures coercitives à leur égard, mais les démarches de mutualisation devront être engagées.

Enfin, la **CFDT** a questionné l'administration sur l'évolution de la filière administrative qui est très présente (mais pas seulement) dans les activités-support. La SG s'est engagée à organiser rapidement la concertation prévue dans l'agenda social du MTE au 2d semestre, des propositions seront faites.

### **En pièce jointe :**

[Le document de présentation par l'administration](#)