

Extract of Pour Info - FSU - En ligne

<http://pourinfo.fsu.fr/Au-sujet-du-courrier-de-C-Jacob.html>

# **Au sujet du courrier de C. Jacob sur la modernisation de la GRH**

- Archives - Année 2005-2006 - N°344 du 20 mars au 24 mars 2006 -

Publication date: mardi 21 mars 2006

---

**Copyright © Pour Info - FSU - En ligne - Tous droits réservés**

---

### **Note sur le courrier de Ch. Jacob du 31 janvier 2006, adressé aux ministres pour une mise en oeuvre de sa communication du 14 novembre sur la modernisation de la GRH**

Sans réforme spectaculaire, l'évolution de la gestion des personnels et du statut de la FP continue, en partie selon des axes hérités du « projet Dutreil ». Ce courrier confirme les orientations suivantes :

- ▶ l'exploitation de la situation démographique pour ne remplacer qu'un retraité sur 2
- ▶ la déconcentration accélérée non seulement des actes de gestions, mais des responsabilités en GRH, en lien avec la Lolf (niveau des Bop), et donc une gestion de moins en moins statutaire
- ▶ l'évolution des statuts, concours et rémunérations.

Il annonce la mise en place de nouveaux outils :

- ▶ un schéma stratégique de GRH, rapport annuel élaborés chaque année par chaque ministère.
- ▶ une conférence de gestion prévisionnelle de ressources humaines, interministérielle, elle aussi annuelle, et destinée à la coordination des gestions ministérielles, à leur cohérence. La première se tient dès ce mois de mars 06, avec 7 ministères (Intérieur, Défense, Emploi, Transports, Santé, Agriculture, Culture) et a pour objet l'examen des plans de redéploiement et de non remplacement des retraités demandés à ces ministères. Tout cela dans le cadre de la préparation du budget 07 qui commence déjà (le ministère du Budget y sera associé).

Le ministère de la FP fournit aussi un plan détaillé de ce que devront contenir les schémas stratégiques. C'est là qu'apparaissent les axes de la réforme. Ils comprendront 6 chapitres.

1 - Chaque ministère devra avoir un plan de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) et aider les échelons déconcentrés à en avoir un. Le descriptif ne fait jamais allusion aux qualifications, mais aux emplois-types, aux métiers, aux fiches et cotations de postes, notions à utiliser dans tous les actes de gestion (avancement, mutations, etc...).

2 - L'approfondissement de la déconcentration, son suivi, y compris réglementaire, et les possibilités de mutualisation interministérielle.

3 - Les évolutions statutaires, dans le but de « simplification et rationalisation », avec le plan des fusions possibles de corps. Cela dans le cadre des programmes opérationnels (LOLF).

4 - La politique de recrutement, la nature des concours et leur déconcentration. Mais aussi la variété des recrutements autres que les concours, le Pacte étant spécialement cité. Egalement le plan de mobilité, interne au ministère et interministériel.

5 - La gestion des carrières, un plan de formation, dans le cadre aussi des programmes, et un plan de requalification des statuts et des corps. Mise en avant aussi des entretiens d'évaluation avec les personnels, toujours en fonction des objectifs. L'avancement et la promotion doit se faire « au plus près des agents », avec valorisation de la mobilité et des parcours professionnels. Enfin mise en place d'une politique de gestion des cadres.

6 - La gestion des rémunérations. La moitié des gains sur le non remplacement des retraités offre en effet une marge de manoeuvre sur l'indemnitaire et l'intéressement aux résultats des services. Le schéma doit prévoir leur utilisation.

### ***Secteur situation des personnels***