

Page 1 : Perseverare diabolicum
Page 2 : Un nouveau site pour la CGC / DPAEP : des chantiers ambitieux / SIRCOM
Page 3 : DGAFP et IRA : un RI évolutif / Enseignants-chercheurs
Page 4 : Carrière des B : un avant-goût de ce qui attend les A ?
Page 5 : Divers : réforme du CET / Observatoire interne
Page 6 : Promotions au principalat d'attaché
Page 7 : Témoignage
Page 8 : Billet d'humeur

## PERSEVERARE DIABOLICUM ...

Dans le Bulletin de décembre 2008, sous le titre « **Chronique de l'incohérence ordinaire** », nous dénonçons le fait qu'une collègue, attachée principale, s'était vue tout à la fois attribuer la note de référence et aucun relèvement de son régime indemnitaire, pourtant singulièrement bas par rapport au barème (alors même que la réforme du régime impliquait une augmentation automatique de toute part fixe inférieure au barème, dans la limite de 2000 € par an).

Las ! Bien que l'administration ait été alertée sur ce fâcheux « dysfonctionnement » et que ce cas ait été finalement porté par la CGC devant le juge administratif, que croyez-vous qu'il arriva cette année ?



Rigoureusement la même chose ! Notre collègue a reçu une lettre début juin l'informant, notamment, que la part fixe de son Allocation Complémentaire de Fonctions était inchangée et qu'elle n'avait droit à aucun bonus. Dont acte : cet agent doit donc être sacrément mauvais...

Mais quid de son entretien d'évaluation ? Eh bien il se déroule après la communication du régime indemnitaire, ce qui est pour le moins anormal quand on sait que c'est l'entretien d'évaluation, véritable pierre angulaire de la gestion des agents, qui détermine la carrière, les rémunérations annexes, la formation, etc.

Mais encore plus cocasse, c'est que les appréciations phraséologiques sont bien meilleures que l'an passé ! Exemples : « Mme X fait preuve d'une implication professionnelle particulièrement élevée », « sa manière de servir (...) est marquée par une forte volonté de contribuer à la réussite et à l'efficacité des politiques publiques », et son sens du service public est « supérieur à la moyenne ».

Bref, KAFKA hante toujours les couloirs de Bercy et ne semble pas du tout sensible aux chants des sirènes louant la réforme de la « gestion RH », la reconnaissance du mérite, les parcours professionnels, etc. Cette affaire est d'autant plus étrange qu'elle réapparaît dans le cadre tout neuf d'une nouvelle direction prestigieuse, résultat de la fusion de 3 directions, où l'on était en droit de penser que la gestion RH était naturellement repensée...



## UN NOUVEAU SITE POUR LA CGC-CENTRALE

La CGC-Centrale s'est dotée d'un nouveau site ([www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info)) accessible sur Internet ou dans Alizé / dialogue social / syndicats / espace d'information des syndicats d'administration centrale / CGC.

Outre les informations habituelles sur les publications de la CGC, ce site vous permettra de prendre connaissance de dossiers statutaires constitués par corps et par grade (administrateurs civils, attachés d'administration, enseignants-chercheurs, agents non titulaires, etc.).

Si l'on prend l'exemple du corps des attachés, le dossier fait état des textes statutaires, des grilles indiciaires et du déroulement de carrière des deux grades. Il indique également **toutes les possibilités de promotion ou de nomination**, aussi bien dans les corps des services déconcentrés des finances (DGI, DGCP- dans l'attente de la fusion des corps de la DGFIP-, Douanes, DGCCRF), que sur des emplois fonctionnels (chef de mission) ou encore sur d'autres corps (administrateur civil, conseiller de tribunal administratif, conseiller de chambre régionale des comptes, inspecteur des finances).

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 complet peut être transmis sur simple demande à l'adresse suivante : [syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr)

## VIE DES DIRECTIONS

### • DPAEP : des chantiers ambitieux

En juin 2009, la DPAEP a communiqué aux OS une note sur la politique des ressources humaines en administration centrale. Au terme de négociations un peu tumultueuses, les thèmes de travail retenus ont été les suivants :

- les parcours professionnels (mobilité, formation, démarche « métiers », etc.)
- la rémunération (PFR, évaluation, intéressement collectif, heures supplémentaires, etc.) ;
- les conditions de travail (télétravail, etc.)

Plus concrètement, des groupes de travail organisés à partir de septembre 2009 porteront, notamment, sur la **mise en place de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** au 1<sup>er</sup> janvier 2010 auprès du corps des attachés d'administration, sur une réforme éventuelle de la sélection professionnelle du **principalat** des attachés, sur le recours au **télétravail** et sur le bilan **mobilité**. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé(e)s de ces dossiers, notamment sur le site de la CGC.

### • SIRCOM : une RGPP radicale

Bercy a connu des fusions de directions (DGFIP, DGCIS). Avec la réforme du Service de la communication (SIRCOM), on assiste à une RGPP plus radicale par la **suppression pure et simple des Comités Régionaux pour l'Information et la Communication (CRICOM)**. Fin juin, 5 d'entre eux étaient fermés, les 21 autres devant l'être avant la fin de l'année.

La ré-affectation des 50 agents concernés a fait l'objet de plusieurs groupes de travail avec les organisations syndicales, un soin particulier étant apporté (c'était bien le moins de la part du SIRCOM) à l'information précise des représentants syndicaux.

S'il faut donc saluer le suivi attentif des situations individuelles, ces réunions ont été l'occasion de constater une fois de plus que les 16 agents relevant de la DPAEP ont du se « vendre », notamment auprès des responsables des structures locales relevant de Bercy (même si ces responsables avaient été sensibilisés sur leur cas). Une situation que n'ont pas eu à connaître leurs 31 collègues relevant de la DGFIP qui avaient à tout le moins l'assurance d'être réintégrés sur place au sein des services de leur direction d'appartenance. A noter que ces suppressions sont bien entendu considérées comme des restructurations et ouvrent droit au régime indemnitaire correspondant (Cf. Bulletin de décembre 2008)

### ● DGAFP et IRA : un régime indemnitaire évolutif

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les personnels de la DGAFP et des IRA (sauf les directeurs et directeurs des études et des stages, ce que la CGC conteste !) font partie des corps de fonctionnaires des ministères financiers.

Leur régime indemnitaire a donc vocation à s'aligner sur le régime « finances ».

Pour les agents en fonction à la DGAFP, l'alignement sur le barème de l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) en vigueur à Bercy se fera au plus tard en 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la prime de rendement (PR) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) étant « alignées » dès 2009. Ils auront également droit au régime du « bonus » (Cf. bulletin d'avril 2009 page 2). Par ailleurs, les agents bénéficient d'une garantie de rémunération lorsque leur niveau d'indemnités se trouve supérieur aux barèmes DPAEP.

Pour les agents en fonction dans les IRA, qui bénéficient d'un dispositif indemnitaire spécifique (décret n°2002-359 du 13 mars 2002) autorisant une modulation autour d'un « montant de référence » par grade, il y aura revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 de ces montants sur la base, pour chaque grade, de la moyenne des échelons Bercy applicable en province, soit 13 763 € pour un attaché et 19 091 € pour un attaché principal.

#### Commentaires :

Une grande frilosité préside à cette intégration indemnitaire en faveur de collègues pourtant désormais intégrés aux finances. On comprend mal pourquoi les attachés en poste dans les IRA ne se voient pas appliquer tout simplement le « régime province » de l'ACF tel qu'il s'applique actuellement aux attachés en fonction en province. Enfin, que deviendra ce montage sophistiqué quand la PFR entrera en vigueur à Bercy ? La CGC demandera en tout état de cause que tous les attachés relevant des ministères économique et financier soient traités de façon égale.

## DISPOSITIONS STATUTAIRES

### ● ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Sans concerner directement les enseignants-chercheurs des écoles de Mines, divers décrets sont parus relatifs au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.

→ Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 qui, notamment :

- déconcentre les actes de gestion ;
- institue une évaluation nationale tous les 4 ans, réalisée par des experts de la discipline, qui prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur ;
- base sur l'évaluation la détermination du régime indemnitaire et des promotions.

→ Le décret n° 2009-461 du 23 avril 2009 qui ajoute aux missions du Conseil national des universités l'évaluation régulière de tous les enseignants-chercheurs.

→ Le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 qui, notamment, améliore, lors du classement à l'entrée dans les corps des maîtres de conférence et des professeurs, la prise en compte des activités antérieures au recrutement. Au total, la rémunération des jeunes maîtres de conférences devrait être augmentée de 12 à 25 % dès septembre 2009.

## • LA CARRIERE DES B : un avant-goût de ce qui attend les A ?

Au printemps 2008, les pouvoirs publics ont arrêté le principe d'une refonte de la carrière des agents de catégorie B. Quatre fédérations, dont la CGC, acceptent d'en discuter.

Au terme de plusieurs séances de négociations, un projet de décret « générique » a été communiqué le 7 juillet 2009 fixant les dispositions statutaires communes à l'ensemble des corps de catégorie B, la réforme devant se mettre en place au fur et à mesure de la fusion des corps, et au plus tard fin 2011.

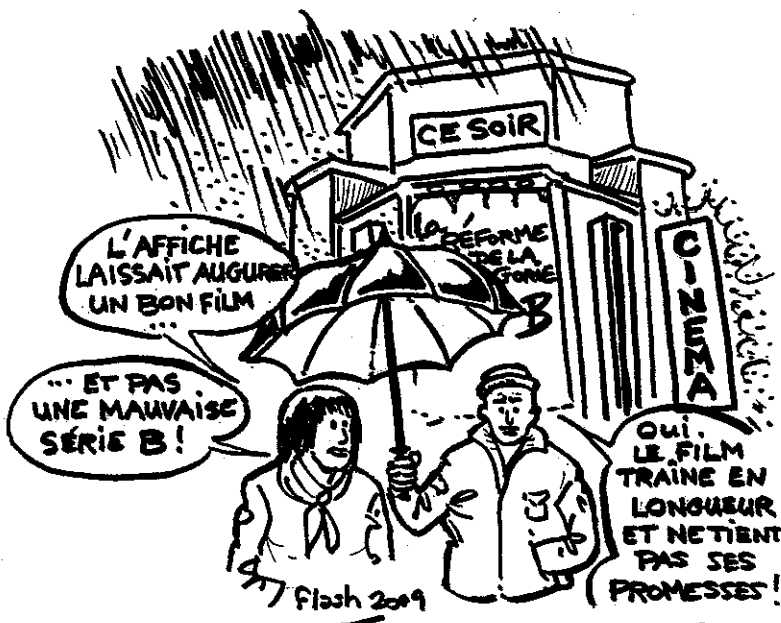
Pour l'essentiel, cette réforme se caractérise par :

- ▶ la création de **trois grades** (ou « classes » normale, supérieure et exceptionnelle) ;
- ▶ des **modes d'accès** différenciés pour ces trois grades :
  - **1<sup>er</sup> grade** : concours externe (baccalauréat), interne (minimum de 4 années de services publics), « troisième concours » sur épreuves, liste d'aptitude (choix) parmi les agents de catégorie C ;
  - **2<sup>ème</sup> grade** : concours externe (baccalauréat + 2 ans), interne (minimum de 4 ans de services publics), « troisième concours » sur épreuves, examen professionnel parmi les agents de catégorie C, tableau d'avancement (choix) parmi les agents de catégorie B ;
  - **3<sup>ème</sup> grade** : examen professionnel et tableau d'avancement (choix) parmi les agents de catégorie B du 2<sup>ème</sup> grade ;
- ▶ un **reclassement** parfois avantageux dans les nouveaux grades ;
- ▶ des **améliorations indiciaires** pour le début de la grille (+ 13 points) et les fins de grades (de + 23 à + 48 points) ;
- ▶ mais aussi, un **allongement** de la durée moyenne de carrière du cadre B qui est portée de 28 à...33 ans !

### Commentaires :

Alors qu'on pouvait espérer une véritable valorisation de la carrière des B, compte tenu des réductions d'effectifs, on constate une fois de plus que, pour faire passer la pilule d'un allongement de la carrière, on revalorise les indices, notamment de fin de grade, de telle sorte qu'on peut hâtivement conclure à une valorisation globale de la grille indiciaire.

En fait, les simulations effectuées par les Fonctions Publiques CGC montrent des pertes allant de 5 000 à 60 000 € sur l'intégralité de la durée de la carrière, même s'il existe probablement des configurations pour lesquelles un gain de rémunération est possible.



Dans le proche avenir, des collègues de catégorie B verront donc leur situation personnelle améliorée, soit lors de leur reclassement dans la nouvelle grille, soit parce qu'ils pourront atteindre le nouvel indice terminal de leur grade. Mais c'est oublier que pour les plus jeunes, et surtout pour les nouveaux venus, la carrière sera plus longue et globalement moins bien rémunérée que celle de leurs aînés.

On continue ainsi d'inscrire dans le marbre la détérioration de la condition des fonctionnaires.

- ▶ Il est à craindre que le futur chantier de la refonte de la carrière des agents de catégorie A ne suive les mêmes errements : allongement sensible de la carrière et améliorations indiciaires en début et fin de grade pour maquiller la détérioration globale !

## DIVERS

### ● Réforme du Compte Epargne Temps

La réforme de fin 2008 a :

- simplifié l'utilisation du Compte Epargne-Temps (CET) en ne conservant pour seule contrainte que l'obligation de prendre 20 jours de congé annuel au minimum par an ;
- prévu le paiement forfaitaire des jours non pris dans la limite de la moitié du stock utilisé.

Une seconde réforme visant à obliger les agents à utiliser en « épargne retraite » les jours dépassant un seuil de 22 jours a suscité un tel tollé des syndicats que ce projet a été retiré (Cf. Bulletin de décembre 2008).

Mais c'était sans compter sur la volonté pugnace des pouvoirs publics de limiter le recours au CET. Du coup, un nouveau dispositif (décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 complété par un arrêté du ministre du budget du 28 août 2009) :

- instaure un « seuil » annuel de 20 jours pris sous forme de congé à partir du CET ;
- permet d'opter, pour les jours excédant ce seuil, entre leur paiement forfaitaire, leur transformation en épargne retraite (sous forme de points du régime additionnel de la fonction publique - RAFF) ou leur maintien sur le CET à la double condition d'une progression maximale de 10 jours par an et que le total des jours sur le compte n'excède pas 60 jours.

Mais attention, si vous êtes titulaire et que vous n'optez pas avant le 31 janvier de chaque année, la réglementation opte pour vous : ce sera la transformation en épargne retraite pour tous les jours excédant le seuil !


Pour les agents non titulaires, le choix se limite entre une indemnisation ou le maintien des jours sur le CET aux mêmes conditions que pour les agents titulaires, l'absence d'option en temps opportun se traduisant par une indemnisation automatique.

Le paiement des jours sur une base forfaitaire (125 € pour un cadre A, 80 € pour un B et 65 € pour un C), se fera à raison de 4 jours par an, sans toutefois excéder 4 ans (auquel cas le paiement s'effectuera en 4 fractions annuelles égales). Enfin, en cas de décès, les droits acquis au titre du CET bénéficient aux ayants droit sous forme d'indemnisation.

Bref, c'est moins radical que le quasi « hold up » du premier projet, mais on retrouve dans cette nouvelle version la volonté de limiter le recours au CET et d'éviter qu'il serve à constituer un important capital de jours. En définitive, c'est l'esprit même du compte épargne temps qui est remis en cause par cette réforme.

### ● De l'importance de l'information syndicale ...

L'observatoire interne de Bercy (juin 2009) fait une fois de plus état de l'importance respective des sources d'information pour les agents, notamment en ce qui concerne les réformes en cours. On observe ainsi que la seule source d'information dont l'audience progresse régulièrement, année après année (depuis 2004) est l'information d'origine...syndicale, contrairement aux informations diffusées via l'intranet ministériel, la revue « Echanges » ou la hiérarchie directe. Seule la « rumeur » voit également ses scores s'améliorer assez régulièrement, à un niveau beaucoup plus faible cependant, ce qui ne devrait pas manquer « d'interpeller » les autres médias sur leur propre efficience, voire leur crédibilité. ... / ...



# MGSP

MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

## MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

Et si vous changez de mutuelle !

POUR BÉNÉFICIAIRES

- D'UN CHOIX DE GARANTIES
- DE COTISATIONS FIXES
- DE LA PRISE EN CHARGE DE DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES
- DE CONTRATS « PERTE DE TRAITEMENT » ET « DÉCÈS / INVALIDITÉ »

A LA MGSP... TOUT EST CLAIR !

- Pas de droit d'entrée
- Pas de questionnaire médical
- Pas de délai de stage

DEMANDEZ VOTRE DOCUMENTATION À LA MGSP PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

MGSP - 118, rue de Picpus - 75012 Paris - tél. 01 53 62 12 00 ou [www.mgsp.fr](http://www.mgsp.fr)

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

Comparaison douloureuse, mais cohérente avec le constat de l'observatoire : lors de l'examen de l'exécution budgétaire 2008 (GT du 6 juillet 2009), on a pu constater qu'un indicateur de l'activité du SIRCOM tel que « le taux de connaissance déclaré par les agents des évolutions ministérielles » ne cesse de baisser depuis 3 ans !

Ce même observatoire nous indique qu'à la DPAEP, la proportion d'agents qui considèrent le rythme des changements comme « trop rapide » **passé de 14% en novembre 2008 à 43 % en mars 2009 !** Soit un triplement assez spectaculaire, alors même qu'aucune autre direction ne connaît une telle progression. Il sera donc intéressant d'observer l'évolution de ce pourcentage au fur et à mesure de l'ouverture des nombreux chantiers en matière de ressources humaines ...

### ● Promotion au principalat 2008

Par arrêté du 30 mars 2009, les attachés d'administration dont les noms suivent sont promus au grade d'attaché principal d'administration au titre de l'année 2008 :

Mme Christine Auxerre	M. Jean-Michel Lamy
M. Jérôme Baron	M. Alain Michel
Mme Claire Bellini	M. Emmanuel Moreau
M. Ouahid Ben Amar	Mme Cécile Paillat
Mlle Patricia Bochain	Mme Véronique Pasteau
Mme Stéphanie Bouziges-Eschmann.	M. Eric Petit
Mme Anne-Marie Cabanes-Chapuis	M. Ivan Pertuy
Mme Marie-José Castay	M. Eric Pianosi
M. Xavier Catroux	Mme Béatrice Pinard
M. Mikaël Charbit	M. Sébastien Prevost
M. Thierry Courret	M. Philippe Redondo
M. Alexandre Delport	Mlle Brigitte Rondeau
Mme Corinne Desiderio	Mme Maylis Souque
M. Vincent Divry	M. Youssef Tahiri
M. Olivier Dugue	M. Guillaume Vanderheyden
Mlle Anne Gentric	M. Jean-Michel Vern
Mlle Sarah Lacoche	M. Olivier Villemagne
Mlle Sylvia Lambertucci	M. Christian Zaragoci

**PRÉFON**

**12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS**

**N° Vert 0 800 208 208**

**Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON**

**www.prefon.asso.fr**

## TEMOIGNAGE D'UN LAUREAT

« Venant d'être promu attaché principal au choix, je fais donc partie des 1,4 % de miraculés ! Après plusieurs présentations de mon dossier avec les mêmes commentaires, cette année j'ai décroché « le pompon » sans que je puisse trouver une explication cohérente. Quoi qu'il en soit, ce système de sélection revêt une part d'arbitraire, d'autant plus que les promotions au double choix semblent se banaliser (voir *Le Bulletin d'avril 2009*, p. 3)

Voici quelques éléments de réflexion personnels :

### - sur le principalat par examen professionnel :

Depuis 2007, il n'y a plus de limite d'âge pour passer l'examen professionnel. Je me suis donc « amusé » à le passer en 2008.

J'ai trouvé les questions du jury très scolaires, et c'est parfait pour celles et ceux qui ont bien révisé leurs classiques. L'IGPDE fournissait d'ailleurs une liste des questions posées en 2007 ; absolument les mêmes étaient posées en 2008 ... Il ne manquait plus que le buzzer ...

Je n'ai pas ressenti l'envie du jury de connaître la personnalité du candidat, ni l'idée de le faire un peu raisonner. Je n'ai pas vu, ou pas compris, comment il lui était possible d'opérer un « tri » pertinent.

Bref 10 minutes où l'on raconte sa vie, ce qui lui permet de préparer des questions, et 20 minutes où il convient de répondre avec le sourire au maximum de ces questions.

Conclusion : ce type d'examen me paraît vraiment à reconsidérer, et il n'a pas évolué d'un iota depuis le temps de ma jeunesse où je l'avais passé !

(A noter qu'au MEEDDM (ex MEEDDAT), il existe une épreuve écrite précédant un oral, lequel peut être plus substantiel. Pourquoi donc le système de sélection est si différent d'un ministère à l'autre ?

### - sur le principalat au choix :

Mon dossier a été proposé plus de 5 fois en n°1 avec le même parcours, la même aptitude, les mêmes appréciations, les mêmes résultats, la même argumentation de l'autorité qui présentait la candidature. Ma hiérarchie est restée discrète vis-à-vis des personnes influentes de l'administration centrale. Cette année, dossier accepté ! Pourquoi ? ... aucune explication satisfaisante ne transparait.

Pour 2008, donc même dossier, qui cette fois ci a retenu l'attention de l'administration...

### Conclusions :

- on peut être mauvais à l'examen et excellent au choix, ce qui est curieux.
- les critères d'appréciation des dossiers me semblent être à géométrie variable. En tous les cas, il faudra m'expliquer un jour pourquoi mon dossier était insuffisant plus de 5 fois, et bon en 2008 !!
- là aussi, le système ne me paraît pas extraordinaire, la seule atténuation étant l'augmentation des postes offerts, mais ça ne change rien sur les modalités de sélection des dossiers.

Ceci n'est que ma position de « consommateur ». Une chose me semble sûre, ces systèmes de sélection tant sur examen qu'au choix me semblent injustes (même si j'en suis aujourd'hui bénéficiaire) . »

Un lauréat

### **Rubrique TEMOIGNAGE**

*La rubrique « Témoignage » permet aux collègues qui le souhaitent de s'exprimer librement sur un sujet d'actualité, un problème professionnel ou à propos d'un texte précédemment publié dans le Bulletin. Les textes ainsi publiés n'engagent que leurs auteurs. A leur demande, l'anonymat des auteurs, connus du seul directeur de la publication, peut être respecté.*

*Faites-nous part de vos témoignages. Quels que soient les domaines abordés, ils contribueront à enrichir le dialogue entre les lectrices et lecteurs du Bulletin, lequel est publié à 1800 exemplaires et adressé aux ministres et aux directeurs concernés.*

## Billet d'humeur

### Une retraite posée sur l'horizon...

Les pouvoirs publics s'interrogent désormais sur un report de la date de départ en retraite à 67 ans, voire 70 ans...

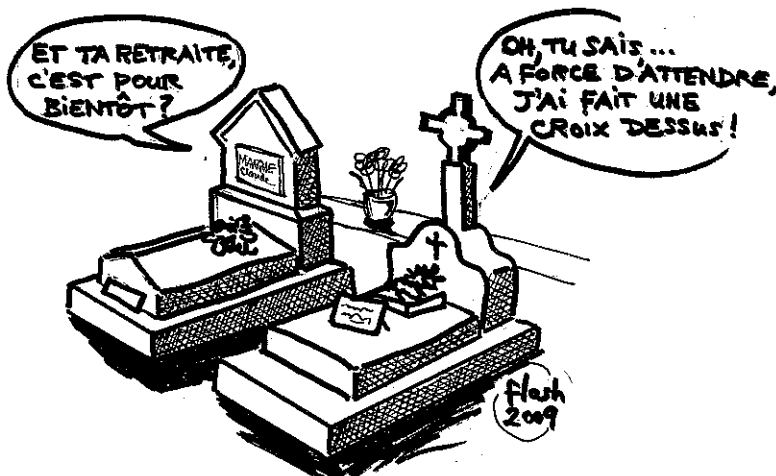
Après l'allongement de la durée de cotisation (41 ans en 2012), voici donc le nouveau remède pour remédier à l'allongement de la durée de vie.

Mécaniquement, dans un système de répartition, l'accroissement de la longévité (prise globalement) implique un surcoût pour les actifs et nécessite *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'objectif de 80% d'une classe d'âge atteignant le niveau du baccalauréat, l'accès généralisé à l'Université, avec les abandons en cours d'études qu'il entraîne, la durée de scolarité elle-même augmentée pour l'obtention de maints diplômes, ont pour effet de retarder considérablement l'entrée dans la vie active. Ainsi, *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.

Les défaillances de l'Education nationale contribuent également à cet allongement de la scolarité, car ce sont autant de classes de rattrapage (appelées pudiquement « préparatoires ») qu'il faut créer et qui rallongent le temps des études : à titre d'exemple, les classes préparatoires pour l'accès à l'ENA et aux IRA qui viennent d'être créées, ou encore les classes préparatoires intégrées (CPI) que l'on institue dans les écoles des finances ou les IRA.



*Les cadres, et singulièrement les jeunes, sont les principales victimes de ce phénomène, d'autant 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 (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 !).*

Ainsi, les jeunes cadres payent plusieurs fois :

- ils ne sont pas rémunérés (ou fort peu) durant leurs études ;
- ils ne pourront que racheter à un prix exorbitant un maximum de 12 trimestres ;
- les réformes qui consistent à rallonger les carrières (Cf. article sur la catégorie B) leur sont préjudiciables par rapport à leurs aînés ;
- quand bien même ils rachèteraient tout ou partie de leurs années d'études, ils devront travailler toujours plus longtemps, et dans l'incertitude de savoir jusqu'à quand (rejoignant en cela le lot commun des fonctionnaires).

Plutôt que d'allonger indéfiniment le départ à la retraite ou la durée des cotisations, les pouvoirs publics seraient donc bien inspirés d'ouvrir le chantier de l'âge d'entrée dans la vie active (même si la prolongation des études permet de différer l'inscription au chômage...).

Sinon, le *départ à la retraite devient un simple horizon*, et le problème avec les horizons, c'est qu'ils s'éloignent au fur et à mesure que l'on s'en approche.

Claude MARQUE