

5ème Assemblée Générale de l'inter-centrale le 14 décembre 2006

Page 1

EDITO

Page 2

LE RIME

Outil de gestion des
Ressources humaines

**INSPECTEUR EXPERT
A LA DGCCRF**

Un nouveau statut
d'emploi

Page 3

ACCORD JACOB

Dernières évolutions

REMUNERATION

R.D.V. avec le Ministre
de la Fonction Publique
avant la fin de l'année

Page 4

DRIRE

Fusion DRIRE-DIREN

BERCYlien

Directeur de la
Publication

Marie-Thérèse RIGLET

Comité de rédaction

Christiane JOHO

Christian CHAMOREAU

Gérard LANG

DRIRE-Ecoles

Albert AMBOISE

Patrick CROSNIER

UN DIALOGUE SOCIAL LABORIEUX

BOYCOTT DU CTPC DE 25 OCTOBRE ET 9 NOVEMBRE 2006

Que penser de la position de l'Administration au regard du statut des associations dont nous nous étions fait l'écho dans le n°7 du Bercylien ?

Nous voilà une fois de plus, confrontés à une situation paradoxale : d'un côté, l'Administration prône l'ouverture, le dialogue social et de l'autre, elle campe sur ses décisions tranchées, sans possibilité de retour.

Le courrier intersyndical du 28 septembre 2006 étant resté sans réponse à la date du CTPC du 25 octobre dernier, les OS CFDT, CFTC, CGT, FO, et SPAC/UNSA, ont dénoncé « la méthode qui oppose aux déclarations rassurantes, la mise en œuvre de décisions prises sans concertation ».

Jean François VERDIER, directeur de la DPAEP a précisé qu'il maintenait « le détachement sur des contrats de droit privé, les agents de l'ASTCAF et du Club sportif dès le 1^{er} janvier 2007 » et appliquait « le même principe aux agents de Place des Arts et de la Coopérative après discussions à l'automne 2007 » !

La lettre de la DGAFP ne fait que confirmer la décision prise par le Directeur de la DPAEP, s'agissant d'associations ne relevant pas de « la mise en œuvre d'une politique publique ». Dans ces conditions, les agents ne sont pas voués à conserver leur statut de mise à disposition.

Les OS CFDT, CFTC, CGT et FO ayant constaté l'absence d'évolution sur le devenir du statut des personnels desdites associations, ont renoncé à participer au CTPC du 9 novembre 2006.

Elles ont, de nouveau, dénoncé la précipitation de l'Administration et la date couperet du 1^{er} janvier 2007, pour deux d'entre elles, en particulier.

En effet, il nous paraît peu raisonnable de traiter différemment les unes par rapport aux autres. Une année de réflexion supplémentaire ne serait-elle pas plus profitable à toutes les parties, afin de définir le contenu des contrats type dans toute leur dimension, ainsi que les conditions de réintégration pour les personnels ne désirant pas poursuivre leur activité auprès des associations ?

Une période transitoire est bien prévue dans le projet de loi soumis au Parlement, concernant les personnels actuellement mis à disposition ; ils peuvent être maintenus dans cette position statutaire jusqu'au 1^{er} janvier 2010.

Alors, pourquoi l'Administration s'entête-elle à accélérer le cours des choses ? Ses intentions ne seraient-elles dictées que par la logique budgétaire et donc l'annonce de suppression de 46 ETPT (équivalents temps plein travaillé) ? Nous n'osons le croire...

Dernière minute

Jean-François VERDIER nous propose un rendez-vous le 29 novembre 2006

REPERTOIRE INTERMINISTERIEL DES METIERS DE L'ETAT (RIME)

Pilotée par l'observatoire de l'emploi public de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP), une démarche « métiers » a abouti en 2006 à l'élaboration du RIME. Cette démarche s'est effectuée avec la participation de représentants des différentes administrations et organisations syndicales (CFDT, CGT, UNSA, CFTC, CGC). Cette démarche a pu être conduite grâce au travail en interministériel et en tablant sur la confiance de tous les partenaires.

LE RIME, POURQUOI MAINTENANT ?

L'évolution des missions de l'État et les besoins des services publics, le « choc démographique », la méconnaissance des emplois et l'incapacité à les nommer, ont conduit à la nécessité d'identifier les emplois pour une meilleure allocation des ressources dans le cadre de la fonction publique de carrière. C'est un outil de connaissance de l'ensemble des emplois, au sens du statut au plan interministériel, avec la démarche « métiers » des Ministères.

A QUOI DOIT SERVIR LE RIME ?

- Il doit aider à construire les parcours professionnels, encourager la mobilité fonctionnelle dans les trois fonctions publiques ;
- Il doit aider à la mutualisation de la formation et du recrutement.

*Le RIME est un outil de gestion des ressources humaines, une boussole pour les RH.
C'est un élément de la mise en œuvre d'une politique de GRH.*

QU'EN PENSE LA CFDT ?

Globalement, c'est une approche plutôt positive. Aujourd'hui, nous sommes au milieu du gué. Cette première édition du RIME est appelée à évoluer, à s'enrichir. Les emplois-type dans les Ministères doivent intégrer les fiches métiers du RIME.

Il reste encore beaucoup à faire :

- vérifier son caractère professionnel ;
- assurer une veille par rapport à la façon dont le RIME est utilisé.

La réflexion sur un plan interministériel doit se poursuivre et la seconde édition du RIME devra compléter et améliorer le répertoire.

En matière de politique générale RH, nous avons besoin d'étudier, d'analyser et de nous approprier cet outil. Les débats sont coûteux sur le sujet, en temps, mais ils nous sont absolument essentiels.

C'est une démarche qui se place dans le temps.

Avant la LOLF, le répertoire des emplois n'était pas une priorité. Aujourd'hui, nous passons d'une culture de moyens à une culture de résultats et de performance. On gérait des masses et des stocks, on passe à une gestion de flux, de rareté. C'est une révolution profonde des cultures.

Nous avons un réel besoin de tableau des emplois. Il y a nécessité d'avoir une polyvalence tout en ayant une certaine spécialisation; les deux aspects sont nécessaires et complémentaires.

L'enrichissement professionnel doit permettre à chacun de mieux trouver sa place **C'est la volonté politique qui fera vivre ce RIME ; ceux qui voudront faire de la vraie GRH l'utiliseront et l'enrichiront.**

**4 Groupes de travail regroupant
près de 300 participants**

500 fiches pour le répertoire

**230 métiers recensés dans 23
domaines**

INSPECTEUR EXPERT

Un nouveau statut d'emploi à la DGCCRF se dessine.

Les termes du décret actuellement soumis au Conseil d'État, précise :

ce statut d'emploi est **ouvert aux inspecteurs ayant atteint le 10^{ème} échelon et justifiant de 5 ans d'ancienneté dans le grade. Il ne concerne pas seulement les inspecteurs de la DGCCRF mais est également ouvert aux autres corps de catégorie A.**

les agents nommés seront détachés sur un emploi d'inspecteur expert pour une durée de 5 ans renouvelable une fois. Une prolongation de 2 ans sera possible pour les agents partant à la retraite.

Ce statut les fera quitter leur corps d'origine, mais en contrepartie, ils bénéficieront d'une échelle propre **(à préciser).**

Toutes les missions de la DGCCRF sont éligibles à l'emploi d'expert, dès lors qu'elles présentent un degré élevé de complexité **(à déterminer, selon quels critères).**

Un volume de 100 à 150 emplois serait prévu sur 3 ans et l'Administration souhaiterait prononcer les nominations après consultation de la CAP compétente. L'Administration procéderait à un panachage entre les agents les plus jeunes et ceux qui sont proches de la retraite, afin d'assurer un turn-over nécessaire.

La CFDT accueille favorablement cette disposition. Il reste cependant un certain nombre de points à examiner :

- Dans quelles conditions se tiendrait la CAP, quelles seraient les possibilités de recours ?
- Quels seraient les critères de sélection pour les autres agents appartenant à un autre corps de catégorie A ?
- Comment s'effectuerait la réintégration à l'issue du détachement et selon quelles modalités ? etc...

Ce décloisonnement ouvre des perspectives de fin de carrière pour certains non négligeables et attractives. **Cela laisse entrevoir le frémissement d'une dynamique interdirectionnelle tant souhaitée par la CFDT.**

Gageons que le GT sur le corps des attachés d'administration centrale qui doit bientôt se tenir, permettra d'aborder ce nouvel aspect de la carrière, parmi tous les autres sujets qu'il conviendra de traiter.

Nous vous en dirons plus dans quelque temps.

ACCORD JACOB (suite)

Les évolutions depuis la parution de notre « dossier spécial » en septembre dernier,

La CFDT Fonction Publique est à nouveau intervenue auprès du ministère de la fonction publique. Elle a demandé que la date d'effet des nouvelles carrières améliorées par l'accord Jacob soit le 1er novembre 2006 et non le 1er décembre.

Le directeur de cabinet du ministre de la Fonction Publique a annoncé que la décision était désormais prise : ce sera le 1er novembre.

Plus de 2000 bénéficiaires en administration centrale

1341 reclassement avec majoration indiciaire en catégorie C.

456 revalorisation indiciaire en catégorie B.

113 agents B pour la bonification indemnitaire de 400€ (2006-2007-2008).

106 agents A pour la bonification indemnitaire de 700€ (2006-2007-2008).

Incidence de l'accord Jacob pour les prochains retraités

La DPAEP a répondu à nos questions :

« Les agents B bénéficiant d'une valorisation indiciaire ne verront pas leur niveau de pension dégradé par le délai de 6 mois, dans la mesure où ils ne changent ni de grade ni d'échelon ».

« Certains agents de catégorie C reclassés dans un corps commun ou à un nouvel échelon pourraient pâtir de la condition de 6 mois requise dans le grade et l'échelon ».

La DPAEP s'est engagée à recenser et à contacter les agents concernés afin de les informer individuellement de cette situation.

Groupe de travail du 18 octobre 2006 sur les modalités de gestion du corps des adjoints techniques des administrations de l'État

Ce corps est constitué d'agents issus des filières « service intérieur », « ouvrière » et « automobile ».

Il en ressort les orientations suivantes :

La sortie des textes est prévue pour le 1^{er} décembre 2006.

La création d'un corps unique de Centrale ne fera pas disparaître les spécificités. Les métiers, les qualifications et les logiques d'emploi seront conservés.

L'entrée dans le corps est conditionnée par l'exercice réel d'un métier technique.

Concernant les CAP, l'année 2007 sera considérée comme une période transitoire.

- maintien des CAP existantes sous forme de Pré CAP ; les « pré décisions » actées seront maintenues jusqu'à la CAP globale.

- tenue d'une CAP plénière pour valider les « pré décisions ».

Après 2007 une CAP unique, avec des quotas de promotion par filières métiers.

La DPAEP propose la création d'un observatoire « OS-DPAEP » afin de vérifier le bon fonctionnement des répartitions des quotas entre filières.

La DPAEP va mettre en place un exercice de simulation sur les promotions pour les 5 années à venir, afin de détecter les phénomènes de « bouchonnage » sur les futurs déroulements de carrière.

Concernant le passage de C en B la DPAEP a réservé sa réponse pour la prochaine réunion.

Le CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le service est opérationnel depuis le 2 novembre 2006.

Site internet: www.cesu-fonctionpublique.fr

Frais d'hébergement

Le décret fonction publique du 3 juillet 2006, a précisé que les nouvelles modalités de remboursement des frais d'hébergement prendraient effet au 1er novembre 2006.

Jean-Louis Rouquette, adjoint au Secrétaire Général, vient d'adresser la version définitive du projet d'arrêté soumis à la signature du Ministre

Dialogue social

Rémunération dans les Fonctions Publiques

Le Ministre donne rendez-vous à la CFDT

Par un courrier du 18 septembre 2006, l'UFFA-CFDT a interpellé le Ministre de la Fonction publique sur la question du pouvoir d'achat des personnels. La CFDT a demandé et obtenu que s'ouvre en novembre 2006 une conférence sur les revenus. La promesse du Ministre de recevoir notre organisation avant la fin de l'année inscrit sa réponse dans le prolongement de cette conférence.

La CFDT Fonctions publiques exige que les points suivants soient discutés :

- Pour 2007, mesure immédiate de rattrapage du pouvoir d'achat par une revalorisation de la valeur du point ou par des mesures de maintien et de progression.
- Dans le prolongement de l'accord du 25 janvier 2006, évolution de la grille indiciaire dans l'objectif d'une réforme complète.

FUSION DRIRE - DIREN : QUELLE CONCERTATION

Comme la CFDT l'avait annoncé dans le numéro d'octobre 2005 du Bercylien, la fusion des DRIRE et des DIREN est engagée. Par lettre conjointe signée le 24 août 2006 les deux ministres concernés, **François LOOS et Nelly OLLIN, ont annoncé la fusion des 5 régions expérimentatrices** : Corse, Haute Normandie, Nord Pas de Calais et PACA. La généralisation sera envisagée après un bilan prévu mi 2008.

Si la CFDT prend acte de la décision politique, elle constate que la concertation demandée par les ministres à la DARQSI, tête de réseau des DRIRE, et à la DPA du MEDD, en charge des DIREN, n'est toujours pas engagée. L'objectif affiché par les ministres d'une mise en œuvre dès le premier janvier 2007 est donc irréaliste. **La CFDT demande donc le report de la mise en œuvre et un calendrier respectant le temps nécessaire à cette concertation.**

La confédération CFDT revendique depuis longtemps une politique où l'environnement et l'écologie ne sont pas des vains mots. Si le rapprochement des DRIRE et des DIREN ne fait pas toute une politique, il peut en être un des outils. C'est pourquoi, tant au niveau des DRIRE que des DIREN, la CFDT a depuis le début de l'expérimentation, affiché une position constructive et ouverte à la concertation. **Elle exige donc que les modalités de mise en œuvre préservent et même améliorent les intérêts autant des agents que du service public.** Les autres organisations syndicales, tant du côté des DIREN que des DRIRE restent, quant à elles, résolument opposées à cette fusion.

Dans un premier temps, **la CFDT demande la réalisation préalable d'un état des lieux** dont le constat soit partagé entre l'administration et les représentants syndicaux. A partir de cette analyse, **une réelle concertation** peut être engagée sur tous les thèmes et plus particulièrement sur :

les missions : lesquelles sont complémentaires, antagonistes, et de quelle façon mieux les assurer

les personnels : cartographie des statuts et des métiers, rémunérations et modalités de gestion actuelles, définition des typologies d'emplois (lesquels sont communs) et les modalités d'harmonisation dans le cadre de la fusion

les conditions de travail : implantation des locaux, modalités d'ARTT.

Cette concertation doit évidemment être menée en commun par les deux ministères au niveau national. Elle doit conduire à un cadrage permettant de décliner l'organisation de la fusion (tant au niveau des missions que des personnels) dans les cinq régions concernées.

Plus de deux mois après la décision ministérielle force est de constater que la demande d'ouverture de la concertation par les ministres, est restée lettre morte. Si le cadrage national est organisé via un comité de pilotage regroupant les administrations centrales donneuses d'ordre et les cinq directeurs, les organisations syndicales n'y sont pas associées. L'administration, dans sa communication directe par intranet ou par une lettre d'information aux agents, court-circuite les représentants des personnels et n'envisage de concertation qu'au niveau local dans le cadre de l'élaboration des projets de service.

Pour la CFDT, ces méthodes sont inacceptables et elle a demandé à ses représentants de boycotter les instances locales de concertation, tant que le cadrage national n'a pas été approuvé.

Elle revendique la transparence et refuse le boycott des réunions nationales, cette stratégie de la chaise vide qui laisse, on le sait bien, le champ libre à l'administration et à ses concertations de couloir.

La CFDT attend toujours les propositions des directeurs de la DARQSI et de la DPA et rappelle que dans le développement durable, il y a trois piliers : l'environnement, l'économie et le social. La CFDT demande donc que la fusion DRIRE-DIREN renforce non seulement l'alliance entre l'environnement et l'économie pré-existant dans les DRIRE, mais aussi le volet social qui ne doit pas être occulté. Elle sera vigilante pour qu'il lui soit accordé toute la place qui lui revient. Et cela commence d'abord par la concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels.

BRÈVES

Les CAP à venir :

Liste d'aptitude pour l'accès au 3ème niveau de la catégorie B

CAP le 15 décembre 06

56 postes en S.A.

16 postes en Contrôleur

Liste d'aptitude pour

l'accès au grade d'AAP2

CAP le 12 décembre 06

25 postes à l'ancienneté

12 postes au choix

Liste d'aptitude pour

l'accès au grade d'AAP1

date non fixée

385 postes

◆◆◆◆

La S.D. Logistique

convie les syndicats :

- à un groupe de travail sur le service de

sécurité

4 réunions programmées sur novembre-décembre 2006

- à un groupe de travail sur l'organisation du standard

le 22 novembre 2006

◆◆◆◆

1er novembre 2006, VIENNE (Autriche)

Congrès fondateur de la Confédération Syndicale Internationale

154 pays

306 organisations

168 millions d'adhérents

◆◆◆◆

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 – Télédéc 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