



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres A 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°51 juin-juillet 2006

CADRES A : FAIRE FACE AUX MENACES SUR NOS CARRIÈRES!

Alors que depuis 2004 les modifications législatives intervenues sur les retraites conduisent à l'allongement de carrières qu'il conviendrait de rendre plus attrayantes, un certain nombre de mesures contribuent à les ralentir ou à les dévaluer. Qu'on en juge :

- En 2004 ont été édictées des règles de gestion obligeant les agents à demeurer (sauf cas particuliers prioritaires) 3 ans sur un poste avant de solliciter une mutation (ce délai n'était auparavant que de 2 ans). On exige désormais des RP d'exercer 4 années de fonctions effectives dans ce grade avant de pouvoir postuler au grade de TP (la reprise d'ancienneté n'est plus prise en compte).
- En 2005, a été mise en place, sans concertation, la déconcentration de la gestion des inspecteurs non comptables. Nous y voyons une régression. En effet, le choix de postes précis (notamment à la lisière de plusieurs départements) devient impossible (mobilité plus forte). De plus, l'encadrement est banalisé (système identique aux catégories B et C). Enfin, ce dispositif contribue à la dévalorisation de la fonction d'adjoint. Les résultats de notre enquête lancée en avril relative au dernier mouvement de mutation ont révélé ces trois inconvénients, à hauteur respective de 82%, 94 % et 94% !
- Cette même année 2005, la nouvelle procédure de notation-évaluation a permis de constater une augmentation sensible du nombre de recours en révision de notation, lesquels ont été multipliés par 3 pour les Cadres A ! Comment en serait-il autrement ? C'est une procédure dont les imperfections se trouvent encore accrues dans un contexte où les moyens alloués ne sont pas à la hauteur des besoins existants en matière de reconnaissance.
- En début 2006, on a pu constater, à l'occasion de nouvelles implantations de postes de RP et TP non comptables, que les postes de TP n'étaient pas attrayants en raison notamment de rémunérations « plancher » : ainsi 8 des 16 postes de TP proposés aux mutations lors de la CAP de février sont restés vacants bien que les emplois non comptables représentent aujourd'hui 70 % des emplois de catégorie A du Trésor public. Cette situation nous laisse à penser que ces fonctions sont considérées comme des emplois « au rabais » alors même qu'elles induisent souvent une charge de travail importante (Pôles ou Centres de 50, 100 agents...) et exigent des qualités managériales et d'expertise reconnues. Le SNCT-CGC demande une revalorisation indemnitaire des fonctions non comptables, y compris pour les inspecteurs, adjoints, chargés de mission ou chefs de service, sans, naturellement, remettre en cause les rémunérations légitimement plus élevées des comptables.
- Dans la même période, le statut d'emploi de Chef de Service Comptable et Financier est créé pour les Trésoriers Principaux affectés sur des postes «indiciés». Si le fait de remplacer les indices « retraite » par des indices « d'activité » constitue un progrès, la position de détachement de 3 ans renouvelables instaure une précarité dans les fonctions et constitue également un inconvénient lorsque le poste n'est pas occupé dans les six mois précédant le départ à la retraite. En effet, dans ce dernier cas, la liquidation d'une pension hors échelle nécessite au minimum quatre ans d'exercice dans les fonctions considérées. D'autre part, quelles réelles possibilités seront offertes aux TP d'origine inspecteur d'occuper ces postes ? Génération sacrifiée? Enfin, la disparition de la HEC constitue une indéniable régression.

- Lors du CTPM du 4 juillet 2006, des propositions d'amélioration de la formation initiale au MINEFI doivent être examinées. L'une d'entre elles vise à donner un caractère probatoire au stage pratique de 6 mois intervenant à la fin de la scolarité des élèves-inspecteurs. Le SNCT-CGC s'oppose vivement à ce projet. Un stage probatoire n'est pas adapté à l'Encadrement. Les qualités que l'on attend d'un Cadre, au-delà même de ses connaissances et de ses compétences techniques sont le discernement, la psychologie, des capacités de management, d'organisation d'un service, d'animation d'une équipe, le sens des relations. Or, ces qualités ne peuvent être exprimées dans le cadre d'un stage puisque le statut même de stagiaire place l'inspecteur-élève dans la position de « non cadre », sous la direction d'un tuteur. Il ne pourra en l'occurrence faire valoir les qualités souhaitées qu'une fois installé dans ses fonctions, dans le plein exercice de ses fonctions, conforté par les attributs de ses fonctions. En outre, du point de vue pratique, de multiples interrogations subsistent. En effet, aucune garantie n'est offerte en contrepartie de la perte d'ancienneté de six mois due à l'allongement de la période de formation (18 mois au lieu de 12, perte de 28 points INM). De plus, la non-titularisation à l'issue du stage aura inévitablement des conséquences sur l'organisation des services.
- Le 12 juillet 2006, la DGCP doit réexaminer avec les OS les conditions de mise en œuvre des promotions à titre personnel (RP, TP, RF1 à 6 mois du départ en retraite). Non seulement nous avons déjà fait savoir au Directeur Général notre forte opposition à des mesures restrictives qui feraient que ces promotions deviendraient exceptionnelles (CF notre circulaire N° 50 d'avril 2006) mais, de plus, nous lui avons rappelé notre souhait de les étendre à la « hors échelle ».
- Par ailleurs, les Cadres supérieurs (IP-DD) ne sont pas épargnés et sont de plus en plus considérés comme taillables et corvéables à merci. Leur affectation se fait dans l'opacité (80% des mouvements sont entérinés a posteriori par les CAP, au mépris des textes) et leur orientation (TP ou RF) est trop souvent arbitraire voire parfois même contraire aux promesses qui leur ont été faites par la Direction quelques jours avant la notification officielle !
- Sans tomber dans le misérabilisme démagogique, nous pouvons déplorer que la situation des jeunes inspecteurs ne soit pas mieux prise en compte dans le dispositif d'attribution des logements sociaux alors que les loyers sont très élevés dans les grandes villes. De plus, comment ne pas évoquer « *la souffrance au travail y compris pour l'Encadrement* » repérée par les Médecins de Prévention (CHSM du 8 juin).
- Enfin, nous ne pouvons également que déplorer l'accentuation continue du tassement de la grille indiciaire au détriment de la catégorie A.

FACE A CE CONSTAT, SEUL UN SYNDICAT CATÉGORIEL DE CADRE A EST À MÊME DE DÉFENDRE VÉRITABLEMENT LES INTÉRÊTS DE L'ENSEMBLE DES CADRES A.

CE SYNDICAT EXISTE : LE SNCT-CGC. IL A DÉJÀ DES ÉLUS DANS LES CAP DE TP-TP1 ET D'IP-DD. APORTEZ-LUI VOTRE SOUTIEN EN ADHÉRANT, EN DÉVELOPPANT DES SECTIONS LOCALES, EN VOUS PORTANT CANDIDAT AUX LISTES DE CAPC (OU CAPL INSPECTEURS) AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2007.

✂ Bulletin à renvoyer au SNCT-CGC, 2 rue neuve Saint-Pierre, 75 181 Paris cedex 04

NOM : Prénom :

Adresse professionnelle :
.....

Téléphone : mèl :

Grade et échelon :
.....

Adresse personnelle (facultatif) :
.....



Souhaite être candidat sur une liste du SNCT-CGC aux élections en CAP de 2007

Souhaite adhérer au SNCT-CGC. Un appel de cotisation vous sera adressé. Cotisation de 75 à 140 euros selon grade et échelon (gratuit stagiaire ENT). *Couverture juridique « défense pénale » professionnelle comprise. Réduction d'impôt de 66 %.* Date et signature :