

Observatoire de la modernisation des administrations publiques

Le RIME, répertoire interministériel des métiers de l'Etat : GRH ministérielle ou GRH interministérielle ?

Introduction

François Fayol, Secrétaire général de la CFDT Cadres

Pilotée par l'Observatoire de l'emploi public de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, une démarche « métiers » a abouti cette année à la rédaction du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), qui a été officiellement présenté le 23 mai 2006. Cette démarche poursuivait l'objectif de mieux connaître et faire connaître les emplois de l'Etat et ainsi de contribuer à leur gestion prévisionnelle.

Le Rime se présente sous la forme d'un ensemble de fiches. En 500 pages, il donne une vision panoramique des emplois de la fonction publique en identifiant de 230 métiers dans 23 domaines fonctionnels.

A ce niveau, c'est un outil inédit de gestion des ressources humaines. La question est désormais de savoir ce que l'on peut en faire. La plupart des fiches sont en effet pluriministérielles. Envisage-t-on alors d'aller vers une utilisation interministérielle, ou le RIME a-t-il simplement vocation à être un outil pour les différentes GRH ministérielles ? Permet-il d'articuler les deux ?

Ces questions ne sont pas seulement techniques, mais elles posent aussi la question des acteurs, à commencer par les personnels et leurs représentants.

Si son existence même suscite des réactions diverses dans les organisations syndicales, on peut aussi poser la question différemment, en se demandant par exemple quelle utilisation syndicale on peut faire du RIME pour intervenir sur les modalités de gestion des ressources humaines.

Beaucoup de choses restent à préciser et à inventer. Pour avancer dans notre réflexion, ce séminaire fera intervenir trois acteurs de cette démarche :

- **Philippe Clergeot**, secrétaire général adjoint de l'Observatoire de l'emploi public, et pilote de la démarche RIME ;
- **Paola Bergs**, secrétaire nationale de la CFDT Interco ;
- **Eric Fritsch**, secrétaire général de la CFDT Fonctions publiques (UFFA-CFDT).

L'élaboration du RIME et ses enjeux **Philippe Clergeot, Secrétaire général adjoint de l'Observatoire de l'emploi public (DGAFP)**

Permettez-moi de me présenter rapidement. En 23 années passées au service de l'Etat, j'ai passé plus de 10 ans en service déconcentré, 10 ans en administration centrale, ainsi que 3 ans au Canada. C'est un parcours qui s'est construit de ma propre initiative, en fonction des opportunités. Au fil des postes, j'ai pu observer qu'à certains moments j'étais largement sous-employé, et qu'à l'inverse j'étais parfois sur-employé. C'est ainsi à partir de cette expérience personnelle que le problème des parcours professionnels, de la répartition des effectifs et de la motivation des agents ont peu à peu pris une place centrale dans mes intérêts.

L'initiative du RIME est à mettre au crédit de Jacky Richard, le directeur général de l'administration et de la fonction publique et délégué interministériel à la réforme de l'Etat. C'est également lui qui m'a demandé de le piloter. C'était la toute première fois que la fonction publique d'Etat, au niveau interministériel, faisait un répertoire des métiers. La fonction publique territoriale avait finalisé son propre répertoire dès 1993, et la fonction publique hospitalière était en train de mettre au point son propre répertoire.

Pour ma part, je me suis d'abord demandé si c'était un simple phénomène de mode ou s'il y avait vraiment un besoin réel d'élaborer cet outil-là. Nous savons tous en effet que dans les statuts de la fonction publique figure une séparation, à mon sens fondatrice, entre le grade et l'emploi. Cette séparation permet de concilier la gestion des carrières des agents et le principe de la mutabilité des services publics.

D'autres arguments plaident pourtant en faveur du RIME, et en premier lieu l'évolution des missions de l'Etat et des besoins des services publics. Il est impossible de ne pas constater que les services publics font face à des attentes de plus en plus pressantes. La LOLF est un moyen de répondre aux objectifs de ces attentes en jouant sur la responsabilisation et la performance ; mais il faut comprendre que dans un contexte de choc démographique la recherche de la performance interpelle la GRH, notamment en reposant différemment la question des moyens. Ces nouvelles contraintes de gestion imposent aujourd'hui de mieux identifier d'identifier les emplois existants, afin de permettre une meilleure allocation des ressources dans le cadre de la fonction publique de carrière.

Il faut signaler, et c'est important, que cette problématique d'ajustement nécessite d'être posée dans une logique prévisionnelle. Une société privée peut très bien ajuster ses

besoins, en fermant des locaux, en effectuant des licenciements ; ses modes d'action sont bien plus souples, sous la surveillance de l'inspection du travail bien sûr. Pour la fonction publique d'Etat, le fait d'avoir une fonction publique de carrière pose le problème différemment, exigeant donc une réflexion sur les emplois.

Or, on connaît les corps et grades, mais on ne connaît pas les emplois. On n'a jamais eu un répertoire des emplois de l'Etat. On ne sait pas nommer les emplois. Quand nous avons eu besoin de compétences nouvelles, nous avons recruté plus, au lieu de nous demander si les agents que l'on avait étaient sous-employés. Cette question n'est jamais apparue. Mon parcours professionnel m'a permis de constater que, souvent lorsqu'on recrutait des contractuels dans un ministère, on ne cherchait pas à savoir si dans d'autres ministères il n'y avait pas des agents qui auraient pu avoir ces emplois-là. Le RIME n'était pas nécessaire, car on ne considérait pas la ressource existante comme une ressource rare. L'enjeu, pour l'ensemble des personnels de la fonction publique, c'est que demain nous allons être des ressources rares. Nous allons avoir une valeur importante au niveau de l'allocation des moyens.

La conduite du projet

A l'origine, j'étais seul pour conduire ce projet. Après deux ou trois mois, Véronique Marchal m'a rejoint, apportant tout le savoir-faire qu'elle avait acquis en travaillant sur le répertoire des emplois des préfectures.

Comment avons nous travaillé ? En discutant et en consultant tout d'abord. J'ai rencontré beaucoup de gens. J'ai fait la tournée des ministères, des gens du CNFPT, de la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins, de l'Apec, du Cereq, et j'ai remarqué que les répertoires existants n'étaient pas si mauvais qu'on pouvait l'entendre. En réalité, ils sont hétérogènes, répondant tous à des objectifs différents, et chacun les juge souvent par rapport à ses propres objectifs, ce qui explique qu'ils aient quelquefois mauvaise presse en externe.

La faiblesse de nos effectifs nous obligeait à travailler avec les acteurs extérieurs et en premier lieu les ministères. Cette collaboration nécessaire différait de celle qui a guidé la rédaction du répertoire du CNFPT, qui avait travaillé avec ses délégations régionales. Nous n'avions pas ce relais, et nous étions incapables de rédiger seuls les centaines de fiches. La confiance serait donc un élément très important, et il nous fallait trouver un mode de travail qui permette cette confiance. L'esprit d'u projet était bien de construire une vision panoramique, ordonnée et prospective de l'ensemble des emplois de l'État qui soit *complémentaire* des démarches métier des ministères.

J'ai rencontré des directeurs qui m'ont conseillé de travailler sur les métiers sensibles, et d'avoir une vision limitée. Mais le problème des métiers sensibles, c'est de se demander quels vont être les métiers sensibles de demain : la formule d'un répertoire des métiers existants n'est donc pas très intéressante, alors.

D'autres directeurs m'ont conseillé de travailler domaine par domaine, en commençant par exemple avec la RH avant d'aborder le reste ; mais avec cette méthodologie on y serait encore dans 10 ans. Le parti pris a été au contraire de travailler sur l'ensemble des emplois, puisque le projet était précisément de décroiser.

Nous souhaitions avoir un outil de connaissance des emplois de l'État dans une perspective interministérielle. Mais il s'est très vite avéré qu'il était impossible de tout mettre à plat et de créer un modèle type. Cela n'était ni légitime, ni possible techniquement. Le pouvoir des administrations centrales en matière de GRH n'est pas négligeable, et avec la LOLF, on souhaite qu'elles continuent à avoir la responsabilité sur les affectations ou les nominations. On ne pouvait donc pas travailler sur le niveau

ministériel, et en termes d'acceptabilité, si j'avais proposé cette ligne de conduite je me serais arrêté tout de suite.

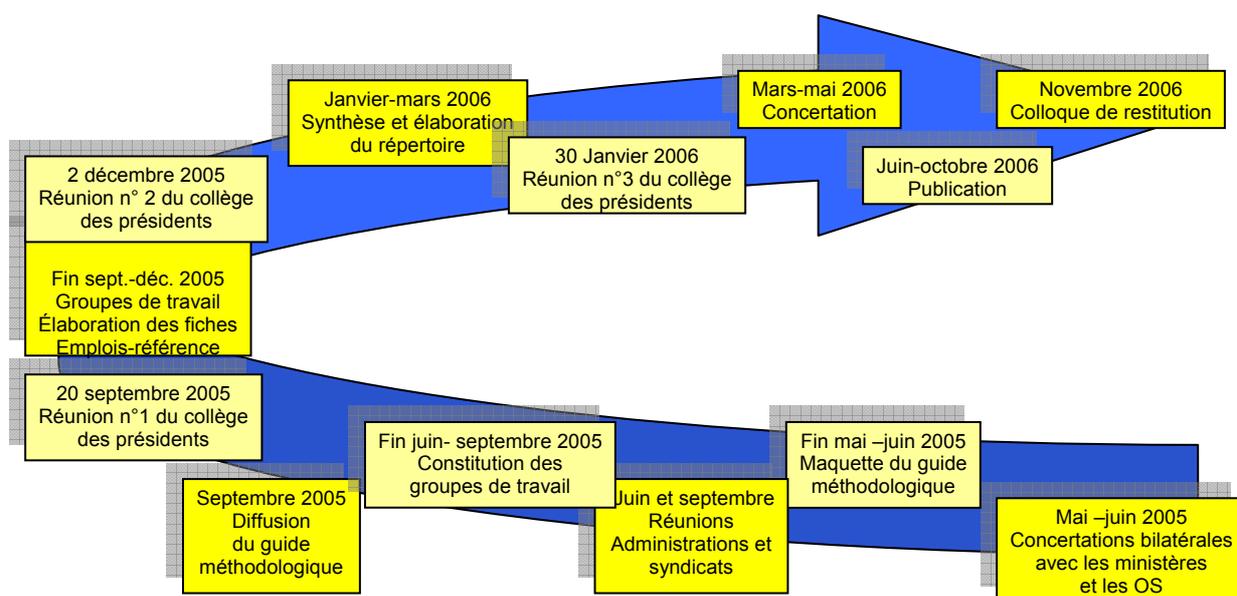
C'est également en considérant la nécessité de prendre en compte les différentes cultures locales que nous avons très vite compris l'intérêt de travailler avec les partenaires sociaux, et sur la base du volontariat de faire participer les experts des organismes syndicaux. On me disait que je n'allais pas m'en sortir, que j'allais contre le mur. Mais c'était notre parti pris et je crois qu'il s'est révélé payant.

Des experts ont également accompagné ce travail : nous avons notamment travaillé avec le Cereq, le cabinet Algoé, et Développement & emploi. Or, comme vous le savez peut-être, le Cereq travaille sur une démarche ascendante, en partant d'une description des réalités de travail. Nous les avons rencontrés, et la discussion nous a permis de valider notre positionnement. Ils nous ont dit que l'on pouvait avoir une démarche descendante, normative, puisque de toute façon nous n'avions pas le choix.

J'ai également rencontré grâce à eux Michel Thierry, qui est un ancien du CEREQ. Il m'a révélé que le dossier sur les emplois dont il avait eu la charge datait de 1979, et n'avait été publié qu'en 1986 : pendant tout ce temps, il avait été bloqué pour des raisons politiques et administratives. Sa démarche, à l'époque, ressemblait à la nôtre. Mais il avait travaillé avec d'autres méthodes et dans une autre optique : il voulait à l'époque répertorier tous les emplois de l'économie française. Son interlocuteur était uniquement le bureau des statistiques.

Nous n'avons eu que quatre réunions par groupe de travail, mais le travail à la maison était considérable. En amont, un guide méthodologique a été rédigé pour fixer les règles du jeu des groupes de travail (concepts, méthodes...). Dès la première réunion, le responsable du groupe de travail distribuait des fiches à rédiger auprès des membres des groupes de travail. Nous avons rencontré des problèmes d'arbitrage sur des questions de frontière. Quelqu'un voulait mettre un emploi référence dans son domaine, alors qu'il devait aller ailleurs, etc. D'où l'intérêt d'une bonne communication et d'une démarche aussi ouverte que possible. Nous avons utilisé un outil de travail qui permettait de donner l'information à tout le monde y compris aux organisations syndicales. C'était très ouvert et on communiquait sur tout ce qui était fait. Tous les vendredis soirs j'actualisais le blog que j'avais créé et j'indiquais où nous étions. Dès que j'avais de l'information, je la mettais sur ce site.

Le projet s'est déroulé comme suit :



Notre répertoire n'avait pas vocation à être un simple catalogue, mais bien à permettre une optimisation des ressources et une meilleure gestion. Faire valoir une logique interministérielle supposait de se demander ce que nous avons tous en partage, et cette question essentielle justifiait en elle-même l'approche descendante, en en révélant au passage l'intérêt en termes de prospective. Ce qui nous rapproche, c'est en effet que nous sommes au service de l'Etat : si on part de ses finalités et de ses missions, de ce que l'on peut savoir de leurs évolutions à venir, alors nous pouvons identifier plus aisément les fonctions émergentes. Pourquoi ? Pour une raison de fond qui est de partir de l'essentiel, mais aussi tout simplement parce que si vous êtes sur une démarche ascendante, vous mettez de côté les petits effectifs car vous êtes sur un effet de recouplement. Or, certains petits effectifs actuels représentent des fonctions et des missions essentielles. Nous n'avons pas hésité à faire apparaître des emplois à petits effectifs : nous avons décrits des emplois nécessaires au fonctionnement de l'Etat.

Très vite s'est imposée une distinction fondamentale entre mission et fonction, ainsi qu'une distinction précise entre les différentes fonctions. Nous avons ainsi distingué :

Les fonctions stratégiques

- Elaboration des politiques publiques*
- Pilotage des politiques publiques*
- Etudes et évaluation*

Les fonctions d'appui

- Gestion budgétaire et financière*
- Logistique administrative et technique*
- Affaires juridiques*
- Ressources humaines*
- Systèmes et réseaux d'informations*
- Communication*

Les fonctions opérationnelles

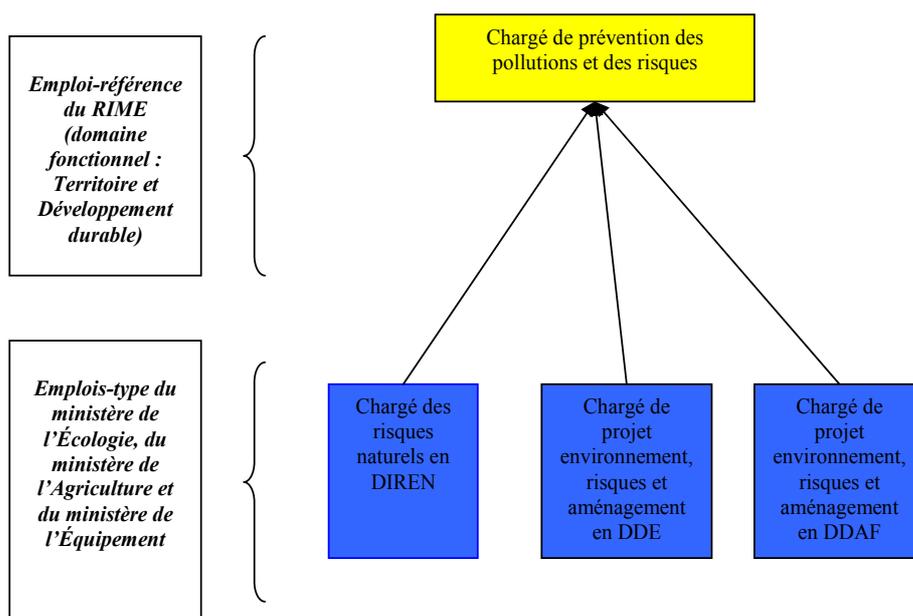
- Diplomatie*
- Sécurité*
- Justice*
- Contrôle*
- Éducation/formation tout au long de la vie*
- Recherche*
- Soutien au développement*
- Santé*
- Insertion sociale*
- Services aux usagers*
- Territoire et environnement*
- Culture/patrimoine*
- Défense*
- Finances publiques*

En faisant le tour des ministères avec Véronique Marchal pour présenter le travail, nous avons à cet égard été amenés à réaliser des ajustements ; par exemple, j'avais mis « finances publiques » dans « fonctions d'appui », et il s'est avéré qu'elles devaient en réalité figurer dans les « fonctions opérationnelles ». La « fonction opérationnelle » c'est ce qui a un effet sur les citoyens. La « fonction d'appui », c'est ce qui permet à la « fonction opérationnelle » d'être mise en œuvre. Nous avons aussi identifié une « fonction stratégique », parce que l'Etat va devoir de plus en plus définir et évaluer des politiques publiques dont il ne gèrera pas directement la mise en œuvre. Cette

identification s'imposait d'autant plus que mon expérience professionnelle m'a trop souvent montré qu'il y avait des efforts à faire en matière de pilotage et d'évaluation.

Dans ce cadre, nous avons identifié au niveau interministériel des « emplois référence », qui se déclinent au niveau ministériel en « emplois-types ». La méthode d'identification des emplois-référence passe évidemment par la recherche d'éléments partagés, dans un souci de réalisme. En conséquence, la maille peut être assez large dans certains cas (« inspecteur »)... et plus fine dans d'autres (« expert en risques majeurs »).

Si l'on veut prendre un exemple, cela peut donner le schéma suivant.

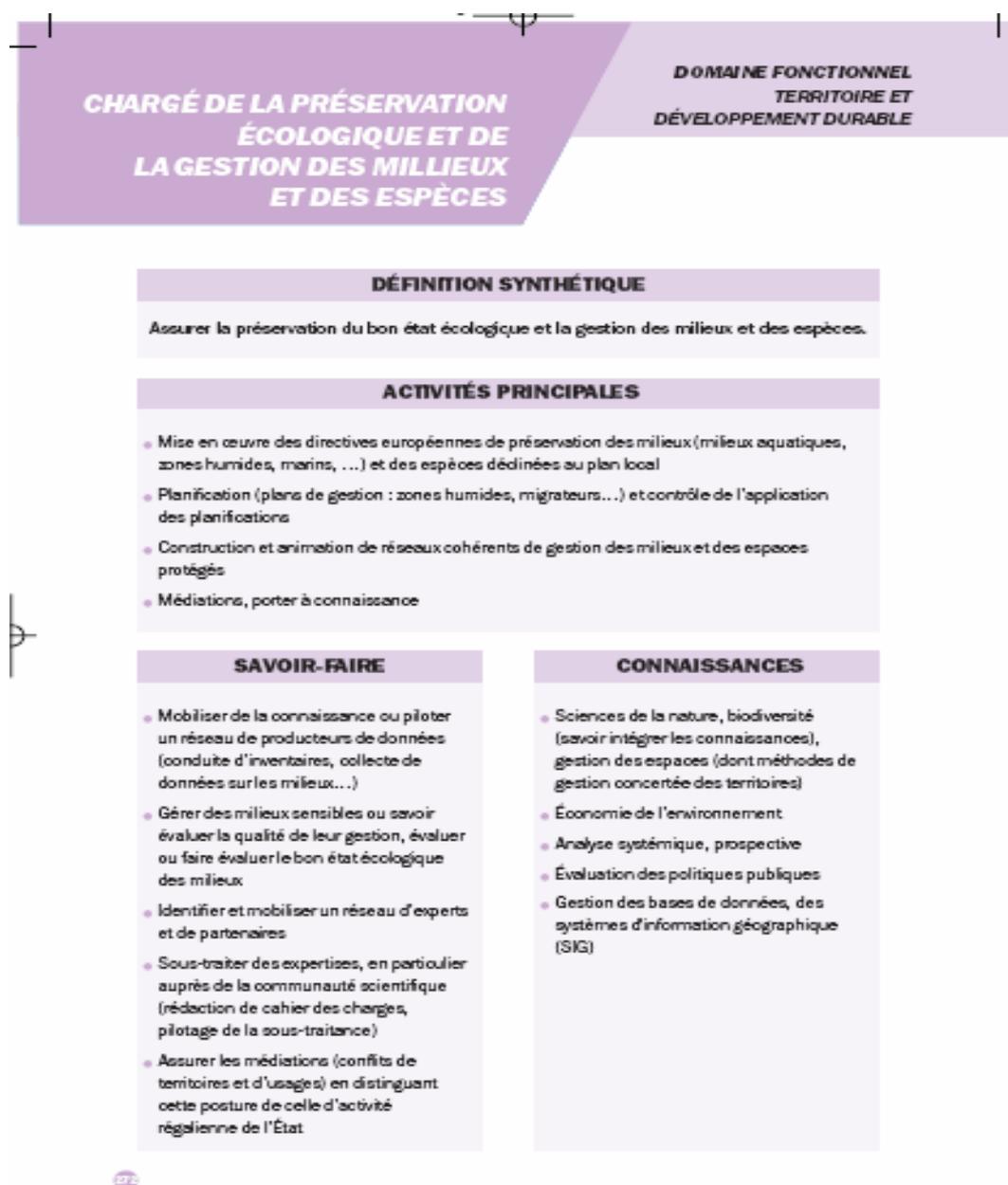


On rencontre à l'occasion un éclatement des emplois types sur plusieurs emplois références. Cela n'est pas gênant. Dans certains ministères, du fait de leur petite taille, les personnels sont sur la polyvalence. Un agent peut ainsi avoir plusieurs emplois référence. Ce serait une erreur majeure de considérer qu'un emploi de référence correspond, disons à dix mille agents. On n'est pas sur un niveau de maille, comme dans un nid d'abeilles. On est sur une construction qui cherche les éléments partagés au-delà de la diversité corps / grade et de la diversité des contextes ministériels. Nous sommes restés réalistes. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela signifie qu'à partir du moment où l'on arrive à élaborer une fiche d'emploi référence, alors on considère qu'on est réaliste. C'est une façon de valider le bon niveau de maille. Parfois on n'y arrivait pas, donc on devait redescendre encore un peu. Nous avons bien entendu fait très attention à la distinction entre « poste de travail » et « l'emploi référence ».

Pratiquement, la fiche-type comprend les éléments suivants :

- Intitulé*
- Domaine fonctionnel*
- Définition synthétique*
- Activités principales*
- Savoir-faire*
- Connaissances*
- Conditions particulières d'exercice*
- Tendances d'évolution*
- Conditions d'accès pour le recrutement externe*

Elle apparaît au sein du RIME sous cette forme :



CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Nombreuses réunions avec des interlocuteurs nombreux et divers

TENDANCES D'ÉVOLUTION

FACTEURS CLÉS À MOYEN TERME

- Préoccupations et exigences accrues des citoyens en faveur du développement durable et de la qualité des espaces naturels
- Réglementations et normalisations européennes, internationales
- Débat public

IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE

Qualitatif

- Compétences accrues en médiation (conflits de territoires, conflits d'usages), à distinguer des activités régaliennes

Quantitatif

=

A présent qu'il est réalisé, à quoi le RIME peut-il servir ?

Il est tout d'abord un outil commun au service de nombreux utilisateurs : DGAFP, ministères et opérateurs publics, organisations syndicales, appareil de formation initiale, agents, marché du travail, mais aussi les citoyens.

Que font les fonctionnaires ? Quels sont les métiers de l'État ? Répondre à ces questions est une exigence démocratique. Le RIME est le premier répertoire qui permet de connaître les emplois de l'État et d'en mesurer la diversité. C'est donc un outil essentiel d'information pour l'ensemble des citoyens. Il est essentiel de pouvoir communiquer sur les emplois de l'État.

La DGAFP se donne les moyens de parler de la fonction publique, mais aussi de mieux jouer son rôle stratégique. Le RIME va nous aider à déterminer les besoins d'emploi, à long ou court terme, et à construire une politique RH afin d'éviter de se retrouver avec des agents sous-employés ou sur-employés. Pour cela il faut savoir ce que font les autres et ce que l'on peut faire. Cette construction est à mon sens une obligation de motivation.

Nous allons construire des parcours professionnels, travailler sur une meilleure mutualisation des recrutements, des mobilités et de la formation. Quand je dis nous, ce n'est pas seulement la DGAFP. Le RIME est d'abord un outil destiné aux directeurs des ressources humaines des ministères et aux responsables des services déconcentrés. La prochaine étape est d'ailleurs l'appropriation. Par la DGAFP (intégration du RIME dans les problématiques RH), par les ministères (articulation des démarches métier ministérielles avec le RIME) et par les services déconcentrés (en mode projet, utilisation du RIME pour la mutualisation de la formation, la mobilité fonctionnelle avec par exemple des bourses locales)...

Être agent de l'État, c'est avoir la possibilité statutaire d'effectuer un parcours de carrière varié. Le RIME aide à construire ces parcours dans une perspective interministérielle. Il faut se rendre compte que la sociologie du fonctionnaire évolue. La mobilité géographique ne sera pas le choix de tous, et il est utile dans un service donné d'avoir des agents qui conservent la mémoire des textes et des pratiques. Mais il existe aussi un désir de mobilité, d'autant plus fort que les agents seront amenés à travailler plus longtemps. La mobilité doit servir à l'équilibre et à la motivation des agents. Pour que les RH puissent construire les parcours professionnels, il leur faut des outils.

Le RIME est un moyen d'avoir une vision décloisonnée et grâce à cet outil on peut savoir qui partage les mêmes emplois. Il va permettre d'accompagner les ministères dans une démarche de métiers. Le RIME est une boussole, et si on sait bien s'en servir, on aura des résultats très intéressants en matière de RH.

La place prise par la CFDT dans la construction du RIME et sa démarche Paola Bergs, secrétaire nationale de CFDT Interco

Je vais moi aussi me présenter rapidement. Je suis secrétaire nationale de la CFDT-Interco, qui regroupe 12 branches professionnelles, dont 5 relèvent de la fonction publique d'Etat : les ministères de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires sociales, des Affaires étrangères, et les préfetures. Quand la DGAFP a proposé la création d'un répertoire, nous avons choisi de suivre le projet. Dans sa logique, il ne nous semblait en effet pas contestable : la démarche de lisibilité, de valorisation des métiers, de reconnaissance, nous semblait très positive. On voulait donc accompagner ce projet, ne serait-ce que pour voir si cela se passait bien. Pour être brève, et dans une approche que je souhaite constructive, j'insisterai surtout sur les aspects de la démarche qui auraient pu être mieux gérés.

Notre participation à une démarche descendante a été très critiquée par les militants. Ils considéraient qu'il y aurait des agents qui ne se reconnaîtraient pas. Dans certains groupes de travail, nous étions les seuls représentants syndicaux.

Nous sommes arrivés au mois de juillet et nous avons mis en place un comité de pilotage de 8 personnes. Notre faible connaissance du sujet exigeait une mise à niveau. Nous avons relevé le défi. Nous nous sommes investis dans neuf domaines fonctionnels : politiques publiques, sécurité et justice, santé et insertion sociale, affaires juridiques, ressources humaines, et diplomatie. Un décalage s'est fait sentir, au sein des groupes, entre les représentants de l'administration, les présidents des groupes de travail et les représentants syndicaux. Il a fallu attendre une remise en commun. Mais la nécessité de travailler rapidement a réduit, et c'est dommage, le travail de réflexion et de maturation. Se mettre d'accord sur la notion même de métier devenait difficile. Nous aurions pu mieux profiter du temps d'échange, de découverte des autres secteurs et des ministères. Faire passer un métier d'un groupe à un autre était souvent mission impossible. Les fiches avaient été centralisées à la DGAFP et distribuées dans les groupes de travail. Lorsqu'une fiche avait atterri dans un groupe on avait beaucoup de mal à l'échanger. Face à ce sentiment de frustration, car il y avait tellement à dire, les représentants ont insisté sur la nécessité d'instituer des étapes de remise à jour et ont obtenu des garanties sur le sujet.

Des questions sont restées en suspens, et en particulier le débat sur la logique de compétences et de métiers qui pourrait s'opposer à la logique du statut. Quelle place reste-t-il au statut ? Quels sont les risques ou les chances de passer à des recrutements directs non généralistes sur des métiers spécifiques ? Quel socle commun de compétences, de connaissances ? Comment concilier la permanence de l'Etat et la

fluidité des mouvements apportés par l'utilisation du RIME ? Car la permanence de l'Etat est aussi liée à la lourdeur du dispositif administratif. Quelles que soient les fluctuations du politique, la machine continue à tourner.

Mais à ces questions qu'il a contribué à poser, le RIME va peut-être permettre d'apporter des réponses, car c'est un outil qui permet de regarder, encadrer, d'évaluer, et donc de lancer des débats...

Que faire du RIME ? Un point de vue CFDT **Eric Fritsch, secrétaire général de la CFDT Fonctions publiques**

La CFDT a déjà eu l'occasion de saluer les travaux de l'Observatoire de l'emploi public. Nous tenons à nouveau souligner la qualité du travail accompli, tant sur la forme que sur le fond.

Le contexte est celui de la modernisation de la fonction publique, dans le cadre de la réforme de l'Etat ; et dans ce contexte il convient de rappeler que le RIME n'est qu'un outil parmi d'autres. Il ne faut pas oublier la LOLF qui conditionne beaucoup de choses, et le lien avec la formation du personnel. Il y a un nouveau texte sur la formation professionnelle tout au long de la vie, qui reprend des dispositions de l'accord national interprofessionnel de 2003 et qui met la fonction publique à la hauteur, avec notamment la transformation du DIF.

Il faut définir les missions que l'on veut pour la fonction publique, et en deuxième temps, définir la politique qui va permettre l'accomplissement de ces missions. Le RIME est d'abord un élément de mise en œuvre de cette politique. La dynamique vers l'interministériel nous convient, au même titre que la déconcentration ; mais il est essentiel pour l'Etat comme pour ses personnels de se doter des outils adaptés à sa mise en œuvre, et c'est la raison pour laquelle le RIME nous semble intéressant.

Lors de la présentation du document final, le 23 mai 2006, nous avons eu une approche positive par rapport aux résultats. Nous partageons les objectifs affichés : affirmer et préciser les missions ; mieux communiquer avec l'appareil de formation ; assurer une meilleure information et transparence auprès des citoyens – vous connaissez la position de la CFDT sur ce sujet : le service public est un service au public – et enfin gérer de façon plus dynamique et plus attractive les métiers et les carrières de la fonction publique...

La démarche descendante qui a guidé l'élaboration du RIME a certes suscité des inquiétudes, mais nous avons fini par nous y rallier, car elle plaçait comme point de départ la définition des missions. C'est une démarche de bon sens.

Catherine Zenmann disait que dans la fonction publique, il fallait mettre des noms de métiers derrière le statut afin de donner une identité propre aux agents. Ce point nous convient aussi tout à fait. Mais la question demeure de bien articuler les grades et les emplois, d'un côté, et de l'autre la logique de métiers qui s'exprime dans ce répertoire. Par ailleurs, différents répertoires préexistaient à cette initiative, et il ne faudrait pas faire table rase de ce que chaque ministère avait déjà ébauché sur son propre champ, mais au contraire trouver une bonne articulation entre ces différents supports. La participation des représentants du personnel à l'élaboration du RIME est à cet égard une garantie de mieux coller aux réalités du terrain.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Au milieu du gué. L'outil existe, mais il faut s'en servir, et la balle est dans le camp des ministères. Pourquoi ? Tout simplement parce que les emplois référence, c'est un niveau un peu macro : les emplois types, réels, dans les ministères doivent pouvoir s'intégrer dans les 230 fiches des emplois référence. Syndicalement et pour l'efficacité de l'outil, on tient à ce que cette collaboration soit effective.

On a reproché au RIME que les volets formation ou procédure de recrutement ne figuraient pas dans les 230 fiches. Mais il nous semble que cela doit apparaître au niveau du ministère, qui doit signaler à l'interministériel les procédures de recrutement pour ses emplois types, en complément des fiches références qui figurent dans le RIME.

Un des enjeux syndicaux est pour nous de vérifier son caractère opérationnel. Il nous semble pertinent d'envisager des expérimentations, géographiques ou fonctionnelles bien évidemment. Autre point, il faut aussi assurer une veille par rapport à la façon dont il est utilisé. Il ne faudrait pas que le RIME contraigne la fonction publique dans ses missions, ni qu'il oriente les missions. Ce n'est pas son objectif. Il doit par ailleurs être évolutif. Vous avez vu sur l'exemple des fiches qu'il y avait à la fin une case « tendances d'évolution » : c'est de l'anticipation, et c'est fondamental dans une période de mutation. Le RIME est donc un outil à faire vivre.

Notre position en tant qu'organisation syndicale est orientée par deux soucis : nous devons protéger notre outil de travail, d'un côté, et améliorer la situation des agents de l'autre. Or, si le RIME est un outil parmi d'autres, il ne faut pas oublier que le pouvoir structurant des outils peut être très fort. La LOLF, par exemple, impose sa logique au fonctionnement de l'Etat ; le fait aussi que la direction générale de la modernisation de l'Etat soit rattachée au Budget et non pas au ministère de la Fonction publique n'est pas anodin. Si nous nous sommes engagés dans la démarche du RIME, notre mission est aussi de rester vigilants.

Mais cela n'empêche pas d'en reconnaître les bénéfices potentiels, à la fois pour les services publics et les personnes : la lisibilité des missions et des moyens qu'on se donne pour les accomplir ; la mutualisation ; la gestion améliorée des recrutements par la transparence des profils qui sont affichés, des promotions internes ; amélioration de la mobilité, des parcours professionnels ; et finalement, le souci de la non perte des agents. Et les autres organisations ? FO a dit qu'ils n'avaient pas participé à l'élaboration du document, mais qu'ils avaient beaucoup de choses à dire, bien évidemment, une fois que le travail est fait... La CGT, en bout de course là aussi, a manifesté des préoccupations parce qu'elle ne voyait pas mentionnées les qualifications. Elle y voit une atteinte potentielle au statut. SUD exprime également sa crainte par rapport aux statuts... La CFTC et la CGC, s'alignent sur notre analyse.

Débat

Une panne d'enregistrement n'a pas permis de retranscrire le débat avec la salle.