

Agents non titulaires : une loi moins ambitieuse qu'annoncée

Le 10 avril 2012, s'est tenu à Bercy un « groupe de travail » portant sur les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

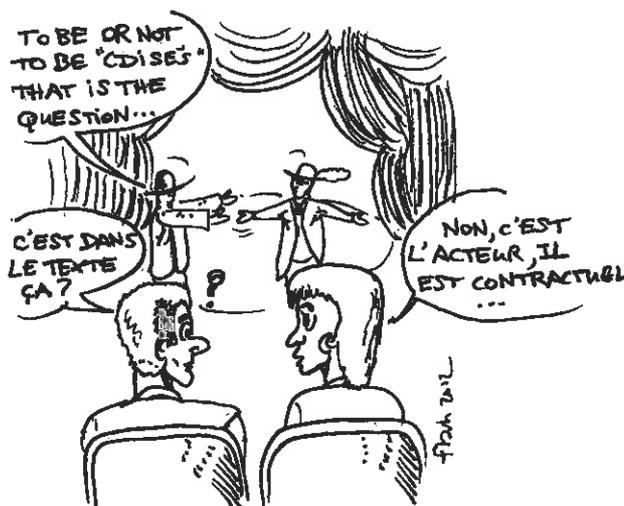
Cette loi, annoncée depuis longtemps comme « La Loi » qui allait mettre un terme à la précarité des agents contractuels dans la fonction publique, s'avère être une opération ponctuelle et de peu d'envergure. Elle consiste en une opération de CDIsation et en la création d'un dispositif temporaire de titularisation.

☛ La « CDIsation »

Ce texte n'institue pas un nouveau dispositif pérenne de « CDIsation ». Il se contente d'organiser une opération ponctuelle permettant d'offrir un CDI aux agents non titulaires sous CDD qui justifient d'une durée de services effectifs de **6 années au moins au cours des 8 années précédant le 13 mars 2012**, et sous réserve que ces services aient été accomplis auprès du même ministère, de la même autorité publique ou du même établissement public (ces conditions sont ramenées à 3 ans de service sur une période de référence de 4 ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans au 13 mars 2012).

C'est curieux, cette accumulation de conditions de temps, de lieu et d'action, comme s'il s'agissait d'une pièce de théâtre classique !

Et de fait, le nombre d'acteurs pouvant jouer cette pièce au scénario compliqué est singulièrement réduit à Bercy. Qu'on en juge : **sur 885 agents sous CDD actuellement en fonction, seuls ... 63 sont éligibles à la CDIsation prévue par la loi.**



☛ Le dispositif de titularisation

Outre les agents « CDIsables » ci-dessus (sous réserve qu'ils travaillent au moins 70% du temps complet), le dispositif de titularisation concerne les agents contractuels en CDD et en CDI occupant au **31 mars 2011** un emploi permanent ou temporaire de l'administration (une disposition prévoit cependant que les agents dont le contrat a pris fin entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 peuvent également être éligibles à la titularisation sous réserve de remplir les autres conditions).

Les conditions d'ancienneté varient selon le fondement juridique du contrat (1).

(1) Cette condition d'ancienneté varie selon le fondement juridique du contrat :

- a) Les agents recrutés sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6, alinéa 1, de la loi du 11 janvier 1984 doivent justifier d'une ancienneté de services publics effectifs d'au moins quatre années en équivalent temps plein :
 - soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ;
 - soit à la date de clôture des inscriptions du recrutement réservé. Dans ce cas, au moins deux années en équivalent temps plein doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.
- b) Les agents recrutés en application des articles 3 et 6, alinéa 2, de la loi du 11 janvier 1984 doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre ans en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011.

Un écueil de taille se dresse aussitôt : le corps d'accueil ! Encore faut-il qu'il existe ! C'est ainsi que les... médecins de prévention, qui appartiennent pourtant au corps médical, se voient privés de toute possibilité d'être titularisés, faute de corps pour les accueillir... Le *corpus delicti* est dans ce cas l'absence de corps !



En définitive, **sur les 1270 agents non titulaires** (CDI et CDD) en fonction à Bercy, seuls **549 sont éligibles** au dispositif de titularisation (+ 23 agents ayant quitté Bercy mais qui remplissent les conditions).

Attention, la titularisation ne sera pas automatique : les agents devront passer des concours « réservés » ou des examens professionnalisés tout aussi « réservés ».

Si deux décrets doivent préciser le dispositif de recrutement et notamment la liste des corps et grades pouvant être ouverts à ces recrutements, c'est *in fine* chaque ministère qui décide du nombre de postes offerts, autrement dit de l'ampleur du plan de titularisation ! Encore une fois, le législateur se contente de définir un cadre juridique et se défait sur les ministères, lesquels titulariseront selon leur bon vouloir et leurs contraintes diverses.

Ce curieux dispositif permet à la DRH de Bercy de décider du pourcentage de postes offerts, soit par exemple 40 % du vivier pour l'accès au corps des attachés ou ... 100% pour les 3 contractuels pouvant accéder au corps des maîtres assistants des écoles des mines. Comprenez qui pourra.

Les concours et examens « réservés » seront sélectifs et comporteront pour les agents de catégorie A deux épreuves : un écrit consistant en la rédaction d'une « note de proposition » et un oral basé sur un dossier « RAEP » (2) ; une épreuve spécifique sera ajoutée pour les analystes. Quant aux maîtres assistants, ils seront recrutés sur « titre et travaux ».

Bref, on s'oriente vers quelques beaux effets pervers comme les dernières réformes touchant la fonction publique en ont le secret. Car les échecs seront évidemment mal ressentis et démobilisateurs, alors même que le recalé à la titularisation aura pu, entre-temps, être Cdisé (Cf. ci-dessus) ! Un agent pourra ainsi recevoir, coup sur coup, un signe de confiance lui assurant la pérennité de son emploi et ... un signe de défiance sur son niveau professionnel. Par ailleurs, comme la titularisation se fera sur le premier grade du corps dans des conditions de classement de droit commun, il est évident qu'un tel dispositif ne peut intéresser les contractuels en fonction depuis plusieurs décennies et dont les fonctions ne correspondent pas au grade de pied de corps.

Mais tout cela n'est pas pour demain : le dispositif réglementaire doit être pris ; la formation aux concours et examens doit être mise au point ; la règle des « six mois » nécessite que la nature des épreuves soit connue au moins 6 mois avant leur organisation. Bref, la 1^{ère} série de concours et d'examens « réservés » sera très probablement organisée en 2013 et devrait être suivie de deux autres séries pour s'achever au plus tard le 13 mars 2016.

(2) RAEP : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle

ATTENTION

La CGC-Centrale a une nouvelle adresse : ses locaux se trouvent désormais au Bâtiment TURGOT-pièce 176 R - Télédoc 909 – 86/92 allée de Bercy – 75572 Paris Cedex 12.

Son numéro de téléphone est le 01 53 18 01 50 (ou 80150 en interne), et son fax est le 01 53 18 01 84.

Elle dispose toujours du site www.cgc-centrale.info, désormais accessible sur Internet ou dans Alizé / dialogue social / syndicats d'administration centrale / CGC. Son adresse électronique demeure :

syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr



Immeuble d'Ivry : grandiose et riquiqui...

Les organisations syndicales ont été conviées le 28 mars 2012 à une « visite guidée » de l'immeuble situé à Ivry, bâtiment que l'on atteint au terme d'un gros quart d'heure de marche en venant de la station de métro « Porte de Choisy », après avoir traversé le périphérique parisien (sur un pont, rassurez-vous) et pris, au passage, une bonne bouffée d'air pur...

Sans aller jusqu'à dire que cette visite s'apparentait aux circuits soigneusement organisés par l'agence « Intourist » dans feu l'URSS, force est de constater que l'aléatoire n'était pas prévu.

On eut droit d'abord aux vastes parties communes, le hall d'accueil, la cafeteria puis la cantine (pardon : le restaurant administratif) au décor plutôt sympa. La salle de réunion, vaste et équipée de cabines de traduction, peut se diviser en trois salles plus petites : bon... c'est bien. Quant à la salle de sports encore vide, une barre de gymnastique fixée le long d'une glace murale lui donnait un air de salle de danse classique.

On doute cependant que les agents aient le cœur à danser en ces lieux car une visite dans les différents étages (à l'écart de la délégation officielle) permet de constater combien l'espace dédié au travail était réduit. Les agents logés à plusieurs dans un bureau **auront tout au plus 7m² pour évoluer**, d'où un entassement rarement atteint.

Mais tout réside dans le « ressenti », dans « l'impression » : alors, **pour donner l'illusion de l'espace**, comment faire ? ... Mais bon sang, mais c'est bien sûr ! Il suffit de... réduire la dimension des bureaux ! Et l'on constate ainsi que **les plateaux des bureaux n'ont désormais plus 80 cm de large mais ...66 cm** : on se croirait revenu à l'école de la 3^{ème} République avec les pupitres, mais sans l'encrier incorporé. Où l'on constate aussi la rareté des armoires et autres lieux de rangement : normal, nous vivons à l'ère du dématérialisé, lequel ne prend pas de place par définition.

Enfin, cerise (sous) le gâteau, les étages les plus bas présentent la double caractéristique d'être obscurcis côté Est par un immense mur d'usine en briques, et d'être dotés d'espaces non modulables, de telle sorte qu'ils constitueront autant de petits « open space » bien sombres.

Bref, on en revient aux temps héroïques de la rue de Rivoli où les agents s'entassaient sous les combles, mais sans la justification d'être logés dans un bâtiment historique et sans l'agrément de pouvoir s'aérer au centre de Paris....

La CGC ne peut que dénoncer cette dégradation générale de l'immobilier administratif tant au regard des implantations géographiques que des conditions de vie imposées aux agents.

Sans commentaire ...

Mouvement annuel de mobilité des attachés et agents non titulaires en 2012 :

- **77 demandes de mutation « inter-directionnelles » ont été enregistrées en 2012**, dont 28 attachés principaux, 47 attachés et 2 contractuels ;
- **Au final ... 26 collègues ont obtenu satisfaction.**

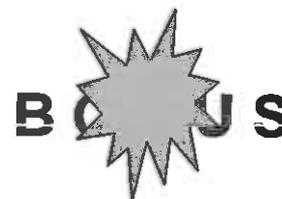
Attachés : un bonus bien opaque...

Ces dernières années, le corps des attachés a été soumis à de multiples expérimentations. Certaines de ces expériences ont eu pour but de casser le cadre sécurisant où s'exerçait la notation et sa conséquence mécanique, l'avancement différencié d'échelon.

Car l'idéologie ambiante veut que les fonctionnaires se voient progressivement appliquer un « management » s'inspirant des pratiques du secteur privé : d'où l'abandon de la note chiffrée et celui, programmé, de l'avancement différencié (1) ; d'où la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (la désormais célèbre PFR).

Résultat : comme dans le secteur privé, l'évaluation professionnelle deviendra purement littérale, sans que le vocabulaire utilisé par les évaluateurs ne soit préalablement standardisé. De telle sorte qu'une appréciation moyenne pour un évaluateur pourra être considérée comme élogieuse par un autre.. ; de telle sorte que la contestation d'une évaluation littérale devant la CAP compétente deviendra un exercice particulièrement difficile, voire ésotérique.

Comme dans le privé, l'éventuelle récompense est financière : elle s'appelle le « **bonus** ». Versé annuellement selon un barème, le bonus est censé récompenser (ou pas) les résultats obtenus et la manière de servir de l'agent. D'ailleurs, cette reconnaissance est expressément prévue par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 dont l'article 16 indique : « *Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir, ces critères sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel* ».



Mais l'agent qui reçoit une somme au titre du bonus ne peut savoir à quelle « manière de servir » correspond cette somme s'il ne dispose pas du barème ; ce dernier a en effet pour vertu de prévoir plusieurs niveaux (par exemple : résultats insuffisants ou perfectibles, corrects à satisfaisants, très satisfaisants, excellents). Or, dans plusieurs directions le barème reste inaccessible.

Tout aussi surprenant : **chaque direction a concocté son barème**, de telle sorte qu'un agent dont les résultats sont perfectibles pourra obtenir 0 € dans une direction et un minimum d'euros dans une autre !...

Plus insolite, **l'ensemble de ces barèmes si différents n'a pas été communiqué aux organisations syndicales** ! Dans la mesure où l'attribution d'un montant de bonus peut faire l'objet d'un recours en CAP, comment, dans ces conditions, un syndicat peut-il conseiller et défendre un collègue en toute connaissance de cause ?

La non-communication des barèmes aux syndicats témoigne du peu de souci de transparence de la part de l'administration. Pire, **elle entrave la défense des agents**.

La CGC-Centrale demande que le barème de bonus en vigueur dans une direction soit systématiquement communiqué aux agents lors de la notification de leur bonus et que l'intégralité des barèmes en vigueur soit communiquée aux organisations syndicales.

(1) Rappelons que l'adhésion de Bercy au statut interministériel des attachés (ou CIGEM), prévue à l'automne, implique l'attribution automatique d'un mois de réduction à tous les agents, sauf à ceux ayant atteint un échelon terminal. Cette distribution automatique, qui aurait pu prendre la forme d'un raccourcissement de la durée des échelons (pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?...) supprime de fait l'avancement différencié.

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 2012 :

<u>Indice net majoré (INM)</u>	<u>Cotisation 2012</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