

Page 1 : Carrière des A : pourquoi la CGC n'a pas signé
Page 2 : Agents non titulaires : rien de nouveau, sauf que ...
Page 3 : Vie des directions
Page 4 : Calendrier des prochaines élections professionnelles / Télétravail
Page 5 : Attachés
Page 6 : Petites nouvelles du front
Pages 7 et 8 : Billet d'humeur

CARRIERE DES A : pourquoi la CGC n'a pas signé.

Après la réforme de la carrière type de la catégorie B, la fonction publique a mené, au moyen de quelques réunions, la « réforme » de la catégorie A. La dernière proposition présentée le 29 mars 2010 lors d'une réunion dite « conclusive » s'est soldée par un échec, aucune organisation syndicale n'ayant souhaité signer un accord aussi indigent. Tout se passe comme si pour les derniers « servis », il n'y avait plus rien à distribuer...

Rappelons qu'à part la légère valorisation du 1^{er} échelon du 1^{er} grade (+ 19 points d'indice brut) d'ordre technique, **les grades d'attaché et d'attaché principal restent inchangés** : même échelonnement, même durée de carrière, même points d'indices... alors même que les durées de carrière vont s'allonger mécaniquement... La GIPA a donc de beaux jours devant elle !

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) ouvert aux attachés principaux (indice terminal HEA) ainsi qu'aux administrateurs civils (indice terminal HEC). Mais il ne suffit pas de créer un nouveau grade : encore faut-il qu'un nombre suffisant d'agents puisse y accéder ! Or, si l'on considère le corps des attachés :

- l'effectif du GRAF sera limité à 10 % des attachés principaux ;
- le pourcentage d'accès à l'indice HEA sera limité à 10 % de l'effectif du GRAF.

Par conséquent, seul 1 % des attachés principaux aura l'espoir d'atteindre la HEA du GRAF !

S'agissant de la durée des services à prendre en compte pour prétendre au GRAF, le Gouvernement propose **8 ans d'exercice** de fonctions sous statuts d'emploi au cours des 10 dernières années ou **10 ans d'exercice** de « responsabilités importantes » au cours des 12 dernières années.

Les Fonctions Publiques-CGC ont rappelé que cette négociation ne traitait pas de leur principale préoccupation, c'est-à-dire la refonte de l'ensemble de la grille du A et du A+. Or, cette grille devra être revue dans les trois ans qui viennent sous peine d'un nouveau décrochage pour les agents de catégorie A. Cela passe bien entendu par l'attribution de points d'indice aux échelons terminaux des grades d'attaché et d'attaché principal, en particulier l'indice brut 1015 pour ces derniers, et par l'élévation de l'indice terminal du corps des administrateurs civils à la HED.

S'agissant plus précisément de l'éligibilité des attachés principaux au GRAF, les Fonctions Publiques-CGC ont demandé que la durée nécessaire soit abaissée à 5 ans sur les 14 dernières années pour les statuts d'emploi (chef de mission par exemple), et à 7 ans sur les 15 dernières années en ce qui concerne l'exercice de fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé. Pour les administrateurs civils, les durées demandées ont été de 7 ans au lieu de 10 ans de détachement sur emploi fonctionnel et de 10 ans au lieu de 15 ans s'agissant de fonctions à niveau de responsabilité élevé.

Quant aux ratios de promouvables, il serait à tout le moins nécessaire qu'au moins 30 % de l'effectif des attachés principaux et de celui des administrateurs civils hors classe puissent bénéficier du GRAF.

En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, les pouvoirs publics ont affirmé qu'ils mettraient en place le GRAF eux-mêmes, le cas échéant en utilisant le « véhicule parlementaire » que constitue la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. A suivre donc...

AGENTS NON TITULAIRES : rien de nouveau, sauf que...

Le 22 janvier 2010, le secrétariat général a organisé un groupe de travail consacré à la situation des agents non titulaires, près de 3 ans après le dernier groupe de travail sur ce sujet !

A titre liminaire, plusieurs organisations syndicales ont dénoncé l'accroissement sensible du nombre d'agents contractuels, le recrutement accru via le PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État), et, dans le même temps, la forte diminution des effectifs d'agents titulaires.

D'emblée, Jean-Louis ROUQUETTE, secrétaire général adjoint, a précisé qu'il ne ferait pas de déclaration fracassante et n'annoncerait pas de plan de titularisation.

La CGC a souligné une évolution préoccupante des effectifs d'agents contractuels à Bercy depuis 2005, lesquels voient leurs effectifs en CDD progresser de 20% alors que ceux en CDI ont diminué de 13%. Elle a ensuite souligné le paradoxe qui existait entre les agents sans qualification ni diplôme qui ont vocation, via le PACTE, à être titularisés et les agents recrutés, précisément sur la base de leurs diplômes ou par concours, qui eux n'ont aucun espoir d'être titularisés !

De fait, l'administration n'annonce que des mesures techniques dont l'adoption, à l'évidence, ne nécessitait pas un groupe de travail avec les fédérations syndicales.

Reste que lundi 25 janvier, le président de la République a déclaré « *Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité* ». Et aussitôt Bercy de confirmer que « *la question des non-titulaires sera à l'agenda social 2010* ».

Dont acte : il semblerait que le GT du 22 janvier ait été quelque peu « court-circuité » par cette annonce présidentielle... fracassante, laquelle vient d'être récemment relayée par Georges TRON, secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, qui annonce qu'un projet de loi devrait être présenté à l'automne concernant la titularisation des agents contractuels de la Fonction publique.

VIE DES DIRECTIONS

• NOUVEAU SECRETARIAT GENERAL : Une RGPP expresse !

Le 20 janvier dernier tombait cette nouvelle radicale : la DPAEP, le SIRCOM et le Secrétariat général devaient fusionner avant la fin février !

Malgré le caractère subit de cette mesure, la CGC a fait savoir qu'elle n'émettait pas a priori d'avis défavorable sur les modalités de réorganisation de l'administration, estimant que les pouvoirs publics s'organisaient librement. Pour autant, la CGC souhaite connaître les modalités précises de cette réorganisation, ne serait-ce que pour identifier l'impact de cette restructuration sur les agents eux-mêmes.

Lors d'un premier groupe de travail tenu le 26 janvier, nous avons notamment souligné qu'il s'agissait d'une RGPP, que cette restructuration impliquait des économies d'échelle et, par conséquent, des suppressions de postes notamment chez les cadres. Nous avons rappelé l'exemple fâcheux de la DGCIS où les syndicats n'ont pu disposer d'un organigramme précis qu'à la toute dernière séance, découvrant ainsi le nombre important de postes supprimés, notamment de chefs de bureaux et d'adjoints.

Plusieurs autres réunions ont été tenues au cours desquelles la CGC a demandé, outre un bilan exact des suppressions de postes, qu'une **garantie** soit offerte aux agents dont le poste est modifié ou supprimé (en particulier les chefs de bureau, les adjoints et les chefs de mission).

Par ailleurs, il a été acté que la localisation des services concernés ne serait pas modifiée (sauf à la marge pour les services appelés à travailler ensemble), et que les agents proposés à des promotions au choix par chacune des structures regroupées conserverait leur rang de classement durant 3 ans.

Enfin, s'est posée la question de l'harmonisation des différents régimes de travail entre les différentes structures. S'il a été acté que chaque agent conservera son régime de travail, la CGC a demandé que les cadres puissent **réellement choisir** entre un **binôme** (durée hebdomadaire du travail associé à un nombre de jour de repos) et le **forfait jours** (45 jours de repos mais pas de décompte horaire du temps de travail).

Le décret n° 2010-444 du 30 avril 2010 énumère les nouvelles fonctions du Secrétaire général : où l'on s'aperçoit que le service du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité rejoint le nouveau secrétariat général et que la direction des affaires juridiques et le service des achats de l'Etat sont « mis à la disposition, en tant que de besoin, » du secrétaire général...

• Direction Générale du Trésor : un chantier ambitieux (mine de rien)

En début d'année, le secrétaire général de ce qui était encore la DGTPE a tenu une réunion avec les organisations syndicales afin de présenter le projet « DGTE 2010 ». Depuis le décret n° 2010-291 du 18 mars 2010 qui a vu cette direction changer de nom, sans doute faut-il appeler ce projet « **DGT 2010** ».

Le but de ce projet (qui n'est pas, comme d'aucuns pourraient le penser, de compenser certaines pertes de compétence, d'obtenir des gains de productivité ou de tout simplement s'adapter aux réductions d'emplois...), consiste donc (dixit le secrétaire général) à remédier à « certains dysfonctionnements en tenant compte des missions, des effectifs et des moyens ».

Des 4 axes du projet, « vivre à la DGT », « produire », « manager » et « rayonner » pour mieux servir, retenons quelques travaux qui nous semblent particulièrement intéressants.

► D'abord, mettre un terme aux horaires trop tardifs (du genre 23 h tous les soirs) en rédigeant une « **Charte du temps** ». Derrière ce joli vocabulaire, se cacherait un message fort, consistant à dire que rester tard au bureau n'est pas une valeur en soi. La CGC n'a pas manqué d'appuyer cette volonté, en soulignant toutefois que la DGT n'était pas dans une bulle, qu'elle était en relation avec les cabinets ministériels, les autres administrations et le secteur privé, et qu'il faudrait par conséquent que cette volonté de gérer le temps soit partagée par les différents interlocuteurs...

Justement derrière la volonté de « **déployer les outils de nomadisation** » (en français, distribuer des « blackberry »), il ne faudrait pas que se niche une dérive qui consisterait à rentrer plus tôt chez soi pour... travailler, toujours aussi tard, mais à la maison !

► Les qualités « managériales » seront désormais prises en compte pour les promotions. Ainsi, les responsables qui ne procéderaient pas dans les délais à l'évaluation de leurs collaborateurs verraient l'attribution de leur propre bonus retardée. Il s'agit exactement d'une demande de la CGC formulée il y a quelques mois devant les représentants de la DPAEP...

► Au terme de ce chantier, 4 chartes sont attendues (charte du temps, charte des relations avec les cabinets, charte du manager, charte de la « parentalité »).

Mine de rien, ces travaux intéressent tout le monde, dans toutes les directions de Bercy, car ils portent sur des problèmes très pratiques de la vie quotidienne.

La CGC sera donc attentive aux résultats de ce chantier maison, et elle ne manquera pas de saisir le super Secrétariat Général des éventuels succès qu'il a rencontrés.

● CALENDRIER DES PROCHAINES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Normalement prévues en décembre 2010, les élections professionnelles pour le renouvellement des CAP auront finalement lieu en décembre 2011. Le report d'un an de cette échéance résulte principalement du délai requis par le processus de fusion des corps de catégorie A, B et C de la DGFIP, lequel pourrait être achevé à l'automne 2011. Ce report implique également la prorogation d'un an du mandat des élus en CAP, conformément à l'article 7 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP.

A noter par ailleurs que les premières élections visant à élire les membres des futurs comités techniques mis en place par la prochaine loi sur la « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » pourraient se tenir dans le courant du premier semestre 2011 ! Il convient de rappeler que ces élections, complètement déconnectées des élections en CAP, auront pour vocation de désigner les syndicats jugés représentatifs pour conduire les futures négociations (au niveau des directions, du ministère ou de l'Etat). Il leur faudra pour cela détenir au moins un siège au sein de ces comités techniques. Pour une loi se voulant simplificatrice, force est de constater que sa mise en œuvre en 2011 s'avèrera bien lourde pour les services du personnel...

TELETRAVAIL (ou travail à domicile)

Conformément au souhait de la CGC de traiter des conditions du télétravail au sein des ministères économique et financier, un groupe de travail s'est réuni sur ce thème le 6 avril 2010.

Contrairement à la majorité des organisations syndicales, la CGC s'est déclarée **favorable** au télétravail, dès lors qu'il s'effectuait sur la base du **volontariat** et était **réversible**.

De fait, plusieurs services, notamment la sous-direction de l'informatique à la DPAEP et le Service de contrôle de la régularité des opérations dans le secteur agricole (SCOSA), ont déjà expérimenté ce mode de travail auprès d'une trentaine d'agents. Du côté de l'administration, le bilan est contrasté, le SCOSA n'étant pas favorable à une extension du télétravail compte tenu de ses nouvelles modalités d'organisation alors que le sous-directeur de l'informatique lui est plutôt favorable. En revanche, le bilan est totalement positif du côté des **agents expérimentateurs** puisque **tous souhaitent continuer à bénéficier du télétravail**.

Un projet de contrat entre l'administration et le « télétravailleur » a été discuté en séance. Les principales caractéristiques de ce texte sont la possibilité de travailler à domicile **un ou plusieurs jours par semaine**, de pouvoir dénoncer ce contrat moyennant un préavis de 30 jours, de devoir se conformer aux horaires habituels, de bénéficier en cas d'accident à domicile d'une présomption d'imputabilité d'accident du travail.

La CGC a notamment demandé que les coûts liés aux communications (abonnement à la ligne ADSL), à l'impression des documents et à la vérification de la conformité de l'espace de travail aux normes électriques soient pris en charge par l'administration, en sus de l'équipement de travail fourni. Ce mode de travail induit en effet des économies pour l'administration (électricité, subvention repas, et sans doute, dans un délai plus ou moins long, une "rationalisation" des bureaux...).

A noter que le télétravail connaît aux Etats-Unis un essor considérable auprès des agents publics : sur les cinq millions d'agents publics des Etats, 21,4% avaient accès au télétravail en 2008, contre 11,9% en 2005, indique un récent rapport (Pew Center sur les innovations RH). L'échelon fédéral fait lui aussi du télétravail une priorité forte en incitant les agences à accélérer le mouvement, car elles ne comptaient en 2008 que 102 900 télétravailleurs sur près de 2 millions d'agents.

ATTACHES :

- Examen professionnel d'attaché principal

► quelques statistiques :

Années	Nombre d'inscrits	Nombre de désistements	Nombre de promus
2008	191	39	36
2009	165	36	44

Le taux de sélectivité s'est amélioré en 2009 : il était de **34,1 %** en 2009 contre 23,6 % en 2008 (pourcentage de promus par rapport au nombre d'agents ayant passé l'examen). Cette évolution très favorable résulte d'une diminution de l'effectif d'agents ayant passé l'examen et d'une augmentation des emplois offerts.

63 postes (examen professionnel et choix) devraient être offerts en 2010.

► Nouvelles modalités :

Un arrêté du 16 mars 2010 (JORF n° 0068 du 21 mars 2010) fixe les nouvelles règles d'organisation et de déroulement de l'examen professionnel en créant notamment une épreuve écrite ou « *rédaction d'une note de proposition à partir d'un dossier documentaire permettant de mettre le candidat en situation professionnelle et visant à dégager des propositions, des solutions argumentées et des recommandations (durée : 4 heures, coefficient 1)* ». A noter que l'épreuve orale de 30 minutes est maintenue, est dotée du même coefficient que l'épreuve écrite, cette dernière ne constituant pas une épreuve d'admissibilité.

- Chefs de mission

Au 31/12/2009, la DPAEP gérait **132 emplois de chefs de mission, dont 14 dotés de l'échelon spécial (ou HEA)**. Par arrêté du 12 avril 2010, 13 emplois de chefs de mission, dont deux emplois dotés de la HEA, ont été « requalifiés ». Cette opération est pour la CGC l'occasion de faire le point sur la **sélectivité très variable** entre les directions en ce qui concerne l'accès au statut d'emploi de chef de mission. Nous reviendrons prochainement sur cette question importante et demanderons qu'un groupe de travail se réunisse à cet effet.

- Campagne de notation 2009

Nombre d'agents dans le corps	Nombre d'agents en échelon variable	Réduction d'un mois	Réduction de deux mois	Réduction de trois mois	TOTAL
1793	1335	397	179	146	722

On observe que le « **saupoudrage** » des réductions d'ancienneté (c'est-à-dire l'attribution d'un mois à un maximum d'agents) **tant redouté** par le ministère si on laissait les évaluateurs libres de toute contrainte, n'a pas eu lieu, ainsi que le prédisait la CGC. Ainsi, alors que le seul quota existant dorénavant, à savoir l'obligation d'attribuer 3 mois à au moins à 10% de l'effectif (hors échelons terminaux) impliquait que 133 réductions de 3 mois soient attribuées, on relève que ces réductions se sont élevées à 146. D'où l'impression de l'inutilité de ce dernier quota...

MGSP MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS
Et si vous changez de mutuelle !

POUR BÉNÉFICIAIRES :

- ◊ 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 À 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

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

Petites nouvelles du front

↳ La prime de fonctions et de résultats (PFR) :



Bien que normalement applicable depuis le 1^{er} janvier 2010, la PFR est aux abonnés absents. Un groupe de travail devait être organisé au 1^{er} trimestre 2010 pour procéder aux derniers arbitrages. Mais, au jour où nous publions ce Bulletin, aucun rendez-vous n'est fixé... Bizarre !

↳ Décret Mobilité :

La CGC-Centrale est vigilante sur ce texte d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Le projet de décret recèle en effet de grandes faiblesses, notamment en ce qui concerne la prise en compte de la « situation de famille » et du « lieu de résidence habituel » de l'agent en situation de réorientation professionnelle. Ces deux considérations émanent de deux amendements d'origine parlementaire, le premier (situation de famille) sur l'initiative du Sénat, le second (lieu de résidence habituel) sur intervention de la CGC auprès des députés. Mais manifestement, le Gouvernement ne souhaite pas expliciter la mise en œuvre de ces critères qui ne figuraient pas dans son projet de loi.

Alors même que la loi était devenue « plus humaine », ainsi que nous l'écrivions dans le dernier Bulletin, la CGC-Centrale se réserve le droit d'agir pour faire en sorte que le décret le soit tout autant.

↳ Loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique :

Ce projet de loi, censé « rénover » le dialogue social dans la Fonction publique est en cours d'examen au Parlement. Malgré des propositions d'amendement visant à sauvegarder la représentativité de syndicats catégoriels (au premier rang desquels la CGC), il semble que les pouvoirs publics souhaitent que le projet soit voté en l'état, de telle sorte qu'il vouerait les « petits syndicats » de fonctionnaires à une mort rapide.

En effet, en abrogeant la « présomption irréfragable de représentativité » pour les syndicats historiques, en ne se basant plus sur les résultats aux CAP pour la constitution des comités techniques paritaires et en conditionnant la représentativité syndicale à la détention d'au moins un siège en comité technique (lequel ne sera plus paritaire), la loi ne prévoit pas de décompter l'audience d'un syndicat au sein de la ou des catégorie(s) d'agents que ses statuts lui donnent vocation à défendre.

Cette loi est donc scélérate : voulue par les plus puissants syndicats, défendue par les pouvoirs publics qui espèrent sans doute se rallier les principales OS en sacrifiant les petits syndicats, alors même que ceux-ci sont les plus enclins à privilégier un dialogue social constructif, elle ne respecte même pas les accords dit « de Bercy » signés en mai 2008 entre Eric WOERTH, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, et plusieurs syndicats, dont la CGC. S'agissant des critères de représentativité, ces accords indiquent en effet, au titre des enjeux, qu'une « *révision des règles de représentativité doit permettre de reconnaître la place des organisations syndicales qui recueillent des suffrages importants aux élections tout en permettant l'expression d'une diversité des sensibilités syndicales* », et précisent que « *l'audience doit constituer un critère important, bien que non exclusif, de la représentativité* ».

Mais que les pouvoirs publics en soient convaincus : nous ne resterons pas inactifs.

Billet d'humeur

Quand l'ÉTAT joue à l'apprenti sorcier!...

On connaissait la critique selon laquelle l'école, et singulièrement l'Université, ne préparaient pas aux besoins réels des entreprises (par exemple, trop de sociologues et insuffisamment d'ingénieurs). On n'entend moins ce discours depuis quelque temps, comme si la situation s'était améliorée... En revanche, que n'entend-on sur les recrutements, jugés inadaptés pour ne pas dire inéquitables, opérés par la fonction publique !

Il est patent que le système éducatif français fonctionne de plus en plus mal : il réussit à la fois à générer de l'illettrisme et des diplômés en excès. Selon les dernières statistiques de l'INSEE (2005), 9 % des personnes ayant été scolarisées en France sont dans une situation proche de l'illettrisme. En Ile de France, sur les 461 000 personnes en situation d'illettrisme (en 2007), **12% ont entre 18 et 25 ans !**

Dans le même temps, des constats répétés sont faits sur les **surdiplômés** dans la fonction publique. A tel point qu'on distingue le « simple surdiplômé » du « doublement surdiplômé » ; désormais, à l'échelle « emplois d'exécution / emplois intermédiaires / emplois de cadre » associé historiquement à l'échelle « Brevet / Bac / Bac+3 » est aujourd'hui associée l'échelle « Bac / Bac + 2 ou + 3 / Bac + 5 ». La réforme de la catégorie B illustre d'ailleurs la prise en compte de ce phénomène.

Pour autant, est-ce bien à la fonction publique en tant qu'employeur de corriger ces déséquilibres ?

Doit-elle, pour ce faire, abandonner les principes républicains d'égalité et de transparence de son recrutement fondé sur des concours ouverts à toutes et à tous, sous réserve de détenir un certain niveau de connaissances ?

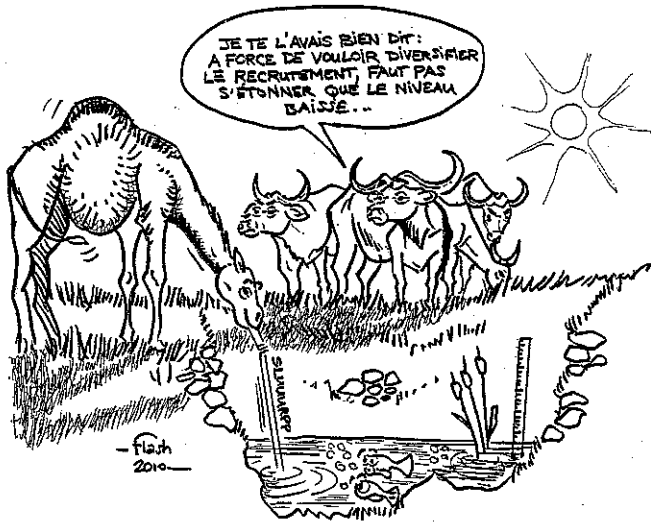
Doit-elle mettre sous le boisseau le principe fondamental, inscrit à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, selon lequel « Tous les Citoyens (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Rappelons au passage que cette déclaration a valeur constitutionnelle...

Certes, l'Etat gère l'essentiel du système éducatif et gère également le recrutement des agents publics. La tentation était donc grande de corriger par une nouvelle politique de recrutement les déséquilibres générés par le système éducatif.

C'est ainsi que sont nées, à grand renfort de rapports, des « voies alternatives de recrutement » dans la fonction publique, tels que le PACTE Junior ou le recrutement croissant d'agents sous CDD (+ 20% à Bercy depuis 2005).

Et tant pis si on crée ainsi un formidable paradoxe puisque ce sont les agents sans aucune qualification ni diplôme qui ont vocation, via le PACTE, à être titularisés, alors que les agents contractuels, recrutés précisément sur la base de leurs diplômes, voire par concours, n'ont que peu d'espoir d'être titularisés !

Autre formidable paradoxe, celui qui est écrit sur le site de la Fonction publique : « *le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert* » (sic). Ce qui signifie, par exemple, que si la société devient de plus en plus illettrée, la fonction publique devrait comporter un effectif représentatif ... de la « société qu'elle sert » ?



L'Etat joue à l'apprenti sorcier quand il veut corriger avec force coups de baguette magique les lourdes insuffisances de l'éducation, sans appréhender les conséquences qu'aura à terme, sur le service public lui-même, le recrutement de plus en plus banalisé de personnels distingués selon d'autres critères que leur capacité.

Déjà, la demande faite aux grandes écoles d'introduire des quotas dans leurs recrutements vise à étendre, au sein même du système éducatif, la notion de critères sélectifs autres que la valeur.

Si cette politique est censée corriger les inégalités sociales, géographiques ou autres, alors qu'elle prenne aussi en compte ce que Camille PEUGNY, docteur en sociologie, nomme le déclassement des enfants de cadres, ou l'ascenseur social ... descendant !

Dans les générations nées après les années 1960, ils sont de plus en plus nombreux à occuper une position moins élevée que celle de leurs parents, assure-t-il. Ces "mobiles descendants" représentent aujourd'hui 25% des 35-39 ans, contre 18% il y a vingt ans. En cause : l'évolution de la structure des emplois qui n'a pas suivi celle des diplômes, marquée par la massification de l'enseignement supérieur. Nombre d'entre eux sont donc victimes d'un double déclassement : scolaire, car ils ont un niveau de formation supérieur à celui requis pour l'emploi qu'ils occupent, et social, car ils n'ont pas maintenu la position de leurs parents, quand bien même ils ont un cursus scolaire plus brillant.

Où l'on retrouve nos surdiplômés... Alors, que vont faire les pouvoirs publics pour remédier à cette criante injustice ? Instaurer des quotas pour les enfants de cadres ? Bricoler un nouveau critère pour lutter contre ce déclassement inadmissible ?

Alors, je suggère une solution simple et juste : instaurer une sélection complètement anonyme où ni le sexe, ni l'origine sociale, ni l'origine ethnique, ni la religion, ni l'âge ne seraient connus. Puis, pour celles et ceux qui auraient réussi ces épreuves anonymes, parachever leur sélection par des épreuves orales devant un jury soigneusement représentatif de la diversité de la fonction publique et doté de toutes les valeurs républicaines. Comment pourrions-nous donc nommer ce nouveau mode de recrutement ? Je vous laisse le soin de répondre à cette délicate question.

Claude MARQUE

PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

0800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON
www.prefon.asso.fr