

BERCY REMODELE, DES PERIMETRES REDESSINES

Page 1

EDITO

Page 2

ACCORDS JACOB

Chantiers statutaires

DRIRE - ECOLES

Corps spécifiques

Page 3 à 6

DOSSIER

Tout sur le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Page 7

INFOS CENTRALE

Plan de qualification 2007

Examen professionnel de B en A

Page 8

FORMATION

Bilan 2006

Prévisions 2007

BERCYlien

Directeur de la
Publication

Marie-Thérèse RIGLET

Comité de rédaction

Daniel ROUZY

Christian CHAMOREAU

Gérard LANG

DRIRE-Ecoles

Albert AMBOISE

Patrick CROSNIER

Jean Louis BORLOO hérite du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi tandis qu'Eric WOERTH prend la responsabilité du Ministère du Budget, des Comptes publics (c'est ainsi que les comptes de l'Etat, ceux de la sécurité sociale et des collectivités locales lui incombent) et de la Fonction publique.

ET MAINTENANT ?

Il est encore trop tôt pour connaître dans le détail, les changements induits par l'existence de deux ministres de plein exercice et notamment pour les personnels. **En tout état de cause, nous restons vigilants.**

La CFDT souhaite pour sa part, que le ministre en charge de la fonction publique respecte les engagements pris par son prédécesseur, lors de la signature des accords JACOB en 2006, en matière statutaire, sociale ou de formation professionnelle continue ; qu'il relance et renforce le dialogue social dans les fonctions publiques et que les dispositions de la loi du 31 janvier 2007 sur le dialogue social soient mises en œuvre rapidement.

En administration centrale, nous formons des vœux pour que le dialogue social s'instaure de façon plus dynamique, plus constructive, qu'il retrouve du sens, du souffle.

Les élections en CAP qui vont se tenir en décembre 2007 sont un événement fort dans la vie syndicale. C'est le moment où les personnels élisent leurs représentants dans les instances paritaires. C'est l'occasion pour toutes et tous, de vous prononcer en faveur d'un syndicalisme responsable, réformiste, qui exprime sa volonté de convaincre et de négocier, engagé dans une société en mutation pour des garanties nouvelles.

Le 4 décembre prochain, votez pour la CFDT

Chantiers statutaires : des avancées pour les agents

La signature des accords JACOB par la CFDT en 2006, a conduit à de nombreuses mesures ciblées sur l'amélioration et le déblocage des carrières de la catégorie C.

En revanche, les mesures concernant la catégorie B et la catégorie A se sont limitées pour l'essentiel, à un abondement indemnitaire pour les agents bloqués depuis plus de 5 ans au dernier échelon de leur corps, le gouvernement ayant considéré que, pour les autres agents, la progression du pouvoir d'achat était assurée par le déroulement de carrière.

En effet, l'échelonnement indiciaire conduit à une augmentation moyenne de 2 % par an pour les agents de catégorie B, 3 % pour les catégories A « de base » et 6 % pour les A+.

Mais alors que pour la CFDT, cet abondement (400 € pour les B et 700 € pour les A) devait concerner tous les agents bloqués en fin de grade, **le ministère du budget a imposé une application restrictive de l'accord aux seuls agents du dernier échelon du corps**. Un agent qui n'a pas de promotion de grade est donc bloqué au bout de 27 ans (25 avec la prise en compte des réductions d'ancienneté en moyenne) sans perspective de progression indiciaire.

La parution des nouveaux statuts A de base type (attachés et ingénieurs des travaux) créant un douzième échelon au déroulement de carrière du premier grade, a permis toutefois, de débloquer la situation pour les A.

Le traitement du dossier de la catégorie B par la Fonction Publique, reste prioritaire pour la CFDT ; à sa demande, la tenue d'un groupe de travail a été obtenue. Dossier à suivre...

La mise à jour des statuts permet d'insérer les mesures de la fonction publique sur :

l'ouverture des recrutements internes ;

la suppression des limites d'âges pour certains concours ;

la prise en compte sous conditions, des activités effectuées dans le secteur privé, de l'ancienneté acquise pour le reclassement des nouveaux recrutés.

Corps spécifiques des DRIRE et des écoles des Mines

La modification du statut des TSIM

(JO du 8 septembre 2006) relève à BAC+2 le niveau du concours externe et supprime la formation qualifiante mise en place lors du classement en CII du corps.

La modification du statut des IIM

(JO du 8 septembre 2006) transpose l'évolution du statut des ITPE (équipement) de mai 2005 et ajoute un 11^{ème} échelon à la classe normale, ce qui permet aux agents qui étaient bloqués depuis plus de de cinq ans en fin de 1er grade, d'accéder à ce dernier échelon.

La CFDT déplore que certaines réticences ministérielles et corporatistes aient retardé les avancées obtenues au niveau de la Fonction Publique, par les confédérations syndicales et plus particulièrement par l'UFFA-CFDT.

Le nouveau statut des enseignants des écoles des Mines

(JO du 30 mars 2007) remplace le statut de 1969. La rénovation de ce statut est en chantier depuis la fin des années 1980.

Alors que le statut des enseignants des Ecoles des Mines était initialement aligné sur celui des universités, les avancées issues des réformes successives de l'éducation nationale n'ont jamais été transposées, ce qui a entraîné un décalage croissant.

Malgré les réticences de l'administration qui craignait que l'alignement des statuts ne favorise l'absorption des écoles d'ingénieurs par l'éducation nationale, la ténacité de la CFDT a enfin abouti.

Cependant, certains directeurs d'école laissent entendre que les agents ne tireront aucun bénéfice de la réforme. Ils escomptent récupérer les gains indiciaires obtenus par les agents, par une diminution de leur montant indemnitaire.

La CFDT tient à rétablir la vérité : l'indemnitaire étant calculé budgétairement en pourcentage de l'indiciaire (12,5 % pour la PIST) il y aura corrélativement augmentation indiciaire et indemnitaire.

Le statut des ingénieurs des Mines

(JO du 28 avril 2007) Si la CFDT enregistre favorablement la fin du processus de fusion entre le Service des Mines et celui des Instruments de mesure initié il y a plus de 20 ans (nouvelle démonstration des freins aux réformes représentés par les corporatismes), elle a dénoncé avec vigueur, la réduction des possibilités ouvertes à la promotion interne .

C'est ainsi que les corps équivalents lui réservent 30 à 40 % des recrutements (elle représentait 33 % pour le corps des instruments de mesure); or, la rédaction du nouveau statut conduit à 9% seulement de postes ouverts à la promotion interne.

Malgré l'engagement pris en CTPM puis au CSFPE par l'administration, le texte a été publié sans tenir compte des interventions de la CFDT.

ETABLISSEMENT DU REGIME DE LA RETRAITE ADDITIONNELLE

Institué par l'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et couvre les fonctionnaires des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) ainsi que les militaires et les magistrats.

Il s'agit d'un régime obligatoire et par points.

Pourquoi la création de ce régime ?

Ce régime a été institué en vue de répondre à 2 préoccupations :

la première est la revendication ancienne des fonctionnaires concernant l'intégration des primes et rémunérations accessoires dans la base de calcul de la pension. En effet, avant la création du RAFP, les pouvoirs publics n'ont procédé qu'à des intégrations très ponctuelles d'indemnités (ex : indemnités de sujétions spéciales de police, indemnité de feu attribuée aux sapeurs pompiers professionnels ...)

dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, *la retraite additionnelle joue le rôle d'une compensation à l'allongement de la durée des cotisations.*

Enfin, le RAFP est le premier fonds de pension public, les textes le concernant l'obligeant à couvrir, en permanence, la totalité de ses engagements vis-à-vis des bénéficiaires par des actifs financiers.

Avec ses 4,3 millions de bénéficiaires, le RAFP est le plus important des fonds de pension en Europe mais aussi, probablement, au niveau mondial. C'est une sorte de « bébé géant » qui pourrait atteindre 100 milliards d'euros d'ici 2050, d'après les estimations du COR.

Les caractéristiques de ce régime.

La retraite additionnelle de la Fonction publique a pour mission de servir des revenus additionnels à l'ensemble des 4,3 millions de fonctionnaires au moment de leur départ en retraite.

Bénéficiaires : Pour acquérir des droits à la retraite additionnelle, les bénéficiaires doivent remplir 3 conditions :

Etre fonctionnaire civil de l'une des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière), magistrat, militaire de carrière ou servant en vertu d'un contrat ;

Cotiser ou avoir cotisé au régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat ou à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;

Percevoir des éléments de rémunération entrant dans le calcul de la prestation.

Comment l'obtenir ? :

Avoir déposé la demande de liquidation de la retraite additionnelle.

Etre âgé de 60 ans ou plus.

Assiette : Les éléments de rémunération sont ceux qui n'entrent pas dans le calcul de la pension principale, c'est à dire les primes, heures supplémentaires, avantages en nature

Cotisations : Le taux de cotisation s'élève à 10% du montant de l'assiette, réparti à parts égales entre l'employeur (5%) et le fonctionnaire bénéficiaire (5%).

Prestations : A partir de 60 ans et dès lors que le bénéficiaire est admis à la retraite dans le cadre de son régime de pension principal, il peut demander le bénéfice de sa retraite additionnelle. En cas de décès du bénéficiaire le régime bénéficie au(x) conjoint(s) survivant(s) et orphelin(s) jusqu'à l'âge de 21 ans.

Equilibre du régime : Chaque année, le conseil d'administration de l'ERAFP évalue les engagements du régime et détermine le montant de la provision à constituer pour leur couverture. En effet, *le RAFP a obligation de couvrir en permanence l'intégralité de ses engagements par des actifs financiers, afin de garantir intégralement dans le temps, les droits acquis par les bénéficiaires durant leur carrière.* Le montant des cotisations provisionnées est placé sur les marchés financiers.

Règles prudentielles : Le régime est soumis à des règles prudentielles en matière de placements : La part d'actifs placés en actions ne peut excéder 25% du montant des placements, les actifs ne peuvent représenter plus de 5% pour l'ensemble des valeurs émises par un même organisme, à l'exception des valeurs émises ou garanties par un Etat membre de l'OCDE et des titres émis par la Caisse d'amortissement de la dette sociale.

Valeurs de points : La retraite additionnelle de la Fonction publique est un régime par points intégralement contributif. Le montant de la prestation additionnelle servie à chaque bénéficiaire est proportionnel au nombre de points qu'il a acquis auprès du régime pendant sa carrière. *Les valeurs de points sont fixées chaque année par le conseil d'administration.*

La valeur d'acquisition permet de calculer le nombre de points obtenu pendant l'année. Cette valeur est unique et indépendante de l'âge du bénéficiaire. Elle exprime ainsi une forme de solidarité intergénérationnelle entre les différentes classes d'âge de bénéficiaires.

La valeur de service est appliquée au nombre total de points acquis pour calculer et servir la retraite additionnelle. Lorsque le nombre de points acquis au jour de la liquidation est inférieur au nombre de points correspondant à une rente annuelle de 205 euros (calculée sur la base de la valeur de service du point 2005), la prestation est servie sous forme de capital. Au delà de 205 euros, elle est versée sous forme de rente.

Barèmes : *Le montant de la prestation additionnelle est majoré en cas de liquidation après l'âge de 60 ans, par l'application d'un barème de surcote.* Ce barème est destiné à rétablir l'équité actuarielle dans le cadre d'un départ à la retraite différé au-delà de 60 ans en prenant en compte l'espérance de vie de la population couverte.

Il est déterminé chaque année par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration

La retraite additionnelle de la fonction publique est gérée par un établissement public à caractère administratif, l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique

Le régime est administré par *un conseil d'administration composé de 17 membres.*

- 7 représentants des bénéficiaires cotisants proposés par les organisations syndicales représentatives
- 7 représentants des employeurs dont 3 pour l'État, 3 pour les collectivités territoriales et 1 pour les établissements hospitaliers
- 3 administrateurs nommés en tant que personnalités qualifiées

Le décret du 24 juin 2004 a nommé les 17 membres du conseil d'administration pour une durée de 3 ans renouvelable. Les administrateurs représentant les bénéficiaires et les employeurs sont assistés par des administrateurs suppléants.

Le conseil d'administration est présidé par la présidente de l'établissement et en son absence par le vice-président.

Par décret du Président de la République du 4 avril 2007, la représentante de la CFDT, vice-présidente de l'ERAFP depuis janvier 2005, en a été nommée présidente.

La gestion du régime

Un commissaire du gouvernement, désigné conjointement par les ministres chargés de la fonction publique, du budget et de la sécurité sociale représente l'Etat au sein du CA.

L'ERAFP, aux termes du décret du 18 juin 2004, a été créé en vue d'assurer, par l'intermédiaire de son conseil d'administration, le pilotage stratégique du régime et le contrôle de la gestion des titres obligataires.

Il est au cœur d'un **fonctionnement en réseau** organisé de la façon suivante :

La Caisse des Dépôts assure la gestion administrative des dossiers des bénéficiaires.

Elle est l'interface des employeurs.

L'Etat, par l'intermédiaire de la DGCP assure le paiement de la retraite additionnelle aux fonctionnaires de l'Etat, comme il le fait pour la pension principale de ces derniers.

Des sociétés de gestion assurent la gestion déléguée des titres actions et obligations d'entreprises.

L'équilibre du régime

L'ERAFP, comme tout régime de retraite par capitalisation, est tenu d'assurer en permanence la couverture intégrale des engagements du régime et de permettre leur revalorisation dans la durée.

En novembre 2005, le conseil d'administration a déterminé les premiers paramètres du régime pour 2005 et 2006. A cette occasion, il s'est fixé comme objectif « au minimum, le maintien du pouvoir d'achat de la retraite additionnelle » Ces paramètres sont fixés à partir de projections qui intègrent les tables de mortalité ainsi que la couverture des engagements y compris en cas de forts aléas économiques ou financiers.

Les paramètres du régime sont les suivants :

Pour l'année 2006 la valeur d'acquisition du point est fixée à 1,017 euros et la valeur de service à 0,0408 euros.

Pour 2007, la valeur de service du point est fixée 0,04153 euros soit une revalorisation de 1,7%.

La valeur d'acquisition 2007 sera déterminée au conseil d'administration de décembre 2007.

Pour mémoire, la valeur d'acquisition permet de calculer le nombre des points obtenus pendant l'année. La valeur de service est ensuite appliquée au nombre total des points acquis pour calculer et servir la prestation additionnelle. Ce calcul de la rente, en dessous d'un montant de 205 euros par an, fait l'objet d'un barème de conversion en capital, lui aussi décidé par le conseil d'administration.

Les investissements

La politique de placement articule l'équilibre du régime, objectif de maintien du pouvoir d'achat de la prestation et prise en compte du référentiel de valeurs de l'ERAFP. En effet, le conseil d'administration a fait le choix de placer la totalité des actifs selon une démarche d'investissement socialement responsable (ISR). C'est la première fois qu'une décision de cette ampleur est prise.

Cette démarche, synthétisée dans une charte adoptée par le conseil d'administration le 30 mars 2006, s'applique à la totalité des actifs de l'établissement quelle que soit la nature de l'émetteur : Etats, collectivités territoriales, organismes publics et supranationaux, institutions financières, entreprises.

La charte comprend 5 domaines de valeurs : l'Etat de droit et les droits de l'homme, le progrès social, la démocratie sociale, l'environnement, la bonne gouvernance et la transparence.

Au sein du conseil d'administration, *un comité spécialisé a la charge du suivi de la politique des placements et plus particulièrement de la mise en œuvre de cette charte.*

Pour le CA il est apparu fondamental de faire en sorte que les critères financiers soient ainsi équilibrés par des critères extra financiers d'intérêt général. Il n'y a pas de fatalité qui condamnerait à des politiques de placements purement prédatrices dans les économies modernes.

Comment s'informer

Depuis le deuxième semestre 2006, chaque fonctionnaire en activité peut consulter les droits qu'il a acquis sur le site internet www.rafp.fr

En outre, l'ERAFP et le gestionnaire administratif Caisse des Dépôts, coopèrent avec le GIP Info-Retraite pour mettre en œuvre le droit à l'information sur les droits à retraite, consacré par l'article 10 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

En septembre 2007 le RAFP ouvrira un centre d'appels pour les fonctionnaires. Ce centre d'appels répondra aux questions spécifiques à la retraite additionnelle.

En 2006, 60 000 fonctionnaires ont reçu, sous forme de capital, les premières prestations de retraite additionnelle.

L'avenir

En 2008, auront lieu de nouvelles négociations sur les retraites ainsi que le prévoit la loi de 2003.

Y aura-t-il à cette occasion une prise en compte des indemnités à leur valeur réelle et non plus à 20% maximum pour calculer l'assiette de la retraite additionnelle ?

C'est une question qui intéresse particulièrement les fonctionnaires des Finances.

Il est bien sûr impossible d'y répondre aujourd'hui. Tout dépendra, en fait, de la nature et du contenu des débats qui auront lieu à cette occasion et qui mobiliseront, à coup sûr, notre organisation.



Pour aller encore plus loin Aujourd'hui, j'adhère !

ADHÉRER À LA CFDT, C'EST :

Être informé, conseillé, défendu !

▶ C'est le choix d'un syndicat utile aux salarié(es).

Avoir la parole, participer et agir !

▶ C'est le choix d'un syndicat proche des salarié(es) !

Privilégier le dialogue, la négociation, le résultat !

▶ C'est le choix d'un syndicat efficace.

Lutter pour l'emploi, le pouvoir d'achat et de meilleures conditions de vie et de travail !

▶ C'est le choix d'un syndicalisme ambitieux qui profite à chacun.

JE CONTACTE LE SYNDICAT CFDT

Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie

Bâtiment Necker – Télédock 704

120, rue de Bercy – 75572 PARIS CEDEX 12

Mél. : syndicat-cfdt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

JE CONSULTE LES SITES INTERNET

www.cfdt-centrale-finances.org

www.cfdt-finances.fr

www.cfdt.fr

BRÈVES

Les CAP à venir :

Accès au grade d'Adjoint administratif de 1ère classe (éch.4)

CAP le 31 mai 2007

Liste d'aptitude au 3ème niveau de la cat. B

CAP le 18 juin 2007

Accès au grade d'Adjoint administratif principal de 2ème classe (éch.5)

CAP le 29 juin 2007

Liste d'aptitude accès au grade de secrétaire administratif C en B

CAP le 6 juillet 2007

Accès au grade d'Adjoint administratif principal de 1ère classe (éch.6)

CAP le 11 septembre 2007

Accès au 2ème niveau de la catégorie B

CAP le 13 septembre 2007



DRIRE-DIREN

suite (mais pas fin)

Certaines organisations syndicales ont annoncé la fin du processus de fusion entre les DRIRE et les DIREN. En réalité une mission a été confiée par les 3 ministres (environnement, intérieur et industrie) à un préfet issu du ministère de l'intérieur pour analyser les blocages dans les relations industrie-environnement. Par ailleurs les Ministres ont demandé aux Directeurs de poursuivre les processus de concertation et d'expérimentations en cours.

La position de la CFDT est constante :

être présent pour être vigilant

à l'heure où les réflexions sur les nouveaux découpages ministériels peuvent conduire très au-delà du simple rapprochement DRIRE-DIREN

INFOS Centrale

Plan de qualification 2007

Les taux promus/promouvables de l'année 2006 sont conservés pour l'année 2007, pour quasiment toutes les promotions.

Par contre, en raison de la baisse des effectifs, le nombre de postes est souvent inférieur à celui de 2006 pour certains corps et grades.

Pour les **corps et grades techniques**, sont conservés soit les ratios (baisse du nombre des promotions), soit le nombre de promotions.

Pour la **catégorie C** administrative les **taux** sont **conservés** :

accès à l'échelle 4 : **2 postes au lieu d' 1 en 2006;**

accès à l'échelle 5 : **21 postes au lieu de 37 en 2006;**

accès à l'échelle 6 : **302 postes au lieu de 385 en 2006.**

Pour le **C en B**, le même **nombre** est **maintenu** : **160 postes.**

Pour le **B2** (secrétaire administratif de classe supérieure et contrôleur du Trésor public de 1^{ère} classe), le **taux** est **conservé** : **70 postes contre 101 en 2006.**

Pour le **B3** (secrétaire administratif de classe exceptionnelle et contrôleur principal du Trésor public), le nombre de postes baisse de 4 : **136 postes contre 140 en 2006.**

La CFDT demande le maintien du nombre de postes au niveau de 2006.

Pour le **B en A**, l'administration centrale a encore cette année un abondement de 17 postes d'inspecteurs du Trésor public, en plus des 13 postes d'attachés d'administration.

Pour l'accès au grade d'**attaché principal**, le **nombre de postes augmente pour atteindre 38**, du fait de l'augmentation du nombre de promouvables suite à la réforme du statut d'attaché.



Examen professionnel B en A

Orientations annoncées par l'administration :

Différencier clairement les épreuves par rapport à celles du B 3ème niveau

Rendre l'**examen sélectif**,

Admissibilité : , épreuve écrite en deux parties (note décisionnelle de propositions - questions sur cette note) **coefficient 5.**

Admission : **épreuve orale** (exposé du candidat sur son parcours professionnel et questions posées par le jury) **coefficient 4.**

Conditions d'organisation :

conditions statutaires : Etre Secrétaire Administratif de l'Administration Centrale du Minéfi, et avoir au moins 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B, au 1^{er} janvier de l'année de l'examen.

Nombre de estimé candidat :

Secrétaires administratifs : **1471.**

Contrôleurs du Trésor : **735.** Obligation pour ces derniers, afin que la CAP puisse examiner les candidatures, de déposer une demande de détachement/intégration dans le corps des Secrétaires administratifs, avant le 1^{er} janvier de l'année de l'examen.

Précision :

Compte tenu des délais de publication des textes et du délai réglementaire de 6 mois pour la préparation, **il n'y aura pas d'examen en 2007.**

La première session de cet examen professionnel, prévue en 2008, devrait ouvrir 7 à 8 postes d'attachés d'administration.

Bilan 2006

Trois axes ont été retenus comme prioritaires :

les formations relatives à la Lolf ; le plan de formation consacré aux métiers du secrétariat et un effort réservé aux agents dits « exclus » de la formation depuis au moins 3 ans.

La formation initiale et continue : Si les effectifs en fonction présentent une relative stabilité, on constate que la catégorie A est particulièrement représentée alors que la catégorie C est en forte diminution, qui peut s'expliquer du fait des plans de qualification (près de 160 agents promus) et des départs en retraite notamment.

Les actions de perfectionnement et stages d'adaptation : en 2006, on relève une baisse globale de 5% du nombre de stagiaires inscrits à ces formations. Si les actions de perfectionnement représentent toujours la plus grande part de l'effort de formation, globalement les bénéficiaires sont en recul. On constate que le recul du nombre de bénéficiaires de catégorie A déjà perceptible en 2005 s'est confirmé en 2006 et une attention particulière sera apportée en 2007 avec *l'accent mis sur des formations au management (revendication soutenue de la CFDT).*

Les préparations aux concours : elles enregistrent une forte progression (40% sur les préparations orales) alors que celles relatives aux qualifications informatiques augmentent plus modérément.

Il convient de souligner que c'est la 1^{ère} fois que la population féminine de catégorie A, a doublé par rapport à celle des hommes. Sur les catégories B et C la domination des femmes reste forte.

Les préparations par correspondance et à distance sont en progression de 5% par rapport à l'année antérieure et **les préparations délocalisées** dans 11 régions ont recueilli un vif succès auprès des agents des Drives, des Ecoles des Mines et du Sessi.

Formation des personnels handicapés :

25 agents ont été formés (13 hommes et 12 femmes).

La cellule pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées (CRIPH) travaille en collaboration avec l'IGPDE afin d'apporter leur soutien aux agents handicapés participant à des stages.

Tout au long de l'année, des formations spécifiques sont proposées et la CRIPH, par son action, lutte contre l'exclusion de ces personnes à la formation.

Bilan du cursus de professionnalisation des secrétaires assistants :

Dès 2003 l'ex DPMA a engagé une démarche de redéfinition du métier de secrétaire assistante au Minefi. 3 promotions sur 6 (soit 136 secrétaires) ont terminé leur parcours de formation et ont reçu de la société PIGIER leur portefeuille de compétences.

Le cursus proposé a été majoritairement bien perçu (95%) et la formation proprement dite a reçu un taux de

satisfaction de 93%. Une évaluation différée a été lancée tant auprès des stagiaires qu'auprès de leurs responsables hiérarchiques, elle a permis de relever un taux de satisfaction globale satisfaisant (91% pour les secrétaires et 77% pour les responsables hiérarchiques) :

« La formation a permis d'acquérir des connaissances et de progresser au niveau des compétences professionnelles ».

Les modules qui ont été les plus appréciés portent sur le cœur du métier (communication professionnelle, organisation, formations techniques, amélioration du savoir-être).

Cependant, il reste à regretter que près de 11% des stagiaires n'aient pu mettre en application leurs nouvelles compétences que tardivement, ceci en raison bien souvent, d'un poste ne permettant pas la mise en pratique des compétences et techniques vues en formation, d'autres par manque de temps ou de réorganisation du bureau

Pour la CFDT, il conviendra de mener une réflexion plus générale sur le métier de secrétaire et la reconnaissance de savoir-faire. Pour l'instant, il n'y a pas de valorisation officielle des acquis.

Prévisions 2007

La formation : un outil de bonne gestion des ressources humaines.

La DPAEP affirme sa volonté de faire de la formation un outil de bonne gestion des ressources humaines. Elle se positionne comme pilote stratégique de la politique de formation, en cohérence avec son rôle de pilotage en matière de GRH. *Nous ne pouvons qu'y souscrire.*

La note d'orientation sur la politique de formation 2007 qui a été adressée à l'ensemble des directions, insiste sur la réflexion qu'il convient de conduire sur les objectifs de formation au regard des missions, des métiers, afin de définir des priorités, dans un cadre plus prospectif.

Le réseau des RH a été réactivé, afin d'apporter plus de cohérence, plus de sens dans la démarche formation.

Trois chantiers importants sont en cours d'élaboration : la professionnalisation des conseillers formation (population particulièrement hétérogène), grâce à la mise en place d'un cursus des conseillers formation ; le renforcement des stages d'adaptation, et offrir aux directions, la capacité de devenir des acteurs de la politique de formation.

Les orientations prioritaires en 2007 portent sur le développement des compétences managériales des cadres, (certaines directions se sont engagées dans des formations de management pour l'ensemble de leur personnel encadrant, ce qui est une bonne initiative ex : DGE, DB).

Les formations aux questions européennes s'inscrivent dans la logique du plan de formation et de soutien aux carrières européennes et dans la perspective de la présidence française de l'Union Européenne en 2008.