

Page 1 : Réforme des retraites : les cadres sont également concernés
Pages 2 et 3 : PFR des attachés d'administration : le dispositif se précise
Page 4 : PFR (Suite) / Campagne d'évaluation 2010
Page 5 : Campagne d'évaluation 2010 / Contrôle des arrêts maladie
Page 6 : Télétravail
Page 7 : Petites nouvelles du front / Quelques références réglementaires
Page 8 : Billet d'humeur

REFORME DES RETRAITES : les cadres sont également concernés !

La réforme prévoit que l'essentiel des efforts porte sur les salariés, en particulier par le recul de l'âge de départ à la retraite à 62 ans. Après l'allongement de la durée de cotisation (passage à 41 ans et un trimestre en 2013), voici donc le nouveau moyen pour « remédier » à l'allongement de la durée de vie.

Les cadres, contrairement aux déclarations de certaines organisations syndicales, sont également victimes de cette réforme.

Mécaniquement, dans un système de répartition, l'accroissement de la longévité (prise globalement) implique un surcoût pour les actifs et nécessite, toutes choses égales par ailleurs, *un allongement de la vie active* afin d'assurer le financement des pensions. Jusque là, le raisonnement, pour désagréable qu'il soit, est logique.

► Encore faut-il que l'entrée dans la vie active ne soit pas elle-même constamment retardée, car c'est autant d'années qui manqueront dans le décompte final. Or, c'est exactement ce à quoi nous assistons : *l'âge moyen d'entrée dans la vie active ne cesse d'augmenter* : il est de près de 23 ans désormais alors qu'il était de 18 ans et demi en 1970. Il est de **25 ans** pour les cadres. Ces derniers, et *singulièrement les jeunes*, sont les principales victimes de ce phénomène. Ils devront donc, soit travailler jusqu'à l'âge d'annulation de la décote (67 ans pour les « sédentaires »), soit partir à 62 ans, mais en ayant une pension de retraite rognée par l'insuffisance de trimestres et sérieusement rabaissée par l'application de la décote. Ainsi, de fait, les cadres devront partir à 67 ans pour avoir une pension suffisante...

► La réforme est étrangement silencieuse sur les modalités de rachat des années d'études. Comme aucune proposition n'est faite sur ce point malgré les amendements proposés par la CFE-CGC, il faut en conclure que rien n'est changé, à savoir que le rachat des années d'études est plafonné et hors de prix, surtout lorsqu'on est en moyen de le financer, c'est à dire en fin de carrière (actuellement *plus de 30%* du traitement indiciaire brut *annuel* à 59 ans pour racheter un trimestre afin d'obtenir un supplément de liquidation et réduire l'effet de la décote !).

► « L'alignement » sur le taux de cotisation du privé est une escroquerie intellectuelle : non seulement parce qu'elle ne prend pas en compte l'ensemble de la rémunération (et l'on sait que les indemnités sont censées « compenser » la faiblesse du traitement indiciaire des cadres du secteur public) mais aussi parce que le taux de 10,55 % s'applique dans le privé jusqu'à la somme de 2885€ par mois (qui correspond au plafond de la sécurité sociale) alors qu'aucune limite de l'assiette n'est prévue pour la cotisation des fonctionnaires.

PFR des Attachés : le dispositif se précise....

Le 17 septembre dernier, s'est tenue, entre l'administration et les organisations syndicales, une troisième réunion sur la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) appliquée aux attachés, attachés principaux et chefs de mission.

Entrée en vigueur

La PFR, qui devait initialement s'appliquer au 1^{er} janvier 2010 avec effet rétroactif, entrera finalement en vigueur « au 1^{er} trimestre 2011 »... Manifestement, l'exercice de cotation des postes s'avère plus ardu que prévu. En attendant, le dispositif actuel continuera à s'appliquer intégralement en 2010.

Une logique de cotation des postes contestable

Alors que l'arrêté du 7 janvier 2009 avait hiérarchisé les montants de référence de la part « fonctions » entre attaché, attaché principal et chef de mission, soit respectivement 3 200 €, 4 200 € et 4 700 € pour la part « fonctions » en administration centrale (3 000 €, 3 800 € et 4 200 € dans les services déconcentrés et les établissements publics), le dispositif retenu par le Secrétariat général accentue ces écarts.

En effet, la part « fonctions » d'un attaché ne pourra être multipliée que de 3 à 3,8, alors que celle d'un attaché principal pourra l'être de 3,4 à 4,6 et celle d'un chef de mission de 3,8 à 4,6. Cette hiérarchisation supplémentaire est contestable si l'on considère que les postes doivent être cotés selon la même amplitude à l'intérieur d'un grade, la différence des montants indemnitaires s'effectuant sur la base des montants de référence fixés par l'arrêté du 7 janvier 2009.

On comprend dès lors assez mal les explications de l'administration (du genre, les autres ministères font la même chose), sauf à en conclure que les montants de référence ont été mal calculés (?) et/ou que la progression des primes entre les deux grades et le statut d'emploi est tout sauf linéaire, et qu'il convient d'adapter, vaille que vaille, le nouveau dispositif à l'ancien...

Voici donc la dernière mouture du projet de cotation des postes :

Niveaux de fonctions et grades	Fonctions	Critères obligatoires et cumulatifs à satisfaire	Coefficient de la part « Fonctions »
Niveau 5 (Chef de mission et attaché principal)	Chef de bureau de catégorie 1	Responsabilité d'un bureau d'au moins 15 agents et/ou d'un bureau mettant en œuvre des politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction	4,6
Niveau 4 (Chef de mission et attaché principal)	Chef de bureau de catégorie 2	Responsabilité d'un bureau ne relevant pas de la catégorie 1	4,2
	Cadre expert avec sujétions particulières	Expertise de haut niveau ; Forte autonomie ; Sujétions particulières (1) ; Expérience requise	
Niveau 3 (Chef de mission, attaché principal et attaché)	Adjoint au chef de bureau	Management ; Intérim du chef de bureau ; Expérience requise	3,8
	Cadre expert	Expertise de haut niveau ; Autonomie ; Expérience requise	
Niveau 2 (Attaché principal et attaché)	Responsable de secteur	Management d'une structure intermédiaire ; Technicité et/ou expertise ; Expérience requise	3,4
	Cadre confirmé	Technicité et/ou expertise ; Autonomie ; Expérience requise ;	
Niveau 1 (Attaché)	Cadre	Technicité	3

(1) Forte exposition par rapport aux cabinets ; participation régulière à des réunions de haut niveau (réunions interministérielles, conseils d'administration...).

Un certain paradoxe

Bercy a choisi de constituer la **part « résultats »** (hors bonus) par de l'ancienneté pure et simple, à l'instar du dispositif actuel qui voit le montant des primes augmenter par échelon, c'est-à-dire en tenant compte de l'ancienneté. 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. On ne peut donc que saluer la sagesse de cette mesure qui évite un arbitraire de grande envergure.

Pour autant, on en arrive à un certain paradoxe puisque, si l'on excepte le bonus qui restera dans sa forme actuelle, c'est dans la **part « fonctions »** (ou cotation des postes) de la filière expertise que se niche désormais la part de subjectivité !

En effet, si la cotation de postes reposant sur l'organisation administrative (chef de bureau, adjoint de chef de bureau) ne prête pas à contestation, comment coter un poste de rédacteur en cadre confirmé, cadre expert, voire cadre expert avec sujétions spéciales ?

Comment procéder à la cotation du poste détenu par un rédacteur si ce n'est par l'estimation de la performance et des résultats de ce rédacteur ? Où commence « l'autonomie » d'un agent dans un cadre aussi hiérarchisé que l'administration centrale ? Où commence l'expertise « de haut niveau » par rapport à l'expertise ? On constate ainsi que l'appréciation de la performance se glisse inévitablement dans la détermination de la part fonctionnelle de la majorité des attachés et attachés principaux !

Dès lors se pose le problème d'une éventuelle contestation par l'agent de la cotation de son poste et des possibilités de recours devant la commission administrative paritaire compétente. A cet égard, la **CGC demande qu'un tel recours puisse s'effectuer devant la CAP**, à l'instar de celui qui existe déjà concernant le bonus. Ce ne serait, après tout, rien que de très logique puisque la cotation du poste, tout comme le bonus, entrera dans la fixation du régime indemnitaire d'un agent.

Une garantie nécessaire

La CGC ne saurait admettre que la cotation des postes puisse avoir pour effet une réduction du régime indemnitaire, ceci pour la simple raison qu'il ne s'agit pas là d'une appréciation individuelle. On ne saurait davantage concevoir 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 !



Or, si l'administration présente dans son document de travail (et sur Alizé) plusieurs exemples avantageux où l'attaché voit son régime indemnitaire amélioré via la PFR, force est de constater qu'on trouve des situations contraires (par exemple, celle d'un attaché de 12^{ème} échelon, responsable de secteur, dont le poste serait coté 2, et dont le RI baisserait avec l'entrée en vigueur du projet de PFR).

Se pose dans ces conditions la **garantie du maintien du niveau indemnitaire** pour les agents dont la situation actuelle serait plus favorable que celle issue des nouveaux barèmes.

L'administration prévoit « une garantie de rémunération pendant les **trois prochaines années**, avec une clause de rendez-vous au bout de deux ans dans la perspective d'un prolongement possible ».

Cette proposition est contraire à la solution retenue pour les administrateurs civils, à savoir le maintien de leur régime indemnitaire jusqu'à ce que leur situation devienne plus favorable, à l'occasion de promotions par exemple. On ne saurait donc imaginer un système à deux vitesses pour des agents appartenant à la même catégorie A, les administrateurs civils bénéficiant d'une garantie pérenne tandis que les attachés n'obtiendraient qu'une garantie de quelques années.

Ce système, profondément inéquitable, se doublerait d'une régression certaine puisque le régime actuellement en vigueur consiste bien à garantir un niveau indemnitaire en fonction d'un grade et d'un échelon, et ce, le cas échéant, jusqu'au départ en retraite.

Quid de la prime informatique ?

La mise en place de la PFR va entraîner la suppression de la prime informatique. Cette prime avait été créée pour renforcer l'attractivité des métiers de l'informatique. Aujourd'hui, aucun élément concret dans le cadre de la PFR ne vient garantir aux informaticiens du ministère la prise en compte financière de leur technicité informatique. Cela a son importance, car au delà du préjudice financier que peuvent subir individuellement les agents, cette non prise en compte risque d'aggraver les difficultés de recrutement de la filière informatique, déjà touchée par la disparition de la formation d'attaché analyste à l'IRA de Lille.

C'est pourquoi, il est important qu'un mécanisme pérenne de maintien de la prime informatique soit proposé avec la PFR. La CGC-centrale sera très vigilante sur cette dimension lors du prochain groupe de travail spécifiquement dédié à cette question.

Contrôle des arrêts maladie par les CPAM

Un GT s'est tenu le 30 juin 2010 pour évoquer le lancement de l'expérimentation du contrôle des arrêts maladie des agents titulaires des services centraux des ministères économique et financier, par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) à compter du 1er juillet 2010.

Las, d'après les termes mêmes de l'administration, le démarrage de l'expérimentation n'a pu se faire le 1er juillet dernier, pour différentes raisons, et de citer « les travaux préparatoires au lancement du dispositif » qui n'ont pu être achevés et « les textes indispensables à la mise en oeuvre de l'expérimentation », qui n'ont pu être publiés dans les délais. On aimerait voir dans ce retard la prise en compte de rapports de la DGAFP et de l'IGF concluant que les fonctionnaires s'absentaient moins pour raisons médicales que les salariés du privé, contrairement à ce qu'affirme haut et fort le secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique.



Quoi qu'il en soit, ce projet de contrôle des arrêts maladie par les CPAM a ceci de bizarre qu'il impose que l'agent contrôlé - malade a priori - se déplace auprès du médecin contrôleur! Mais que l'on se rassure, l'administration prévoit de rembourser les frais de transport correspondant à ce déplacement. Au fait, si un fonctionnaire peut se déplacer pendant son arrêt maladie, serait-ce parce qu'il n'est pas vraiment malade ?...

Campagne d'évaluation 2010

Le 1^{er} octobre 2010 s'est tenu un groupe de travail sur le bilan de la campagne d'évaluation 2010. Au titre de 2010, le dispositif d'entretien professionnel, qui comporte l'abandon de la note chiffrée, a été étendu à l'ensemble des corps de catégorie A et B d'administration centrale, gérés par le SG (dont 1959 attachés d'administration, 225 maîtres assistants et 145 professeurs des écoles des mines), qu'ils soient en activité à Bercy ou dans d'autres ministères (mis à disposition, en position normale d'activité ou en détachement). En revanche, les agents contractuels sont restés régis par le dispositif classique d'entretien d'évaluation.

Rappelons que cet entretien professionnel est un moment solennel qui conditionne :

- 1°) l'évaluation de l'agent, laquelle sert à d'éventuelles promotions et peut être utilement invoquée dans le cadre de la mobilité ;
- 2°) l'attribution éventuelle de réduction(s) d'ancienneté (voire de ralentissement de carrière par le biais de majorations) ;
- 3°) l'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- 4°) les besoins en formation ;
- 5°) l'attribution éventuelle d'un bonus annuel, notamment pour les attachés.

Les délais

Autant dire que la tenue de l'entretien professionnel dans les délais requis, c'est-à-dire avant le 31 mars 2010, revêt une signification et une importance particulières. Or, à cette date, seuls 69 % des entretiens avaient été tenus (dont 73 % pour les attachés, 24% pour les maîtres assistants et 32 % pour les professeurs des écoles des mines !). Au 1^{er} septembre 2010, 18% des attachés n'avaient toujours pas été évalués ainsi que 63% des maîtres assistants...

Il semble donc que malgré les efforts de formation entrepris par le SG pour sensibiliser les correspondants RH des directions ainsi que 1200 évaluateurs, beaucoup de progrès reste à faire.

De surcroît, il n'est pas acceptable d'attendre que 75 % des attachés soient évalués pour leur attribuer le bonus annuel. En effet, retarder le versement du bonus aux agents évalués semble particulièrement illogique quand on sait que seuls les évaluateurs ont la maîtrise du calendrier...

Le document

Sans excuser ces retards, il faut cependant souligner la complexité du compte-rendu que doivent remplir les évaluateurs. Pas moins de 7 pages avec des rubriques redondantes (savoirs, savoir-faire et savoir-être) que l'on trouve à la fois dans « l'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle » et dans « l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent ».

L'attribution des réductions d'ancienneté au titre de 2010 : exemple des attachés

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
1959	1474	499	179	156	834

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 davantage eu lieu en 2010 que l'année précédente, confortant la prédiction de la CGC. Ainsi, alors que le seul quota existant dorénavant, à savoir l'obligation d'attribuer 3 mois à au moins 10% de l'effectif (hors échelons terminaux) impliquait que 147 réductions de 3 mois soient attribuées, on relève que ces réductions se sont élevées à 156 ; par ailleurs 179 attachés ont bénéficié d'une réduction de deux mois, soit 12% des agents en échelon variable alors qu'aucun quota n'existe pour les réductions de deux mois. D'où l'impression, renouvelée, de l'inutilité de tout quota...

L'attribution du bonus

La CGC a souligné l'incohérence qui consiste à pouvoir introduire un recours devant la CAP compétente contre l'insuffisance d'un montant de bonus et l'ignorance dans laquelle l'agent est tenu de la grille existante en la matière. Sans connaître exactement les montants de bonus correspondant à telle ou telle « façon de servir », comment un agent peut-il a priori savoir si le montant de bonus qui lui est attribué correspond bien à sa façon de servir telle qu'elle résulte des appréciations figurant dans le compte-rendu de son entretien professionnel ?

L'administration a admis que la situation méritait davantage de transparence...

La CGC a de plus demandé que cette grille des montants de bonus soit identique dans tout le périmètre Bercy, quelle que soit la direction d'affectation de l'agent.

Les recours

Sur un échantillon (lequel n'a pas été précisé...), l'administration a recensé 40 recours gracieux, c'est-à-dire des recours préalables aux recours en CAP. Comme ces derniers s'élèvent à 17, on peut considérer que la phase « gracieuse » n'est pas inutile.

TELETRAVAIL (ou travail à domicile)

Le dernier GT sur le télétravail s'est tenu le 28 septembre 2010. Il s'agissait de finaliser deux documents : la convention cadre qui régit les modalités de ce nouveau mode de travail et un modèle de protocole individuel qui servira de contrat entre l'agent et l'administration.

Il s'agit d'une expérimentation qui entrera en vigueur après examen par le CTPC, c'est-à-dire avant la fin de l'année 2010 et qui se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2012. Le périmètre de l'expérience concerne les agents en fonction à l'administration centrale et non plus seulement les personnels de « statut centrale ».

IMPORTANT : l'initiative appartient à l'agent : une demande officielle par écrit doit être effectuée auprès du supérieur hiérarchique qui, s'il refuse la demande, doit rédiger une réponse motivée.

En l'état actuel des échanges, le recours en cas de refus devant la CAP, ou la CCP pour les contractuels, demandé par toutes les organisations syndicales, n'est pas retenu par l'administration.

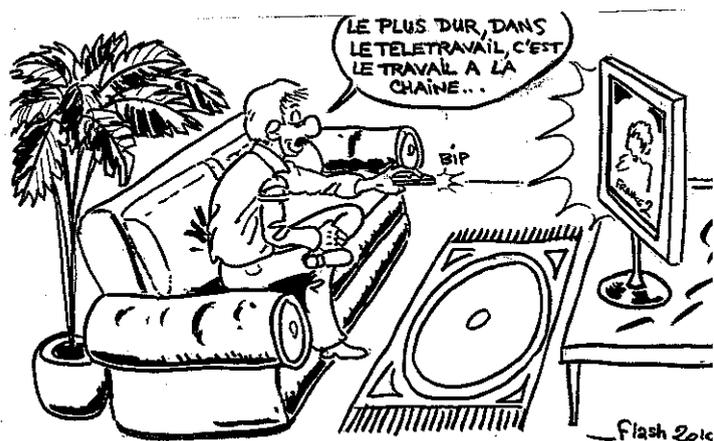
Conformément au caractère volontaire et réversible de ce nouveau mode de travail, une période de 3 mois pourra être prévue dans le protocole individuel pendant laquelle chacune des parties pourra mettre fin à l'expérience. Par ailleurs, en dehors de cette période d'adaptation, l'administration ou le télétravailleur pourra décider de mettre fin au télétravail de façon unilatérale, moyennant un délai de prévenance de 30 jours et l'indication des motifs de la rupture par écrit.

L'indication de jours de la semaine sur lesquels porte le télétravail sera précisée dans le protocole individuel, ainsi que les horaires de travail correspondant au binôme que l'agent a choisi (en cas d'horaires variables). En cas de forfait, les horaires de travail où l'agent doit être joignable correspondront aux plages fixes du service.

S'agissant des équipements, l'abonnement à Internet sera à la charge du télétravailleur ainsi que l'imprimante et les frais d'impression, ce dernier point étant contesté par la CGC, compte tenu de la nécessité d'imprimer certains travaux et du coût exorbitant des cartouches d'encre. Les frais correspondant à la vérification de la conformité des installations électriques seront remboursés par l'administration sur présentation de la facture. Les organisations syndicales ont demandé que cette facture soit directement adressée à l'administration.

La CGC a demandé que :

- les agents de catégorie A et assimilés ne soient pas exclus du télétravail ;
- aucune fonction, y compris d'encadrement, ne soit a priori exclue de ce nouveau mode de travail ;
- les « managers » soient sensibilisés sur le fait que le télétravail couvre a priori toutes les fonctions ;
- l'expérimentation ne se limite pas à l'administration centrale de Bercy mais devienne un chantier ministériel.



Et si vous envisagez de mutuelle...

MGSP MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

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 À LA MGSP
PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

MGSP - 118, rue de Picpus - 75013 Paris Tél. 01 53 62 12 00 ou www.mgsp.fr
MGSP, Mutuelle numéro 399 657 279 assurance aux dépens de la loi n° 140 Code de la Mutualité

Petites nouvelles du front

↳ Décret Mobilité :

Mais où est passé le décret d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ? Il devait paraître en avril /mai 2010 selon le ministre de la fonction publique de l'époque. Le mystère s'épaissit sur ce dossier que d'aucuns voulait emblématique...

↳ Droit Syndical: la CGC confortée dans sa « catégorialité »

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a défini des règles pour la mesure de la représentativité des syndicats catégoriels affiliés à une confédération syndicale catégorielle dans le secteur privé. Selon ce texte, est représentatif un syndicat catégoriel dont l'audience est de 10 % dans le collège électoral correspondant à la catégorie que le syndicat a vocation à représenter.

Le syndicat FO a contesté cette disposition devant le Conseil Constitutionnel au moyen d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Le motif était, notamment, que les autres syndicats (généralistes) devaient atteindre le seuil de 10% auprès de l'ensemble du corps électoral et que, par conséquent, cette disposition spécifique au seul profit des syndicats catégoriels portait atteinte au principe d'égalité devant la loi.

Par décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010, le Conseil Constitutionnel a écarté cet argument au motif que le législateur a institué une différence de traitement entre les syndicats catégoriels et les autres syndicats pour répondre à des situations objectivement différentes en lien direct avec l'objet de la loi.

Le calcul de l'audience de la CFE-CGC auprès des seuls agents que ses statuts lui donnent vocation à représenter a été ainsi validé par le Conseil constitutionnel.

Or, la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, n'autorise aucun décompte spécifique des voix pour les syndicats catégoriels de la fonction publique.

Sauf à prouver une spécificité de la fonction publique suffisante pour fonder une telle différence de traitement pour un même syndicat (la CFE-CGC), selon que l'élection a lieu dans le secteur public ou le secteur privé, la loi de 2010 apparaît comme non conforme à la Constitution sur ce point.

Nous veillerons donc à poser la question au Conseil constitutionnel... sauf si le législateur accepte de revoir sa copie entre-temps...

Attachés : quelques références réglementaires 2010

Examen professionnel

Arrêté du 23 juillet 2010 fixant la nature des épreuves et les conditions d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché d'administration du ministère de l'économie des finances et de l'industrie

Chefs de mission :

Arrêté du 26 juillet 2010 modifiant l'arrêté du 10 octobre 2008 fixant la liste des emplois de chef de mission

Arrêté du 4 août 2010 modifiant la liste des emplois de chef de mission permettant l'accès à l'échelon spécial (emplois relevant de la DGCIS)

Billet d'humeur

MOBILITE en administration centrale : rien ne va plus !

Feu la DPAEP avait mis au point avec les organisations syndicales une « Charte de la mobilité », qui affirmait à son article 1^{er} : « La mobilité est un droit ». A l'époque la CGC avait souligné que cette affirmation risquait de rester un vœu pieux (un peu comme le droit au logement) si on n'adoptait pas des règles de mutation.

Car la LOLF fait de la plupart des recruteurs de véritables chefs d'entreprise (mais sans courir les risques de l'économie de marché), libres de recruter qui bon leur semble, sans autre contrainte que budgétaire. Ils ont ainsi la possibilité de recruter soit des fonctionnaires, soit des agents sous contrat. Et ils ne s'en privent pas ! La preuve, le taux global de mobilité des fonctionnaires (toutes catégories confondues) était de 12% en 2009 contre 14,3 % en 2008. Plus significatif encore, 53 % des postes de A et A+ ne sont pas pourvus en interne ; c'est donc par la voie d'accueils en détachement et par recrutements de contractuels que les vacances sont pourvues. Et la situation ne va pas s'arranger puisque la population des attachés issue des IRA et affectée à Bercy ne cesse de diminuer (on passe de 27 agents en 2009 à 21 en 2010).

Ainsi se délite la mobilité, tant et si bien que les mutations « au fil de l'eau » prédominent désormais par rapport au « mouvement » annuel.

Un groupe de travail consacré en partie à la mobilité s'est tenu fin juin 2010. De façon assez révélatrice, l'administration essaye, à défaut de pouvoir forcer la main des recruteurs, d'aider les agents à bouger et leur propose un modèle de CV et de lettre de motivation. L'intention, certes louable, est néanmoins critiquable puisqu'on en arrive à admettre qu'un agent qui est en fonction depuis parfois plusieurs décennies doit encore se vendre, comme sur le marché du travail, et produire une lettre de motivation ! Mais le comble a été atteint lorsque l'administration a cru devoir préciser que ce qui importe dans l'élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation, ce n'est pas tant d'obtenir un nouveau poste mais ... de décrocher un ENTRETIEN !

Seule parmi les organisations syndicales, la CGC a vivement protesté contre cette dérive absolue qui admet désormais que des chefs de bureau puissent ne pas donner suite à une simple demande d'entretien.

A l'heure où Bercy souhaite obtenir le label de lutte contre les discriminations, il serait bon de revenir aux fondamentaux de la bonne éducation et d'au moins recevoir (ou faire recevoir) tous les candidats à un poste, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur passé.

Claude MARQUE

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