

Page 1 : Édito : Un ministère en panne ?
Pages 2 et 3 : Rémunérations et carrières des fonctionnaires et agents publics : rien ne va plus !
Page 3 : Attachés : pérennisation de la double promotion au choix !
Pages 4 et 5 : Transfert de fonctionnaires à la hussarde
Page 5 : Enseignants-chercheurs : cherchez l'erreur
Page 6 : Audit sur l'entretien professionnel : les suites
Page 7 : Billet d'humeur
Page 8 : Bulletin d'adhésion

## EDITO : Un ministère en panne ?

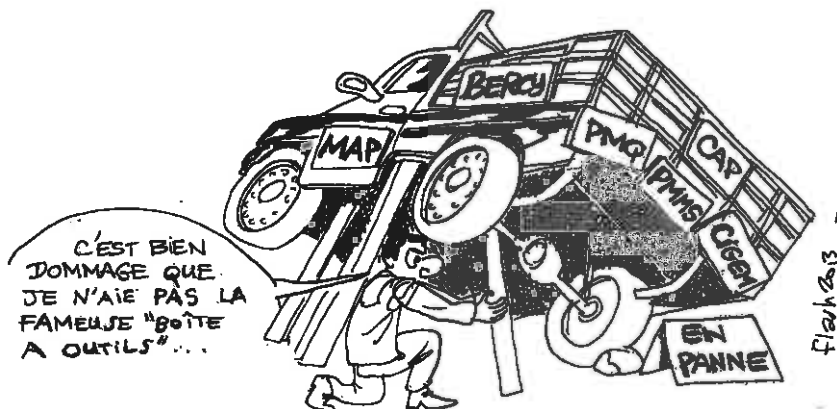
Lors du CTAC du 12 avril 2013, la CGC et le SPSCM ont souligné dans leur déclaration liminaire que l'ordre du jour de cette instance était comme déconnecté des réalités du terrain, de telle sorte que les problèmes concrets rencontrés par les agents figuraient dans les « questions diverses » posées par les élus (alors même que cette partie de l'ordre du jour est réputée annexe...).

De fait, nombre de dossiers s'avèrent être en panne :

- l'arrêté interministériel sur le ratio **pro/pro** est « à l'étude » ;
- l'adhésion au **CiGEM**, ou statut interministériel des attachés, qui devait intervenir au 1<sup>er</sup> mars 2013, est reportée. Pour d'obscures raisons, cette réforme prend du retard puisqu'on parle désormais, sous toutes réserves, de septembre prochain... En attendant, l'administration affirme continuer à recenser les « fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités » afin d'être prête quand le dossier se débloquera ;
- le calendrier des **CAP** est donc partiellement ajourné ;

- la mise en œuvre de la Modernisation de l'Action Publique (ou MAP) à Bercy se traduit par un **Programme Ministériel de Modernisation et de Simplification** (ou PMMS), qui affectera nécessairement l'administration centrale. Pour l'instant, les organisations syndicales ne sont pas informées des inévitables répercussions qu'aura l'application de ce programme sur les missions, les services et les agents.

Comme si la sensation d'être en panne gagnait les promoteurs de la modernisation eux-mêmes, il aura fallu que les élus du Comité technique du 12 avril 2013 demandent explicitement l'organisation dans les meilleurs délais d'un groupe de travail consacré à l'impact de cette PMMS sur l'administration centrale de Bercy...



## Rémunérations et carrières des fonctionnaires et agents publics : rien ne va plus !

Le 7 février 2013, Marylise LEBRANCHU a proposé l'ouverture d'une « négociation globale » sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations. Dans son communiqué, la ministre dit conclure avec les organisations syndicales de la fonction publique un cycle de quatre mois de concertation et propose l'ouverture d'un cycle de négociation sur les parcours professionnels, les carrières, et les rémunérations, avec une priorité claire en direction des agents de la catégorie C.

S'agissant de l'évolution du point d'indice, la Ministre a confirmé que la « trajectoire » des finances publiques et la situation économique ne permettaient pas « d'envisager » de mesure en 2013. Elle a toutefois précisé que le retour de la croissance et l'amélioration de la compétitivité du pays bénéficieront aussi aux agents publics...

Las ! C'est vraiment se payer de mots tout en révélant une rare impuissance que de faire croire encore à un « cycle de négociation » en fonction d'une « trajectoire », quand le calendrier proposé ne permettra pas d'aboutir à l'application de la moindre mesure concrète en 2013, et pas davantage en 2014 compte tenu des délais d'application d'hypothétiques réformes !

### ☛ Une perte de pouvoir d'achat sans égale

La réalité est bien plus brutale : malgré tout l'intérêt des divers bilans sur les rémunérations et évolutions statutaires transmis à l'occasion de cette rencontre, force est de constater que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 aucune revalorisation du point d'indice n'a été effectuée ; au total, depuis l'année 2000, la valeur du point d'indice a été revalorisée de 9% quand l'inflation atteint 26%.

Il s'agit d'une baisse inédite du pouvoir d'achat et de la rémunération en euros constants des agents publics. Certains agents ne s'aperçoivent pas réellement de la dégradation de leur pouvoir d'achat parce qu'ils progressent d'échelon, sont promus à un grade supérieur ou bénéficient de mesures catégorielles ; la GIPA est également là pour atténuer, sous forme de versement d'indemnités, la baisse de pouvoir d'achat de ceux qui stagnent à un indice terminal.

Cependant, la valeur du point d'indice est le seul baromètre qui permet de mesurer la sauvegarde du pouvoir d'achat des fonctionnaires en activité ou qui partent en retraite. Les plus hautes autorités de l'État ont assuré, lors de la réforme des retraites, ne pas vouloir toucher au niveau des pensions. Mais la non-revalorisation du point d'indice a pour effet direct, lors du calcul de la pension, de faire baisser le montant des retraites, lui-même calculé sur un point d'indice notablement en retard par rapport au renchérissement du coût de la vie.

La non-revalorisation du point d'indice touche donc en réalité tous les agents, qu'ils bénéficient ou non de promotions, d'avancement d'échelon ou de mesures catégorielles.

## ☛ Une dévalorisation particulière de la situation des cadres

La ministre a introduit la réunion en reconnaissant que la situation des agents publics n'était pas brillante, et que l'écrasement des grilles était préoccupant.

De fait, la réévaluation successive de l'indice de base de la catégorie C ainsi que l'attribution différenciée de points d'indice au profit des échelons les plus bas (en lieu et place de la revalorisation du point) ont induit mécaniquement deux effets :

1°) une paupérisation des jeunes cadres A : ainsi, en 1995, un attaché à l'indice 349 (INM après stage de 1 an) débutait avec un traitement indiciaire brut équivalent au SMIC + 47,98 % ; en 2013, un attaché dans la même situation percevait un traitement brut indiciaire égal au SMIC + 12,99 %.

2°) un écrasement des grilles de rémunération au détriment des cadres A et B.

Dans ces conditions, annoncer publiquement que les agents de catégorie C bénéficieront en priorité d'un traitement favorable et regretter tout aussi publiquement un écrasement des grilles indiciaires confine à la tartuferie.

### **Attachés : pérennisation de la double promotion au choix !**

A la suite de la CAP des attachés qui s'est réunie le 14 décembre 2012, l'administration a, une fois de plus, favorisé la **double promotion au choix** en nommant attachés principaux 4 agents de catégorie B déjà promus au choix au grade d'attaché. Ainsi, sur 14 promus, cet effectif représente près de 30 % de la promotion, soit la même proportion qu'au titre de la promotion 2009. Rappelons au passage que 528 attachés étaient promouvables...

La CGC dénonce la pérennisation de ce mode de promotion, alors même que cette pratique, inexistante ou très marginale dans les directions à réseaux, est également bannie (de fait) pour la promotion des administrateurs civils. A-t-on vu en effet un attaché principal promu au choix être promu administrateur civil au tour extérieur ?

Cette pratique, certes légale, est cependant la négation même des concours et des sélections professionnelles lorsqu'elle est systématisée. Elle participe d'une politique plus générale qui consiste à contourner ou dévaloriser le recrutement par concours ou par examen, à « professionnaliser » ces épreuves lorsqu'elles subsistent et à introduire d'une certaine façon les méthodes de recrutement et de promotion issues du secteur privé.

Certes, une direction à réseau telle que la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects pratique cette double promotion au choix entre le grade d'inspecteur et un grade intermédiaire (« inspecteur régional »). Mais à défaut de bénéficier d'un tel grade intermédiaire entre attaché et attaché principal, la promotion de collègues méritants emprunte la voie contestable de la double promotion au choix au principalat. Ainsi, d'une déficience de l'échelle de grades au sein du corps des attachés d'administration, découle une injustice, notamment à l'égard des collègues, nombreux, qui sont issus des IRA ou ont eu le mérite de passer des examens.



## TRANSFERT DE FONCTIONNAIRES A LA HUSSARDE

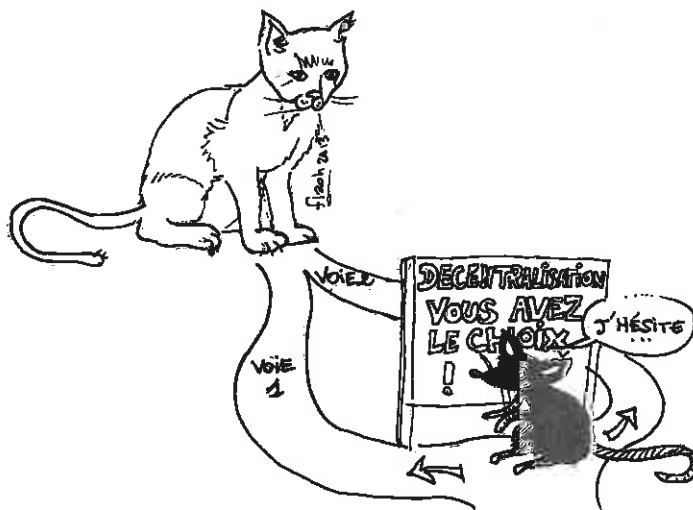
Le Gouvernement a laborieusement préparé un avant-projet de sa loi de décentralisation et de réforme de l'action publique. Cette réforme, qui devrait être votée en trois temps, concernera les agents des finances en poste dans les directions régionales interministérielles, telles que les DIRECCTE, ainsi que dans les directions départementales interministérielles (DDI).

La CGC-Centrale s'est procuré ce projet. Son exposé des motifs indique : « *Trop longtemps, et singulièrement au cours des dix dernières années, la décentralisation a été synonyme pour les collectivités territoriales de charges plus lourdes, dont la compensation ne s'est pas systématiquement inscrite dans la même dynamique.* »

Comment être sûr que la compensation soit désormais « systématique » ? Eh bien, le gouvernement a trouvé la solution : il suffit de transférer aux collectivités territoriales les services et les fonctionnaires qui vont avec ! Seulement, on pourrait s'attendre à ce que ces fonctionnaires de l'État, qui ont passé des concours de la Fonction publique de l'État et qui relèvent d'un statut spécifique, puissent avoir réellement le choix de rester ou non au sein de cette fonction publique. Eh bien NON ! Le projet de loi prévoit que les agents fonctionnaires et contractuels du service transféré « *sont de plein droit mis à la disposition, à titre individuel et à titre gratuit* » des présidents de collectivités territoriales et des maires. Cela a au moins le mérite d'être clair...

### ➔ *Un choix tronqué*

Une fois cette règle audacieuse fixée, on fait croire aux agents concernés qu'ils ont un choix : durant l'année suivant le transfert des services, il est en effet prévu que les agents pourront « opter » entre l'intégration dans la fonction publique territoriale ou rester agent de l'État. Mais attention, s'ils choisissent de demeurer agents de l'État, ils seront automatiquement détachés auprès de la collectivité sans limitation de durée !



Autrement dit, **dans les deux cas, l'agent reste placé sous l'autorité territoriale et rémunéré par elle**. On arrive ainsi à un véritable tour de passe-passe puisque le soi-disant choix aboutit au même résultat !

### ➔ *Une possibilité virtuelle*

Certes, il est prévu que l'agent de l'État détaché pourra demander à être réintégré dans son corps d'origine. Mais la loi accorde un délai de **deux ans** maximum pour donner droit à sa demande, et **dans la limite des postes vacants**. Quand on sait que les emplois sont constamment supprimés et que les rares emplois vacants impliqueront une mobilité, on comprend vite que cette possibilité de retour dans son corps d'origine est purement virtuelle.

### ➔ *Une admirable hypocrisie*

Bien entendu, outre le caractère brutal de ces transferts qui relèvent de la mobilité forcée, la question se pose, notamment pour les fonctionnaires appartenant aux ministères économiques et financiers, du maintien ou non de leur régime indemnitaire. C'est sur ce point qu'on atteint un sommet d'hypocrisie.

L'article 112 du projet de loi indique en effet : « *Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent maintenir au profit des fonctionnaires de l'État [...] les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière indemnitaire [...] lorsque ces avantages sont plus favorables que ceux de la collectivité ou du groupement concerné.* » Ce qui veut dire en creux que ces collectivités **peuvent supprimer tout ou partie** de ces « avantages » ! Et lorsque l'on sait que les dotations versées aux villes, départements et régions baisseront de 3 milliards en 2014 et 2015, il est facile de conclure que ces dernières ne pourront pas maintenir les régimes indemnitaires des ex-agents de Bercy.

### ➔ *Une discrimination entre agents*

On pourrait croire, dans un souci d'égalité de traitement, que tous les fonctionnaires de l'État subiront cette mobilité forcée. Eh bien non ! L'article 113 du projet de loi indique : « *Par dérogation [...] les fonctionnaires de l'État [...] appartenant à des corps dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, sont mis à disposition à titre gratuit sans limitation de durée auprès des collectivités locales...* ». Autrement dit, ces heureux élus pourront conserver tous leurs avantages puisqu'ils seront « mis à disposition » et non « détachés » comme le *vulgum pecus*. On ne connaît pas encore quels seront ces corps de fonctionnaires qui seront protégés. Mais ce principe, qui crée sans justification une nouvelle discrimination entre agents de l'État, est pour le moins choquant.

Ce projet de loi est brutal, inéquitable et hypocrite. En tout état de cause, une solution devra être trouvée pour les agents de Bercy qui sont concernés par ces mesures de décentralisation : soit les attachés d'administration seront, à l'instar d'autres agents publics, mis à disposition d'une collectivité territoriale (et non détachés), soit les passerelles avec les services déconcentrés des directions à réseau (DGFIP, CCRF, DGDDI, etc) devront être utilisées afin que ces collègues puissent exercer leur droit de retour dans la fonction publique de l'État. Sur ce point, la présidente du CTAC du 12 avril 2012 a considéré qu'il était trop tôt pour arrêter une décision mais que dans la mesure où l'effectif concerné serait faible, une solution pourrait être trouvée.

La CGC restera vigilante sur ce dossier, emblématique de la façon dont les Pouvoirs publics peuvent traiter leurs propres agents.

## **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : cherchez l'erreur....**

Le statut particulier des enseignants-chercheurs des écoles des mines (1), outre qu'il a modifié les dénominations de professeurs et maîtres-assistants des écoles des mines en professeurs et maîtres-assistants de l'Institut Mines-Télécom, a notamment réformé **la cadence d'avancement d'échelon** au sein des deux corps, c'est-à-dire la durée d'ancienneté dans un échelon pour pouvoir prétendre au passage à l'échelon supérieur. Il avait en effet été annoncé que cette réforme statutaire devait apporter des améliorations aux personnels concernés, c'est-à-dire à l'ensemble des enseignants-chercheurs, professeurs et maîtres-assistants. Au final, force est de constater que les améliorations sont à géométrie très variable :

☺ **Ainsi, pour les professeurs**, la durée d'ancienneté pour atteindre l'échelon terminal du grade de professeur de 1ère classe est **réduite** de 2 ans + 8 mois, soit de **33 %**, et d'un an + 6 mois, soit de **15%**, pour celui de professeur de 2ème classe. Une accélération de carrière non négligeable ...

☹ En revanche, **pour les maîtres-assistants**, la durée d'ancienneté pour atteindre l'échelon terminal du grade de maître-assistant de classe normale n'est réduite que d'un an, soit de **4,5 %**, quand celle du grade de maître-assistant hors classe est... **strictement inchangée !**

Pourquoi une telle différence ? Nulle explication n'est avancée ; en tous cas, il faut vraiment se méfier des négociations dites « globales »...

(1) Décret n° 2012-1536 du 28 décembre 2012 modifiant le décret n° 2007-468 du 28 mars 2007 portant statut particulier des personnels enseignants des écoles nationales supérieures des mines et des écoles nationales supérieures des techniques industrielles et des mines placées sous la tutelle du ministre chargé de l'industrie.

## Audit sur l'entretien professionnel : les suites

Le Contrôle Général Économique et Financier (CGEFI), missionné par la DRH de Bercy pour savoir dans quelle mesure l'entretien professionnel pratiqué en administration centrale est facteur de stress, et si les critères d'évaluation sont objectifs et transparents ainsi que les formulaires adaptés, a rendu son rapport.

I - Le diagnostic est le suivant :

Pour les auditeurs, l'entretien professionnel n'est pas en lui-même porteur de **risques psychosociaux** ; tout au plus peut-on signaler des « effets indirects négatifs » qui résultent du contexte de travail ou du décalage entre les appréciations et leurs conséquences concrètes.

S'agissant des **conditions de réalisation** de l'entretien, les auditeurs relèvent les contraintes de calendrier ainsi que la complexité formelle, liées notamment à la multiplicité des sujets traités au sein du compte rendu.

S'agissant de l'**utilité** de l'entretien, les attentes des acteurs sont différentes, puisque les évaluateurs y voient l'occasion de rechercher l'optimisation de l'action de l'évalué alors que pour ce dernier, l'entretien offre l'occasion d'obtenir des signes de reconnaissance de son travail, tels que l'avancement différencié ou le versement d'une allocation indemnitaire. La mission relève en outre une exploitation inégale du compte rendu selon les directions.

Sur les **procédures** en vigueur, la mission remarque que si, réglementairement, l'entretien professionnel doit être le cadre où s'apprécie la valeur professionnelle pour la détermination des avancements et des attributions indemnitaires, dans les faits, ces processus se déroulent de manière autonome. Il en résulte des pratiques diversifiées d'adaptation aux contraintes, non exemptes de risques contentieux. Parmi ces contraintes figure la règle selon laquelle la mise en paiement du bonus n'est opérée qu'à partir du moment où 90 % des agents d'une direction ont été évalués.

II - Les **propositions** d'amélioration sont au nombre de 17, qui se classent en deux catégories :

1°) l'approfondissement de la culture de management dans l'entretien

Cela suppose de mieux former les évaluateurs et d'inclure la bonne conduite des entretiens comme un critère d'évaluation de l'encadrement lui-même. La mission recommande de mieux exploiter les données fournies par les comptes rendus, d'organiser un contrôle qualité de second niveau, voire des enquêtes de satisfaction auprès d'un échantillon représentatif d'évalués et d'évaluateurs. Elle s'interroge enfin sur l'éventuelle création d'un médiateur.

2°) la réduction de la charge administrative et la mutualisation

Selon les auditeurs, il convient de revoir le calendrier et de dissocier dans le temps l'entretien lui-même et les mécanismes de reconnaissance liés à la valeur professionnelle (bonus + réductions d'ancienneté). Suivent plusieurs propositions consistant à alléger et simplifier le document, à le rendre utilisable aussi bien pour les titulaires que les contractuels, et à le dématérialiser. Enfin, il est recommandé de mutualiser les bonnes pratiques tant au niveau ministériel qu'interministériel.

Un premier groupe de travail s'est tenu le 26 avril 2013, dans le but d'examiner les propositions de l'audit. Si la recherche d'une meilleure implication des évaluateurs a recueilli l'assentiment de toutes les organisations syndicales, il en a été tout autrement de la proposition consistant à déconnecter dans le temps l'entretien stricto sensu avec les mécanismes de reconnaissance liés à la valeur professionnelle (réductions d'ancienneté + bonus).

La CGC a exprimé une forte réserve qui se fonde sur la nécessaire cohérence entre ces différents exercices, **cohérence** requise par le décret lui-même (articles 7 et 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010).

En effet, l'attribution de réductions d'ancienneté et de montants de bonus annuel sont des exercices faisant l'objet d'arbitrages parfois ardu ; dès lors, communiquer ces décisions **après** l'entretien professionnel risque de faire apparaître des discordances entre la teneur des appréciations phraséologiques et le niveau des signes de reconnaissance finalement attribués. De surcroît, de telles discordances ne peuvent que générer des recours en CAP et avoir pour effet de déjuger les évaluateurs.

Dans ces conditions, il apparaît souhaitable que l'évaluateur ait un maximum de données « en main » lorsqu'il effectue un entretien professionnel, et à tout le moins la connaissance de l'avancement différencié retenu.

Un second groupe de travail sur ce thème est prévu le 15 mai 2013.

## Billet d'humeur

### L'art de la sémantique

Nous avons régulièrement dénoncé dans ces colonnes l'enfumage des discours lénifiants sur quantité de sujets. On atteint désormais des sommets dans l'art de la sémantique. On nous répète à l'envi que les réformes entreprises par le précédent gouvernement étaient mauvaises par principe. Il convient donc de les fustiger sans état d'âme et de les annuler sans délai !

Ainsi de l'odieuse RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) qui dissimulait derrière cette appellation neutre une épouvantable logique comptable avec ce souci constant de réduire les coûts en essayant vaille que vaille de maintenir un service public efficace. Mais, une fois la RGPP traînée aux gémonies, il n'empêche que la problématique demeure ; alors, une fois de plus, on se paye de mots : on crée la jolie MAP ou « Modernisation de l'Action Publique ». La mission à entreprendre est exactement de même nature, avec aussi peu d'effectifs et autant d'audits externes, mais avec le mot de Modernisation, cela a effectivement une autre allure...

La désormais célèbre PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) a subi le même sort que la RGPP. Mais là encore, le souci reste constant de récompenser selon les mérites. Alors la ministre de la fonction publique précise qu'elle souhaite « *un système de rémunération qui préserve la possibilité de moduler la rémunération des agents en fonction de leur valeur professionnelle et de leur engagement individuel* ». Mieux, selon les confidences reçues par le journal Les Echos, la part liée au mérite individuel, serait « *non plus liée à la performance mais au comportement* »... Effectivement, çà change tout !

Le Gouvernement, qui se prétend attentif au sort de ses agents, vient de supprimer le décret du 12 novembre 2012 relatif à la réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État au motif qu'il s'agissait de mobilité forcée. Mais son projet de loi de décentralisation la réintroduit de manière encore plus brutale en ne laissant aux agents transférés aux collectivités territoriales que le « choix » entre l'intégration dans la Fonction publique territoriale ou le détachement illimité auprès de cette même collectivité. Certes, figure dans ce projet la possibilité très hypocrite de demander son retour dans le giron de l'État mais seulement en cas de postes vacants, autant dire de postes disparus (Cf. page 4).

Cette argumentation sémantique, vaine agitation qui ne trompe que les naïfs, rappelle en définitive les propos de Giuseppe Tomasi di Lampedusa : « *Il faut que tout change pour que tout reste comme avant* ».

Claude Marque

**Retrouvez l'information de la CGC-Centrale  
sur notre site internet [www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info)**

## BULLETIN D'ADHESION AU SYNDICAT CGC CENTRALE

**Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de CGC Centrale, à :**

**Trésorier du syndicat CGC Centrale**

**Bâtiment TURGOT – Télédocus 909 – 86, allée de Bercy - 75572 Paris cedex 12.**

**Fiche de renseignements à compléter :**

**Nom :**

**Prénom :**

**Corps :**

**Grade :**

**Indice :**

► **Coordonnées professionnelles :**

**Service et direction :**

**Adresse :**

**Tél. :**

**fax :**

**E-mail :**

► **Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :**

**Adresse :**

**Tél. :**

**fax :**

**E-mail :**

**Barème des cotisations 2013 :**

<u>Indice net majoré (INM)</u>	<u>Cotisation 2013</u>
Retraité(e)	70 €
Inférieur à 600	80 €
600 et plus	110 €

**Le montant de la cotisation englobe une protection juridique personnelle à caractère syndical et professionnel. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.**

# PREFON - RETRAITE

***N°1 DE LA COMPLEMENTAIRE RETRAITE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE***

**12 BIS RUE DE COURCELLES - 75008 PARIS**

**N° VERT : 0 800 208 208**

**WWW.PREFON.ASSO.FR**