



Paris, le 21 mars 2006

Monsieur le Président,

Dès notre premier face à face, lors de la deuxième réunion sur l'audit DPMA, vous avez d'emblée, annoncé votre intention d'instaurer un dialogue avec les organisations syndicales, en précisant que vous ne pratiquiez pas la langue de bois.

Nous en prenons acte ; il est vrai que jusqu'à présent, nous n'avons pas véritablement eu de négociation, ni d'accords qui puissent nous satisfaire. Le dialogue social est réduit à une peau de chagrin. Nous refusons de considérer le CTPC comme une simple chambre d'enregistrement. Nous comptons sur vous et nous attendons de votre part, des engagements fermes, avec :

- des propositions claires et nettes,
- des règles de bonnes pratiques,
- des perspectives de réelles discussions où nous pourrions nous exprimer sans réserves, dans un climat de confiance réciproque, y compris lorsque nous sommes en désaccord,
- éventuellement des propositions d'accords contractuels.

Nous souhaitons vous alerter sur le dossier des attachés d'administration centrale pour lesquels nous estimons qu'il est grand temps de régler la question de la fusion avec un ou plusieurs autres corps de catégorie A. Où en sommes nous à ce sujet, alors que tout devrait être « bouclé » d'ici l'été 2006 ? Organisez-vous une CAP pour l'accès au principalat, en attendant que le nouveau dispositif puisse être mis en place ? Pouvons nous espérer que le concours interne permettant l'accès du B en A verra le jour ?

Nous vous demandons d'activer la GPEEC et le SIRH pour qu'enfin, nous nous dotions d'outils performants, offrant une meilleure visibilité des emplois et des effectifs à cinq ans, et la restauration d'une pyramide des âges nécessaire au bon fonctionnement de cette administration.

Nous ne pouvons oublier, à ce sujet, la gestion des personnels de l'encadrement supérieur, dont nous estimons qu'il faut faire un effort de transparence, tant sur les nominations que sur leur perspectives de carrière. Nous rappelons qu'à la demande de la CFDT, un GT a été créé afin d'étudier notamment, la mise en place d'un dispositif indemnitaire progressant vers plus de transparence et de rationalité. Enfin, n'ignorons pas non plus, les conditions de travail selon lesquelles ces personnels exercent leurs missions ni les responsabilités qui s'y attachent. Le malaise des cadres dans la Fonction Publique existe et il est bien réel.

Nous appelons votre attention sur les personnels du secteur informatique et tout particulièrement sur les GRID, qui ont été signalés par les auditeurs. Il n'est pas question que leur sort soit négligé et que l'on ignore leurs compétences et leur savoir-faire, qu'ils soient réduits à être les exécutants « pauvres » de sous-traitants qui ne répondent nullement aux mêmes préoccupations et aboutiraient de fait, à une déqualification qui ne manqueraient pas d'impacter, à terme, leur carrière. Il y a là une urgence vitale de connaître sur ce point, votre avis et vos intentions.

Un autre point qui nous paraît essentiel : celui de la mobilité pour l'ensemble des agents; nous observons en ce domaine, un appauvrissement des postes offerts et pour la catégorie A, notamment, un manque total de perspectives pour les agents désireux d'élargir leur portefeuille de compétences, et dont l'objectif est de dérouler un parcours professionnel enrichi. A cela s'ajoute, pour beaucoup d'agents toutes catégories confondues, le problème de l'âge. Il n'est plus rare d'entendre dire qu'un agent est trop âgé pour exercer telle ou telle mission, dès qu'il a passé la cinquantaine. Que fait-on de l'expérience acquise, des savoir-faire, de la mémoire qui vont nous faire défaut d'ici peu, si l'on n'y prend garde ? Pourquoi ne pas mettre en place des dispositifs qui permettraient d'offrir des aménagements de poste pour des personnels désireux de travailler autrement ?

Quant au point mis à l'ordre du jour du présent CTPC concernant les schémas d'implantation de l'administration centrale, nous ne pouvons qu'acquiescer ; il est grand temps d'y voir clair. En effet, certains agents ont déjà été informés d'un prochain déménagement, sans que les organisations syndicales en aient été elles-mêmes avisées (pour exemple : le site ATRIUM et 2A).

Enfin, j'insisterai sur notre volonté de voir ce ministère se doter d'une politique de la formation tout au long de la vie, avec des formations qualifiantes, offrant de nouveaux débouchés pour celles et ceux qui le souhaitent, et qui permettent de mieux préparer les personnels aux changements technologiques et aux nouveaux métiers qui apparaissent, redonner du souffle à tous les niveaux de la hiérarchie.