

Page 1 : Télétravail : c'est parti !
Page 2 : Politique immobilière
Page 3 : Vie des agents
Page 4 : Vie des directions
Page 5 : Pouvoir d'achat
Page 6 : Petites nouvelles du front
Page 7 : Billet d'humeur
Page 8 : Bulletin d'adhésion

## TELETRAVAIL : c'est parti !

La « convention cadre » sur le télétravail est entrée en vigueur le 7 décembre 2010.

Dorénavant, tout agent « en fonction en administration centrale » peut demander à bénéficier du télétravail.

La demande doit être effectuée par écrit auprès de son supérieur hiérarchique qui, s'il la refuse, doit rédiger une réponse motivée.

L'agent qui se voit opposer un refus peut saisir la CAP ou la CCP (pour les contractuels) compétente dans le délai de droit commun (deux mois).

En cas d'accord, un « protocole individuel » est établi pour une durée d'un an, une période d'adaptation de 3 mois étant toutefois prévue, pendant laquelle chacune des parties (l'agent ou l'administration) peut mettre fin à ce mode de travail.

Un bilan d'étape de cette expérimentation devra être effectué à la fin 2011, avant la communication d'un bilan complet, qualitatif et quantitatif, à la fin de 2012.

### COMMENTAIRES :

La CGC ne peut que se féliciter de l'entrée en vigueur de ce dispositif, qu'elle a défendu dès la tenue du premier groupe de travail qui lui était consacré. A ce stade, on peut cependant identifier plusieurs points délicats :

#### 1°) Le périmètre concerné :

L'expérimentation est circonscrite aux « agents en fonction en administration centrale ». Sans autre restriction, cette notion englobe juridiquement les administrations centrales des directions à réseaux (DGFIP, DGDDI, DGCCRF) puisque, aux termes de l'article 1-1 du décret n° 92-604 du 1<sup>er</sup> juillet 1992 portant charte de la déconcentration, « les administrations civiles de l'Etat se composent, d'une part, d'administrations centrales et de services à compétence nationale, d'autre part, de services déconcentrés ». Par conséquent, il faudra clarifier ce point dans les meilleurs délais, étant précisé que la CGC demande que cette expérimentation soit rapidement étendue au périmètre ministériel.

#### 2°) L'attitude des « managers » :

Manifestement, ils devront « jouer le jeu » et ne pas répondre systématiquement par la négative en pensant que le télétravail « c'est bon pour les autres ». Une formation leur est d'ailleurs réservée et il faut souhaiter que cette action de sensibilisation rencontre un franc succès.

La CGC restera attentive aux résultats et aux difficultés de mise en œuvre de ce dispositif. Elle invite d'ores et déjà les divers participants à l'informer de toute difficulté rencontrée.

CGC – Centrale

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04

Tél. : 01 53 17 84 85 - Mél : [syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr)

Site : [www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info)

## POLITIQUE IMMOBILIERE

### L'IMMEUBLE d'IVRY ou la double peine : éloignement et entassement!

Le 19 janvier 2011, s'est tenue à Bercy une réunion dite « informelle » sur l'état d'avancement du futur immeuble situé à Ivry, destiné à loger 1300 fonctionnaires.

Les services appelés à occuper le nouvel immeuble sont :

- la direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED) et la douane judiciaire, soit un total de 550 agents ;
- des services d'administration centrale, soit le CGEFI (180 agents), la DGCIS (entre 400 et 450 agents) et d'autres services, non encore déterminés, pour un effectif allant de 120 à 170 agents.

Si l'administration nous rassure en précisant que cet immeuble sera très écologique, doté d'une cantine, d'un parking de 407 places, d'une cafétéria, d'un centre médico-social, d'une salle de sports, etc., force est de constater deux choses :

1°) ce bâtiment est **excentré** et **mal desservi** (un bus ou 10 minutes à pied depuis la Porte de Choisy en surplombant le périphérique), dans une zone sinistre qui doit être sérieusement aménagée (hormis le cimetière adjacent...);

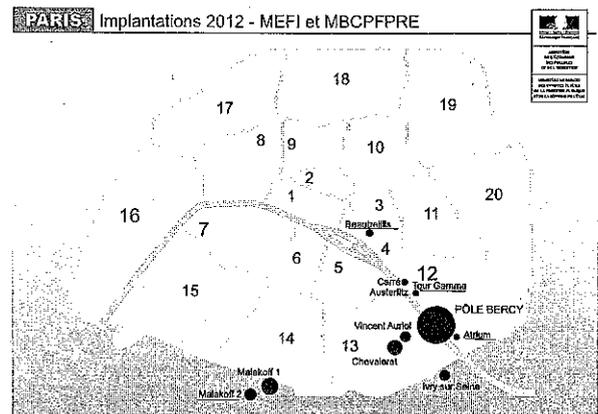
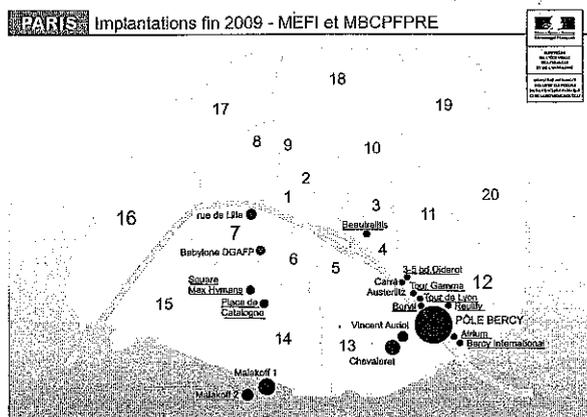
2°) les « standards de surface » traduisent davantage un entassement d'agents qu'un aménagement des locaux à dimension humaine. Qu'on en juge : le document de présentation indique :

« Les surfaces affectées à chacun des services respecteront les règles de France Domaine. Le respect de ces dernières conduira à limiter le nombre de bureaux individuels et à privilégier les bureaux partagés (de 2 à 6 agents)! Et de fournir des photos.



Tout cela a au moins le mérite d'être dit: non seulement les agents n'auront guère plus de 7 m<sup>2</sup> d'espace vital (puisque la règle de 12 m<sup>2</sup> par agent s'entend espaces communs compris), mais encore seront-ils entassés dans de petits « open space ». Comment un rédacteur peut-il se concentrer sur son travail dans une pièce où 5 autres collègues se débattent eux-mêmes pour travailler malgré les allées et venues, le téléphone, les interpellations ?

Pauvres fonctionnaires : chassés de Paris, voilà qu'on les entasse dans des bureaux collectifs, dotés d'un mobilier indigent, comme si, au fond, la qualité de leur travail importait peu !



A voir : les dernières photos sur notre site internet [www.cgq-centrale.info](http://www.cgq-centrale.info)

## VIE DES AGENTS

### **ATTACHES : PRINCIPALAT 2010**

Avec l'introduction d'une épreuve écrite, l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal a changé de nature. L'introduction d'une épreuve écrite, dont les candidats ont pu croire qu'elle faciliterait leur admission, a au contraire fait baisser la moyenne des notes : celles-ci se sont échelonnées entre 0 (rupture de l'anonymat) et 17,5 à l'écrit, et entre 6 et 18 à l'oral. Malgré la baisse de la note moyenne d'admission à 12 (au lieu de 14 les années passées), seuls 43 lauréats ont été admis pour un total de 45 postes offerts.

Un groupe de travail réuni le 4 février a permis de faire le point sur l'organisation de cet examen. Le taux de réussite, soit le nombre de reçus (43) sur le nombre de candidats ayant effectivement présenté les deux épreuves (154), est meilleur que l'année précédente. A noter que seulement 16,7 % des 921 agents promouvables se sont effectivement présentés à l'épreuve, ce qui révèle une désaffection à l'égard de cet examen, alors même que plus d'un candidat sur quatre est reçu (27,9 %). Malgré la sévérité du rapport du jury, les chances de réussir cet examen restent donc d'un niveau élevé (rappelons qu'en 2007, le taux de réussite était seulement de 18,8 %).

La préparation à l'examen professionnel reste essentielle puisque 40 des 43 reçus avaient suivi, en tout ou en partie, la préparation de l'IGPDE, laquelle inclut un entraînement devant un jury fictif qui n'a été suivi que par une minorité d'attachés inscrits à la préparation (soit 88 sur 192).

Vous pourrez lire le rapport fait par le jury sur le site [www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info) ou sur Alizé – espace des syndicats d'administration centrale – CGC, la CGC-Centrale ne souhaitant pas, à l'encontre d'autres syndicats, que ce rapport soit édulcoré afin de ne pas « décourager les candidats ». C'est au contraire par la connaissance des critiques et des attentes du jury que peut s'effectuer dans les conditions optimales la préparation à cet examen professionnel.

S'agissant du prochain examen, l'épreuve écrite se déroulera le 30 juin 2011 et les oraux commenceront le 12 septembre.

### **AGENTS NON TITULAIRES**

A la suite des déclarations du Président de la République, le chantier des conditions d'emploi des agents non titulaires se conclut par un projet de protocole d'accord « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels ».

Trois axes de réflexions sont privilégiés :

#### **1. Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité**

► Par la mise en place pendant une période déterminée (4 ans) de dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi titulaire, notamment par l'instauration de **concours professionnalisés** destinés aux agents non titulaires en CDI ou en CDD à certaines conditions. L'objectif est de s'appuyer sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (ou RAEP) dans le cadre de ces concours. Pour les contractuels de haut niveau, le recours au dispositif de droit commun pourra être retenu (concours interne, tour extérieur ou recrutement sur titres), dans des conditions qui restent cependant à définir pour préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires ;

► Par la **transformation automatique**, à la date de publication de la future loi, des CDD en CDI, sous réserve que les agents en CDD exercent des fonctions correspondant à un besoin permanent, auprès du même employeur (ministère ou établissement public dans la fonction publique d'Etat) depuis au moins 6 ans, éventuellement de façon discontinue.

#### **2. Mieux spécifier les cas de recours au contrat dans la fonction publique**

► En **précisant les cas de recours** aux agents non titulaires pour pourvoir des emplois permanents, par l'instauration d'une définition plus précise de la notion de vacance d'emploi et de la nécessité de renouveler un contrat en raison du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire ;

► En clarifiant la typologie des cas de recours pour les emplois **temporaires**.

#### **3. Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels**

► Notamment en favorisant l'accès à la formation des agents en CDD, en élaborant des règles en matière d'évolution de la rémunération et de la mobilité ;

► En garantissant la représentation des agents contractuels.

**Consultez le projet de protocole  
sur note site [www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info)**

### Service des Achats de l'Etat : ou comment le SAE préfigure la future fonction publique...

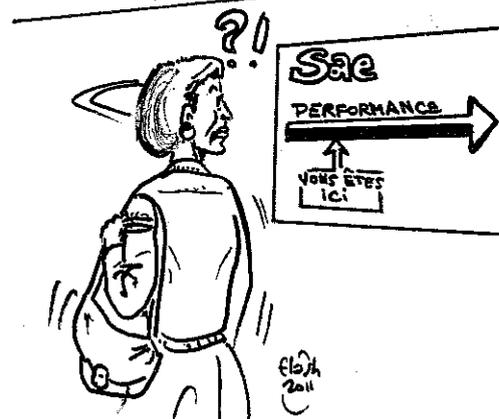
Tel un véritable petit laboratoire de la future fonction publique à Bercy, le Service des Achats de l'Etat se distingue indiscutablement du tout venant administratif par ses pratiques « managériales » sophistiquées, directement importées du secteur privé le plus dynamique.

Qu'on en juge :

► Le SAE veut mobiliser ses cadres et organise à cette fin un séminaire. Il envoie illico un questionnaire préalable à remplir obligatoirement par chaque agent : où l'on découvre des questions très intimes du genre « *Vous vous rendez chez le médecin* » (suivent 4 questions au choix) ou encore « *Vous gagnez au loto* », « *Votre patron vous sermonne à tort* », etc., le tout sans bien sûr offrir la moindre garantie de confidentialité !

► Le SAE veut introduire de la déontologie. Il publie, sans que les syndicats en soient même informés, une nouvelle « charte de la déontologie », où l'on découvre que « *chaque collaborateur reconnaît les idées des autres [...] les succès comme les échecs sont partagés* ». Exit l'entretien professionnel, par définition individuel ! Et foin du droit de penser par soi-même !

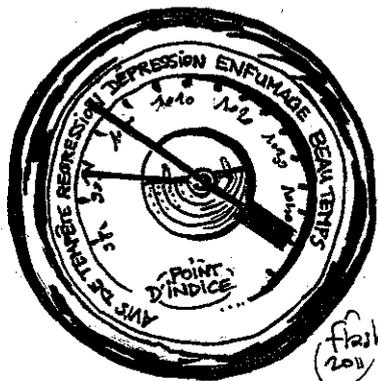
► Le SAE veut fixer des objectifs en 2011 ; pour bien inciter les agents, il affirme vouloir « *Mesurer et pérenniser [ses] actions par [...] des tableaux de suivi affichés* » et de préciser que la cible est « *au moins 60 indicateurs à jour (un par personne), affichés sur nos murs* » (sic) ! C'est le retour de Stakhanov ou l'adoption des méthodes MacDo, au choix. Où chaque agent voit publiquement afficher sa performance... ou sa contre-performance !



N'en jetons plus ! Ces méthodes sont en contradiction flagrante avec les dispositions du statut des fonctionnaires, lequel garantit, notamment, la neutralité, l'individualisation des résultats, la sauvegarde de la vie privée.

Les fonctionnaires, de moins en moins nombreux dans ce service, se sentent rétrogradés au rang d'exécutants quand ils ne sont pas tout simplement placardisés.

Un malaise profond a gagné la plupart d'entre eux, quel que soit leur grade.



La situation du SAE a été évoquée lors du CTPC du 25 janvier 2011. Un groupe de travail tenu le 9 mars a permis de conclure que le **point sensible** était la « **mise en concurrence individuelle** ». On ne peut être plus clair. La balle est maintenant dans le camp du SAE qui doit discuter en interne, notamment, de la nouvelle charte de déontologie. Il est enfin prévu un nouveau RDV entre le SAE, le SG et les syndicats avant la fin 2011.

## POUVOIR D'ACHAT

La plupart des agents ne s'aperçoivent pas vraiment de la dégradation de leur pouvoir d'achat. En effet, quand ils progressent d'échelon, sont promus à un grade supérieur ou bénéficient de mesures catégorielles, l'augmentation de leur salaire leur semble garantir à tout le moins la sauvegarde de leur pouvoir d'achat. Et la GIPA est là également 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. Les plus hautes autorités de l'Etat 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.

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

Bien sur, la Cour des Comptes, dans un rapport du 5 octobre 2010, indique que la rétrocession aux agents des économies induites par le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux excède 50 %. Mais elle relève que cette rétrocession a pris la forme de paiement des heures supplémentaires (gendarmeries, police, éducation nationale, etc.) et de mesures catégorielles, comme l'alignement « par le haut » entre les agents de l'ex DGCP et de l'ex DGI lors de la création de la DGFIP, lequel aurait coûté 50 millions d'euros.

Il apparaît de la sorte que le taux de rétrocession de 50% des économies induites par les « gains de productivité » n'a pas profité à l'ensemble des agents publics alors même qu'ils sont tous touchés par la diminution des effectifs !

La Cour des Comptes précise : « *au-delà de 2013, il est difficile d'envisager de prolonger le gel du point d'indice* ». On ne peut être plus clair : **les pouvoirs publics envisagent donc de faire supporter durant 3 ans aux agents publics une diminution de leur pouvoir d'achat, qu'ils soient en activité ou prennent leur retraite.**

Dans ces conditions, les Fonctions Publiques-CGC se sont associées à l'appel "OUI A L'AUGMENTATION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE" et invitent chaque agent à signer cette pétition sur le site <<http://salairesfonctionpublique.fr/>>. Cette pétition est lancée depuis le 24 Janvier 2011, par les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FSU, Solidaires et UNSA.

## Petites nouvelles du front

### ↳ Droit Syndical: la CGC-Centrale introduit un recours...

Le décret d'application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique vient de paraître le 17 février 2011 sous le n° 2011-184. Ce texte affiche un retard de trois mois par rapport au calendrier prévu pour la mise en place des nouvelles règles de représentativité syndicale, les élections professionnelles étant toujours prévues en octobre prochain.

Le nouveau dispositif législatif et réglementaire est injuste et léonin.

Injuste parce que la CGC bénéficie dans le secteur privé du calcul de son audience auprès des seuls personnels que ses statuts lui donnent vocation à défendre et à représenter, c'est à dire les cadres, dispositif que le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la Constitution le 7 octobre 2010. En revanche, ce même syndicat voit dans le secteur public son audience appréciée par rapport à l'ensemble du corps électoral. Il est dès lors manifeste que la nouvelle réglementation programme froidement la disparition, ou à tout le moins la marginalisation, du syndicalisme catégoriel dans le secteur public puisque l'audience de la CGC sera automatiquement diluée et sera fonction de la plus ou moins grande proportion de cadres dans une structure donnée. Cette rupture du principe d'égalité ne trouve pas de justification dans une quelconque spécificité du secteur public car les élections professionnelles ont désormais pour objectif de comptabiliser toutes les voix émanant des agents en fonction dans une administration, qu'ils soient ou non titulaires, de statut public ou de statut privé.

Ce dispositif est de surcroît léonin car il prévoit que c'est l'employeur lui-même, le ministre ou le directeur d'établissement public, qui détermine le nombre de sièges en comités techniques, c'est à dire les seuils de représentativité de ses propres partenaires sociaux ! Exactement comme si on autorisait le MEDEF et les chefs d'entreprise à fixer eux-mêmes, au cas par cas, les critères de représentativité syndicale...

La CGC a appelé l'attention des décideurs sur ces errements et leur possible incompatibilité avec les droits et libertés que garantit la Constitution. Rien n'y a fait.

Or, le temps est révolu où une loi promulguée était intouchable au regard du droit constitutionnel national. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2010, toute personne physique ou morale peut invoquer à l'occasion d'un litige le caractère inconstitutionnel de telle ou telle disposition législative en posant une ou plusieurs « questions prioritaires de constitutionnalité » (ou QPC).

La CGC-Centrale, rejointe par d'autres syndicats CGC des finances, a décidé d'introduire un recours devant le Conseil d'Etat contre le décret d'application afin de poser à cette occasion plusieurs QPC auprès du Conseil constitutionnel.

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

*Et si vous changez de mutuelle !*

<p style="text-align: center;"><b>POUR BÉNÉFICIER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◊ D'UN CHOIX DE GARANTIES</li> <li>◊ DE COTISATIONS FIXES</li> <li>◊ DE LA PRISE EN CHARGE DE DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES</li> <li>◊ DE CONTRATS « PERTE DE TRAITEMENT » ET « DÉCÈS / INVALIDITÉ »</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>A LA MGSP... TOUT EST CLAIR !</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◊ Pas de droit d'entrée</li> <li>◊ Pas de questionnaire médical</li> <li>◊ Pas de délai de stage</li> </ul>
--	--

**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 de Livre II du Code de la Mutualité

## Résultats de l'Observatoire interne (octobre 2010) ou « tout va très bien, Madame la marquise... »

Bercy dispose d'un observatoire interne qui lui permet deux fois par an de mesurer le climat qui règne dans les bureaux et l'état d'esprit de leurs occupants. Bon an, mal an, les résultats sont globalement positifs et chacun semble s'en satisfaire.

Ainsi en octobre 2010, IPSOS relève (sans rire) que le « *soutien aux orientations et à la modernisation se redresse* » ; on observe « *une montée conjoncturelle de la conflictualité, mais qui n'affecte pas la perception du climat social* » (ah bon ?... ) ; « *le pessimisme s'atténue, la motivation s'améliore* » ; les « *fondamentaux restent stables : des agents peu stressés et satisfaits de travailler au sein de leurs ministères* ».

Embrassons-nous, Folleville !! Alors que les manifestations sur les retraites battaient leur plein, nous vivions, sans le savoir vraiment, dans une bulle de bonheur, de convivialité, d'optimisme !

On comprend mieux dès lors que les pouvoirs publics ne se privent pas de cibler les fonctionnaires : on retarde leur départ en retraite, on majore leurs cotisations, on supprime leurs effectifs, on les exile en banlieue, on baisse leurs revenus et leur future retraite en gelant le point d'indice, et ils sont toujours contents ! (82% des agents de Bercy sont satisfaits d'y travailler d'après IPSOS).

A y regarder de plus près, on peut cependant constater que le thermomètre est pour le moins mal étalonné.

Quand on pose la question de savoir si la modernisation est ou non indispensable, comment s'étonner qu'une écrasante majorité de sondés répondent par l'affirmative, sauf à passer pour des ringards ?

Quand on affiche une « baisse du pessimisme » des agents quant à l'évolution de leur propre situation, c'est peut être exact, mais c'est aussi occulter que 50 % d'entre eux estiment que leur situation va se dégrader...

Et pourquoi ne pose-t-on des questions du genre : « Estimez-vous que l'image des fonctionnaires dans le pays va en s'améliorant » ? ou « Estimez-vous que votre pouvoir d'achat est maintenu » ? ou encore : « Estimez-vous que le montant de votre retraite sera suffisant » ?

En tous cas, il n'est pas intellectuellement correct de confondre l'attachement des agents à leur administration et à leurs missions avec l'adhésion aux réformes qui s'accumulent...

Et les formules à l'emporte pièces d'IPSOS ne sauraient occulter les vraies interrogations quant aux carrières, au pouvoir d'achat, à l'emploi des seniors, et d'une manière générale, à la place que doivent occuper les fonctionnaires dans le tissu social et économique français.



## BULLETIN D'ADHESION 2011 AU SYNDICAT CGC CENTRALE

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

Michel SIGALA  
Trésorier du syndicat CGC Centrale  
2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04.

### Fiche de renseignements à compléter :

Nom : Prénom :  
Corps : grade : indice :  
Coordonnées professionnelles : fonction :  
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 2011 :

<u>Indice net majoré (INM)</u>	<u>Cotisation 2011</u>
Inférieur à 600	75 €
Supérieur ou égal à 600	105 €
Retraité	68 €

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.

# PRÉFON-RETRAITE

12 bis rue de Courcelles - 75008 PARIS

N° Vert : 0 800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13

site : [www.prefon.asso.fr](http://www.prefon.asso.fr)