

Notation

Le Cru 2005 : un goût amer qui va peser longtemps sur l'estomac

Certaines CAP Locales vont se réunir dans les jours qui viennent. D'autres vont connaître les retards, liés à la fois aux différents dysfonctionnements d'Eden et à la lourdeur du système dévoreur de temps. Le calendrier DGCP initial prévoyait la remise de la notation définitive au plus tard au 31 mars et donc l'examen des recours au mois de juin -avant la prise des congés- ne pourra être tenu. D'ores et déjà certains TPG ont décidé de ne réunir les CAPL qu'en septembre.

Pour SUD Trésor, il est impératif que les droits des agents à être défendus soient garantis. Cela implique obligatoirement de permettre qu'avant la tenue des CAPL, les agents ayant déposé un recours puissent être joints par les élus et cela nécessite également que l'ensemble des titulaires et suppléants puissent siéger. S'il est encore trop tôt pour établir un premier bilan, les indications

que nous avons pu recueillir lors de visites de postes, de la tenue d'Assemblée Générale, d'heures mensuelles d'information ou lors des permanences, nous permettent, de dénoncer :

- l'usage pour le moins intempestif et arbitraire du -0,01 contre les agents : en fin de carrière, à temps partiel, avec des problèmes de santé, handicapés, militants syndicaux, pour manque de productivité ou d'efficacité... Certains évaluateurs/notateurs allant même jusqu'à leur demander de «laisser leurs problèmes à la porte de l'administration» le matin.
- l'exclusion totale pour certains postes du bénéfice d'évolution positive permettant des gains à l'avancement . Les agents de ces postes ont donc été jugés à priori non méritants, du simple fait de leur affectation.
- la méconnaissance par les agents des clés de répartition des +0,06 et +0,02 entre les postes et du contingent attribué à chacun.
- l'hypocrisie du système qui faute d'accorder des évolutions positives à des agents justifie ces non attributions par des chutes vertigineuses d'appréciations, dont les incidences sur les futurs déroulement de carrière (tableau d'avancement, liste d'aptitude) ne seront pas sans conséquence. Le paradoxe étant que bien que les agents n'aient pas démerité, ils n'ont pas pour autant mérité et sont donc sanctionnés !
- le mépris affiché de certains évaluateurs/notateurs vis à vis de leurs agents, qui n'hésitent pas à recourir à des termes injurieux, insultants, discriminatoires voire diffamatoires . Ces pratiques en disent long sur ceux qui les rédigent et sur leur conception du management.



Ces travers, nous les avons largement présumés. La façon dont vont se dérouler maintenant les recours en CAPL va très vite nous donner un aperçu sur la façon dont l'administration entend se comporter. C'est pourquoi, SUD Trésor soutiendra et défendra tous les recours des agents victimes de l'arbitraire de ce nouveau système.

Madame Danièle LAJOURMARD, Inspectrice Générale des Finances a été chargée par le ministre de mener une enquête sur l'application du nouveau système de notation et ses aspects conflictuels. Elle s'est entretenue avec une délégation de la FDSU (dont SUD Trésor) le 24 mai dernier. Au delà de nos positions de principe sur ce système, nous n'avons pas eu trop de difficultés à illustrer nos propos quant aux dérives, les exemples étant légions, mais il a fallu nous limiter faute de temps. Après avoir rencontré les directions nationales, les fédérations, elle devrait rencontrer les agents, leurs élus et leurs représentants syndicaux. Son rapport serait remis à la fin du mois de Juin.

Les cadres statutaires pour mieux démanteler le statut

Dans son courriel aux agents de l'Etat, le 10 mai dernier, Renaud Dutreil (ancien ministre de la Fonction Publique, remplacé désormais par François Jacob) présentait les grands chantiers qu'il voulait ouvrir pour améliorer la Fonction Publique sous deux angles majeurs :

- une gestion des carrières moins rigide et une simplification du système des corps,
- une refonte des processus de promotion prenant mieux en compte les compétences et le mérite.

Il ne disait pas grand chose, par contre, sur la question essentielle des salaires qui intéresse le plus les fonctionnaires.

Des discussions portant sur 2006 (et seulement sur 2006) sont cependant prévues dans l'intervalle juillet-octobre 2005.

Les objectifs d'une improbable révolution

Suppression des corps administratifs, création d'une rémunération à trois étages, réforme des modes d'avancement, ces sujets ne sont pas sortis du cerveau de l'actuel ministre, ils hantent les couloirs de la Fonction Publique depuis des lustres. Néanmoins, Renaud Dutreil fait comme s'il reprenait tout à zéro et il s'est même fixé une date butoir pour achever son grand chambardement : fin 2006 ! C'est déjà ubuesque, mais mérite cependant une page d'explications.

Dans son courriel le ministre parle de souplesse, de blocages à lever, de mobilité volontaire, de « critères incontestables » souhaités par les agents, mais les véritables motivations de son entreprise sont évidemment ailleurs et elles tiennent en 3 formules : coûts de gestion à réduire, objectifs de la LOLF à respecter, statut général à fossiliser encore davantage.

L'aspect le plus spectaculaire des « projets Dutreil » c'est la création de 28 cadres statutaires là où il existe aujourd'hui 900 corps administratifs.

Ces 28 nouveaux grands ensembles seraient subdivisés en 5 niveaux (suivant les degrés de responsabilité) et en 6 grandes filières professionnelles (administration, formation et culture, administration financière, santé/social, technique, sécurité).

A l'analyse, on découvre que le système s'attaque à la dispersion des statuts particuliers, il prévoit la disparition des petits corps rassemblant une cinquantaine d'agents et parfois moins, mais il concerne tout autant les grands ensembles (tels que les grandes administrations financières) dans lesquels il imposerait les recrutements interdirectionnels, une déconcentration encore plus grande de la gestion et un bouleversement des modes d'avancement (le plus savoureux étant, dans l'affaire, l'abandon du système de bonifications d'avancement dépendant de la notation - d'ici cinq ans - au profit d'avancements de grade dépendant essentiellement d'une procédure d'évaluation renforcée).

A propos de la LOLF, plusieurs documents diffusés par la Fonction Publique parlent des directeurs de programme qui devront avoir « plus de latitude pour choisir leurs collaborateurs dans un vivier plus large... », parlent aussi des suppressions d'emplois et des réaffectations plus faciles que permettraient les nouveaux cadres statutaires.

Il est enfin clairement affiché qu'il faut « renforcer les capacités managériales des gestionnaires ministériels » c'est-à-dire faire sauter un maximum de contraintes statutaires.

Qui trop embrasse mal étreint !

Renaud Dutreil s'estime sans doute « grand communicateur » et réformateur ambitieux, il ne peut ignorer,

cependant, les vicissitudes de la vie politique. La fin du septennat s'avèrerait-elle de façon surprenante comme très favorable au « big bang » qu'il prépare ? ...

Nous ne pouvons y croire tant une majorité de syndicats s'apprête à faire de la résistance, tant la classe politique a encore beaucoup de mal à digérer la LOLF, tant les fonctionnaires, une fois clairement informés, auront à cœur de s'opposer à un ministre déjà déconsidéré par de multiples provocations.

Nous ferons tout, pour notre part, pour refouler cette nouvelle offensive qui parle de simplification et de liberté renforcée pour les fonctionnaires, mais ne vise en réalité qu'à les placer encore davantage en apesanteur, qu'à supprimer leurs grands repères, qu'à leur ôter les quelques garanties dont ils disposent encore.

Comment pourrions-nous accepter, par ailleurs, un démantèlement du paritarisme tel que le prévoit le projet Dutreil ?

Des CAP par cadres statutaires sont envisagées et cela signifierait la fin des CAP spécifiques à la DGCP. Tout se traiterait dans un énorme pot « Finances », soit au niveau départemental, soit au niveau régional, suivant l'importance des effectifs gérés. Il n'est évidemment pas question de laisser mettre en place un tel système dans lequel la défense des situations individuelles deviendrait encore plus difficile.

A peine commencés sur ce dossier scabreux, les échanges avec les fédérations syndicales de fonctionnaires vont rapidement buter sur la question salariale de 2006 et nous souhaitons, par ailleurs, que le contexte général contribue à orienter le gouvernement vers d'autres priorités que la création des « cadres statutaires ». Si cela s'avérait cependant nécessaire nous reviendrions en détail sur ce projet pour préparer une mobilisation générale.

3 GROUPES DE TRAVAIL EN GUISE DE TEST

Nous voulons bien admettre que le contexte politique n'a pas favorisé les échanges entre les syndicats et Bercy ces six derniers mois, mais il y a désormais un secrétaire général pour piloter le dialogue social, or le démarrage des réunions programmées d'ici le 14 juillet nous plonge dans l'inquiétude.

C'est encore et toujours très flou, on insiste beaucoup sur des questions de méthode, bref on continue de gérer le temps pour arriver sans encombre à la coupure estivale.

Concours interne spécial de B en A

C'est le 31 mai que la DPMA a laissé entrevoir pour la première fois ce que pourrait être le CIS de B en A promis par Sarkozy il y a 7 mois.

Le dossier a cheminé très lentement dans les sphères de Bercy, et pas seulement en raison des flottements enregistrés en janvier-février, certaines fédérations syndicales n'ont, en particulier, rien fait pour favoriser l'aboutissement d'un dossier considéré comme un «arrangement» entre le ministre et la FDSU.

Notre revendication correspond bien, pourtant, à une attente forte parmi les cadres B et elle s'insère bien dans le plan de promotion interne que nous défendons qui satisferait tous les agents de tous les grades.

A l'examen, l'avant projet de décret présenté par la DPMA appelle de nombreuses critiques de notre part car certaines dispositions tendent à atténuer la pertinence de la mise en œuvre de ce concours.

Ainsi, l'article 1 de l'avant projet prévoit que le CIS de B en A pourrait être organisé pour le recrutement d'inspecteurs (DGI, DGCP, DGDDI et DGCCRF) et d'attachés INSEE, mais seulement pendant une période de deux ans à compter du 1er janvier de l'année suivant la publication du décret. **Pour la FDSU, le fait de fixer dans le décret une période d'expérimentation de 2 ans et de laisser la possibilité aux directions de faire vivre, ou pas, le nouveau concours constitue un recul par rapport aux engagements ministériels initiaux.**

L'article 2 de l'avant projet enferme par ailleurs les possibilités de promotion en A via le nouveau concours dans la limite de 25% des recrutements internes normaux (eux mêmes limités à une fourchette de 25 à 33% des places offertes aux concours externes).

Pour la FDSU, cette limitation est beaucoup trop forte. Il ne faut certes pas réduire à la portion congrue le recrutement externe, mais il faut donner au CIS de B en A une réelle consistance pour qu'il atteigne son but. Il faut aussi, dans le cadre du plan de qualifications attendu, obtenir que les nouvelles possibilités de promotion interne passent par les concours internes (CIN et CIS) et non par un développement des listes d'aptitude.

Le même article 2 fixe enfin à 35 ans l'âge requis pour se présenter au nouveau CIS et les candidats devront justifier de 7 ans de services publics effectifs, dont au moins 5 en catégorie B.

Sur les aspects plus techniques du concours (contenu des épreuves, formation initiale, statut des agents pendant la durée de la formation, modalités de titularisation et d'affectation), les positions de la DPMA ne sont pas encore arrêtées, mais on peut penser que les directions disposeront de larges marges de manœuvre. Nous veillerons à ce que les épreuves soient véritablement «professionnelles» et à ce que les opérations de formation fassent bon ménage avec les contraintes personnelles des lauréats.

A l'occasion du même groupe de travail, la DPMA a présenté son projet de décret pour l'organisation du premier concours interdirectionnel de catégorie C (mars 2006). La FDSU a rappelé toutes ses réserves (et notamment le poids exorbitant du QCM de pré-admission).

Plan de qualifications pour 2006

La DPMA a réuni les fédérations des Finances le 6 juin pour débattre du plan de qualifications 2006. Un signe positif a été constaté : le dossier sera traité beaucoup plus tôt que les années précédentes.

Il faut se souvenir en effet que les derniers plans n'étaient connus qu'en mars, avril ou même juin de l'année considérée ce qui provoquait de nombreux problèmes de gestion (tenue de CAP, mise en œuvre des promotions).

Cette année, l'administration semble donc vouloir accélérer un peu les choses mais elle n'a pas mis sur la table, le 6 juin, des propositions concrètes pour 2006.

Dans le débat, la DPMA a surtout voulu aborder le problème de la méthode pour déterminer quel était le meilleur niveau, ministériel ou directionnel, pour élaborer des mesures les plus pertinentes possibles.

Il a été décidé, conformément à la demande de la FDSU, que le plan de promotions au sein de chaque catégorie (accès au grade d'ARP 2, d'ARP 1, de Contrôleur de 1ère classe ou de Contrôleur Principal) devait continuer de relever du niveau ministériel, après concertation au niveau directionnel. Pour les promotions entraînant un changement de catégorie (C en B et B en A) le débat sera, par contre, essentiellement directionnel.

Nous avons porté les revendications des agents visant à lever les blocages de carrière. L'accès au grade d'ARP 2 doit, notamment, après les avancées obtenues par la FDSU en 2005, devenir automatique pour tous les AR remplissant la condition statutaire d'ancienneté. En catégorie B, il est inadmissible que des milliers d'agents partent à la retraite en n'ayant pas atteint le grade de CP. La FDSU a demandé des mesures spécifiques pour lever ce blocage.

Pour ce qui est des transformations d'emplois, ouvrant autant de possibilités de promotion interne, la FDSU et ses syndicats s'emploieront dans les différents groupes de travail à faire reconnaître les qualifications des agents. Ils exigeront un véritable plan pluriannuel de requalification des emplois en rupture avec les « plans sociaux » décidés jusqu'à présent .

Dégradation des salaires

Le niveau de vie des ménages qui ont leur salaire pour seul revenu s'est effondré depuis 20 ans. C'est ce qu'a montré une étude du CERC publiée fin avril, laquelle observe fort opportunément : *« Les récentes revendications salariales ne sont pas le fruit d'une illusion d'optique liée à l'annonce de profits boursiers records ».*

Le CERC précise en outre : *« que cette quasi-stagnation du pouvoir d'achat du salaire net moyen est d'autant plus remarquable que le niveau moyen de qualification de la main d'oeuvre salariale n'a cessé d'augmenter tout au long de la période. A structure de qualification constante le salaire net moyen a donc connu une perte du pouvoir d'achat comprise entre 4 et 8% depuis 1978. Cette détérioration a touché tous les salariés, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou dans la Fonction publique ».*

Salaires figés, qualifications en hausse : voilà qui nous rappelle quelques chose, voilà qui confirme tout le bien fondé de notre revendication, voilà qui cloue le bec à Renaud Dutreil lequel prétend toujours qu'il a géré fort correctement la question salariale puisque, selon lui près de 80% des fonctionnaires verront leur pouvoir d'achat augmenter en 2005.

Le droit public reculé

C'est passé à peu près inaperçu, mais le 6 avril dernier l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet créant les contrats à durée indéterminée de droit privé dans la Fonction Publique.

Destinée aux agents contractuels (environ 250 000 personnes), cette mesure va mettre fin à l'enchaînement sans limite des CDD, lesquels ne pourront plus désormais, dépasser 3 ans (renouvelable une fois).

Par le passé, des milliers de contractuels avaient pu sortir de leur statut précaire grâce à des plans d'intégration dans des corps d'agents titulaires. Ce sera désormais impossible et on peut même penser que le nouveau contrat de droit privé sera de plus en plus largement utilisé en lieu et place du recrutement par concours.

.../...

Par ailleurs, pour ce qui concerne l'accès à la catégorie A, nous avons demandé une révision des quotas respectifs des postes ouverts par voie de recrutement externe et interne (cf. ci-dessus) : il s'agit de donner un véritable contenu au concours interne spécial de B en A qui sera mis en place en 2006.

Pour mettre au point le plan de qualifications 2006 (avec une perspective pluriannuelle pour ce qui concerne les transformations d'emplois), des réunions doivent maintenant être organisées très rapidement dans les différentes directions du Minefi. Le plan intracatégoriel devrait être arrêté cet été, le plan intercatégoriel sera sans doute bouclé fin septembre.

Contentieux indemnitaires

C'est le 31 mai qu'a eu lieu la réunion avec la DPMA consacrée, selon ses propres termes, à la «garantie de maintien des rémunérations dans le cadre des réformes».

Autant le dire sans détours, cet échange n'a pas servi à grand chose, l'administration manifestant surtout son intention de refuser l'extension du dialogue à l'indemnitaire dans sa globalité.

Impossible, notamment, d'envisager la moindre remise à plat de la réforme de 2002 (il y aurait pourtant tellement à dire sur les attributions d'ACF !).

Un vague échange sur la méthode a eu lieu, une réunion complémentaire est prévue, mais il va s'avérer très difficile de faire réparer tous les préjudices recensés sans créer de nouvelles raisons de mécontentement.

On le voit, ces trois groupes de travail ont révélé que la DPMA traînait des pieds sur de nombreux sujets.

Pour la FDSU la meilleure façon de redonner un coup de fouet au dialogue serait de remettre la pression au moment du CTPM présidé par les ministres le 7 juillet prochain. Ce serait vraiment utile de ne pas envoyer trop tôt nos exigences en vacances !

DROIT A LA RETRAITE DES MERES DE TROIS ENFANTS (OU PLUS)

Le décret d'application est enfin sorti et heureusement- beaucoup moins restrictif que ne le laissait prévoir la Direction de la Comptabilité Publique ; en effet le bruit courrait que seuls les enfants ayant donné lieu à une interruption d'activité durant la carrière de fonctionnaire seraient pris en compte.

Ce décret n°2005-449 du 10 mai 2005, prévoit dans son article R 37 I que:

«l'interruption d'activité prévue au premier alinéa du 3ème du I de l'article L 24 doit avoir eu une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite obligatoire» donc pendant une période d'activité professionnelle que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs.

Sont prises en compte les interruptions correspondant au congé de maternité, au congé de paternité, au congé d'adoption, au congé de présence parentale et à la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans.

Toutefois n'oublions pas que la réforme des retraites va lourdement pénaliser les mères !!!

Le très faible montant de la retraite acquise dans ces conditions fera que très peu de femmes pourront choisir d'en bénéficier.

