



CTPM du 15 juin
 et Plan de qualif 2004 :
 beaucoup de bruit ...
 pour pas grand chose !

Pour ce CTPM « politique » du 15 juin, on attendait des annonces concrètes concernant un plan de qualification à la hauteur des sacrifices demandés aux agents en matière de suppressions d'emploi et de réformes et de restructurations diverses et variées (Bercy en mouvement...) tout comme en matière financière (l'inflation qui reprend - 2,8% prévu -, nos salaires qui n'augmentent pas, ponctions à venir pour la caisse complémentaire retraite, pour la sécu...). Il n'en fut rien !

On vous passe l'aspect « communication » que vous pouvez trouver dans la presse puisque dès 13h14, soit ¼ après la fin du CTPM, l'AFP publiait un communiqué : la qualité de Bercy, MINEFI au service de l'emploi, lutte contre la contrefaçon, prix dans la grande distribution, le devoir d'efficacité et de performance du service public (simplifier et alléger les coûts... « changer n'est pas une punition »...).

Pour ce qui nous interesse =

➤ **des confirmations d'annonces déjà faites :**

- les 5000 suppressions d'emploi d'ici 2007 (remplacement d'un départ sur 2) ;
- mise en vente d'une partie de l'immobilier du Minefi ;
- simplification de l'impôt,
- accolement de la redevance TV à la taxe d'habitation

➤ **et quelques vraies annonces :**

- concentration des grands corps de contrôles du Ministère
- **regroupement Trésor, DREE et Prévision**

GRH :

- Evaluation/notation : **tout sera susceptible d'appel en CAP** (forte demande des syndicats)
- Mobilité entre administrations financières : à la demande des agents
- **Prime collective de performance** pour les « équipes » ou « entités de travail » ayant obtenu des résultats excellents ou vécu des réformes importantes (15% de l'effectif total d'un montant de 400€/ agent / an sur des critères définis en concertation direction par direction)

Qualifs

- **promotions internes augmentées**
- **levée partielle des blocages d'accès en NEI et au 3^{ème} niveau du B**
- pyramidage des emplois portant en 5 ans la proportion du total A + B à **60% du total du ministère ;**
- **épreuves concours internes revues et « professionnalisées »** (forte demande des agents et des OS)
- **C en B et B en A sans mobilité géographique**

- **Social**

- Recrutement d'assistantes sociales (continuation des politiques antérieures)
- Constitution de **pôles sociaux** dans les directions
- Augmentation d'1/3 des **secours d'urgence**
- Crédits action sociale pas gelés

En résumé : quelques annonces intéressantes et « intelligentes » voire repiquées dans des revendications fortes des syndicats mais qui demandent des éclaircissements (d'où un CTPM bis le 28 juin) ; plan de qualifs dans la ligne des précédents donc rien d'exceptionnel, un renforcement de la veille sociale (pôles sociaux et secours) qui nous fait dire que le Ministère essaie d'anticiper sur les dégradations de pouvoirs d'achat accrues du fait de l'absence de revalorisation salariale..., de grandes interrogations sur la mise en œuvre de certaines décisions (regroupement Trésor, Prévision et Dree en Centrale, devenir des personnels de la redevance, et en GRH, le pyramidage des emplois vers les A et B quand on sait que 40 à 45% des agents sont en C, la possibilité de recours pour l'évaluation en CAP...)

Plan de qualification 2004 pour l'Administration Générale

	E5					NEI				
	Taux de promo 2003	Volumes Promo 2003	Taux de promo 2004	Volumes promo 2004	Taux d'évol 2003-04	Taux de promo 2003	Volumes promo 2003	Taux de promo 2004	Volumes promo 2004	Taux d'évol 2003-04
AG	45,1%	148	36,8%	104	- 29,7%	15,3%	303	19,6%	371	+ 22%
Minéfi	46,6%	2750	46,6%	2075	- 24,5%	16,8%	3800	20,2%	4370	+ 15%

	B2					B3				
	Taux de promo 2003	Volumes Promo 2003	Taux de promo 2004	Volumes promo 2004	Taux d'évol 2003-04	Taux de promo 2003	Volumes promo 2003	Taux de promo 2004	Volumes promo 2004	Taux d'évol 2003-04
AG	23,9%	150	26,9%	180	+ 20%	3,3%	69	4,2%	87	+ 26%
Minéfi	19,4%	2020	21,0%	2020	0%	3,8%	2000	4,6%	2400	+ 20%

	E4			C en B			B en A		
	Promo 2003	Plan 2004	Evol	Promo 2003	Plan 2004		Promo 2003	Plan 2004	Evol
AG	14	14	0%	100	117	+ 17%	15	17	+ 13%
Minéfi	353	353	0%	800	1000	+ 25%	400	460	+ 15%

Si les taux de promotions sont légèrement supérieurs en Administration Générale pour certains grades, c'est que la pyramide y est différente (ex du B2 qui va voir se résorber les forts contingents de SA classe normale en attente de passage notamment ceux qui sont issus du pôle Industrie et qui ont accusé du retard par l'absence de plans de qualifications de type Finances).

Par contre, nous notons la moindre progression du B en A et surtout la chute spectaculaire des passages en E5 qui avaient bénéficié jusqu'à présent d'une priorité absolue en terme de déroulement de carrière. Les agents restés en E4 risquent de trouver la potion bien amère et nous pensons que ce changement de cap est une erreur en raison du caractère social de ce type de promotion.