

LE NOUVEAU DPMA A RECU LA CFDT

Page 1

Compte rendu de
l'audience avec le
DPMA

Page 2

Suite et fin du
compte rendu
Déménagement
NADAR-VINCENNES
le point sur la
mobilisation

Page 3

RAFF
Investissement
socialement
responsable
AUDIT DPMA
dernière minute

Page 4

Changement de statut
des Associations
Réorganisation du
STSI

BERCYlien

Directrice de la Publication
Marie-Thérèse RIGLET

Comité de rédaction
Daniel ROUZY

Christian CHAMOREAU
Gérard LANG

DRIRE-Ecoles

Albert AMBOISE

Patrick CROSNIER

Lors de ce premier entretien, le 6 avril 2006, nous avons fait part à Jean-François VERDIER de nos positions sur un certain nombre de sujets qui nous tiennent à cœur, et sur lesquels nous avons échangé de façon fructueuse.

Audit DPMA.

Le schéma qui a été retenu, a le mérite de clarifier le rôle et les missions dévolus au Secrétaire Général d'une part, et au Directeur d'autre part.

Il nous paraît en effet important, que le Secrétaire Général puisse conduire une politique ministérielle efficace et que la représentativité de notre administration soit assurée dans les instances interministérielles dans les meilleures conditions.

De plus, les *quatre pôles de compétences* qui lui sont confiés, donnent une ossature au projet et renforcent son pouvoir :

pôle de la gestion des ressources humaines
pôle budgétaire et immobilier
pôle modernisation
pôle coordination des systèmes d'information

La direction des ressources humaines conservera des fonctions ministérielles et la gestion des personnels restera unifiée, J.F.VERDIER nous a rappelé les assurances qui avaient été données sur ce point, lors du CTPC du 21 mars 2006.

Pour la CFDT, c'est donc une très bonne chose.

Il conviendra d'examiner de façon plus détaillée, les thèmes de travail pour l'organisation de l'ensemble de la DPMA/ Secrétaire Général et les thèmes relatifs à une nouvelle organisation de la Direction future.

La CFDT a suggéré que soient examinées, à cette occasion, toutes les mesures qui

pourraient offrir des perspectives de travail différentes et plus intéressantes pour les agents concernés, au cours de ces changements d'organisation.

J.F.VERDIER a insisté sur la priorité qu'il donnait à la mise en place de la GPEEC ainsi que du SIRH, *ce que nous approuvons et souhaitons de tous nos vœux.*

Encadrement supérieur

La CFDT a alerté le directeur sur la situation des personnels de l'encadrement supérieur, dont les conditions de travail se sont progressivement dégradées, du fait d'horaires indécents, de cadences accrues, des pressions, et des tensions qui en découlent. La CFDT a également demandé qu'il y ait une plus grande transparence en matière de nomination des chefs de bureau et que l'on puisse, dans le cadre du GT consacré aux rémunérations accessoires, tendre vers une harmonisation indemnitaire raisonnable. De plus, l'écrasement du corps des administrateurs civils, le manque d'attractivité des emplois deviennent cruciaux, certaines directions sont quasiment privées d'Énarques.

Il faut revenir à une gestion professionnelle et plus saine.

Management

En matière de management, *nous avons déploré que peu de choses soient faites en ce domaine*, à tous les niveaux de la hiérarchie. Cela fait cruellement défaut et la formation dispensée à l'ENA est totalement insuffisante.

J.F.VERDIER reconnaît la pertinence de notre observation et partage notre souci, mais il y a des barrières culturelles à franchir. Il nous confie que c'est un sujet dont il a été discuté au niveau de la Fonction Publique, ainsi qu'avec le Ministre de la Fonction Publique. Une réflexion est en cours pour mettre en place un cycle de 6 mois en management, destiné à l'encadrement

supérieur, mais dont les modalités de mise en oeuvre et l'organisation ne sont pour l'instant qu'à l'état de projet.

Pour la CFDT, rien ne s'oppose de rêver à ce que l'IGPDE, fasse preuve d'imagination pour mettre en place des modules suffisamment conséquents, en vue de mieux accompagner les « encadrants » quels qu'ils soient. Avoir des bases et des outils, ne peut nuire, bien au contraire.

Formation

Pour notre part, *le rattachement de l'IGPDE au Secrétaire Général, est un signe fort* d'une volonté marquée, de mettre à l'honneur, une politique de formation répondant aux aspirations des personnels et des directions, ce que nous encourageons et soutenons.

En effet, la formation tout au long de la vie professionnelle, n'est pas un vœu pieux. Elle répond aux exigences technologiques, à la création de nouveaux métiers ; c'est pourquoi nous estimons qu'il faut une politique de formation plus dynamique, plus offensive permettant d'anticiper sur l'avenir, et d'accompagner au mieux les personnels dans leurs parcours professionnels.

Bureau 2A de la SDI

Le volet informatique a été abordé et en particulier, le projet de déménagement du bureau 2A de la SDI, pour lequel la CFDT avait remis une pétition des agents au CTPC. J.F.VERDIER a bien confirmé avoir saisi le cabinet du Ministre J.F.COPE en vue de remettre le départ des agents de l'ADAE à une date ultérieure (novembre 2006), ce qui économiserait au moins un déménagement pour les agents du bureau 2A. Dans l'hypothèse contraire, si le Ministre maintient sa décision, et aucune autre alternative n'étant possible, le déménagement sera maintenu, ce qui occasionnera bien des perturbations dans une telle configuration.

Statut des Attachés

Dernier sujet abordé, celui qui concerne le statut des attachés d'administration centrale. Ouf ! Après le blocage entre la DPMA et la DGAFP que nous avons hélas connu, il semble, comme par miracle, que tout soit dégagé pour enfin, voir se concrétiser ce que nous n'osions plus espérer !

Exit la fusion avec le corps des attachés de l'Insee et fusion possible avec les attachés de la Caisse nationale du Crédit Agricole (CNCA). Le dossier devrait très prochainement être réglé et plus rien ne s'oppose à ce que le corps des attachés d'administration centrale du MINEFI intègre le nouveau statut des attachés d'administration, conformément au décret n° 2005-1215 du 26/09/2005, publié au J.O. du 28/09/2005.

Pour mémoire, le nouveau statut permet :

- l'augmentation de l'indice terminal du premier grade, porté à l'indice 657(INM) ;
- la fusion des deux classes du grade de principal en une seule ;
- la suppression du pyramidage statutaire pour l'avancement de grade au profit d'un dispositif de ratio promu/promouvables ;
- la création de postes fonctionnels en hors échelle A ;

S'agissant de la création de postes fonctionnels, nous avons demandé à Mr VERDIER selon quels critères seraient choisis ces postes ; parmi les détenteurs actuels du statut d'emploi de chef de mission ? En clair, s'il y a cotation des postes, à quelle hauteur se fera-t-elle : 20, 25; 30% ou plus ?

A ce stade, le Directeur ne paraît pas avoir arrêté sa décision, ce sujet sera abordé lorsque le nouveau statut sera d'application pour les attachés finances.

L'article 8 du décret prévoit la possibilité d'organiser au sein de chaque ministère, un recrutement interne dans le corps des attachés d'administration, via un examen professionnel. Nous y sommes très favorables, car cette possibilité offrirait un débouché aux agents de catégorie B et diversifierait les recrutements, plus uniquement effectués parmi les agents sortis des IRA.

J.F. VERDIER paraît favorable à cette idée.

Autre point abordé, celui qui se rapporte au cas de presque 120 Inspecteurs du Trésor Public et à la quinzaine de Receveurs Percepteurs ; ces agents constituent une sorte de « corps A bis » de centrale puisqu'ils restent au sein de l'administration centrale et n'ont d'Inspecteur ou de Receveur Percepteur que le nom.

Nous avons demandé que ces agents soient rapidement réintégrés dans le corps des attachés.

Jean François VERDIER s'est montré dans l'ensemble fort ouvert et les points de convergences entre nous paraissent réels; nous verrons par la suite si les propositions de la CFDT ont retenu véritablement son attention.

Déménagement « Immeuble NADAR à Vincennes »

Les O.S. et les personnels concernés dénoncent ce projet.

Rappel des actions menées :

21/03/2006, lors du CTPC déclaration commune et remise de la pétition.

29/03/2006, parution de la dépêche AFP (article sur le sujet dans l'humanité, le Parisien, 20 minutes).

30/03/2006, boycott du CHSS Centrale, déclaration commune et occupation du hall de l'Atrium.

Convocation du prochain CHSS Centrale le 25/04/2006 « sans le point relatif à l'immeuble NADAR ».

Annonce de la création d'un groupe de travail spécifique sur ce déménagement.

7/04/2006, En vue de la préparation du groupe de travail, envoi d'un courrier intersyndical au DPMA J.F. VERDIER. (questions sur la forme juridique du contrat, sur le coût, sur le calendrier, et les conditions particulières de l'achat de cet immeuble).

11/04/2006, distribution du trac intersyndical

« Souriez, vous êtes pollués ».

Nous restons très vigilants et préparons le groupe de travail dont la date n'est pas encore fixée.

L'ERAFP S'ENGAGE DANS L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE.

L'Établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique (ERAFP), créé par le décret du 18 juin 2004, afin de prendre en compte 20% des primes des fonctionnaires dans un dispositif de retraite qui s'ajoute au régime des pensions, est géré par un conseil d'administration, dont la CFDT a la vice-présidence.

En novembre 2005, le conseil d'administration a pris ses premières décisions concernant le calcul des droits et la valeur de service du point (cf. Bercylien précédent). Ce régime de retraite, en effet, fonctionne suivant les règles de la capitalisation.

A cette occasion, l'ERAFP a aussi décidé que l'ensemble de ses investissements seraient des investissements socialement responsables et qu'une charte définissant ces principes et ces valeurs serait élaborée.

C'est chose faite depuis le 30 mars 2006. La charte déclare que « les placements effectués sous le seul critère du rendement financier maximum ignorent les conséquences sociales, économiques et environnementales. A l'inverse, en effectuant des placements sur la base des valeurs qu'il a retenues et qu'il rappelle dans la présente charte, le Conseil entend à la fois valoriser les activités, entreprises, collectivités publiques et États qui sont en conformité avec ce référentiel de valeurs et peser pour en faire progresser la prise en compte. »

Dans cette charte l'ERAFP déclare « s'obliger à rendre publique chaque année la mise en œuvre de sa politique d'investissement socialement responsable »

Le référentiel de la charte comprend cinq valeurs, constitutives de l'intérêt général dont la dimension actuelle de développement durable prend en considération les facteurs économiques, sociaux et environnementaux :

- État de droit et droits de l'homme ;
- Progrès social ;
- Démocratie sociale ;
- Environnement ;
- Bonne gouvernance et transparence.

Chaque valeur fait l'objet d'une déclinaison en principes et référentiels précis destinés à être mis en œuvre au moment du choix des placements financiers.

Cette décision d'investir de manière socialement responsable s'inscrit du reste, dans une démarche des Nations Unies qui ont proposé fin 2004 à quelques grands investisseurs des différents continents de travailler à l'établissement de principes de responsabilité auxquels ils pourraient souscrire, dans le cadre d'un projet intitulé « Principles for Responsible Investment ».

En Europe, l'ERAFP se joindra aux grands fonds de pension (norvégien, hollandais, allemand etc..) notamment de fonctionnaires, qui ont décidé de peser, ensemble, dans ce sens.

Dernière minute

AUDIT DPMA Groupe de travail du 20 avril 2006

Secrétaire Général : une avancée

Ses pôles de compétence sont clairement définis.

Future Direction : une déception

Les thèmes étudiés ne permettent pas à ce jour, d'avoir une vision complète des missions des cinq structures retenues.

Le seul groupe de travail prévu le 3 mai consacré plus particulièrement au Secrétariat Général, permettra-t-il de répondre à toutes les questions aujourd'hui sans réponses ?

Comptes rendus détaillés des G.T. consultables sur notre site

BREVES

Les CAP à venir :

Attaché principal d'AC
1ère et 2ème classe
Pré CAP le 2 mai
CAP le 17 mai
6 postes en APAC2
38 postes en APAC1

Liste d'aptitude pour
l'accès au corps des
attachés d'AC
Pré CAP le 6 juin
CAP le 22 juin
4 postes d' AAC. et
environ 17 postes ITP

Liste d'aptitude pour
l'accès au corps des
secrétaires
administratifs C en B)
Pré CAP le 6 juin
CAP le 15 juin
80 postes
Agents contractuels
décret 1975 promotions
et avancements
accélérés d'échelon
CCP le 27 juin

Mutations

Catégories B et C
Jusqu'à mi-avril mise en
ligne des postes
15 mai au plus tard prise
de fonctions

Catégories A
A partir du 12 avril,
mise en ligne des fiches
de postes
A partir du 1er juin,
affectations

Evaluation-Notation

15 mai 2006
Transmission des fiches
de notation à la DPMA
17 juillet 2006
Date limite d'envoi des
demandes de recours en
révision de notation
Octobre-novembre 2006
Bilan de la campagne
d'évaluation
Réunions des CAP de
notation
Bilan de la campagne de
notation

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'Économie, 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

CHANGEMENT DE STATUT POUR TOUTES LES ASSOCIATIONS

Place des Arts, l'ATSCAF Fédérale, le CSMF, la Coopérative des Finances, l'ADETEF, l'Association de l'ENI...-la liste n'est pas exhaustive-ont devoir changer de statut au début de l'année 2007.

La position statutaire des agents qui travaillent dans ces différentes structures ne sera plus la mise à disposition mais le détachement pour cinq ans (renouvelable une fois).

Pourquoi ce changement radical ?

Pour des raisons à la fois juridiques et budgétaires :

Le PLF 2006 prévoit la réduction du nombre des mises à disposition auprès d'organismes tiers.

Les mises à disposition ont une définition plus stricte. *La notion d'intérêt général a disparu pour faire place à une notion de «contribution à la mise en œuvre d'une politique publique».*

Le régime de droit commun pour des organismes tels que cités ci-dessus, est le détachement.

L'Administration s'engage à verser le montant de la masse salariale correspondante, sous forme de subvention.

Or, **nos interrogations sont multiples :**

- Combien de personnes au total seront concernées par ce changement de statut ?
- Selon quelles conditions les agents seront-ils détachés et quelles seront les garanties qui leur seront offertes ?
- Les personnels qui renonceraient à un détachement, dans quelles conditions seraient-elles réaffectées en administration centrale ?
- Pouvons nous avoir l'assurance que le versement de la masse salariale, sous forme de subvention, sera bien honorée et perdurera ?
- De quelle caisse relèveront les agents détachés auprès d'organismes dont les statuts sont de type Loi 1905, c'est à dire de droit privé ?
- Qu'entend-on par *«la personne détachée revient au MINEFI avant la retraite, mais dans l'état actuel des choses, perte éventuelle d'annuités sur la durée»* ?
- Quel sera le sort réservé aux agents des ATSCAF en province ? Relèveront-ils eux aussi des mêmes dispositions, et dans ce cas, qu'en sera-t-il de leur vie familiale ? Comment pourront-ils réintégrer l'administration centrale si c'est le cas, et « quid » pour ceux qui devront rejoindre les services déconcentrés ?

Dans ces conditions, il nous paraît bien prématuré de demander aux personnels de se prononcer hâtivement, alors qu'ils ne disposent pas de suffisamment d'information et de précisions sur la conduite à tenir, dans leur intérêt. *C'est pourquoi, la CFDT a saisi Jean François VERDIER de ce dossier dont nous suivrons l'évolution.*

SERVICE DES TECHNOLOGIES ET DE LA SOCIETE DE L'INFORMATION (STSI)

Réorganisation en perspective de deux sous-directions

La sous direction des Industries de Réseaux, de Multimédia et de la Communication en ligne (SDRM) redistribue les cartes.

C'est ainsi que le bureau « Société de l'Information » fusionne avec une partie de l'ex bureau « Multimédia Sécurité ». Ce nouveau bureau devient celui de la « Société de l'Information et de la Sécurité » ; pour les agents, les fonctions restent identiques.

Il est créé un bureau « Audiovisuel Multimédia ». Il reprend les activités Multimédia de l'ancien bureau « Multimédia Sécurité » et il est en charge également, du secteur Audiovisuel, y compris des aspects réglementaires ainsi que du patrimoine numérique.

Le troisième bureau « Industries de Réseaux et Électroniques Grand Public » conserve le même périmètre d'action, les mêmes missions qu'avant la réorganisation.

ANCIENNE STRUCTURE

NOUVELLE STRUCTURE

Bureau des Industries de Réseaux et de l'Informatique Grand Public	Bureau Industries de Réseaux et Électronique Grand Public
Bureau du Multimédia et de la Sécurité	Bureau Société de l'Information et Sécurité
Bureau de la Société de l'Information	Bureau Audiovisuel et Multimédia

Quelques agents de cette sous direction seront impactés par ces changements, qui globalement, ne sont pas mal perçus par les intéressés eux-mêmes. *Toutefois, il reste des questions à résoudre : l'organisation du travail et les procédures, notamment.*

La sous-direction de la Réglementation des Communications Électroniques et de la Prospective (SDRP) se restructure à son tour, en deux bureaux au lieu de trois. Elle a perdu au passage, certaines missions (contrôle des tarifs, l'approbation du coût du service universel) qui ont été transférées à l'ARCEP. Il y aura donc : un bureau de la Réglementation et un bureau des Affaires Techniques et des Études Économiques.

Si ces projets de réorganisation ne soulèvent pas de réelles objections de la part des personnels, on peut regretter qu'il n'y ait eu de concertation préalable avec certains agents. Certes, le Chef de service a réuni les personnels des deux sous-directions concernées, pour leur annoncer ce qu'il avait décidé mais une consultation en amont, de tous les personnels au niveau de chaque sous-direction aurait été la bienvenue.

La réunion du 19 avril a permis de mettre l'accent sur l'avenir d'une sous-direction à deux bureaux (SDRP) et les OS ont exprimé leur doute sur la pérennité de cette organisation.

Il a été demandé à ce que le projet d'arrêté de réorganisation des nouvelles structures, soit présenté aux OS avant qu'il ne le soit au CTPC. De plus, l'ensemble des OS ont souhaité être associées à un suivi des opérations de réorganisation.

Au cours de cette même réunion, la situation des attachés et attachés principaux a été évoquée : un grand nombre travaille dans des structures où les ingénieurs sont omniprésents ce qui conduit à s'interroger sur la place allouée aux personnels du corps des attachés, sur les perspectives de carrière, etc...

Or, l'administration affirme son attachement à la mixité des corps ingénieurs/attachés, ce qui constitue pour elle, une réelle richesse. Elle reconnaît toutefois, devoir recruter majoritairement des ingénieurs (ce sera le cas pour les prochains recrutements sur les deux ans qui viennent), justifiant ce choix par la technicité de certaines missions .

Dans ces conditions, peut-on encore espérer des postes de débouchés en qualité de chef de mission ? Et sur quels critères seront choisis les « heureux élus », sachant que les candidats sont tous de même niveau, exerçant quasiment les mêmes responsabilités ? Difficile de se prononcer.