



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres du Trésor

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.53.17.86 68 – Fax. : 01.53.17.86.60

Mél : info@snct.net

Site : www.snct.net

Regards et Perspectives n° 39

Février 2005

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPÉTENCES : OUI ! MAIS...

Le 17 décembre 2004, la délégation de la Fédération des cadres CGC du MINEFI refusait de participer à la présentation par la DPMA du GT GPEEC au motif qu'aucune réunion directionnelle n'avait été programmée au préalable, bien que décidée depuis juin 2004, ce au mépris des « bonnes pratiques du dialogue social ». Depuis, le 4 février 2005, une réunion était organisée par la 2^{ème} sous-direction afin d'informer les OS sur la démarche GPEEC à la DGCP .

➤ **LES OBJECTIFS ET LES ETAPES DE LA DÉMARCHE :**

• **PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE :**

Dans un contexte marqué par une organisation du travail en mutation et par le choc démographique entraînant un flux massif de départ à la retraite dans les dix années à venir, la GPEEC apparaît comme un outil permettant d'accroître la visibilité sur les futurs besoins en compétences à moyen terme et donc de permettre une meilleure connaissance de l'évolution des effectifs, une adaptation éventuelle des modes de recrutement en fonction des besoins et un meilleur ciblage de l'organisation et du contenu de la formation.

• **MÉTHODOLOGIE :** 3 phases (dont seule la première est finalisée) :

- **phase 1 : identification des facteurs d'évolution impactant les missions;**
- **phase 2 : repérage des métiers principalement touchés par les facteurs d'évolution et évaluation des nouveaux besoins en compétences ;**
- **phase 3 : Étude «métiers » et définition de politiques RH adaptées .**

➤ **PHASE 1 : ANALYSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION IMPACTANT L'EXERCICE DES MISSIONS :**

• **ÉVOLUTIONS ORGANISATIONNELLES ET RÉINGÉNIÉRIE DES PROCESSUS :**

- **L'amélioration des processus pour les missions « cœur de métier » :** comptabilité, contrôle, recouvrement, dépense ;
- **Le développement autour de ces missions de prestations d'expertise ;**
- **La meilleure prise en compte de la relation à l'utilisateur et au bénéficiaire.**

• **ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES :**

- **L'applications liées aux métiers des directions (Copernic, Hélios, Accord) ;**
- **L'application liée à la gestion des ressources humaines (SIRH) ;**
- **Les applications liées aux échanges internes (intranet) ou externes (dématérialisation des échanges).**

- **RATIONALISATION DE LA GESTION PUBLIQUE ET DE LA LOLF :**
 - L'émergence de la nouvelle fonction comptable de l'Etat impactant le cœur de métier du Trésor public ;
 - Le management par les objectifs et le contrôle de gestion impactant les modes de pilotage interne ;
 - Les nouvelles procédures budgétaires et de GRH impactant les fonctions supports.
- **ÉVOLUTIONS SOCIOCULTURELLES ET INTERNATIONALES :**
 - La judiciarisation de la société : augmentation du risque de contentieux et pénalisation de la vie administrative ;
 - La demande sociale croissante d'information, de communication et de consultation ;
 - Le maintien de la pression des normes internationales et communautaires : (expertise juridique à la Direction, gestion des fonds structurels européens dans le réseau...).
- **LES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES :**
 - L'adaptation aux mutations du marché du travail : recherche de compétences spécialisées (ingénieurs, informaticiens, juristes de droit européen...). Le MINEFI sera en concurrence plus forte. Les viviers de recrutement devront être élargis, les épreuves des concours devront évoluer.
 - L'accélération des départs en retraite : risque de perte d'expérience ou de « mémoire » notamment dans le sud de la France, nécessité d'une organisation adaptée à la gestion des « seniors », alourdissement de la charge de travail des services effectuant des activités liées aux retraites (instruction, réglementation, concession-liquidation, invalidité, contentieux...).

L'AVIS DU SNCT CGC :

OUI, nous réclamions depuis longtemps une mise en œuvre rapide de la GPEEC au MINEFI et à la DGCP, aussi nous réjouissons-nous de la réflexion engagée au niveau ministériel et directionnel!

MAIS nous constatons que la catégorie A connaît une croissance de ses effectifs liée aux besoins pressentis de compétences spécifiques alors que parallèlement les postes de fin de carrière, notamment de la catégorie A+, se font de moins en moins nombreux (gains de productivité, concentration sur des entités de traitement de masse, resserrement du réseau, requalification de postes...).

Il y a donc à terme pour les cadres un risque de perte de débouchés de fin de carrière et la nécessité d'intégrer un véritable volet « gestion de carrières » dans la démarche GPEEC.

Le SNCT-CGC l'a rappelé avec force au Sous-Directeur qui a répondu que beaucoup a été fait pour les A ces dernières années (augmentation du nombre des RP et des TP) et que, s'il y a peut-être une « génération sacrifiée » (les intéressés apprécieront !), les perspectives seront énormes dans les années à venir à tel point qu'il faudra sélectionner pour limiter les nombreux « effets d'aubaine » !

ENFIN, **il n'y aura pas de bonne GPEEC sans bon dialogue social !** Or, quelle ne fut pas notre surprise d'entendre le Sous-Directeur, évoquant l'éventuelle mise en place de « bilans de compétences » pour l'orientation des IP-DD, de citer des échanges avec une OS corporatiste, autrefois en situation de quasi monopole dans ce corps, en oubliant que désormais deux autres organisations, dont le SNCT-CGC, sont également représentées au sein de la CAP concernée...

POUR LA DÉFENSE DE L'ENCADREMENT, REJOIGNEZ-NOUS ! RENSEIGNEMENTS AU 01 53 17 86 68