

Page 1 : Edito : Climat d'automne
Pages 2 et 3 : PFR des attachés
Pages 4 et 5 : L'entretien professionnel... évalué / Smicardisation / Télétravail
Pages 6 et 7 : Attachés : de surprenantes statistiques
Page 8 : Bulletin d'adhésion

novembre 2012

Edito : Climat d'automne

En cet automne 2012, les agents de catégorie A de la Fonction publique ont peu de motifs de satisfaction.

La ministre de la Fonction publique annonce sans ambages que si une revalorisation du traitement a lieu (en 2013 ?), seuls les agents de catégorie C en bénéficieront. Comme si l'écart des traitements indiciaires n'avait pas cessé de se rétrécir au fil des dernières décennies entre la catégorie A et les autres catégories ! Faut-il rappeler qu'en 1995, un attaché à l'indice 349 (INM après stage de 1 an) débutait avec un traitement indiciaire brut de 9 248,21 francs soit le **SMIC + 47,98%** alors qu'en 2012, un attaché dans la même situation percevait un traitement brut indiciaire de 1 615,97 euros soit le **SMIC + 13,35%** (Cf. tableau en page 5).

Le projet de loi de finances pour 2013 prévoit de supprimer 2353 emplois (ETP) aux ministères économique et financier. Le périmètre relevant du comité technique d'administration centrale perd 188 emplois. Cette diminution des effectifs intervient après une suppression de 229 emplois en 2012. Si l'ampleur des suppressions faiblit, les effets de ces diminutions successives d'effectifs ne font que s'aggraver.

A Bercy, le dialogue social en administration centrale a tendance à dépérir. Les groupes de travail se font de plus en plus rares ; les contenus du comité technique d'administration centrale (CTAC) ressortent plus du bilan et de problèmes de réorganisation que de la vie professionnelle des agents et des diverses difficultés qu'ils rencontrent.

S'agissant de la reconnaissance du travail, s'il n'appartient pas à ce ministère de décider de la hausse du point d'indice, il est un domaine qui lui est propre, à savoir le régime indemnitaire, au sujet duquel une meilleure transparence doit être recherchée. (Cf. pages 2 et 3).

De même, l'entretien professionnel, qui fait actuellement l'objet d'un audit, doit être réformé afin de le rendre plus lisible et plus cohérent, notamment avec les signes de reconnaissance que sont l'avancement différencié d'échelon et le montant du bonus annuel. (Cf. page 4).

L'inquiétude se fait également jour sur la politique des taux de promotions qui pourraient être durablement revus à la baisse. Cette inquiétude se nourrit d'un défaut d'information sur les sujets qui comptent vraiment aux yeux des agents. Reste la perspective d'obtenir un 3^{ème} grade dans le corps des attachés, à condition que ce corps devienne interministériel. Ce chantier doit être mené dans un souci d'ouverture et sur la base de constats objectifs (Cf. pages 6 et 7).

Ces maigres perspectives ne doivent pas pour autant affecter la qualité du dialogue social - à condition toutefois que les contraintes financières ne priment pas systématiquement toute réflexion en la matière.

Claude Marque



● Cotation des postes et emplois de chef de mission : la quadrature du cercle...

Le décret n° 2008-971 du 17 septembre 2008 relatif à l'emploi de chef de mission dans les administrations relevant des ministres chargés de l'économie, de l'industrie, de l'emploi, du budget et des comptes publics précise à son article 2 :

« Les fonctionnaires nommés dans l'emploi de chef de mission sont chargés de fonctions d'animation, d'encadrement, de coordination, d'expertise ou de conseil comportant l'exercice de responsabilités particulièrement importantes impliquant un haut niveau de qualification en matière administrative, financière, économique, statistique ou technique. »

C'est donc **l'emploi** (et l'administration l'a assez répété) qui comporte des responsabilités importantes et un haut niveau de qualification. C'est pourquoi, quand un chef de mission quitte son emploi, il perd ipso facto le bénéfice du statut d'emploi et redevient attaché principal (sauf bien sûr à retrouver un autre emploi de l'espèce).

Pour sa part, la cotation des postes dans le cadre de la PFR (et l'administration l'a assez répété...) vise uniquement à évaluer **le poste**, c'est-à-dire **l'emploi**, et surtout pas la façon de servir du titulaire de ce poste.

Donc, les deux exercices devraient très logiquement se confondre de telle sorte que les emplois détenus par des chefs de mission soient très majoritairement cotés au niveau le plus élevé. Or, que constate-t-on dans les statistiques fournies par l'administration ? Sur 128 emplois de chef de mission cotés, seuls 35 sont au niveau 5, 73 atteignent le niveau 4, 19 le niveau 3 et 1 ... le niveau 1 !

Sacrebleu ! Comment la cotation des postes peut venir à ce point contredire la liste des emplois précisément recensés en raison du « haut niveau de qualification » qu'ils requièrent ou des « responsabilités particulièrement importantes » qu'ils comportent ? Certes, les montants de référence sont différents entre un attaché principal et un chef de mission : on arrive tout de même à des situations où les attachés principaux cotés au niveau 5 bénéficient d'une PFR bien supérieure à celle des chefs de mission dont les emplois sont cotés au niveau 3...

La seule explication possible est que dans les deux exercices (cotation des postes et détermination des emplois de chefs de mission) se soit « glissée » une bonne part d'appréciation de la façon de servir des agents à un moment T !

D'où cette désagréable impression d'un exercice sans rigueur, livré à l'appréciation subjective plutôt qu'au constat objectif, où les principes affirmés sont grossièrement démentis par les statistiques, et à travers lequel se fait jour un certain mépris à l'égard de la logique la plus élémentaire, quand bien même elle serait défendue par les représentants du personnel...

Décidemment, le ministre du travail a raison de ne pas appliquer la PFR dans son ministère !

● Le maquis du bonus annuel

L'administration ne communique pas aux organisations syndicales les différents barèmes de bonus concoctés par chaque direction ou service. Et pour cause !

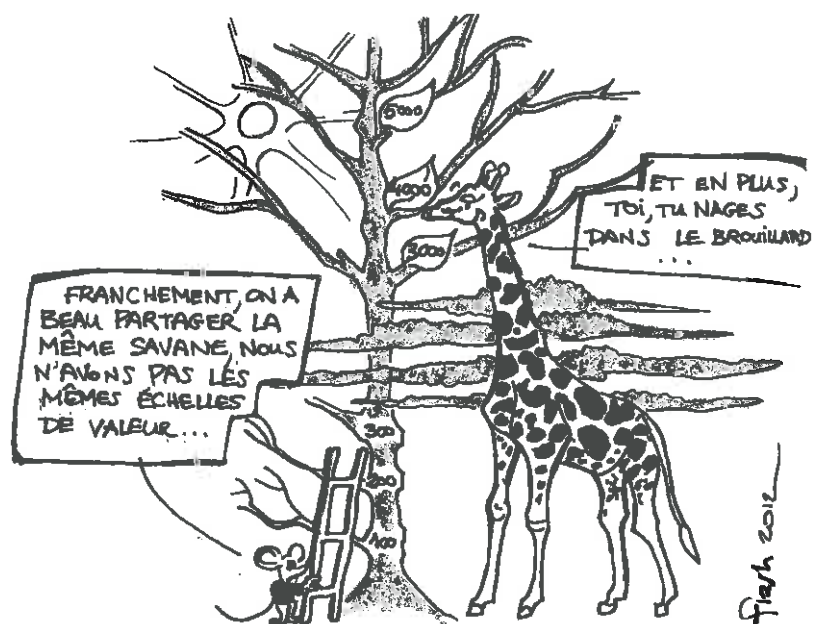
S'étant néanmoins procuré certains d'entre eux, on découvre enfin ce que l'on subodorait : un maquis où une chatte ne retrouverait pas ses petits...

Exemples :

- dans certaines directions, notamment les DIRECCTE ou la DGAFP, aucun barème n'est communiqué aux agents, lesquels ne peuvent donc savoir à quelle manière de servir correspond le montant attribué ;
- quand ces barèmes sont communiqués, on relève des différences surprenantes ; par exemple, le niveau 1 démarre à 0 € au SG... et à 1000 € ailleurs ;
- au moins une direction, la DG Trésor donne... une « note » (!), laquelle donne droit à un montant de bonus prédéterminé ;
- certaines directions indiquent une « fourchette » quand d'autres retiennent un « palier » d'une précision déroutante : ainsi un attaché de niveau 3 aura vocation à percevoir entre 1000 € et 1500 € s'il exerce au SG et très exactement ... 1735,71 € s'il est en fonction à la DGFIP ;
- certaines directions (notamment DG Trésor, DGCCRF, CGEFI) indiquent les effectifs d'agents pour chacun des niveaux, se conformant en cela aux recommandations de la DGAFP, laquelle indique dans sa circulaire du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la PFR : "la notification pourrait mentionner des informations relatives à la dispersion des montants attribués". Bien entendu, la DGAFP n'applique pas pour elle-même ses propres recommandations... ;
- enfin, cerise sur le gâteau, aucune notification du montant de bonus n'indique la possibilité de présenter un recours devant la CAP, alors que cette faculté est actée depuis plusieurs années.

On comprend mal cette situation où chaque service a libre champ pour mijoter dans son coin son barème de bonus. Que l'on sache, la détermination de l'échelle de cotation des postes en cinq niveaux ainsi que les montants correspondants ont été décidés par le seul Secrétariat Général, de même que le barème de la part performance. Alors pourquoi ne retrouve-t-on pas ce souci, totalement légitime, d'uniformiser et de clarifier le régime indemnitaire des cadres A de centrale ?

Pendant de nombreuses années, le « maquis des primes » a été dénoncé et a fait l'objet de nombreux rapports (notamment le rapport Blanchard). A l'aune de cette histoire, la reconstitution d'un petit maquis pour l'attribution du bonus reste incompréhensible.



Quand l'entretien professionnel est ... évalué !

Un audit a été demandé par la DRH au Contrôle Général Economique et Financier (CGEFI) pour savoir dans quelle mesure l'entretien professionnel pratiqué en administration centrale est facteur de stress, si les critères d'évaluation sont objectifs et transparents et les formulaires adaptés. Comme toutes les autres organisations syndicales, la CGC a été sollicitée pour donner son avis.

L'entretien professionnel est le nouveau nom donné à ce qui s'appelait autrefois l'évaluation professionnelle et, encore auparavant, l'exercice de notation/évaluation.

Derrière ce changement de vocables, dont on pourrait penser qu'il est anodin, existe un véritable bouleversement de la reconnaissance des mérites associé à une complexité accrue du document d'évaluation qui ne comporte désormais pas moins de 7 pages !

Le malaise face à cet « exercice » provient en effet de plusieurs facteurs :

1°) la disparition de la note chiffrée a eu pour effet une perte de repère pour l'agent évalué. Quelles que soient les appréciations littérales, et précisément parce qu'elles sont toujours plus ou moins absconses, l'agent ne sait pas vraiment où il se situe dans l'échelle des appréciations, notamment sur sa « manière de servir ».

2°) la disparition prochaine de l'avancement différencié d'échelon avec la mise en place du statut interministériel des attachés (CiGEM) va bien entendu accroître la perte de repères. En l'absence de note chiffrée, l'attaché pouvait au moins constater s'il bénéficiait ou non d'un avancement d'échelon. Il ne le pourra bientôt plus puisqu'un mois de réduction sera attribué automatiquement (mesure hypocrite qui aurait pu se traduire par une réduction de la durée moyenne de chaque échelon).

3°) l'opacité qui entoure l'attribution du bonus annuel, bientôt seul critère de reconnaissance des mérites professionnels, renforce le sentiment de forte subjectivité du compte-rendu.

La CGC a souligné qu'aucune notification individuelle relative à l'attribution du bonus, n'indiquait la possibilité d'un recours devant la CAP compétente et plus généralement sur les possibilités de recours (gracieux, devant la CAP et devant le tribunal administratif). De telle sorte que nombre d'attachés et d'attachés principaux ont découvert cette possibilité à la lecture de la presse syndicale. Pire, alors que la circulaire de la fonction publique du 14 avril 2009 portant sur la PFR indique que « la notification pourrait mentionner des informations relatives à la dispersion des montants attribués » dans la mesure où « cette démarche participe de la transparence et de l'efficacité de la PFR en termes de politique de gestion des ressources humaines », les syndicats n'ont toujours pas communication des barèmes en vigueur dans chacune des administrations ou directions !

4°) l'organisation du document conçu par Bercy et intitulé « Compte-rendu de l'entretien annuel professionnel » manque de logique. Ainsi, la rubrique « appréciation de la valeur professionnelle de l'agent » figure au sein du titre III « perspectives professionnelles ». Or, l'appréciation d'un agent, qu'il s'agisse de ses résultats ou de sa manière de servir, forme un tout. C'est pourquoi, il paraît plus judicieux que le titre I englobe le bilan de l'année écoulée et l'appréciation de la valeur professionnelle.

5°) enfin l'absence d'harmonisation des appréciations littérales : tel évaluateur emploiera des formules presque laudatives pour signifier une façon de servir insuffisante quand un autre utilisera les mêmes formules pour une appréciation réellement positive.

D'où ce sentiment de malaise et d'impuissance pour réellement pouvoir contester une appréciation appelée à devenir uniquement littérale, ainsi que le versement éventuel d'un montant de bonus trop souvent disjoint des appréciations elles-mêmes. Espérons que la sagesse prévaudra à l'issue de cet audit bienvenu.

**« Smicardisation » progressive
du traitement indiciaire de
base de la catégorie A :**

● en 1995, un attaché à l'indice 349 (INM après stage de 1 an) débutait avec un traitement indiciaire brut de 9 248,21 francs, soit le **SMIC + 47,98%** (6 249,62 francs) ;

● en 2007, un attaché dans la même situation percevait un traitement brut indiciaire de 1 582,46 euros, soit le **SMIC + 23,62%** (1 280,07 €) ;

● en 2010, un attaché dans la même situation percevait un traitement brut indiciaire de 1 607,93 euros, soit le **SMIC + 19,66%** (1 343,77 €) ;

● en 2012, un attaché dans la même situation percevait un traitement brut indiciaire de 1 615,97 euros, soit le **SMIC + 13,35%** (1 425,67 €).

Ces chiffres illustrent la situation de tous les agents de catégorie A, y compris ceux des écoles des mines.

Télétravail

Un groupe de travail consacré à l'expérimentation du télétravail s'est tenu le 12 octobre 2012. Plusieurs constats ont pu être dressés :

→ la phase expérimentale a pris fin. En attendant la parution d'un décret en Conseil d'Etat en application de la loi n° 2012-357 du 12 mars 2012, laquelle prévoit que les agents publics, fonctionnaires ou pas, « *peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail* », le Secrétariat Général envisage de « *toiletter* » la convention cadre et le modèle de protocole individuel, documents qui revêtiraient un caractère pérenne ;

→ les statistiques (Cf. site de la CGC-Centrale (www.cgc-centrale.info) font état de 90 protocoles signés depuis 2010, soit 1% des effectifs d'administration centrale. Les cadres A représentent 54% des télétravailleurs, et les femmes 70 %. La moyenne des jours « télétravaillés » par semaine est de 1,6 jour ;

→ les mesures nouvelles envisagées sont, notamment, un réexamen annuel de situation, principalement en cas d'un volume critique de télétravailleurs au sein d'un service, la mise en place de critères professionnels objectifs (nature des activités, capacité de travailler en autonomie, etc.), la fixation d'un jour minimum de télétravail par semaine.

Commentaires :

Les statistiques fournies ne recensent que les protocoles signés et donc acceptés ; dans ces conditions, il n'est guère étonnant que les agents et leurs supérieurs hiérarchiques se déclarent tous favorables à la pérennisation du dispositif. On peut donc se poser la question de la pertinence d'une telle enquête qui ne porte que sur des intervenants non hostiles au télétravail ?

La CGC a demandé que la convention cadre prévoit expressément la **communication de tous les refus** à la DRH 2 et qu'un **déla**i de traitement de demandes soit instauré. Ainsi, pourra-t-on connaître la réalité du télétravail à Bercy. **Parce que 1% de télétravailleurs sur 3 ans d'expérimentation est un résultat** qui laisse supposer l'existence de freins puissants à la banalisation de ce mode de travail...



ATTACHÉS : de surprenantes statistiques...

Le dossier du statut interministériel des attachés (ou CiGEM) - qu'on croyait plus ou moins enterré - redevient un sujet d'actualité.

Rappelons que ce dossier se caractérise essentiellement par :

- la création d'un troisième grade d'attaché « hors classe » (ou GRAF), culminant à un échelon spécial HEA ;
- la disparition de l'avancement différencié d'échelon (ce qui n'est pas anodin) ;
- l'accès, par simple mutation, à l'ensemble des administrations ou établissements de l'Etat.

● Calendrier

A priori, Bercy ainsi que la plupart des ministères « adhéreront » au CiGEM à l'automne (sauf les ministères des affaires étrangères, de la défense et de l'agriculture, ces deux derniers départements ministériels souhaitant adhérer plus tard). Mais, compte tenu de la nécessité de soumettre le décret d'adhésion à un comité technique de Bercy (CTM ou CTAC ou les 2), puis au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, puis au Conseil d'Etat, le dispositif ne pourra prendre effet qu'au 1^{er} mars 2013 dans le meilleur des cas.

Ce décret, qui définira notamment le « périmètre » de Bercy (doit-on par exemple y inclure les IRA ?), devra être complété par deux textes :

- un arrêté de la ministre de la fonction publique qui établira la liste des fonctions éligibles au 3^{ème} grade, communes à tous les ministères;
- un arrêté de Bercy complétant cette liste en énumérant des fonctions spécifiques correspondant à un degré élevé de responsabilités.

● Qui aura accès au GRAF ?

Déjà, un débat se dessine quant à savoir si l'on doit privilégier pour l'accès au GRAF les fonctions actuelles occupées par des chefs de mission ou assurer un équilibre entre ces fonctions et de nouvelles (lesquelles doivent être recensées en tant que « fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités »).

La CGC-Centrale demande une application transparente du dispositif et la création de deux viviers, conformément au statut particulier du nouveau corps interministériel.

Cette demande apparaît particulièrement fondée au regard des statistiques suivantes, établies par la CGC-Centrale sur la base des chiffres relatifs à la PFR fournis par l'administration. Ces statistiques ont été établies à partir d'un effectif de 1617 attachés, attachés principaux et chefs de mission en fonction à Bercy en septembre 2012. Leur but est de démontrer que le taux de sélection pour accéder à l'emploi de chef de mission est extrêmement variable d'une direction à l'autre, et qu'il convient dans ces conditions d'atténuer ces disparités par le recensement de nouvelles fonctions éligibles au GRAF.

Taux de sélection pour l'accès à l'emploi de chef de mission par direction

Le taux de sélection pour l'accès à l'emploi de chef de mission par direction est le rapport entre le nombre de chefs de mission et le nombre total d'attachés principaux, y compris les chefs de mission.

Plus le taux est bas, plus la « sélectivité » est grande.

Moyenne Bercy : 17,3 % (128 chefs de missions pour 610 attachés principaux)

<u>Directions où la sélection est plus sévère que la moyenne</u>	<u>Directions où la sélection est moins sévère que la moyenne</u>
DGAFF : 6,2 % (2 CM pour 30 AP)	Secrétariat gal : 21,9 % (37 CM pour 132 AP)
SGAE : 6,2 % (1 CM pour 15 AP)	CGEFI : 21 % (4 CM pour 15 AP)
DG Trésor : 10,6 % (5 CM pour 42 AP)	SRE : 24 % (6 CM pour 19 AP)
DGME : 11,1 % (1 CM pour 8 AP)	DAJ : 25 % (7 CM pour 21 AP)
Budget : 11,5 % (6 CM pour 46 AP)	DGCCRF : 25 % (7 CM pour 21 AP)
DIRECCTE : 13,3 % (8 CM pour 52 AP)	CGIET : 33,3 % (2 CM pour 4 AP)
INSEE : 16,6 % (1 CM pour 5 AP)	DGFIP : 43,7 % (7 CM pour 9 AP)
DGCIS : 16,8 % (17 CM pour 84 AP)	DGDDI : 50 % (5 CM pour 5 AP)

Avec quelques « curiosités » comme l'Autorité de Sûreté Nucléaire (8 attachés principaux...), l'Agence pour l'Informatique Financière de l'Etat, le Bureau des Cabinets, le Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel, ou le Service des Achats de l'Etat : **0 %**.

Ce constat fait apparaître une **surprenante diversité dans les taux de sélection** pour l'accès à l'emploi de chef de mission ! Et cela, quels que soient les effectifs en jeu : certaines directions ont des effectifs équivalents d'attachés principaux (DGDDI et DGME par exemple alors que les taux observés sont très différents) ; d'autres, à plus forts contingents d'attachés principaux (telles la Direction du Budget, la Direction Générale du Trésor ou la DGAFF), subissent une « sélectivité » sévère, comme si ces directions manquaient cruellement de postes à responsabilités ou à haut niveau d'expertise pouvant justifier un statut d'emploi !... Bien sûr, **ces statistiques devraient être pondérées par le taux de rotation** sur les emplois de chef de mission. Mais à défaut de disposer de tels renseignements, ces chiffres ont désormais le mérite d'exister.

D'une façon générale, sans chercher systématiquement les raisons de telles insuffisances dans certaines directions (raisons en partie « historiques »), force est de constater que les nominations au GRAF offriront l'occasion de rectifier ces carences et d'atteindre au moins une certaine homogénéité des promotions au sein de Bercy.

Affaire à suivre donc...

**Retrouvez l'information de la CGC-Centrale en continu
sur notre site internet www.cgc-centrale.info**

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