

**CGT**

UNION NATIONALE DES AFFAIRES SOCIALES

ASS

**Numéro 2**

24 Novembre 2005

# Journal syndical de la L.O.L.F

**Edito...**

## **Regard syndical sur la LOLF, Suite du 1<sup>er</sup> Numéro...**

Nos services vont être confrontés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la mise en place de la LOLF (Loi Organique relative aux lois de Finances).

Cette nouvelle conception de la gestion des deniers publics va avoir -et a déjà- des conséquences préjudiciables sur les statuts, les droits et les conditions de travail du personnel dans les services de l'Etat, et plus particulièrement dans les DRASS et DDASS, dans un contexte de réduction continue des effectifs et de développement du "management" calqué sur le privé.

Or, force est de constater que ces changements importants interviennent dans une opacité presque totale, d'autant plus criarde que ceux ci sont fort complexes et technocratiques pour les non initiés.

Pour éclairer et guider les militants et syndiqués dans les actions qui se développeront localement dans les services, la CGT Affaires Sociales publie régulièrement ce "journal syndical de la LOLF", en lien avec les réunions nationales qui se tiennent avec la DAGPB sur ce thème.

Les différents numéros feront part des analyses syndicales et donneront des repères et explications concrets sur les différents aspects de ce nouveau "budget de l'Etat"

**Ce deuxième numéro fait le point sur la gestion de la masse salariale et les plafonds d'emploi attribués à chaque région.**

*La CGT Affaires Sociales (Secteur Affaires Sanitaires et Sociales)*

- **Pour obtenir les numéros que vous avez manqué ou des renseignements supplémentaires, envoyez un mail à la BAL: [syndicat-cgt-dr35](mailto:syndicat-cgt-dr35) ou téléphonez au 02 99 35 29 05**

**La question de la masse salariale  
et des plafonds d'emploi ETPT attribués  
à chaque région**

La réunion du 16 Novembre 2005 à la DAGPB a abordé ces deux points particuliers.



## Que sont les plafonds d'emploi « ETPT », que signifie la masse salariale ?

Avec la LOLF, il y a un « avant » et un « après » dans la gestion du budget de l'Etat et ses conséquences sur la gestion des ressources humaines : petit « comparatif » pour mieux s'y retrouver...

Loi de Finances "modèle 1959" (Avant la LOLF)	Loi de Finances "modèle 2006" (la LOLF)
Les effectifs des services sont attribués par l'administration centrale corps par corps en « EBA » (effectifs budgétaires attribués)	Les effectifs des services sont attribués par l'administration centrale en « ETPT » (équivalent temps plein travaillé)
EBA= attribution d'effectifs « physiques » appelés communément « effectifs théoriques » qui ne tient pas compte ni du temps de travail de l'agent ni de son ancienneté qui influe sur le niveau de sa rémunération	ETPT= attribution d'un effectif global indifférencié (pas de fixation de la répartition par corps ni par type -titulaires, contractuels...) calculé "au réel" : le temps de travail de chaque agent est très exactement décompté (les temps partiels sont par exemple comptabilisés au prorata de leur temps de travail réel) ainsi que son « coût » : un agent en fin de carrière pèse plus sur la masse salariale qu'un débutant...
Le CTRI se voit attribuer des effectifs par corps en fonction de critères déterminés nationalement (taille et nombre d'habitants de la région par exemple)	Le CTRI se voit attribuer <u>un effectif global indifférencié</u> qu'il se charge ensuite de répartir par corps ou type d'emplois en fonction des programmes et actions de la LOLF. Cela s'appelle le « schéma des emplois » qui doit dans un second temps être validé par le DAGPB, responsable des missions LOLF de notre ministère devant le parlement.
L'EBA n'est qu'un effectif théorique : en pratique, la plupart des directions sont en permanence en sureffectif ou sous effectif du fait des temps partiels, des mutations en cours d'année, des affectations en surnombre pour de multiples raisons...	L'ETPT est un effectif réel calculé en moyenne sur l'année : le gestionnaire local peut faire varier son effectif à la hausse ou à la baisse à condition que l'ETPT « moyen » annuel soit égal à l'ETPT attribué. De plus, les variations habituelles des effectifs en cours d'année se répercutent sur la masse salariale. Un agent muté non remplacé ou remplacé tardivement dégage par exemple des ressources financières.
Le directeur ne peut pas en principe faire varier les effectifs attribués à chaque corps en cours d'année	Les gestionnaires locaux ne peuvent faire varier les effectifs de chaque corps en cours d'année, sauf accord express de la DAGPB. Ils peuvent en revanche recruter des contractuels pour réaliser les actions prévues, à condition de ne pas dépasser la masse salariale et le plafond d'emploi attribués pour l'année
Les crédits attribués aux rémunérations du personnel titulaire sont délégués par l'administration centrale	Les crédits attribués aux rémunérations du personnel constituent la « masse salariale » qui peut être

et sont fixés pour l'année en fonction des EBA. Les crédits rémunérant les contractuels sont distincts ainsi que les crédits de fonctionnement.	diminuée. Les crédits ainsi dégagés peuvent être redéployés sur les crédits de fonctionnement (principe de la « fongibilité asymétrique »)
---	--

La LOLF introduit donc dans le secteur public les méthodes de « management » du monde de l'entreprise.

Tel des « entrepreneurs », les responsables d'actions ou de programmes LOLF géreront avec une grande liberté leur personnel, en quantité et qualité, et devront rendre compte auprès du « siège social » (l'administration centrale) grâce à des indicateurs le niveau de réalisation des actions et des objectifs en fonction des ressources financières attribuées (masse salariale, crédits d'intervention et de fonctionnement).

Les gestionnaires devront donc faire des choix stratégiques :

Dans ce type de fonctionnement entrepreneurial, tout est à craindre pour les agents, en terme de reculs de droits statutaires:

- Pression sur les agents à temps partiels qui diminuent de fait l'ETPT attribué à la direction au moment du calcul du plafond d'emplois.
- Pression sur les agents proches de la retraite (dont le salaire est plus élevé que celui du petit nouveau fraîchement arrivé dans le corps) afin de dégager des marges de manœuvre sur la masse salariale.
- Limitation du nombre de titulaires au profit de contractuels licenciables en fin de programme ou d'action.
- Développement éventuel d'un système inégalitaire de primes selon les directions grâce aux crédits dégagés en gestion de la masse salariale
- Développement des mutations sur fiches de postes « profilées » avec CV, photo et lettre de motivation en fonction des objectifs à atteindre, barrant donc les possibilités de mutation de ceux qui « n'entrent pas dans les cases »



## Les éléments communiqués par la DAGPB à la réunion du 16 Novembre 2005

### 1) Quelques données chiffrées :

La DAGPB a expliqué aux organisations syndicales l'évolution des effectifs accordés aux ministères sociaux (volet Santé Solidarité)

En 2005, les services déconcentrés DRASS et DDASS détenaient 12.269,7 emplois (en ETPT moyens annuels)

En 2006, après arbitrage interministériel, 12.088,6 emplois (en ETPT moyens annuels) nous sont accordés, **soit une diminution de 181,1 postes.**

La recentralisation des actions de santé sera faite avec création d'environ 63 postes nouveaux mais ces mesures nouvelles restent à confirmer.

## 2) la procédure d'attribution des effectifs en « plafond d'emplois » aux régions :

Le 15 avril 2005, les régions ont donné leurs prévisions d'emplois au 31 décembre 2005. Un groupe de travail entre des DDASS et DRASS et la DAGPB a ensuite ajusté les besoins et rééquilibré les effectifs des régions pendant l'été.

les régions subissent deux mécanismes successifs : *voir le tableau annexe « plafonds d'emplois 2006 »*

- Une baisse d'effectif résultant de la répartition régionale du non remplacement intégral des départs à la retraite, soit **181 emplois au total**.
- Puis un rééquilibrage des effectifs des régions excédentaires (7), vers les régions déficitaires (7) : **25 emplois** sont concernés par ces transferts intra-régionaux. Une dizaine de régions n'est pas concernée par ce mécanisme de rééquilibrage.

**les régions qui dépassent leurs plafonds d'emplois devront régulariser leur situation dans l'année!**

Les CTRI ont reçu ces données le 27 octobre 2005. Ils doivent transmettre à la DAGPB leur répartition par DDASS (Unités opérationnelles) et par corps pour le 22 novembre 2005.

Des discussions interviendront entre les services déconcentrés et la DAGPB du 22 novembre à fin janvier 2006. Les responsables de programmes présenteront dans ce cadre leurs priorités.

## 3) création d'un outil informatique d'aide à la gestion de la masse salariale :

Le logiciel « MSK » permettra de simuler toutes les combinaisons de répartitions d'emploi, d'entrées et sorties et d'en voir les effets sur la masse salariale. Deux personnes sont ou seront formés dans chaque région et serviront de référents.

Ce logiciel permettra de mesurer les conséquences sur la masse salariale des choix réalisés par les gestionnaires locaux des ressources humaines.

La masse salariale sera déléguée en deux fois :

Début janvier, sera effectuée une délégation de crédits qui ne comprendra pas la revalorisation des primes, les incidences des ratios promus-promouvables et de la fusion des corps d'agents et adjoints administratifs

Une deuxième délégation aura lieu dans l'été lorsque l'effet de ces paramètres sur les régions auront été mesurés.

*La mise en place de la LOLF, couplée à la politique de réduction du nombre de fonctionnaires, n'est donc pas neutre...*

*Toutes les régions « perdent des plumes » dans les mécanismes technocratiques appliqués, et ce, en dépit de l'augmentation de la charge de travail constatée dans les services!!!*

*Nous appelons nos organisations à interpeller les directeurs par courrier ou en CTPRI (qui doivent être consultés) pour connaître les modalités de répartition envisagées des baisses d'effectifs, à se faire communiquer les « schémas des emplois », les mesures envisagées pour régulariser l'effectif à hauteur de l'ETPT en cas de sur effectif, et la position des directeurs en matière de respect des droits issus du statut de la fonction publique dans le cadre de la LOLF :*

- *Droit au temps partiel.*
- *Politique en matière de rémunérations accessoires.*
- *Politique en matière d'avancement d'échelon et de grade.*
- *Modalités de remplacement des agents partis en mutation ou à la retraite.*
- *Politique de recrutement de contractuels, qui selon les dispositions réglementaires, ne peuvent être affectés à des missions permanentes de l'Etat.*
- *Position en matière de fongibilité asymétrique....*
- .....

**NOUS APPELONS NOS SYNDICATS ET TOUS LES AGENTS A S'OPPOSER A CES PERTES D'EMPLOIS PAR TOUS LES MOYENS QU'ILS JUGERONT ADAPTES;  
FAITES NOUS CONNAITRE VOS INITIATIVES AFIN QUE NOUS RESISTIONS TOUS ENSEMBLE A CETTE ATTAQUE CONTRE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT.!!!**

[Boîte aux lettres "contact" pour les remontées d'informations des syndicats: syndicat-cgt-dr35](#)  
Téléphone: 02 99 35 29 05

Pièce annexe:  
Plafonds d'emplois 2006 en ETPT

Source: DAGPB

Plafonds d'emplois 2006							24/10/05
libellé région	région	Moyenne annuelle 2005	Effet des réductions d'effectifs en moyenne annuelle	Moyenne annuelle 2006 après réduction uniforme des effectifs	Effet du rééquilibrage entre régions	Plafonds d'emplois 2006 résultants	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13	887,7	-13,9	873,8	-7,1	866,7	
Basse-Normandie	14	285,8	-4,5	281,3	0,0	281,3	
Corse	20	154,9	-2,4	152,5	0,0	152,5	
Bourgogne	21	326,3	-5,1	321,2	0,0	321,2	
Franche-Comté	25	276,5	-4,3	272,1	0,0	272,1	
Midi-Pyrénées	31	649,8	-10,2	639,6	-5,7	633,9	
Aquitaine	33	634,2	-9,9	624,3	-3,1	621,2	
Languedoc-Roussillon	34	534,7	-8,4	526,3	-4,8	521,5	
Bretagne	35	568,1	-8,9	559,2	-2,0	557,2	
Pays de la Loire	44	603,8	-9,5	594,3	0,0	594,3	
Centre	45	491,4	-7,7	483,7	0,0	483,7	
Champagne-Ardennes	51	297,5	-4,7	292,9	1,8	294,7	
Lorraine	54	442,1	-6,9	435,2	3,0	438,2	
Nord-Pas de Calais	59	655,6	-10,3	645,3	4,9	650,2	
Auvergne	63	314,0	-4,9	309,1	0,0	309,1	
Alsace	67	300,2	-4,7	295,5	1,3	296,8	
Rhone-Alpes	69	1 015,9	-15,9	1 000,0	0,0	1 000,0	
Ile de France	76	1 634,0	-25,6	1 608,4	10,3	1 618,7	
Haute-Normandie	76	312,0	-4,9	307,1	1,7	308,8	
Picardie	80	340,4	-5,3	335,0	2,1	337,1	
Poitou-Charentes	86	359,9	-5,6	354,2	-1,3	352,9	
Limousin	87	239,8	-3,8	236,0	-1,1	234,9	
Guadeloupe	971	224,1	-3,5	220,6	0,0	220,6	
Martinique	972	196,6	-3,1	193,5	0,0	193,5	
Guyanne	973	83,7	-1,3	82,3	0,0	82,3	
Réunion	974	240,8	-3,8	237,0	0,0	237,0	
Saint-Pierre et Miquelon	975	6,8	-0,1	6,7	0,0	6,7	
Mayotte	976	10,5	9,8	20,3	0,0	20,3	
ENSP	ENSP	84,8	0,0	84,8	0,0	84,8	
Polynésie (infirmières)	Polyn	97,8	-1,5	96,3	0,0	96,3	
<b>Total SD</b>	<b>Total</b>	<b>12 269,7</b>	<b>-181,1</b>	<b>12 088,6</b>	<b>0,0</b>	<b>12 088,6</b>	