

CGT Finances Publiques 66

SPÉCIAL MANAGEMENT - SUITE

2011: L'ANNÉE DES RESSOURCES HUMAINES...

Sous ce terme extrêmement provocateur, les directions annoncent que les ressources humaines vont être au centre des préoccupations de l'administration: Fusion totale des règles de gestion entre filière Fiscale et filière Gestion Publique... on va nous soigner dans notre chère DGFIP... Mais est-ce bien là tout ce qu'on nous réserve, car nous sommes également de vulgaires ressources de la Fonction Publique d'État ?

On ne peut à la DGFIP garder nos œillères et oublier la réforme de toute la Fonction Publique qui doit s'appliquer dès le 1er janvier 2012 et qui prévoit effectivement un durcissement du management (en italien Maneggiare: contrôler, manier, avoir en main...conduire le cheval !). Un management plus coercitif est la suite "libérale" logique aux milliers de suppressions d'emplois passées et à venir.

Pour cela, une méthode simple: supprimer la notation et conserver l'entretien d'évaluation où **nos chefs de service notateurs vont avoir entre leurs mains une partie de nos primes actuelles** (voir absolument en deuxième partie !) et également un droit de regard sur notre mobilité -et donc sur notre lieu d'habitation... En effet, le chef de service doit s'assurer -dans le cadre de l'entretien- de la meilleure adéquation possible entre le profil de l'agent et son poste de travail "dans le présent et dans le futur"...

Les règles de gestion qui n'en finissent plus d'être harmonisées à la DGFIP vont donc -dès leur généralisation- être directement impactées par les obligations de la Fonction Publique (par exemple, ce sont les règles d'ancienneté administrative de la filière fiscale qui prévaudraient à la DGFIP pour les mutations... mais quelle articulation avec la mobilité ???). Il en est de même avec nos régimes indemnitaires fusionnés puis la disparition programmée de toutes nos primes -largement issues de conflits sociaux- en une prime modulable.

L'administration voudrait créer le syndrome France Télécom qu'elle ne s'y prendrait pas autrement. Après les massives et aveugles suppressions d'emplois et les réformes désorganisatrices, c'est dorénavant l'heure de la dernière étape du processus avec l'introduction de la rémunération au mérite et de la mobilité forcée. C'est exactement le même schéma et les mêmes recettes qui ont conduit aux drames humains de l'opérateur

historique... Personne ne peut aujourd'hui nier l'incidence dramatique de ce management sur les personnes... et tout le monde (cadres et agents) doit féroce­ment en combattre la mise en application ! Vous êtes sceptique ?

1er Axe pour un Management Coercitif:

SUPPRIMER TOUTES NOS PRIMES ET LES TRANSFORMER EN UNE PRIME MODULABLE !

COMMENT S'ARTICULE CETTE PFR ?

Cette Prime de Fonctions et de Résultat (PFR) est un dispositif indemnitaire qui va donc remplacer toutes nos primes (terminée la prime de rendement !....) dès le début 2012. La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs: L'une sera liée à notre fonction et l'autre à nos résultats.

Lors de la transformation, le montant individuel de toutes nos primes serait maintenu et réparti entre ces deux parts:

- **Une première part liée aux fonctions exercées - modulable de 1 à 6** pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise... qui repose sur une typologie des postes (organigramme fonctionnel ?). On passera progressivement d'une Fonction Publique de carrière (Statut!) à une fonction publique de métiers (Contrat ?)...

- **Une seconde part liée aux résultats individuels - modulable de ZERO à 6:**

C'est la prime au mérite qui découlera directement de l'entretien d'évaluation. L'enveloppe de crédits étant prédéterminée, on comprend que la masse financière globale que représentent nos anciennes primes sera finalement revue à la baisse. Le montant attribué au titre des résultats individuels étant bien évidemment appelé à évoluer chaque année dans un cadre contingenté, il y aura certes quelques évolutions positives (la carotte) mais il y aura surtout des baisses de revenus pour beaucoup d'entre nous (le bâton) ! Extraits*: "...ce montant global (nos anciennes primes) [...] pourra baisser si l'entretien d'évaluation annuel conduisait le chef de service notateur à constater une absence d'atteinte des objectifs ou une "détérioration" de la manière de servir "... Le coefficient Zéro multiplié par un taux de référence, ça fait toujours zéro et ça permet de faire purement et simplement disparaître une partie des primes dont tout le monde bénéficie aujourd'hui... CQFD. Bienvenue à France Télécom.

* Pour les sceptiques, allez sur le site de la Fonction Publique (accessible depuis Portail Métiers): un nombre impressionnant de documents émanant de l'administration sont disponibles (Nous vous conseillons la brochure " *Construisons ensemble la Fonction Publique de Demain : Prime de Fonctions et de Résultats/ Questions Réponses*" qui nous a servi pour ce bref topo).

Prochainement, nous reviendrons beaucoup plus longuement sur le deuxième axe du management coercitif qui doit également être opérationnel au 1er janvier 2012: *la mobilité*. Vous vous rappelez que la mobilité concernera les agents dont l'emploi est supprimé, il aura droit à 3 propositions et en cas de refus sera mis d'office en dispo sans traitement... Mais l'objectif va vraiment bien au delà et remet en cause les fondements mêmes du Statut de la Fonction Publique.
à suivre....

A l'heure ou de plus en plus de collègues (agents et cadres) craquent vraiment, que ce soit en Conflent, en plaine, en Vallespir, en Cerdagne... ou dans toute la France...Que ce soit à cause de la pression hiérarchique, de la surcharge de travail, de la peur de la fermeture de son lieu de travail, du sentiment de faire un boulot bâclé... il serait vraiment irresponsable -voir criminel- d'introduire le management coercitif dans une ambiance vraiment détériorée. La résignation est l'arme absolue de ce management inhumain et il appartient à chacun d'y résister, de le dénoncer à tous les niveaux et de maintenir et d'entretenir les solidarités et la convivialité. La CGT dans son ensemble est la principale force dans ce pays à pouvoir encore exercer un contre poids d'envergure... mais elle ne pourra le faire sans les cadres et les agents !