

Lof et gestion des ressources humaines

PROPOSITIONS

1 -- Un risque d'éclatement des modes de grh en cours face à la lof

Trois familles de ministères :

- ceux qui commencent à faire de la gpeec - équipement et travail;
- ceux qui sont en incapacité de le faire car nombreux corps trop petits - culture, santé, petits ministères;
- ceux qui gèrent des corps à effectifs importants et peuvent donc à ce stade s'abstraire de la nécessité de la gpeec grâce à la marge de manoeuvre que donne la taille des corps - minefi, éducation nationale ;

2 – Les conséquences à en tirer :

= **travail à engager sur la lisibilité des parcours-types pour l'avenir, dans chaque ministère** : afficher à tous les agents , y compris aux phases de recrutement, qu'on passe d'un mode unique de gestion de carrière à un mode de diversité de parcours impliquant des mises en concurrence de corps sur des fonctions ;
en discuter clairement dans le cadre du dialogue social(fonder un nouveau pacte social) ,
refondre la dialogue social en tout état de cause

= **évolution nécessaire et urgente de la fonction RH** :
DRH devenant avant tout une direction de conseil et d'élaboration de grilles métiers/compétences ;
liberté responsable et pilotage rh courant par les managers (gestion plus déconcentrée) ;
mise en place rapide de vrais SIRH,
question de fond sur l'opportunité du maintien d'un pilotage interministériel (quel rôle encore pour une Dgafp en fait ?)

= **exemple à donner par le haut** :
rémunération variable des cadres dirigeants et supérieurs annoncée mais -à mettre en place- rapidement ;
bilans de compétences réguliers pour tous les cadres supérieurs à partir de 5 ans d'expérience professionnelle;
ouverture transparente des postes à la discrétion du gouvernement par appels à candidatures ouverts sur profils définis démontrant ainsi visiblement aux yeux de tous que le principe de concurrence s'applique
réelle mobilisation de tous les cadres(y compris) budgétaires sur la nouvelle logique Lof