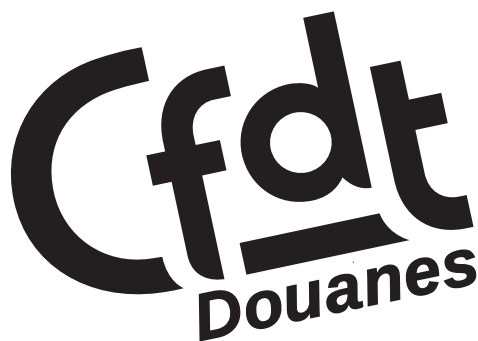




Groupe de travail 05/034

Flou artistique sur les carrières !

Compte-rendu du groupe de travail du 07/10/05 sur les prévisions du plan ministériel de qualification pour 2006

Initialement, ce groupe de travail devrait traiter de la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et carrières). Il semblerait que suite aux résultats de l'audit de la DPMA, ce sujet ne soit plus à l'ordre du jour, tout du moins dans son approche globale.

La DG nous a précisé qu'elle ne l'abandonnait pas pour autant. Mais elle entend travailler plus sur la gestion des carrières dans une démarche d'examen des « métiers », des compétences requises et des méthodes de « management » par exemple.

Ce groupe de travail a donc été transformé en simple point d'information sur différents thèmes, ou le conditionnel doit être employé à chaque coin de phrase !

Les prévisions du Plan Ministériel de Qualification (PMQ) pour 2006.

La DG a rappelé que la mise en place de LOLF modifie un certain nombre de points dans la gestion de l'Etat et substitue notamment la notion de « masse salariale » à celle d'effectifs budgétaires. Cette nouvelle approche permet, en théorie, de faire de la promotion par le biais des suppressions d'emploi.

La CFDT a réfuté bien évidemment ce discours tenu depuis plusieurs années déjà, qui voudrait nous faire croire que les suppressions d'emplois permettront aux fonctionnaires soit d'être mieux payés, soit d'avoir de meilleures carrières. Afin d'éviter d'éventuels dérapages, la Fonction Publique a décidé d'instaurer des ratios promus/promouvables qui seront publiés par arrêtés.

Selon l'administration, les promotions intra catégorielles doivent permettre aux agents de dérouler des carrières alors que les promotions inter catégorielles doivent répondre à un réel besoin de personnels, même si nous ne sommes pas encore dans une logique de métiers.

Ainsi, chaque administration propose les taux minimums qu'elle souhaite appliquer aux promotions inter catégorielles uniquement. Ces taux devraient être dorénavant harmonisés au sein du MINEFI et devraient être globalement supérieurs à ceux de 2005.

L'administration entend faire dans les années à venir un réel effort pour le 3^{ème} niveau du B (CP) qui reste un véritable point de blocage dans la carrière des agents de cette catégorie.

Pour la CFDT, ce concours ne se justifie plus en particulier dans le cadre de la défonctionnalisation de ce grade, la promotion doit donc se faire uniquement par TA en attendant la grille unique.

Plus généralement, l'administration veut entamer une réflexion sur le niveau de recrutement et le rôle des agents de chaque catégorie. Le nombre d'agents de catégorie C est amené à diminuer fortement et les agents de catégorie A auront de moins en moins un rôle d'encadrement. Cette réflexion pourrait, selon l'administration, être largement examinée dans le cadre de la réforme du bureau de douane.

La réforme de la carrière des receveurs – IR2/ IR1

La DG a précisé qu'à terme environ 26% d'inspecteurs pourraient accéder à l'équivalent du grade actuel de RP2, notamment grâce à la filière « expert ».

Dans le cadre de réforme de la carrière des receveurs, la DGDDI avait proposé un schéma comportant deux classes – IR2 et IR1 à la place de RP2 et RP1. Ce schéma a été rejeté par la Direction du Budget. Un nouveau dispositif, très proche de celui de la DGI est à l'étude.

Pour la douane ce serait IR3 – IR2 – IR 1 :

- les RP2 de moins de 3 ans seraient reclassés en IR3 ;
- les RP2 de plus de 3 ans en IR 2 ;
- les RP1 en IR 1.

Après avoir questionné la DG, nous avons appris qu'en fait, elle voudrait à l'avenir réserver le grade d'IR3 à la filière « expert » ou quelques « petites » recettes , le grade d'IR2 aux actuels RP2 de la filière « chef de service » et le grade d'IR1 aux RP1.

La prime d'intéressement.

Les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle dite « d'intéressement » sensée récompenser la performance des agents sont actuellement examinées au ministère, direction par direction. La DG nous précisera ces modalités dès qu'elles seront validées.

Pour la CFDT, cette prime, si elle est attribuée, doit être du même niveau pour tous les agents des douanes titulaires ou contractuels, y compris aux agents Berkani. En effet, une « performance » reconnue de notre administration ne peut être qu'une performance collective ! Comme à la CP et contrairement à la DGI, il semble que nous soyons entendus

Feu la GPEEC !

La CFDT constate que la GPEEC, semble bien devoir être remise dans un placard pour quelques temps, au même titre que la réforme des cadres statutaires.

Nous risquons donc d'avoir une politique de gestion des carrières à la petite semaine, par administration, de PMQ en réforme de carrières.

Pendant ce temps, aucune réflexion n'est entamée sur une véritable refonte de la grille indiciaire et sur le déroulement de carrière des agents. Et le début de carrière du C(mais il veulent arrêter les recrutements !!!) continue à faire le yoyo entre «dessous et dessus » du SMIC.

Paris, le 10 octobre 2005.