



GROUPE DE TRAVAIL MINISTERIEL DU 10 MARS 2015 : MESURES CATEGORIELLES

Ce groupe de travail présidé par M. De Jekhowsky, Secrétaire Général du Ministère, a eu le mérite de faire parler d'une seule voix l'ensemble des fédérations syndicales. Lesquelles, en découvrant les documents de travail quelques jours auparavant, ne pouvaient avoir d'autre réaction qu'une certaine et légitime colère.

Trois points étaient à l'ordre du jour : l'évolution du dispositif ministériel d'intéressement à la performance collective ; les propositions de l'administration en matière de « PMQ » (= volume de promotions inter-catégorielles exceptionnelles) pour 2015 ; les propositions de l'administration en matière de promotions intra-catégorielles encore appelées « pro-pro » (= taux de promus par rapport au « vivier » de promouvables) sur la période 2014-2017.

Pour les non-initiés, rappelons que les discussions sur les volumes de promotions par directions financières et par grades font chaque année, depuis 1989, l'objet d'âpres discussions entre syndicats des Finances et administration de Bercy. Ces volants de promotions dites « exceptionnelles » ont pour but et effet d'améliorer l'existant pour les agents des Finances, par rapport à ce que permettrait l'application pure et simple des textes Fonction Publique, offrant ainsi un ballon d'oxygène et des possibilités élargies d'évolution de carrière, alors que le point d'indice bloqué depuis plusieurs années annihile tout espoir d'augmentation « naturelle ».

Intéressement collectif à la performance

Ce dispositif existait au Ministère depuis 2006, sous forme d'une prime annuelle variable selon les objectifs collectivement atteints, d'un montant compris entre 80 et 150 euros. En tout début d'année 2015, le Ministère a annoncé unilatéralement l'extinction de ce dispositif commun, et son évolution vers différents dispositifs directionnels restant à définir.

A la lecture des projets de l'administration, la désillusion fut de taille. Si à l'INSEE et à la DGCCRF il était proposé de maintenir (tout compte fait !) la prime en l'état, en simplifiant et réduisant les indicateurs, à la DGFIP en revanche, le dispositif devenait « ciblé » (terme très inquiétant) sur les seuls agents ayant « mis en œuvre des réformes » ; à la DGDDI la prime se fondait dans le protocole d'accord d'accompagnement social récemment signé par certaines OS et y finançait partiellement la mesure indemnitaire générale négociée avec difficulté. Faut-il comprendre par là que le fait d'être restructuré constitue à lui seul une performance ?

Devant ces projets dépourvus de sens et disparates, mais heureusement non encore définitifs, l'ensemble des fédérations ont demandé au SG du Ministère de revoir sa copie et de revenir avec un projet collectif, égalitaire et ministériel, donc identique pour tous les agents. ***L'accompagnement social, les réformes et les restructurations sont et doivent rester totalement indépendants des gratifications liées à la qualité de service fournie au quotidien par les agents des Finances.***

Plan ministériel de qualification (PMQ) 2015

Pour les trois principales directions du Ministère (DGFIP – DGDDI et DGCCRF), les chiffres de promotions de C en B et de B en A annoncés pour 2015 sont tout simplement catastrophiques. Par rapport aux chiffres 2013 encore récents, les promotions sont purement et simplement divisées par deux dans le meilleur des cas. Pour la DGFIP, de C en B, ils sont même divisés par quatre. Certes, les effectifs font le plongeon année après année, mais tout de même pas à ce rythme ! Cette vertigineuse régression, que ne peut justifier aucun contexte budgétaire si contraint soit-il, ne saurait être admise en l'état. Là encore, le Ministère a été prié de remettre son ouvrage sur le métier.

Pro-pro 2015/2017

Dans les années passées, les prédécesseurs de M. de Jekhowsky nous ont bien souvent assommés de brillantes démonstrations ; selon les périodes on nous expliquait que lorsque les viviers augmentaient, les taux de promouvables baissaient mécaniquement et vice-versa, ou au contraire, suivant une logique inverse, on nous assénait que l'inflation ou la décroissance des viviers entraînait mathématiquement un phénomène identique pour les taux. Ces théories fumeuses laissaient tout le monde perplexe. Aujourd'hui au moins on ne s'embarrasse plus de subtiles casuistiques. Que les viviers montent ou descendent, les taux baissent inexorablement d'année en année. En 2017, sur certains grades on arrivera à des taux ridicules, d'une faiblesse inédite. Les possibilités de promotions dans un même corps s'étouffent progressivement. En DGDDI par exemple, en 2012, 35% des ACP2 promouvables étaient promus ACP1 soit 236 promotions ; pour 2017 on nous en annonce seulement 25%, soit 74 promotions. En 2012, 16 % des agents promouvables passaient CP soit 214 promotions ; on nous en annonce 10% en 2017, soit 120 promotions.

Les fédérations UNSA et CFTC ont dénoncé cette érosion qui, année après année, ruine la carrière et les espérances d'agents pourtant de plus en plus sollicités, de plus en plus polyvalents et de plus en plus menacés dans leurs conditions de travail. Dans un contexte de blocage général des salaires de la Fonction Publique, est-ce là toute la reconnaissance que les agents des Finances, exhortés à l'exemplarité, peuvent attendre de leur ministère employeur ? Pour l'UNSA et la CFTC il est grand temps de faire machine arrière. Nous avons rejeté l'ensemble de ces propositions et examinerons avec une extrême vigilance la nouvelle feuille de route que présentera l'administration.
