



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres du Trésor

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.44.87.15.51 – Fax. : 01.44.87.15.52

Mél : info@snct.net

Site : www.snct.net

Regards et Perspectives n° 37 30 novembre 2004

PROJET DE LOI DE FINANCES 2005 : ÉVOLUTION DES EMPLOIS DANS LES S.E.T.

• **LES SUPPRESSIONS :**

Pour 2005, 657 suppressions d'emplois sont programmées. 655 au titre du contrat de performance et deux au profit de l'Agence Française de l'Investissement International. Les suppressions nettes s'élèvent pour les catégories B et C à 662 emplois.

Les différentes mesures (transfert IS, centres d'encaissement, CPS, réforme des RF, Concentration SLR....) se traduisent par un gain de 860 emplois (Equivalent Temps Plein - ETP). 198 emplois seront redéployés (860 gains - 662 suppressions à traduire).

Les crédits de personnel passe de 1 943,27 (en millions d'euros) à 1 942,82 soit une baisse de -0,02%.

• **LE PLAN DE QUALIFICATION :**

La catégorie A passera de 10 465 emplois à 10 649 emplois. L'effectif en A progresse de 1,76% et représentera 19,62% de l'effectif budgétaire 2005. Transformation de 136 emplois de B en A. Transformation de 340 emplois de la catégorie C en catégorie B.

• **LE REPYRAMIDAGE INTERNE A LA CATEGORIE A :**

Un repyramidage du deuxième niveau, lié au plan social ministériel 2003/2004, portant sur 137 emplois, se traduit par la création de : 77 emplois de RP, 45 emplois de TP, 15 emplois de RF.

Tableau global des emplois synthèse des mesures du PLF 2005

	A	B	C	Total
Transfert d'emplois	+43	+1	+1	+45
Plan de qualif. de B en A	+136	-136		0
de C en B		+340	-340	0
Solde du plan de qualification.	+136	+204	-340	0
Suppressions d'emplois : CPP (*)			-655	-655
Divers ajustements	+5	-2	-5	-2
Total PLF 2005	+184	+203	-999	-612

• **LE CALENDRIER :**

Mi-novembre 2004, publication des résultats de l'ORE. Mi-décembre 2004, finalisation du redéploiement des emplois en PLF 2005. Début 2005 tenue des CTPL.

* *Contrat Pluriannuel de Performance (CPP)*.

CONSEIL DES ÉTUDES A L'E.N.T. : LA CGC ÉCARTÉE ?

Par arrêté du 9 septembre 2004 l'E.N.T est devenue un « Service à Compétence Nationale ». A cette occasion, un Conseil des Etudes, commun aux établissements de NOISIEL (A), LYON (B) et NOISY (C) sera créé. Un projet d'arrêté en prévoit la composition et, selon l'article 1, seules les Organisations Syndicales représentées au CTPC pourront y siéger. Or, selon l'article 2, « *le Conseil des Etudes est consulté sur l'organisation des études et des formations, le contenu des programmes, le choix des méthodes pédagogiques et, le cas échéant, le régime de contrôle des connaissances, dans les établissements de Noisiel, Lyon et Noisy le Grand* ».

Ainsi, la CGC, bien qu'ayant des représentants dans plusieurs CAP du A, contrairement à une OS « majoritaire » au sens du CTPC, serait écartée d'une instance appelée à donner son avis, notamment, sur la formation du cadre A !

LE SNCT CGC A ÉMIS LE SOUHAIT D'ÊTRE ASSOCIÉ AU FONCTIONNEMENT DE CETTE INSTANCE, CE QUE LA PLUPART DES OS DITES « MAJORITAIRES » REJETTENT CATEGORIQUEMENT.

LE SNCT-CGC RÉITÈRE CE SOUHAIT AUPRÈS DE LA DIRECTION ET LAISSE L'ENCADREMENT JUGE DE CE SECTARISME D'UNE AUTRE ÉPOQUE...

SALARIALES, 24 NOVEMBRE 2004 : CONFÉRENCE DE PRESSE DES 7 OS INTERVENTION DE CHARLES BONISSOL, PRÉSIDENT DES FONCTIONS PUBLIQUES-CGC

« ENCADREMENT ET ATTRACTIVITÉ »

« *Pour commencer, quelques chiffres ayant comme source l'INSEE :*

Si le salaire médian dans la Fonction Publique se situe à 1.923 € nets par mois, le traitement d'un agent de catégorie A débute à 1.279,44 € contre 973,87 € pour un agent administratif de catégorie C, soit un écart de 32 %.

Aujourd'hui, entre le haut et le bas de la totalité de la grille, l'écart est de 1 à 5,56. Rappelons que lors de la création de cette grille en 1948, il était de 1 à 13. Il y a de nouveau une fosse aux cadres comme à la fin des années 1970 qui ne cesse de se creuser !

Pendant de nombreuses années, la politique indemnitaire a servi à masquer cet état de fait mais elle ne suffit plus à le faire. Elle est marquée par des profondes inégalités entre les personnels au profit de plus en plus exclusif de la haute Fonction Publique et de certains ministères.

Seulement 10 % des fonctionnaires de l'Etat ont gagné plus de 3.000 € par mois en 2002 et 10 % de fonctionnaires moins de 1.305 € soit 2,4 fois moins. Si l'on regarde les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière, les chiffres sont encore plus catastrophiques, compte tenu des structures de l'emploi. De plus, rappelons que la politique indemnitaire ne peut se substituer à un juste traitement indiciaire et que la négociation en matière d'indemnité reste extrêmement limitée. En tout état de cause, l'essentiel des indemnités et autres compléments de traitements ne se retrouvent pas dans le calcul de la pension de retraite.

De plus, ces personnels voient leurs perspectives de carrières se réduire. Le nombre des promouvables est aujourd'hui en explosion alors même que le nombre de promotions offertes stagne voire régresse, ce qui est source de démotivation pour les agents concernés. Enfin, à l'Etat par exemple, l'encadrement de catégorie A est peu touché par les plans de qualification. A terme, des difficultés de recrutement vont se faire jour. Elles existent déjà en ce qui concerne les personnels hospitaliers et les chercheurs et elles apparaissent dans les secteurs de l'enseignement technique et scientifique en raison, notamment, de la faible rémunération et de l'absence de perspectives de carrières qui pèse sur l'attractivité.

En ce qui nous concerne, nous proposons une réflexion sur la grille indiciaire qui doit permettre de replacer l'encadrement à un juste niveau de rémunération tant en début qu'en fin de carrière. Ceci justifie pleinement une réflexion et une réforme de la grille indiciaire. La mise en place de nouvelles règles de promotions doit permettre de traiter les innombrables situations d'agents qui aujourd'hui n'ont plus de perspectives de carrière. Mais il faudra également négocier la mise en place de prérecrutement et de véritables parcours professionnels dans les Fonctions Publiques ».