

Page 1 : Edito : Hauts les coeurs
Pages 2 , 3 et 4 : Corps des attachés : un deal est proposé
Page 5 : Télétravail : un démarrage poussif
Page 6 : GT gestion des âges /seniors
Page 7 : PFR : un certain retard
Page 8 : Bulletin d'adhésion

EDITO - Haut les coeurs !

Les élections professionnelles auront donc lieu le 20 octobre prochain.

La CGC-Centrale y participera, bien qu'elle ait combattu avec vigueur certaines dispositions scélérates de la loi du 5 juillet 2010 portant « rénovation » du dialogue social et de ses textes d'application.

Liberticide, attentatoire à la diversité syndicale et même aux règles fondamentales du droit du travail, le dispositif mis en place vise ouvertement à favoriser les syndicats les plus puissants. Comme les pouvoirs publics n'ont plus de grain à moudre, ils n'ont d'autre ressource (du moins le croient-ils) que d'amadouer les plus gros syndicats en leur sacrifiant les plus petits ; un peu comme dans un aquarium où, faute de nourriture suffisante, on laisse les gros poissons manger les petits...



Les derniers exemples en date sont éloquentes :

- les deux principaux syndicats de la DGFIP (le SNUI et la CGT) ont obtenu que les élections au comité technique de cette direction s'effectuent, non pas au moyen, fort démocratique, de l'élection directe, comme c'est le cas en Douane ou à l'INSEE, mais « par agrégation des résultats » aux CT locaux (départementaux et régionaux) ! Du grand art, quand on sait la difficulté pour des syndicats comme la CGC d'obtenir des candidatures de cadres au niveau local. Bref, du « cousu main » pour la CGT et le SNUI, sans d'ailleurs que l'administration ne daigne justifier par le moindre début d'explication ce dispositif dérogatoire aux dispositions de l'article 14 du décret d'application de la loi. La même méthode s'applique pour la composition du « comité technique d'établissement public commun Ecoles des mines et Institut Télécom » qui s'effectue par « addition des suffrages recueillis pour la composition des comités techniques des établissements », alors même qu'aucune justification n'est avancée pour écarter l'élection directe à ce comité commun ;
- autre exemple : le futur calcul des droits syndicaux. Bien que l'audience ait été proclamée « urbi et orbi » comme le seul critère de la représentativité syndicale, les pouvoirs publics retiennent le critère de la détention de siège(s) au seul comité technique ministériel, l'audience en nombre de voix n'entrant que pour une part dans le calcul des droits. Là encore, la prime est donnée aux plus puissants.

CGC - Centrale

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

Tél. : 01 53 17 84 85 - Mèl : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

Site : www.cgc-centrale.info

Devant cette situation, la CGC-Centrale réagit de deux façons :

1°) Une alliance avec le SPSCM, syndicat autonome, indépendant et apolitique, a été conclue pour les élections au comité technique de l'administration centrale, aux CAP d'administrateurs civils, d'attachés et de maîtres assistants des écoles des mines, et à la CCP des agents non titulaires.

Cette alliance préserve les valeurs et l'indépendance de chaque partenaire. En votant pour cette liste d'union intitulée « **Union pour la liberté d'expression** », absolument indépendante de tout pouvoir, vous voterez non seulement pour la défense de vos intérêts tant personnels que collectifs, mais également pour le maintien d'une diversité syndicale, gage d'une véritable démocratie sociale.

2°) Le combat juridique continue.

Le Conseil d'Etat, craignant sans doute que le Conseil constitutionnel ne donne raison à la CGC, a préféré « étouffer dans l'oeuf » les 3 questions prioritaires de constitutionnalité (ou QPC) posées, en estimant qu'elles n'étaient « pas sérieuses » et en ne les transmettant pas, de ce fait, au juge constitutionnel. Mais, ce faisant, il a ouvert la voie à un recours devant la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). La CGC-Centrale et la CGC-DGFIP y soutiendront donc une violation de la Charte de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour procès inéquitable, discrimination et atteinte à la liberté syndicale.

Donc rendez-vous dans l'immédiat le 20 octobre prochain et, à moyen terme, dans plusieurs mois pour la décision de la CEDH. Haut les cœurs !

Claude MARQUE

Corps des attachés : un deal est proposé...

C'est une nouvelle mode : la fonction publique, quand elle veut réformer un statut, propose un « deal ». Ainsi des infirmières, à qui l'on a proposé de passer en catégorie A si elles retardaient leur départ en retraite...

On assiste pour les attachés d'administration à sensiblement la même méthode. La carotte agitée sous le nez des attachés principaux, c'est le nouveau grade d'attaché hors classe qui correspond au fameux GRAF (ou grade à accès fonctionnel). Ce 3^{ème} grade du corps présente l'incontestable avantage d'être un grade que l'on conserve, quel que soit l'emploi occupé (contrairement au statut d'emploi de chef de mission), et qui permettra aux heureux bénéficiaires d'accéder à l'indice brut 1015, voire à la hors échelle A.

Le nouveau grade

L'accès à ce grade sera en effet réservé aux attachés principaux ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon du grade et ayant occupé des fonctions ou des emplois correspondant à « un niveau élevé de responsabilités ». Plus précisément, les intéressés devront justifier :

- de **6 ans** de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'indice brut 1015 – ce qui est notamment le cas des emplois de chef de mission des ministères économique et financier – **durant les 10 dernières années** précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;
- ou de **8 ans** d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité **durant les 12 dernières années** précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Les fonctions permettant d'entrer dans le vivier de promotion seront définies par arrêté du ministre de la fonction publique, complété si nécessaire par arrêté conjoint de l'autorité de gestion et du ministre de la fonction publique pour des fonctions spécifiques.

Pendant une période transitoire qui se prolongera jusqu'au 31 décembre 2015, ces deux durées d'exercice seront ramenées respectivement de 6 ans à 4 ans et de 8 ans à 5 ans.



La contrepartie

Tout cela passe cependant par « l'adhésion » de Bercy (comme pour tous les ministères) au « Corps interministériel à gestion ministérielle » ou « CIGeM ». Ce corps ne comportera pas de CAP interministérielle (ou CAPI) comme celui des administrateurs civils. Pour autant, les ministères, et donc Bercy, n'auront plus la main sur la détermination du taux d'avancement au grade d'attaché principal ainsi que du pourcentage des effectifs du GRAF et de la HEA ! Cette **dépossession** s'effectue au profit des ministres chargés de la fonction publique et du budget ; autant dire que la gestion sera sévère !

De même, la Position Normale d'Activité (ou « PNA ») qui permettait d'exercer ses fonctions dans d'autres ministères tout en conservant son régime indemnitaire et la possibilité de revenir dans son ministère d'origine disparaît ! Par exemple, un attaché qui quitterait Bercy pour un autre ministère, non seulement perdrait son régime indemnitaire finances mais n'aurait plus la garantie de pouvoir y revenir. Autant dire, là encore, qu'il s'agit d'une régression et d'un frein puissant à la mobilité, à l'exact contraire de la volonté affichée par la fonction publique. Cette dernière pense (naïvement ?) que la fusion des corps d'attachés au sein du nouveau corps interministériel favorisera la mobilité entre ministères puisqu'elle s'effectuera par un simple changement de rattachement de gestion, et non plus par la voie du détachement, d'une mise en position hors cadres ou en PNA.

La CGC a bien entendu souligné ce problème, contrairement à certaines OS qui étaient prêtes à accepter un peu trop vite ce « deal ».

Un marché de dupes ?

En tout état de cause, il est difficile de refuser le bénéfice d'un 3^{ème} grade (Cf. ci-joint le nouveau corps interministériel). Pour autant, il est absolument nécessaire, avant d'accepter l'adhésion de Bercy au CIGeM, de connaître les pourcentages d'agents susceptibles d'accéder à ce nouveau grade et à l'échelon spécial. Si la proportion est homéopathique, le deal est mauvais. Si, au contraire, et conformément aux vœux exprimés lors du Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, 10% du corps des attachés peuvent accéder au nouveau grade et 20% des attachés principaux à la HEA, alors, malgré les inconvénients précités, il est de l'intérêt bien compris des attachés de Bercy que nos ministères adhèrent au CIGeM. Si on retient la règle de 10 %, 194 possibilités d'accéder au 3^{ème} grade sont offertes à Bercy.

S'agissant de la période transitoire, 86 attachés principaux sont ou ont été détachés depuis 4 ans sur l'emploi de chef de mission ; la priorité serait toutefois donnée aux agents qui arrivent au terme de leurs 10 années de détachement sur l'emploi de chef de mission.

Des mesures transitoires existent enfin pour les attachés en détachement ou affectés en Position Normale d'Activité, lesquels pourront conserver durant 5 ans un rattachement auprès de leur ministère d'origine.

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS	DUREE
Attaché hors classe		
Echelon spécial	HEA	-
7 ^{ème} échelon	1015	-
6 ^{ème} échelon	985	3 ans
5 ^{ème} échelon	946	2 ans 6 mois
4 ^{ème} échelon	916	2 ans 6 mois
3 ^{ème} échelon	864	2 ans
2 ^{ème} échelon	821	2 ans
1 ^{er} échelon	759	2 ans
Attaché principal d'administration		
10e échelon	966	-
9e échelon	916	3 ans
8e échelon	864	2 ans 6 mois
7e échelon	821	2 ans 6 mois
6e échelon	759	2 ans
5e échelon	712	2 ans
4e échelon	660	2 ans
3e échelon	616	2 ans
2e échelon	572	2 ans
1er échelon	504	1 an
Attaché d'administration		
12e échelon	801	-
11e échelon	759	4 ans
10e échelon	703	3 ans
9e échelon	653	3 ans
8e échelon	625	3 ans
7e échelon	588	3 ans
6e échelon	542	2 ans 6 mois
5e échelon	500	2 ans
4e échelon	466	2 ans
3e échelon	442	2 ans
2e échelon	423	1 an
1er échelon	404	1 an

Et puis, une mesure glissée en douce....

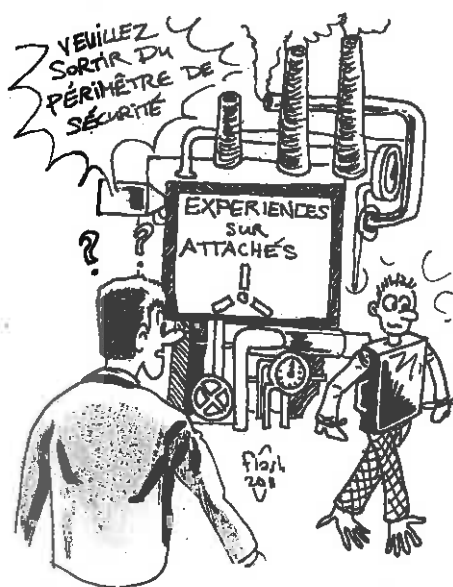
Que découvre-t-on à l'article 18 du projet de décret ?

« Par dérogation au décret du 29 avril 2002 susvisé, des réductions d'ancienneté d'une durée d'un mois sont accordées, chaque année, à chacun des membres de ce corps, à l'exception de ceux d'entre eux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade. Par dérogation à l'article 13 du même décret et à l'article 8 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, ces réductions d'ancienneté ne sont pas soumises à l'avis de la commission administrative paritaire. »

Par conséquent, les attachés relevant du corps interministériel ne seront pas soumis à l'avancement différencié. Pour une nouvelle, elle est de taille !

Après la fin de la note chiffrée, c'est la fin des modulations d'avancement d'ancienneté ! Car il était tout aussi facile de réduire la durée des échelons plutôt que de faire croire qu'on maintient une modulation d'avancement... qui est donnée à tout le monde !

Décidemment, on entre dans une ère nouvelle où il faut peser le pour et le contre, et où l'on ignore exactement ce que l'on perd ; ces méthodes, qui se veulent « finaudes », sont contestables. Autant la suppression de la note chiffrée avait fait l'objet de nombreux débats entre les organisations syndicales et l'administration, autant la fin de la modulation de l'avancement se retrouve mentionnée comme en catimini dans un texte à « prendre tel quel ou à laisser » ! C'est l'illustration de ce que la fonction publique continue ses expériences sur le corps, certes docile, des attachés, mais sans la franchise qui caractérisait les premières attaques contre le statut des fonctionnaires.



Deux constatations à ce stade relatives à la suppression de l'avancement différencié :

- Si Bercy « adhère » au CIGeM, il ne reste plus que la PFR pour récompenser (ou non) les attachés ;
- Les CAP perdent une partie importante de leur pouvoir puisqu'il sera difficile de faire un recours contre l'évaluation en l'absence des points de repère importants qu'étaient la note chiffrée et l'attribution ou non de réductions d'ancienneté. On entre ainsi dans le monde du flou artistique où il sera bien difficile de contester un montant de bonus... C'est sans doute le but recherché par les pouvoirs publics.

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

TELETRAVAIL : un démarrage poussif !

Le 20 juin 2011 s'est tenu le premier « comité de suivi » de l'application de la convention sur le télétravail signée le 7 décembre 2010.

Comme on pouvait s'y attendre (et le redouter) les bonnes intentions ne suffisent pas.

Qu'on en juge :

- 31 agents bénéficiaient déjà du télétravail (16 femmes et 15 hommes, le plus jeune agent ayant 30 ans et le plus âgé 62 ans).
- Depuis l'entrée en vigueur de la convention, seulement ...6 protocoles individuels ont été signés !
- Et 16 seraient en cours de signature.
- Par ailleurs, le champ d'application de cette expérimentation est singulièrement réduit : seules 3 directions semblent jouer le jeu, même si c'est à dose homéopathique : le SG (dont l'IGPDE), la DGCIS (2 protocoles) et la DGFIP (1).

Bref, on est loin de la banalisation du télétravail à Bercy !

L'administration répond qu'elle ne connaît pas de refus émanant de la hiérarchie. La CGC a souligné que les « refus » prenaient un caractère plus subtil, par exemple par la mise « en carafe » des demandes (ainsi à la DAJ ou dans les associations de l'action sociale).

Pour répondre aux problèmes rencontrés, plusieurs actions sont retenues :

1°) Les agents pourront adresser une copie de leur demande de télétravail au Secrétariat général (bureau DRH 2D). Des statistiques pourront ainsi être élaborées afin de chiffrer les « refus de fait ». N'hésitez pas non plus à informer la CGC-Centrale de vos demandes sans suite, car nous relaierons le problème auprès du SG ;

2°) Un dispositif de formation sera mis en place :

- deux sessions d'une journée ont été réalisées par l'IGPDE les 14 et 21 septembre 2011 pour les « managers » ;
- deux sessions sont prévues les 3 et 9 novembre à l'attention des demandeurs.

3°) Une sensibilisation, notamment des « managers », sera entreprise grâce à la diffusion d'un « Guide du télétravail » ;

4°) Enfin, deux questionnaires de satisfaction, l'un destiné aux télétravailleurs, l'autre à leurs « managers » seront diffusés, puis exploités.

D'une façon générale, la CGC a souligné que la motivation des refus d'accorder le télétravail à un agent était la pierre angulaire du succès de l'expérimentation. La connaissance de cette motivation permettra d'établir d'éventuels critères de priorité, tels que le handicap, le trajet domicile-travail, l'âge, la situation de famille ou d'autres critères qui s'imposeront aux managers et permettront de satisfaire les demandes en toute transparence.

GT Gestion des âges / Seniors

Plusieurs GT, dont le dernier a eu lieu le 15 juin 2011, se sont tenus pour traiter du problème des seniors, en particulier de leur mobilité en fin de carrière.

Tous ont consisté à dresser des bilans et à formuler des vœux.

Celui de la Mission de Suivi Personnalisé et des Parcours Professionnels (ou MS3P) n'était pas nouveau : les agents ont besoin d'être accompagnés, notamment pour la rédaction de leur CV, la Validation d'Acquis de l'Expérience (ou VAE) est trop peu employée (alors qu'elle peut permettre de revoir la rémunération des contractuels), un « coaching » est en phase d'expérimentation depuis 1 an auprès de la DGCIS et concerne l'amélioration de la performance du management.

Le bilan de l'enquête IPSOS sur la perception de la gestion de carrière par les agents d'administration centrale (sur un panel représentatif) a permis de dresser un « ressenti général » sur des perspectives de carrières limitées :

- peu d'engagement des directions quand les agents s'engagent dans un projet de mobilité ;
- manque de visibilité de l'administration sur les compétences disponibles ;
- la mobilité est vécue comme un risque ;
- contradiction entre la volonté de l'administration de développer la mobilité et le constat de freins à la mobilité.

Au niveau de la DGAFP, des travaux préparatoires à l'élaboration d'une convention cadre sur l'emploi des seniors dans la fonction publique d'État, ont débuté cette année. 5 thèmes de travaux ont été définis auxquels participent les différents ministères, dont Bercy :

- lutte contre la représentation négative ;
- politique emploi et valorisation des compétences ;
- accompagnement des carrières ;
- organisation du travail ;
- pratiques managériales.

S'agissant de Bercy, la mise en œuvre de la cartographie des métiers devrait se traduire par la transmission dans un premier temps aux directions et services d'une matrice Excel avant son exploitation au 2^{ème} trimestre 2011.

Commentaires :

Bref, malgré les efforts de la DRH (forum mobilité, bourse pour l'emploi, dispositifs d'accompagnements personnalisés), force est de constater que, **tant que les agents devront se « vendre » pour simplement obtenir une mobilité qui est de droit**, beaucoup de ces efforts resteront vains, et les bilans et autres déclarations d'intention pourront allègrement se succéder sans que des solutions véritablement efficaces puissent être trouvées.

Pour la CGC, la terminologie employée (« marché de l'emploi », etc.) est inappropriée et les contraintes budgétaires ne peuvent justifier l'ostracisme dont pâtissent les seniors. Si la situation de blocage perdure - ce qu'il y a tout lieu de craindre - il faudra nécessairement recourir à des quotas, malgré tout ce que ce dispositif peut avoir de pénalisant pour les « managers ».

PFR des attachés, attachés principaux et chefs de mission : un certain retard

Comme il fallait s'y attendre, la mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) prévue « durant le 1^{er} trimestre 2011 » a pris du retard.

L'exercice de cotation des postes s'avère plus long (ou difficile ?) que prévu et la commission d'harmonisation (structure légère composée de 2 agents du CGEFI, d'un ancien responsable RH et d'un « rapporteur » issu du Secrétariat général) doit encore valider les cotations proposées.

A ce retard s'ajoute l'adaptation du logiciel de paye afin que le basculement du régime indemnitaire actuel vers la PFR se passe sans difficultés. En d'autres termes, les aspects purement techniques expliquent également le retard pris.

C'est pourquoi l'administration estime que la PFR sera « probablement » mise en œuvre au ... 1^{er} janvier 2012.

Concrètement, le « basculement » ne sera pas rétroactif et la PFR prendra la forme de deux lignes nouvelles sur le bulletin de paye, l'une correspondant à la part « sociée » (ou performances), l'autre à la part « fonctions ». Le total de ces deux lignes devra correspondre au total du régime indemnitaire de l'agent au moment du basculement, hors bonus annuel, IMT et éventuelle NBI.

Pour les attachés informaticiens, un « coefficient additionnel » viendrait s'ajouter au coefficient correspondant aux fonctions. Un groupe de travail devait être programmé sur la PFR appliquée aux informaticiens : nous attendons toujours l'organisation de cette réunion.

S'agissant de la procédure suivie à l'égard des attachés, chaque direction ou service devra notifier individuellement la cotation. L'administration ne prévoit pas la possibilité d'un recours devant la CAP compétente pour contester le niveau de cotation mais simplement la possibilité d'argumenter auprès de la commission d'harmonisation et/ou de sa DRH. Mais à ce jour, la procédure n'est pas complètement arrêtée.

CONTRACTUELS

Il existe désormais un **référentiel** comportant une grille de rémunération pour les contractuels qui s'appuie notamment sur les diplômes. Ce référentiel est communiqué aux membres des CCP.

Un groupe de travail sera prochainement consacré à la présentation du protocole sur le recrutement des contractuels.

ATTACHES

Epreuves du principalat 2011 :

- 281 promouvables
- 57 promus :
 - 14 au choix (25 %)
 - 43 examen professionnel (75 %)

Un groupe de travail consacré au principalat se tiendra prochainement.

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

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 2011 :

<u>Indice net majoré (INM)</u>	<u>Cotisation 2011</u>
Retraité(e)	68 €
Inférieur à 600	75 €
600 et plus	105 €

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.

RAPPEL

La CGC-Centrale dispose du site www.cgc-centrale.info, accessible sur Internet ou dans Alizé / dialogue social / syndicats d'administration centrale / CGC.

Outre les informations habituelles sur les publications de la CGC, ce site vous permet de prendre connaissance de dossiers statutaires établis par corps et par grade (attachés d'administration, administrateurs civils, agents non titulaires, enseignants-chercheurs). Des **tableaux synthétiques**, conçus spécialement par la CGC, permettent de comprendre les différentes possibilités de nominations et de promotions au sein de chacun des grades.

Un dossier papier peut être transmis sur simple demande à l'adresse suivante : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr