

## Déclaration liminaire CFDT CTPC du 9 décembre 2009

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Ce CTPC clos l'année 2009 en fanfare : toutes les réformes stratégiques en matière de gestion des fonctionnaires doivent y être actées, même dans la précipitation (réforme du B, PFR, nouvelle fiche d'évaluation,...). Tous les groupes de travail organisés sur les différentes réformes imposées par le calendrier ministériel, n'ont pu décemment travailler. D'ailleurs y a-t-il une réelle possibilité de dialoguer sur ces sujets ?

J'en veux pour preuve les documents reçus hier à 16h et qui concernent

- ✚ La réforme de la catégorie B qui ne présente aucun caractère d'urgence pour le ministre du Budget puisque qu'elle pèsera sur les déficits publics et que sa mise en œuvre est programmée pour « avant fin 2011 » ;
- ✚ La nouvelle fiche d'évaluation sur laquelle les OS se sont exprimées le 20 novembre dernier et dont la nouvelle version ne tient aucun compte des remarques de fond qui ont été formulées. Ce document de 8 pages (je souhaite du courage aux notateurs) est l'illustration de la technocratie « stasiste » qui est en train d'être mise en place dans notre administration.

Dans ce contexte et bien qu'il soit dans sa culture de dialoguer, la CFDT ne peut cautionner ces parodies de réunions. D'ailleurs, vu l'urgence de certaines réformes et les contraintes de calendrier, il ne nous est même plus proposé de réunir des groupes de travail mais d'institutionnaliser des bilatérales même sur des sujets majeurs comme la réforme de la catégorie B : la CFDT s'y refuse.

Dialoguer et échanger supposent au préalable que chacun dispose d'un même niveau d'information et d'appréhension des enjeux. Mais aussi, nous devons disposer de délais suffisants pour consulter, débattre, voire élaborer des contre-propositions ! Aucun élément dans la préparation de notre instance paritaire ne permet cela : en recevant le bilan social 2008 en décembre 2009, nous ne voyons plus bien à quoi il va nous servir. Les jeux sont faits d'avance !

Nos administrations jouent aux apprentis sorciers en s'appropriant des méthodes de management axées sur l'individualisation et la performance qui ont fait la preuve, dans le secteur privé, de leurs limites. Nos secrétaires généraux et responsables RH pourraient méditer sur le récent article de **Jean-Marc Le Gall** publié dans Le Monde Economie du 24 novembre dernier :

*« De nombreux dirigeants des ressources humaines ont déserté le terrain de l'organisation du travail et du dialogue avec les salariés. (.....). A trop vouloir prouver leur contribution au «business», en multipliant les approches individualisées, en approuvant les politiques de communication interne, ces dirigeants se sont certes rapprochés de leur président, mais ils ont marginalisé, voire dénaturé leur fonction, au risque d'en faire une technocratie ignorée ou redoutée par les salariés. »*

Je vous remercie pour votre attention.