



DECLARATION DES FEDERATIONS CGT FDSU FO CFDT UNSA CFTC

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE MINISTERIEL DU 7 JUILLET 2005.

Les ministres persistent, on ne peut les laisser faire !

Le Comité Technique Paritaire Ministériel du 7 juillet a été l'occasion pour les Ministres de confirmer un ensemble de décisions présentées quelques semaines auparavant comme des «projets».

Aucune des observations, critiques, propositions formulées par les organisations syndicales n'ont été prises en compte contrairement aux engagements de prendre «...*le temps nécessaire pour discuter en amont des réformes avant de les décider*».

Ainsi, les Ministres n'ont pas saisi l'occasion de ce CTPM pour décliner concrètement l'affirmation de principe d'une volonté de renouveau des relations sociales au Ministère.

Les demandes réitérées des organisations syndicales d'ouverture de discussions sur l'évolution des missions au Ministère et sur la mise en place d'un plan pluriannuel de création d'emplois et de requalification de ces derniers sont restées sans réponse.

Cela se traduit par la confirmation de 2 600 nouvelles suppressions

d'emplois pour 2006, Monsieur BRETON affirmant que malgré cela, «*le MINEFI aura les moyens d'accomplir correctement ses missions*».

Les Ministres BRETON et COPE réaffirment leur volonté de faire du MINEFI une «administration de service» et «d'approfondir la culture de performance».

Les Ministres ignorent les dégradations des conditions de travail des personnels, la course imposée aux résultats quantitatifs au détriment de la qualité, les dysfonctionnements des réformes à répétition.

Cela se traduit par la volonté d'installer un système de prime aux résultats, au principe condamnable et d'un montant ridicule maximum de 12,50 euros par mois.

Suite page 4

bulletin hebdomadaire
de liaison
de documentation
syndicale édité
par la fédération
des finances

siège social
263, rue de Paris
case 540
93515 Montreuil cedex
T 01 48 18 82 21
F 01 48 18 82 52

<http://www.finances.cgt.fr>
Email: finances@cgt.fr

directeur
de la publication
Christophe Delecourt

ISSNO224 4845

Prix : 0,20 Euros

Imprimé dans nos locaux
par le snadgi cgt

CPPAP N° 1004 S 1656

Sommaire

Edito	p 1, 4
Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	p 2
LOLF : on entre maintenant dans le concret	p 3, 4

Où en est-on ?

Le Ministère a décidé de se doter d'un «outil facilitant la visibilité sur les besoins futurs en compétences à horizon de cinq à dix ans».

Une enquête a donc été lancée qui se décompose en trois phases.

La première phase réalisée au second semestre de l'année 2004 a consisté à identifier les «facteurs d'évolution ayant un impact sur les missions du Ministère et la façon de les exercer».

La seconde phase, qui vient de s'achever, a pour objet de mesurer l'impact des facteurs d'évolution sur les activités menées et de présenter les nouveaux besoins en compétences.

La troisième phase définira les dispositifs à mettre en œuvre (recrutement, formation, ...) pour «réduire les écarts constatés entre les compétences mises en œuvre et celles à développer».

La réunion du groupe de travail ministériel du 28 juin 2005 a été consacré à la présentation des travaux de la seconde phase précitée.

L'étude a consisté à définir des «familles professionnelles» et des «métier» au sein de celles-ci.

Deux catégories de familles professionnelles ont été distinguées : les familles dites « transversales » et celles dites « cœur de métier » répertoriées au sein de chacun des programmes définis par la LOLF.

Les familles «transversales» correspondent à peu près aux fonctions supports : Administration générale, informatique, pilotage/management, ressources humaines.

Les familles dites «cœur de métier» correspondent aux grandes fonctions.

Par exemple, dans le programme intitulé «gestion fiscale et financière de l'Etat et du secteur public local» (DGI, DGCP et DGDDI pour partie et service des Pensions), on compte six familles ainsi répertoriées : fiscalité des particuliers, fiscalité professionnelle, bloc foncier, domaine, recettes de l'Etat, dépenses de l'Etat, comptabilité de l'Etat, secteur public local, dépôts et services financiers, assistance, audit et expertise.

Pour chacune des familles répertoriées sont indiqués les facteurs d'évolution ainsi que les conséquences sur les modalités d'exercice des missions.

Les conséquences décrites portent notamment sur la disparition prévisible de certains types de travaux et l'apparition de nouveaux besoins.

Ainsi, dans la famille «fiscalité des particuliers» est notée la «diminution potentielle des charges de saisie des déclarations de revenus» ainsi que la «professionnalisation accrue de la relation avec les usagers».

A noter que ces constats ne sont assortis d'aucune évaluation chiffrée en terme d'emplois.

Le rapport décrit ensuite les nouvelles «compétences» qui apparaissent relatives aux connaissances, aux méthodes de travail et de nature relationnelle.

S'agissant des connaissances, quatre «compétences-clés» sont décrites : le développement de l'expertise budgétaire, financière et économique, l'acquisition de nouvelles connaissances techniques, la maîtrise de nouveaux outils et l'expertise croissante sur le plan juridique.

A propos de l'encadrement, il est précisé que «les compétences managériales sont à développer à tous les niveaux» et plus particulièrement pour l'encadrement dit «intermédiaire ou de proximité».

La troisième phase des travaux qui devrait s'achever en octobre prochain consistera à affiner et préciser dans chaque direction les éléments apparus au niveau ministériel à partir d'un guide méthodologique.

A la suite de la présentation des travaux réalisés, un débat s'est ouvert.

La Cgt a d'abord indiqué qu'il y avait un réel problème de lisibilité du fait des nombreux travaux engagés aux niveaux ministériel et de la Fonction publique.

En effet, parallèlement à ce qui se fait à propos de la GPEEC, une réflexion est en cours à propos des plans de qualification, un audit est lancé sur la formation et une «charte de gestion» concernant notamment la gestion des personnels dans le cadre de la LOLF est en cours d'élaboration, ce, alors que la Fonction publique annonce le lancement d'un «répertoire interministériel des métiers de l'Etat».

La Cgt a ensuite contesté les notions de «métier» et de «compétences», en indiquant que les références devaient être «l'activité professionnelle» et la qualification requise pour exercer cette activité.

Il a ensuite été noté que les travaux portaient uniquement sur les évolutions qualitatives, alors que la gestion prévisionnelle doit aussi porter sur les évolutions des besoins quantitatifs en terme d'emplois.

Le Directeur du Personnel a indiqué que les travaux réalisés ne devaient pas déboucher sur des «réponses toutes faites » mais qu'ils étaient des éléments permettant des prises de décisions.

Il a ainsi précisé qu'à terme, on devrait parvenir à afficher des évolutions des effectifs.

Les travaux qui vont être maintenant menés dans chaque Direction devront être suivis avec beaucoup d'attention car ils déboucheront sur des analyses très précises sur la base desquelles se prendront les décisions aussi bien à propos du volume des effectifs que de la structure des emplois.

LOLF

on entre maintenant dans le concret

Lors de ce groupe de travail, la Direction du Personnel a présenté «un avant-projet de trame de charte de gestion».

De quoi s'agit-il ?

La Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) qui entre en application le 1^{er} janvier 2006 réforme en profondeur la présentation du budget de l'Etat.

Mais la LOLF implique aussi de nouveaux modes de gestions budgétaires dans l'ensemble des Directions et services du ministère (1).

La LOLF, par les nouveaux mécanismes budgétaires, permet une liberté accrue des gestionnaires, sans pour autant, compte tenu de son caractère de «loi-cadre» entrer dans le détail des implications en terme d'organisation.

C'est pourquoi la Direction de la Réforme budgétaire préconise l'élaboration d'une «charte de gestion» pour chaque programme.

Pourquoi une charte de gestion ?

Pour la Direction de la Réforme budgétaire et la Direction du Personnel, il s'agit de préciser «les modalités de gestion, ainsi que le rôle des différents acteurs internes au programme (responsables de programme, de budgets opérationnels de programmes ou d'unités opérationnelles)».(2)

La Direction du Personnel vise à «l'élaboration d'un cadre commun aux programmes, s'agissant du dialogue social et du dialogue de gestion directionnel, la définition des règles de gestion des ressources humaines».

La charte de gestion du MINEFI se composerait de deux parties : une partie commune à tous les programmes appelée «le socle ministériel» complétée par une partie dédiée à chaque programme.

Dans la partie «socle ministériel», il y aurait pour l'essentiel «les modalités de gestion du plafond ministériel d'ETPT (Equivalents temps plein travaillé : nouvelle unité de mesure budgétaire des emplois) et des plafonds de

masse salariale par programme ».

Seraient aussi indiqués «les principes de mise en œuvre des marges de manœuvre des acteurs des programmes et l'application de la fongibilité (au sein du Titre 2 et asymétrique)».

La LOLF permet, en effet, aux responsables de programmes et à leurs représentants chargés des «budgets opérationnels de programmes» (BOP) d'utiliser des marges de manœuvre par le transfert de crédits non utilisés de la masse salariale vers les crédits de fonctionnement (mais pas l'inverse, ce qui s'appelle la fongibilité asymétrique), mais aussi des marges de manœuvre sur l'utilisation même de la masse salariale dévolue à un programme et à ses différents BOP locaux.

Le «socle ministériel» aurait ainsi pour fonction «d'assurer la cohérence ministérielle, notamment en matière de gestion des ressources humaines».

Lors du débat qui a suivi la présentation du document, la Direction du Personnel a déclaré vouloir une homogénéité au niveau ministériel et une «équité de gestion» des personnels dans tous les programmes.

La partie dédiée à chaque programme donnerait des précisions en ce qui concerne le rôle respectif des responsables de programme et des Directeurs généraux sur l'élaboration, le suivi et la restitution des programmes, sur les relations entre les responsables de programme, les Directions, les responsables de BOP, sur les éléments essentiels de la gestion des ressources humaines.

Quelques considérations et interrogations

La Cgt a indiqué qu'il était indispensable d'établir des règles de fonctionnement dans le cadre de la LOLF.

Encore faudrait-il savoir quelle sera la portée des chartes de gestion, si elles auront ou non un caractère contraignant vis à vis des responsables des programmes, des Directeurs généraux, des gestionnaires de BOP.

Pour la Direction du Personnel, les acteurs de la LOLF seront appelés à participer à la rédaction des chartes de gestion qui deviendraient pour eux une référence à respecter.

Ce point méritera d'être précisé lors de l'exa-



... Suite de la page 3

men des projets de chartes de gestion dans leur rédaction plus achevée.

Sur le contenu même des chartes de gestion, pour la Cgt, celles-ci devront inclure un indispensable rappel des règles de gestion des personnels, incluant les garanties de transparence, de traitement égalitaire et de possibilité de recours au sein des instances paritaires.

Il ne peut, en effet, y avoir autant de règles de gestion en matière notamment de recrutements de promotions qu'il y a de programmes, voire de BOP.

Les chartes de gestion devront aussi confirmer le rôle et la place des structures de concertation compétentes en matière d'organisation et de fonctionnement des services.

La Direction des Personnels a évoqué la piste de l'élargissement du champs de compétence des actuels Comités Techniques Paritaires centraux des Directions générales aux fractions de programmes interdirectionnel qui les concernent.

Ainsi, les questions liées au programme intitulé « Gestion fiscale et financière de l'Etat et du secteur public local » seraient examinées séparément par les Comités techniques paritaires centraux de la DGI, de la DGCP et de la DGDDI.

Cette hypothèse nous paraît contestable car elle ne met pas les représentants du personnel en situation d'apprécier les questions sur un programme dans son ensemble.

Le Directeur du personnel a tenu à indiquer que le nouveau calendrier imposé par la LOLF impliquera un déplacement des calendriers des CAP (mutations, promotions...).

La Direction du Personnel a informé les organisations syndicales sur le déroulement des travaux : en septembre sera présenté un projet de texte beaucoup plus élaboré respectant le schéma ci-dessus décrit.

Un groupe de travail ministériel sera spécialement consacré à la gestion des personnels du MINEFI travaillant à la Cour des Comptes.

(1) : Voir à ce sujet les numéros 222, 223 et 224 du Courrier.

(2) : Extraits du document préparatoire au groupe de travail.

... Suite de la page 1

«L'ambition sociale» des Ministres se réduit à l'engagement du maintien des rémunérations pour les agents obligés de changer de poste dans le cadre des réformes, ce qui n'est que justice, et quelques mesures à propos de l'action sociale.

Ce premier CTPM présidé par les nouveaux Ministres confirme clairement :

Le refus persistant d'un débat sur l'évolution des missions et des moyens alloués aux différentes administrations du MINEFI.

La poursuite et l'engagement de réformes régressives.

L'amplification des suppressions d'emplois.

La référence à la performance, adossée à la rémunération au mérite, au détriment du plein accomplissement des missions.

Les Fédérations des Finances CGT, FDSU, FO, CFDT, UNSA, CFTC constatent que Messieurs BRETON et COPE ont fait le choix de la confrontation sociale !

C'est donc bien le chemin de l'action qu'il va nous falloir prendre dès septembre dans l'unité la plus large.

Les Fédérations des Finances CGT, FDSU, FO, CFDT, UNSA, CFTC s'emploieront, durant la période estivale, à informer les personnels des conséquences néfastes des décisions ministérielles, dans la perspective d'un **mouvement fort et inscrit dans la durée au MINEFI, seul susceptible de faire reculer les Ministres.**

Paris, le 13 juillet 2005.