



Déclaration liminaire déclaration liminaire au gB

Madame la présidente,

Sur la forme, la CFDT et la CFTC note que ce bilan des LDG arrive très tardivement au niveau ministériel alors même qu'il devrait l'être annuellement, comme c'est déjà le cas pour le rapport social unique (RSU). Nous demandons donc que cette disposition soit respectée pour les prochaines années. Les bilans directionnels ne se suffisent pas à eux-mêmes.

Les documents présentés démontrent que nous devons également travailler sur une présentation standardisée, de manière à pouvoir comparer objectivement les politiques de chaque direction. C'est d'ailleurs là le principal intérêt de ce bilan ministériel.

Sur le fond, l'alliance CFDT CFTC vous rappellera juste SA revendication sur la politique RH. Nous ne pouvons aborder les LDG mobilités et promotion sans traiter préalablement de la stratégie RH ministérielle et donc de GPEC et non GPEEC, la notion d'effectifs étant absente de notre définition du fait des contraintes budgétaires qu'elle sous-entend.

Et pour nos deux organisations, la GPEC n'a de sens que si elle est pilotée au niveau ministériel. C'est d'ailleurs ces éléments de langage que l'administration utilisaient lors des premiers GT LDG : Favoriser une culture Finance en facilitant notamment les mobilités interdirectionnelles voire interministérielles. Sur ce point, votre bilan et le nôtre se rejoignent ! Il n'en est rien. Les organisations syndicales font certainement un meilleur travail d'accompagnement des agents pour les mobilités choisies...

Sur les LDG mobilités et promotions, CFDT et CFTC revendiquaient un maximum de transparence. Nous avons d'ailleurs obtenu la communication d'un certain nombre de documents, notamment lors des campagnes de mobilités. Mais c'est bien loin d'être suffisant par rapport à l'ancien système !

Pour cela nous revendiquons un outil informatique permettant d'industrialiser ce qui peut l'être, pour notamment garantir des outils de simulation, de la flexibilité dans les campagnes (radiations, etc.), mais aussi et surtout d'objectiver par critères ! Sur ce sujet, l'analyse de la situation nous semble totalement erronée. L'informatique permet beaucoup de choses pour autant qu'on s'en donne les moyens et qu'on mutualise.

Quant à la médiation, sa vitesse de déploiement interroge véritablement sur l'ambition affichée initialement. Souhaitez-vous réellement l'utilisation de ce dispositif et croyez-vous pouvoir passer au travers des mailles du filet de ce nouvel outil de prévention des contentieux ?

Nous n'irons pas plus loin dans nos propos liminaires et reviendrons sur chaque point en séance, mais nous tenons néanmoins à conclure par un point important, celui de l'attractivité.

Aujourd'hui ce sujet est sur toutes les lèvres mais visiblement pas pour les mêmes objectifs. Pour l'administration la question de l'attractivité semble se résumer au moyen de diminuer la masse salariale, parfois de manière sournoise en limitant les promotions, en refusant des mobilités, en contractualisant.

Pour la CFDT et la CFTC, l'attractivité se traduit par des postes inoccupés, des conditions de travail dégradées et donc un besoin de recrutements. Les variables pour attirer sont connues : rémunérations, conditions de travail, formations, perspectives de carrières.

Nous vous proposons donc de traiter véritablement le problème dans le cadre du dossier GPEC ministérielle ouvert il y a quelques temps.

Merci