



CR GT Catégorie B (22 novembre 2004)

2^{ème} réunion de ce groupe de travail présidé par M.Deulin, nouveau sous-directeur RH.+ Mme Klein et Laurence Bret : a ciblé la question des métiers et fonctions exercées ainsi que le problème du concours professionnel pour le B3.

Nous avons été les seuls à poser la question des différences de répartitions en grades

entre les directions ex-industrie et les Finances mais aussi entre certaines directions Finances (*ndlr : est-ce un problème de politique de promotion des agents ?*). Nous avons traduit en % le tableau de répartition en grade par direction que l'administration avait fourni en nombre de personnes. Les différences apparaissent ainsi plus nettes mais pour l'interpréter, il nous faut le détail de la répartition en âges par grades et directions, ce que nous avons demandé à la DPMA. Le tableau établi par SUD sera envoyé aux OS ainsi qu'à la DPMA en même temps qu'un rappel de notre demande supplémentaire.

Documents fournis :

- Etat des lieux :
 - champ de l'étude (pb : enlève l'ANFR, l'ART, la Commission des assurances et la CRE)
 - nombre d'agents par direction détaillé par corps (CTP ou SA)
 - taux de féminisation
 - répartition en nombre par direction et par grade
 - % de la population étudiée par rapport à la population totale
- recrutement en catégorie B (concours, niveau d'études, moyenne d'âge)
- démographie : pyramide des âges par directions

La DPMA souhaite lancer un questionnaire à l'attention des B tout en évitant de reproduire les erreurs des questionnaires A (lancés sans concertation et pas toujours bien perçus par les attachés) et des questionnaires C secrétaires, difficiles à exploiter.

Elle veut procéder par échantillon et prévoyait 100 enquêtés (6% du total) dans 20 directions centrales(+ de la moitié) qui ont au moins 10 agents. 3 critères de choix pour l'échantillon en sachant qu'elle compte demander aux directions de choisir les personnes devant répondre !

- nombre de B dans la direction
- répartition par grades
- répartition entre les 2 corps

Contenu du questionnaire :

- fonctions exercées
- cursus
- épreuves du B3

Critiques :

- nombre total d'agents différents des listes électorales !
- échantillon trop faible
- il faut réintroduire les DRIRE (enlevées en raison de l'existence d'un GT spécifique)

- pourquoi pas les critères d'âge et de sexe ?
 - SUD : soit on fait de l'exhaustif soit on bâtit un échantillon représentatif correct avec un tirage aléatoire. Pourquoi, pas de l'exhaustif comme pour les secrétaires ? De plus la sélection par les directions des répondants va forcément engendrer un biais car elles auront tendance à privilégier telle ou telle fonction de B, de type vitrine (ndlr : ce qui rejoint la conception GPEEC exposée par Casanova : se pencher sur les métiers émergents ou impactés par les changements). Cette démarche de pré-sélection par les directions sous entend que celle-ci a déjà en tête une définition de ce que doit être la fonction du B or on cherche justement dans le Gt à la définir ! La DPMA semble déjà adopter un raisonnement et une approche par grandes familles (cf GT GPEEC)
- ⇒ si le but pour CGT et Sud est d'avoir un descriptif exhaustif des fonctions exercées par le B, il semble que la DPMA introduise déjà un biais par la méthode exposée de pré sélection des répondants par les directions et par le peu de personnes enquêtées.
- ⇒ la DPMA propose de réintroduire les DRIRE et d'élargir l'échantillon
- ⇒ CFTC, SPSCM et FO demande que la DPMA demande aux directions un listage préalable des fonctions B dans leur périmètre

Le reste de la réunion a tourné autour du déroulement de carrière : intracatégoriel et intercatégoriel avec la demande d'un concours pro de B en A (sujet abordé par Sarkozy qui pourrait en centrale trouver une solution dans le corps des Inspecteurs du Trésor Public) mais M.Deulin l'a beaucoup orientée vers une professionnalisation nécessaire du concours pro en B3.

Si les syndicats étaient unanimes pour demander une amélioration de la carrière des B et de ses débouchés, la réflexion est inégale sur la fonctionnalité ou non du B3 : la CGT considère que de par le concours, le B3 est un tremplin pour le A (? quand on connaît les taux de passage de B en A !) alors que le SPAC revendique la défonctionnalisation du B3. Outre le constat sur les répartitions inégales en grades selon les directions, SUD a insisté sur l'importance d'observer l'état des lieux réel sur le terrain afin d'éviter les a priori, la question de la doctrine d'emploi ne devant être abordée qu'après.

M.Deulin a beaucoup insisté sur la professionnalisation du concours B3 (c'est à la mode eu MINEFI) en dénonçant le caractère trop généraliste des épreuves ce qui n'est pas neutre et défavorise certains agents.

Prudence de la part des syndicats (dont SUD) qui s'interrogent sur le type d'épreuves à substituer : quelle professionnalisation ? La question centrale est pourquoi tant de sélectivité à cet endroit ?. D'autres restent attachés à l'épreuve (CGT)

Question en suspend : a-t-on le droit de sortir du statut du B et peut on comme pour le GT attachés faire des propositions en direction de la FP ? (SPAC)

→ pb du corps « maison » des Contrôleurs TP qu'il ne faut pas mettre sous les projecteurs de la FP...

nouvelle convoc à venir pour une autre proposition d'échantillon et sur le contenu du questionnaire

Conclusion : la vigilance s'impose car il semble que ce Gt risque d'être vite contaminé par la logique GPEEC annoncée par ailleurs qui a des visées élitistes et de gestion des réduction d'effectifs. Les attentes des syndicats et de l'administration sont différentes et reposent sur une ambiguïté.