

# RGPP : UN BOULEVERSEMENT DANS LA GESTION DES PERSONNELS

## Les ressources humaines

Le droit effectif à la mobilité. Si effectivement le fonctionnaire peut avoir recours à une mobilité choisie dans le temps de sa carrière, le plus souvent le fonctionnaire « mute » par obligation : promotion, fermeture d'établissements (abattoir), retour dans son secteur géographique d'origine après une obligation de mobilité, rapprochement de conjoint, etc...

La mobilité contrainte s'accompagne souvent d'une mise à l'épreuve de l'équilibre familial.

Par ailleurs on accepte plus difficilement de partir quand on est de catégorie C que de catégorie A+.

Faire de la mobilité un plus dans le RGPP c'est faire passer une contrainte, acceptée la plupart du temps parce qu'il y a un plus à la clef (promo, adaptation à l'emploi) pour un élément de modernité, c'est pour nous une tentative de manipulation, de distorsion de la réalité.

Mise en place de primes encourageant la mobilité ou accompagnant la réorganisation des services, création d'une indemnité de départ volontaire (jusqu'à 24 mois de salaires suivant l'ancienneté)

Ces mesures avancées par le Président font l'objet dès maintenant de décrets. Pour nous, ces mesures inciteront les fonctionnaires à quitter la FP, et donc ainsi de participer à la baisse du nombre d'agents de l'Etat.

Si seule dans le document la rémunération en fonction des résultats est prévue pour les cadres, la RGPP prépare le salaire au mérite dans la fonction publique adossé aux procédés d'évaluation des agents déjà mis en place.

Un intéressement pour les agents en fonction des résultats Voir au-dessus.

Accroissement des échanges public-privé en terme de recrutement nous paraît rejoindre la tentation déjà exprimée de remettre en cause le statut de la fonction publique et de recourir à des contrats de type privé pour le recrutement de fonctionnaire.

Création d'un opérateur national unique de paiement de la paie. « Sur 10 000 ETP consacrés à cette fonction, l'ONP permettra de réaliser près de 3 000 suppressions dans les ministères et 800 ETP au Trésor public (à partir de 2014) » l'objectif de cette mesure étayé par un argumentaire sur l'efficacité, sur la lisibilité, sur la fiabilité des opérations est de gagner 3800 ETP dans la fonction publique.

Pour le traitement des pensions mise en place d'un processus industriel gain escompté 1800 ETP