

Pages 1 à 4 : PFR : premiers travaux.  
Page 5 : Carrière des A : Ça commence bien mal !  
Pages 6 et 7 : Loi mobilité : le pire est évité.  
Pages 7 et 8 : Attachés : Réforme de la sélection /Mouvements et promotions  
Page 9 : « Petites nouvelles du Front ».  
Page 10 : Billet d'humeur.

MEILLEURS VŒUX...

## La prime de fonctions et de résultats (PFR) : Premiers travaux

Les 12 octobre et 7 décembre 2009, la DPAEP a présenté un projet de ce que pourrait être le dispositif PFR au 1<sup>er</sup> janvier 2010, applicable aux attachés et attachés principaux d'administration de Bercy (ainsi qu'aux traducteurs et chargés d'études documentaires). Compte tenu du retard pris dans la mise en place de ce dossier particulièrement lourd, les travaux se poursuivront durant les premiers mois de 2010, la PFR prenant cependant un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010.



### Le dispositif Fonction publique (DGAFP)

Rappelons rapidement le principe : la PFR a vocation à remplacer les primes existantes, notamment les trois principales : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la prime de rendement et l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF).

A noter cependant que quelques primes y échappent pour l'instant : l'Indemnité Mensuelle de Technicité, les indemnités pour sujétions particulières, la prime d'intéressement collectif et la NBI (qui n'est pas une prime à proprement parler). Par ailleurs, les mécanismes compensant les pertes de pouvoir d'achat, les frais de déplacement et les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de la PFR.

Cette PFR repose sur l'attribution de deux parts cumulables et modulables :



- une **part fonctionnelle**, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes et représente **60 % de la PFR** ;

- une **part individuelle (dite de résultats)**, modulable de 0 à 6 (soit 7 paliers) pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent et qui représente **40 % de la PFR**.



## Le dispositif Bercy (DPAEP)

● S'agissant de la part fonctionnelle, l'arrêté du 7 janvier 2009 fixe des montants de référence et des plafonds dérogatoires en faveur des attachés des ministères économique et financier, destinés à tenir compte du niveau de régime indemnitaire actuel.

	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds
Administration centrale			
Attaché d'administration et grades analogues	3 200 €	2 200 €	32 400 €
Attaché principal d'administration et grades analogues	4 200 €	2 800 €	42 000 €
Emploi fonctionnel	4 700 €	3 200 €	47 400 €
Services déconcentrés et établissements publics			
Attaché d'administration et grades analogues	3 000 €	2 000 €	30 000 €
Attaché principal d'administration et grades analogues	3 800 €	2 500 €	37 800 €
Emploi fonctionnel	4 200 €	2 900 €	42 600 €

Puis, la DPAEP propose une cotation des postes pouvant être occupés par des attachés, attachés principaux et chefs de mission en 5 types selon le dispositif suivant :

### PROJET DE COTATION DES POSTES (exemple en administration centrale)

Filière expertise	Filière management	Coefficients	Grades ou emplois éligibles	Montants de la part fonctionnelle
Cadre expert avec sujétions spéciales	Chef de bureau	5	Chef de mission	$4\,700\text{ €} \times 5 = 23\,500\text{ €}$
			Attaché principal	$4\,200\text{ €} \times 5 = 21\,000\text{ €}$
	Adjoint au chef de bureau	4,5	Chef de mission	$4\,700\text{ €} \times 4,5 = 21\,150\text{ €}$
			Attaché principal	$4\,200\text{ €} \times 4,5 = 18\,900\text{ €}$
Cadre expert	Responsable de secteur	4	Chef de mission	$4\,700\text{ €} \times 4 = 18\,800\text{ €}$
			attaché principal	$4\,200\text{ €} \times 4 = 16\,800\text{ €}$
			attaché	$3\,200\text{ €} \times 4 = 12\,800\text{ €}$
- Cadre avec sujétions spéciales - Cadre confirmé	Adjoint au responsable de secteur	3,5	attaché principal	$4\,200\text{ €} \times 3,5 = 14\,700\text{ €}$
			attaché	$3\,200\text{ €} \times 3,5 = 11\,200\text{ €}$
Cadre		3	attaché	$3\,200\text{ €} \times 3 = 9\,600\text{ €}$

Seule la partie blanche du tableau a été communiquée par l'administration. Sur la base des renseignements obtenus oralement lors des deux groupes de travail et des montants de référence indiqués dans le tableau de haut de page, la CGC-Centrale a complété le tableau par deux colonnes ici grisées.

➔ On constate d'emblée que la cotation des postes ruine pour partie la notion de grade (ou de statut d'emploi) puisque cette cotation n'implique pas, contrairement au traitement indiciaire, que le niveau des primes au titre du poste occupé soit conditionné par la seule détention d'un grade.

→ S'agissant de la cotation elle-même, si cet exercice peut se baser sur des critères objectifs dans la filière « management », il va tout autrement dans la filière « expertise » ! Comment en effet distinguer un poste de « cadre confirmé » d'un poste de « cadre expert », si ce n'est par l'estimation de la VALEUR (autant dire la performance) de chaque agent ? On atteint ici les limites de l'exercice qui consiste en toute objectivité à coter un POSTE et non un agent ! Cette ambiguïté de la cotation des postes prouve que de la performance se glisse dans la fixation de la part fonctionnelle, ce qui n'est pas de nature à clarifier d'emblée ce nouveau régime !

→ Exercice délicat ensuite que de décider quels grades peuvent occuper quels postes. La DPAEP envisage de réserver les 3 premiers grades aux attachés (même s'il peut exister une exception d'attaché adjoint à un chef de bureau), les trois derniers aux chefs de mission et les cinq derniers aux attachés principaux.

Or, le fait de prévoir que les attachés principaux puissent occuper cinq postes depuis celui de cadre confirmé jusqu'à celui de chef de bureau, ruine encore davantage la notion de grade ! S'il est vrai que le grade est distinct de l'emploi, on ne saurait toutefois admettre qu'un agent dont les qualités professionnelles ont été dûment reconnues et qui, par définition, détient une expérience en tant que cadre, puisse être affecté sur le 2<sup>ème</sup> poste de la typologie, c'est-à-dire « cadre confirmé », lequel nécessiterait seulement 4 années d'expérience ! De la même façon que les attachés et les chefs de mission se voient dévolus certains types de poste, la CGC demande que les attachés principaux aient vocation à occuper a minima les postes de cadre expert ou responsable de secteur.

S'agissant précisément de ces postes, on conçoit aussi mal qu'un chef de mission puisse les occuper quand on sait que des adjoints de chef de bureau ne sont pas encore nommés chef de mission ...

→ Enfin et surtout, on ne comprend pas pourquoi, dans le projet ci-dessus, les attachés n'auraient droit qu'à une amplitude allant de 3 à 4, alors que les attachés principaux et les chefs de mission pourraient atteindre les niveaux 4,5 et 5 ! En effet, la différence des montants indemnitaires entre ces différents grades et statut d'emploi est déjà établie par l'arrêté du 7 janvier 2009. Des lors, le projet de l'administration vise à accentuer, dans des proportions que l'actuel régime ne connaît pas, les différences de montants indemnitaires entre les grades.

La CGC-Centrale a donc présenté une contre-proposition visant à échelonner selon une même amplitude les différents postes détenus par le titulaire d'un grade. Ce projet pourrait prendre la forme suivante :

#### grade d'attaché

Cadre expert	Responsable de secteur	5	3200 € x 5 = 16 000 €
Cadre avec sujétions spéciales Cadre confirmé	Adjoint au responsable de secteur	4,5	3200 € x 4,5 = 14 400 €
Cadre		4	3200 € x 4 = 12 800 €

#### grade d'attaché principal

Cadre expert avec sujétions spéciales	Chef de bureau	5	4 200 € x 5 = 21 000 €
-	Adjoint au chef de bureau	4,5	4 200 € x 4,5 = 18 900 €
Cadre expert	Responsable de secteur	4	4 200 € x 4 = 16 800 €

#### emploi de chef de mission

Cadre expert avec sujétions spéciales	Chef de bureau	5	4 700 € x 5 = 23 500 €
-	Adjoint au chef de bureau	4,5	4 700 € x 4,5 = 21 150 €
Cadre expert	Responsable de secteur	4	4 700 € x 4 = 18 800 €

● S'agissant de la part individuelle, la DPAEP propose d'introduire une part plus ou moins importante d'expérience (autrement dit d'ancienneté) pour corriger les effets trop abrupts de la modulation à 7 paliers prévue par la fonction publique. Cette part individuelle serait donc composée :

- 1°) d'un « socle » qui prendrait en compte l'échelon détenu dans le grade ;
- 2°) d'un « bonus » dont le montant serait celui prévu en 2010 dans le cadre du régime indemnitaire actuel.

Dans la mesure où toute évaluation contient inévitablement une part subjective, quelle que soit la sophistication des critères retenus pour apprécier les résultats, les dérapages du dispositif sont d'autant plus injustes et graves si la part variable est elle-même importante. La CGC a donc salué cette sagesse qui consiste à prendre en compte l'expérience de l'agent dans la détermination de sa part individuelle. Reste maintenant à déterminer l'importance de cette prise en compte au sein de la part individuelle...

### COMMENTAIRE GENERAL :


Si la CFE-CGC s'est déjà déclarée favorable à la reconnaissance du mérite, notamment sous la forme actuelle du « bonus » annuel, elle ne saurait pour autant admettre que la cotation des postes puisse avoir pour effet une réduction du régime indemnitaire, ceci pour la simple et bonne raison qu'il ne s'agit pas là d'une appréciation individuelle ! On ne saurait en effet admettre que des agents qui exercent telles ou telles fonctions au sein d'un service soient sanctionnés du jour au lendemain, précisément parce qu'ils occupent ces fonctions ! Il convient de noter à cet égard que le statut des attachés fixe lui-même la disparité des fonctions que peuvent exercer les attachés, mais sans les hiérarchiser en aucune façon.

Par conséquent, il est demandé qu'une **garantie** soit instaurée, visant à maintenir le niveau indemnitaire de chaque agent correspondant aux parts fixes actuelles, soit jusqu'à un changement de poste permettant une amélioration de son niveau indemnitaire, soit jusqu'à son départ en retraite si une telle opportunité n'a pu se réaliser. Après tout, le régime actuel consiste bien à garantir une part fixe en fonction de l'échelon, et ce, le cas échéant, jusqu'au départ en retraite.

Enfin, il sera indispensable que toutes les directions des ministères appliquent exactement les mêmes critères, notamment pour l'attribution de la part individuelle et singulièrement du « bonus » annuel.

Un troisième groupe de travail sera tenu au début de 2010. Ce sera l'occasion d'examiner des exemples concrets et de statuer sur les diverses demandes, notamment celle formulées par la CGC.

*D'une façon plus générale, ce dossier se révèle essentiel sur un point : si la PFR retient la notion d'expertise pour les attachés, cela doit bien entendu se traduire par la reconnaissance de cette expertise au niveau statutaire, c'est à dire par la création d'un grade (ou à défaut d'un statut d'emploi) permettant aux attachés n'ayant plus la possibilité d'accéder au principalat d'être nommé expert (avec l'amélioration indiciaire correspondante). Ce que le régime indemnitaire reconnaît, le régime statutaire doit également le reconnaître !*



**MGSP** MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS  
MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

*Et si vous changez de mutuelle !*

**POUR BÉNÉFICIER**

- ☞ D'UN CHOIX DE GARANTIES
- ☞ DE COTISATIONS FIXES
- ☞ DE LA PRISE EN CHARGE DE DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES
- ☞ DE CONTRATS « PERTE DE TRAITEMENT » ET « DÉCÈS / INVALIDITÉ »

**A LA MGSP... TOUT EST CLAIR !**

- Pas de droit d'entrée
- Pas de questionnaire médical
- Pas de délai de stage

**DEMANDEZ VOTRE DOCUMENTATION A LA MGSP PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE**

**MGSP - 118, rue de Picpus - 75012 Paris - tél. 01 53 62 12 00 ou [www.mgsp.fr](http://www.mgsp.fr)**

MGSP, Mutuelle numéro 399 657 279 soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité

## CARRIERE DES A : Ça commence bien mal !

Après la « reconstruction » de la grille indiciaire de la catégorie B, la Fonction publique a présenté son projet de « refonte » de la grille de la catégorie A.

Las ! Oncques ne fut conçu aussi pauvre projet !

Presque un simple copier-coller de la situation actuelle. Hormis une légère valorisation du 1<sup>er</sup> échelon (+ 19 points d'indice brut) d'ordre technique, les grades d'attaché et d'attaché principal restent rigoureusement identiques : même échelonnement, même durée de carrière, même points d'indices ! La fonction publique ne retient même pas le dispositif prévu pour les agents de catégorie B, c'est-à-dire des améliorations indiciaires de début et surtout de fin de grades en échange d'un allongement de la carrière.

De fait, la « refonte » se limiterait à la création d'un troisième grade, dénommé « grade à accès fonctionnel » (ou GRAF) essentiellement destiné aux chefs de mission en fin de détachement. Or, cette « création » n'entraîne pratiquement aucun coût puisqu'elle s'adresse à un effectif restreint d'agents, pour l'essentiel déjà rémunérés au même niveau en tant que chefs de mission.

*Une fois de plus, le premier grade, celui d'attaché d'administration, est oublié, lequel avait été déjà complètement oublié lors des accords Durafour.*

A Bercy, près de 600 attachés peuvent prétendre au principalat au choix alors même qu'une douzaine de postes sont offerts chaque année, soit une sélectivité de l'ordre de 2 % ! A l'heure où l'on parle de performance, comment l'administration peut-elle espérer motiver des cadres qui n'ont d'autre espoir que de végéter au même grade et au même échelon durant 10, 15 ou 20 ans !

☞ C'est pourquoi, la CGC demande la création d'un grade d' « attaché expert » (ou à défaut d'un statut d'emploi) intermédiaire entre ceux d'attaché et d'attaché principal. Les régies financières (DGFIP, Douanes, DGCCRF) disposent déjà de divers grades ou statut d'emploi de ce type. Par exemple, il existe depuis 2007 un emploi d'inspecteur expert de la DGCCRF ayant un indice terminal 901 brut (soit 100 points de plus que l'indice du 12<sup>ème</sup> échelon d'attaché). Il est absolument incompréhensible, à l'heure où il est question d'harmonisation des statuts, de fusion des corps, de mobilité facilitée entre les administrations, de constater qu'au sein du même périmètre ministériel il existe de telles différences statutaires ! *La CGC a officiellement porté cette demande au Ministre chargé de la fonction publique qui s'est engagé à étudier cette possibilité.*

☞ Quant au grade d'attaché principal, le « projet » des pouvoirs publics le laisse également inchangé. *Qu'en est-il donc du partage des gains de productivité prévu à hauteur de 50 %, consécutif au non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite ?*

Or, là aussi, compte tenu d'une part, du faible effectif des emplois de chef de mission (132 gérés par la DPAEP), d'autre part, des améliorations indiciaires de fin de grade en catégorie B (de + 23 à + 48 points), il serait à tout le moins cohérent de porter l'indice terminal du grade d'attaché principal de 966 à 1015 brut.

Cette demande correspond au souci d'équilibrer les différents grades au sein de la catégorie A. En effet, le projet de la fonction publique fait état d'un écart de **125** points d'indice majoré entre l'échelon terminal du grade d'attaché et celui d'attaché principal, et de **180** points entre celui d'attaché principal et l'indice sommital du grade à accès fonctionnel. Porter l'indice terminal du grade d'attaché principal à l'indice 821 (soit 1015 brut) équilibrerait les écarts en instituant une différence de **163** points d'indice majoré entre les deux premiers grades, différence qui serait ainsi du même ordre de grandeur que celle prévue entre le 2<sup>ème</sup> grade et le GRAF.

## LOI MOBILITE : le pire est évité

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la **mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique** consacre de « nouveaux droits » pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales et fonction publique hospitalière).

Sont recensées ci-après les principales dispositions du texte.

### ■ UNE MOBILITE FACILITEE :

→ L'**intégration directe** et l'intégration après détachement sont généralisées (article 1 et 2) dans les trois fonctions publiques.

→ L'article 4 consacre le « **droit à la mobilité vers une autre administration ou vers le secteur privé** ». Sous réserve d'un préavis maximum de 3 mois et d'un éventuel avis défavorable de la commission de déontologie (en particulier lorsque le fonctionnaire souhaite exercer une activité dans le secteur privé), cette mobilité est de droit (sauf « *nécessités du service* ») ; le silence gardé par l'administration d'origine pendant deux mois vaut acceptation tacite de la demande de l'agent.

→ L'article 6 instaure le « **droit à une indemnité d'accompagnement à la mobilité** », et plus précisément :

- un droit à conserver le bénéfice du plafond du régime indemnitaire le plus élevé lorsque la mobilité est liée à une restructuration ;
- une possibilité de percevoir dans l'administration d'accueil « *une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil* ».

A priori, ce dispositif visant à faciliter la mobilité est une bonne chose, surtout pour les agents des finances dont le niveau du régime indemnitaire avait pour effet de freiner leurs velléités de mobilité.

→ En cas de reprise d'une personne morale de droit public par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif ou par une personne de droit privé, les articles 23 et 25 imposent que soient proposés des contrats aux **agents non titulaires**. Ces contrats doivent reprendre les clauses substantielles du précédent contrat, en particulier en ce qui concerne la rémunération.

### ■ UNE REORIENTATION PROFESSIONNELLE UN PEU PLUS « HUMAINE » :

→ Nous abordons là le fameux **article 7** qui constitue sans conteste le point le plus sensible de la loi. Le projet initial prévoyait un **dispositif brutal**, selon lequel l'agent victime de la suppression de son emploi lors d'une restructuration se voyait proposer trois postes dans le cadre de sa réorientation professionnelle (cf. le *bulletin de juin 2008*). En cas de refus, l'agent pouvait être placé en disponibilité d'office (c'est à dire non payé) ou admis à la retraite.

Désormais, la réorientation professionnelle peut « prendre fin, sur l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement **trois offres d'emploi public fermes et précises** correspondant à son **grade** et à son **projet** personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa **situation de famille et de son lieu de résidence habituelle**. Dans ce cas, il peut être placé en **disponibilité d'office** ou, le cas échéant admis à la retraite.

**Il s'agit là d'un progrès substantiel dans la rédaction de cet article, obtenu grâce au combat mené par la CGC, laquelle a proposé aux parlementaires l'amendement portant sur le lieu de résidence habituelle.**

Du coup, la réorientation professionnelle devient assez contraignante pour l'administration puisque la notion de lieu de résidence est juridiquement encadrée. De même, le projet de réorientation, tel qu'il est prévu, implique que l'administration se dote de véritables structures de pilotage des carrières et de reconversion des agents afin de garantir aux personnels concernés qu'ils se verront bien proposer un projet conforme à la loi.

Reste à connaître les modalités pratiques de mise en œuvre de ce nouveau dispositif, qui nécessite un décret en Conseil d'Etat.

## ■ DES DISPOSITIFS DIFFICILEMENT APPLICABLES OU DANGEREUX :

En revanche, d'autres dispositions paraissent soit difficilement applicables, soit dangereuses.

→ L'article 14, permet sur la base du volontariat, de **travailler à temps partiel dans différentes administrations**, voire dans des administrations ne relevant pas de la même fonction publique. Face à la véritable usine à gaz que constituera la mise en œuvre de ces dispositions, le Parlement, dans sa sagesse, a décidé de rendre ce dispositif expérimental pour 5 ans ....

Reste qu'une brèche est ouverte dans la règle de gestion communément admise qui veut qu'à un fonctionnaire corresponde un emploi.

→ L'article 19 est assez inquiétant : il ouvre la possibilité, pour des statuts particuliers de corps interministériels ou communs à plusieurs ministères, de **déroger à certaines dispositions de statut général**. Cet article nouveau, dont l'exposé des motifs ne traite pas, méritera une attention particulière, notamment lorsque ses modalités d'application seront fixées par un décret en Conseil d'Etat.

→ Enfin, l'article 21 consacre la possibilité pour les administrations de **recourir aux services des sociétés d'intérim**. On voit, là encore, ce qui est à l'œuvre dans cet article qui, bien qu'entouré de certaines conditions, revient à permettre le fonctionnement des services publics en limitant l'emploi public durable.



En définitive, sous couvert de « modernisation » et d'« adaptation », cette loi – dont on ne pourra mesurer qu'à terme tous les effets – s'inscrit encore dans une logique de « déréglementation » ou de « dérégulation » dont on pensait, à tort, qu'elle n'était plus d'actualité avec la crise financière, qui en a pourtant souligné les limites et les effets dévastateurs.

Les expériences déjà menées dans d'autres pays développés visant à rapprocher les administrations publiques de certaines des règles du secteur privé n'ont pas, loin s'en faut, donné des résultats édifiants. La période de crise que nous traversons souligne, s'il en était besoin, l'intérêt pour un pays de disposer de structures publiques réactives, au sein desquelles il n'était vraiment pas opportun de distiller de l'inquiétude et d'instaurer de la précarité.

## ATTACHES :

### ● Réforme de la sélection au principalat en 2010

Le 21 octobre 2009, la DPAEP a présenté la réforme de l'examen professionnel d'attaché principal d'administration. La modification proposée consiste à **ajouter une épreuve écrite** à l'épreuve orale.

L'épreuve écrite revêtirait la forme d'une note de proposition à partir d'un dossier. La prestation serait notée en fonction :

- de la proposition de décision ;
- de la pertinence de l'argumentation ;
- des qualités rédactionnelles.

La rédaction de cette note ne serait pas une épreuve d'admissibilité mais constituerait une épreuve d'admission, à l'instar de l'oral, lequel sera maintenu dans sa forme actuelle.

Chacune des épreuves sera affectée du même coefficient, soit 1.

Le nouvel examen serait ouvert en mai-juin 2010, l'épreuve écrite commencerait fin septembre et l'épreuve orale en octobre. Les résultats d'admission seraient publiés en décembre 2010.

Bien entendu, une formation sera organisée par l'IGPDE sous la forme d'une préparation aux deux épreuves :

- par correspondance ou en ligne, à l'aide de 4 ou 5 fascicules ou cédéroms ;
- sous forme de galops d'essai (pour l'écrit), de jurys fictifs (pour l'oral) et de séances de conseils méthodologiques, ces dernières se déroulant comme suit :
  - pour l'écrit : 12 séances de 1H30 sur la pause méridienne ou le soir pour les franciliens, 3 jours pour les provinciaux ;
  - pour l'oral, un jour de présentation et deux jours consacrés aux « techniques d'entretien ».

### Commentaire :

La CGC se félicite de la création de cette épreuve écrite, qui permet aux attachés de démontrer leurs compétences également dans l'expression écrite. De plus, afin d'équilibrer les critères de sélection entre les expressions écrite et orale, les épreuves sont dotées d'un coefficient identique.

Reste le problème de la formation. On comprend mal cette différence entre franciliens et provinciaux, les premiers devant se former durant la pause méridienne ou le soir, ce qui crée manifestement une discrimination entre les candidats.

La parité syndicale a donc demandé que la formation réservée aux provinciaux, soit trois jours consécutifs, puisse également bénéficier aux franciliens.

## ● Mouvements et promotions

**- 30 attachés issus des IRA, 26 généralistes et 4 analystes, ont rejoint les ministères économique et financier le 1er septembre 2009.**

### **- Promotion au principalat 2009 au choix**

Après réunion de la CAP du 18 décembre 2009, ont été retenus pour une promotion au choix au grade d'attaché principal d'administration au titre de l'année 2009 :

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| - M. Eric BONMATI (MEEDDM)            | - Mme Christiane JOHO-GUTIERREZ (MAD) |
| - Mme Sylvie BURBAN (AIFE)            | - Mme Marie-Elisabeth LALLIER (MAD)   |
| - Mme Christiane CASTET (IGPDE)       | - M. Alain MOREAU (CBCM)              |
| - Mme Régine COLAIRO-GRASSION (DGTPE) | - M. Jean-Jacques NAY (DGCIS)         |
| - M. Jean-Pierre COUTARD (DGCIS)      | - M. Pascal QUINIOU (DAJ)             |
| - Mme Corinne DELCOURT (DPAEP)        | - M. Pascal REDON (SGAE)              |
| - M. Jean-Louis DUREUIL (CGEfi)       | - Mme Annie SCHEIDT (DPAEP)           |

Félicitations à toutes et à tous les promus.

A noter, **une fois de plus, que la double promotion au choix a frappé** (agent de catégorie B se retrouvant attaché principal sans avoir passé le moindre examen ou concours).

Mais cette année, les records des années précédentes ont été battus : pas moins de 4 agents sur 14 promus sont issus du double choix, **soit près de 29 % !**

La CGC dénonce la banalisation 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 au choix des administrateurs civils.

Cette pratique, certes légale, est la négarion 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.

La CGC-Centrale ne peut que s'opposer à cette évolution, qui s'émancipe des règles de totale transparence, d'égalité des chances, d'efforts et de prise de risques qui caractérisaient le recrutement et la promotion dans la Fonction publique.



## *Petites nouvelles du front*

↙ A la suite du recours introduit par la CGC-Centrale devant le Conseil d'État contre le décret 2008-1414 du 22 décembre 2008 relatif à la situation statutaire de certains fonctionnaires de la DGAFP, **ce décret (en Conseil d'État) vient d'être annulé** par décision en date du 16 décembre 2009.

Cette décision donne partiellement raison à la CGC-Centrale, qui estimait que le décret incriminé aurait dû inclure les administrateurs civils directeurs des IRA ainsi que les directeurs des études et des stages de ces mêmes IRA.

Si le Conseil d'Etat estime que la spécificité des règles de gestion du corps des administrateurs civils peut justifier l'absence de dispositions les concernant dans le décret, sans que cette absence soit contraire au principe d'égalité, il n'en va pas de même des directeurs des études et des stages. Ces derniers étaient en effet exclus alors même qu'ils pouvaient appartenir au corps des attachés d'administration, ceux-ci étant au contraire repris dans le texte. Cette exclusion établissait ainsi une différence de traitement illégale entre les agents d'un même corps.

↙ Nous avons évoqué dans ces colonnes, à deux reprises, le cas d'une collègue attachée principale qui s'était vu refuser le régime indemnitaire correspondant à son grade et à son échelon, alors même que son entretien d'évaluation faisait état d'une façon de servir satisfaisante et que les objectifs assignés avaient été atteints.

Eh bien, compte tenu du caractère franchement kafkaïen de cette affaire, la situation de notre collègue a été **régularisée d'un seul coup** : non seulement, elle a perçu l'intégralité de la part fixe de son allocation complémentaire de fonctions (ACF), mais également - et fort justement - un « bonus » au titre de l'année 2008.

Cette histoire prouve que si le bon sens finit toujours par l'emporter, il ne faut pas ménager ses efforts (y compris syndicaux) pour l'y aider...



## Billet d'humour

### A vos masques !...

Ou comment occuper un terrain politico-médiatique avec une PANDEMIE...

Pandémie : le mot fait peur. Il occulte tout le reste : la crise, le chômage, les difficultés de la vie quotidienne, les suppressions d'emplois, les réformes menées au pas de charge... On sera bien content si on en réchappe, et tant pis pour le reste : ce n'est pas très grave après tout !

Vous avez quelques frissons : sont-ce les premiers symptômes de la grippe saisonnière ?

Vous avez mal au ventre : ne serait-ce pas la grippe intestinale ?

Vous reniflez comme un cochon : serait-ce donc la grippe porcine ?

Vous êtes en pleine incubation : auriez-vous attrapé la grippe aviaire ?

Vous entendez des castagnettes : serait-ce la grippe espagnole qui revient (ou la mexicaine, allez savoir !)

Vous vous sentez très énervé : et si c'était la maladie de la vache folle ?

Vous avez du mal à respirer : serait-ce le trou de la couche d'ozone qui s'est agrandi ?

Votre température s'élève : un effet du réchauffement climatique ?

Mais ne craignez rien : on a mis au point, tout spécialement pour vous, un médicament puissant, radical et universel : la taxe carbone !



Décidément, les pouvoirs publics sont incorrigibles. Il a été dénoncé dans ces colonnes l'enfumage des discours lénifiants sur quantité de sujets. Mais là, on atteint des sommets dans l'art d'occuper les esprits. Alors que d'autres Etats traitent l'épidémie de grippe A comme une ...grippe, les pouvoirs publics français ont commencé par fermer les écoles, les maternités dès les premiers soupçons, et les médias de dénombrer ces fermetures, d'interroger les malades, de compter les morts !...

Pendant ce temps, les transports en commun charrient leurs millions de voyageurs quotidiens dans une promiscuité constante...

Sans doute faut-il voir dans le ramdam très coûteux fait autour de cette grippe l'application du fameux « principe de précaution » (en application duquel, rappelons-le, Christophe Colomb n'aurait jamais découvert l'Amérique...).

En tous les cas, cette mobilisation a au moins deux mérites :

- elle a permis de mettre en place au sein des administrations publiques un plan d'urgence pour essayer d'assurer la continuité du service public ;
- et, ce faisant, elle a surtout mis en valeur le recours au télétravail, dont on a découvert (ou semblé de le faire) certains mérites : limitation des déplacements (donc écologiquement correct), diminution du stress, gains de productivité et... capacité de faire face aux situations de crise. Un groupe de travail sous l'égide de la DPAEP devait se tenir lors de ce dernier trimestre 2009, puis a été reporté en janvier 2010. D'ici là, espérons que la pandémie n'aura pas décimé nos rangs...