



# LA LETTRE **des administrateurs civils** **de BERCY**

octobre 2008

Page 1 : Editorial  
Page 2 : Audience du secrétaire général  
Page 3 : La GIPA et la retraite  
Page 4 : Politique immobilière  
Page 5 : Régime indemnitaire des administrateurs civils au 01/03/2008  
Page 6 : Création de la DGES/Brèves  
Page 7 : Création des DIRECCTE  
Page 8 : Billet d'humeur

## **EDITO**

J'ai assisté ce mois-ci à une scène d'un surréalisme vertigineux : devant ses collaborateurs réunis, le (très) haut responsable d'un service prestigieux de l'État – n'allons pas plus loin vers une possible identification qui serait, comme l'on va voir, désobligeante – se livre soudain à un commentaire angoissé de l'actualité économique.

Avec aisance, cette brillante mécanique intellectuelle confiée à un auditoire respectueux et médusé son anxiété devant « les turbulences météorologiques financières », rythmant un épanchement de plus de quinze minutes par des chiffres précis, taux d'intérêt, croissance, environnement international, fragilité des banques ...

« Peur », « anxiété », « inquiétude », sont les mots qui reviennent alors plusieurs fois dans cette analyse pourtant chiffrée, cette confiance tourmentée ...

Comment expliquer qu'une donnée de conjoncture financière, grandeur désincarnée par excellence, recueille un traitement émotif ? Comment un général, devant la troupe qu'il doit encourager, en vient-il à confesser sa peur ? Pourquoi l'actualité conduit-elle ici jusqu'à l'allongement sur le divan ?

Car on est bien ici dans la psychanalyse. Si toute peur parle bien de l'inconnu, alors nous tenons sans doute une hypothèse d'explication. Pour faire face aux peurs, on les travestit, on en change l'image. D'une crise profonde, on fait un épisode météorologique. D'une angoisse aux causes trop graves pour être reconnues, on extrait une dissection raisonnée de mécanismes chiffrés, rationnels, explicables.

Mettons de côté les imprécisions de management du responsable timoré. Les symptômes qu'il décrit sont faux : la crise est profonde. Elle n'est pas financière, ni faite de mauvais chiffres, ni même rationnelle.

Allons courage ! Envisageons bravement ces fantômes ennemis que nous n'osons voir. Il se nomment valeurs perdues, intérêt collectif oublié, communauté de destin incertaine, bien commun refoulé. Ces chiffres terrifiants dont la danse nous devient insupportable ne sont en réalité que les traductions conscientes de nos faiblesses et de nos oublis, inconscients ceux-là.

Par extension, comment être un bon représentant syndical si l'on ne pense pas à chaque instant à l'intérêt collectif ? Quelle signification, pour les régimes indemnitaires, les valeurs indiciaires ... si ceux-ci ne sont pas compris comme des instruments au service d'un projet plus grand ? Ce ne sont pas de grands mots vides. Travailler à la préservation des conditions de travail n'a de sens que dans la recherche du meilleur service public. Exiger de soi-même le meilleur pour les autres rend légitime pour rappeler ces mêmes autres à leur devoirs.

Cet exemple assez attristant d'un chef qui s'assoit en pleurant au milieu du champ de bataille, manquant de caractère, ne sachant plus pourquoi il se bat, doit nous galvaniser : redoublons d'efforts, participons, vigilants et de bonne volonté, aux projets qui sont déjà sur l'atelier ! Experts de haut niveau, mobilité, revalorisation du statut, et plus généralement révisions générales des politiques publiques.

Le syndicalisme, par devoir, par engagement, doit porter haut ces valeurs dont l'abandon conduit aux angoisses que l'on a vues. Quand on veut le projet commun, les querelles paraissent dérisoires, les corporatismes apparaissent médiocres, le découragement ne semble pas permis. Quand on veut le projet commun, on est écouté par l'administration. Animé de ces mêmes principes qui doivent en toute circonstance guider l'action publique, notre action, on en est légitimement le partenaire, rugueux peut-être, respectable toujours.

Jean CARLIOZ

## **Le Secrétaire général reçoit l'USAC-CGC**

Le 3 septembre, une délégation de la Fédération CGC des finances et de l'USAC-CGC, composée de Jean CARLIOZ, Claude MARQUE et Lionel PLOQUIN a été reçue en audience par Dominique LAMIOT, secrétaire général, et deux de ses collaborateurs.

La discussion a porté sur trois points :

### **1°) la création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet**

M. LAMIOT confirme que ces emplois seront destinés aux cadres expérimentés, qui exerceront, pour les experts, des missions d'étude et d'audit. L'USAC souligne le nombre important d'audits effectués par des sociétés de conseil notamment initiés par la DGME, et se félicite de voir que des experts publics pourront apporter leur savoir-faire et leur expérience à ces audits liés à la RGPP et à la réforme de l'Etat.

S'agissant du nombre d'emplois qui seront créés et de leur régime indemnitaire, le secrétaire général précise que des éléments de doctrine propres aux ministères financiers seront prochainement diffusés.

### **2°) les restructurations et leurs conséquences pour les administrateurs civils**

M. LAMIOT souligne qu'à la DGFIP, la fusion DGI-DGCP ne s'est pas traduite par une diminution des perspectives de débouchés pour les administrateurs civils. S'agissant de la fusion entre la DGE, la DECASPL et la DT (Direction du Tourisme) en une direction générale des entreprises et des services ou « DGES », il reconnaît que les emplois de sous-directeurs seront moins nombreux qu'actuellement ; il note cependant que la « rationalisation des fonctions support » s'étalera dans le temps, ne serait-ce qu'en raison de l'existence de statuts très différents au sein de la nouvelle direction.

A la question de connaître les perspectives en terme d'emplois supprimés et de débouchés, le secrétaire général indique qu'aucun chiffre ne peut valablement être avancé à ce jour mais note que :

- la création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet devrait offrir une alternative intéressante à la perte de postes de chefs de service et de sous-directeurs ;
- le CGEFI offre des débouchés prioritairement attribués aux administrateurs civils ;
- la pyramide des âges des administrateurs civils se rétrécit à la base, ce qui signifie à terme une augmentation mécanique des débouchés.

Si un sujet de préoccupation demeure, il concerne certains sous-directeurs ou chefs de service qui occupent leurs fonctions depuis longtemps, et cela quand bien même ces emplois fonctionnels ouvrent droit à une NBI non négligeable.

Par ailleurs, un effort particulier a été fait en faveur des jeunes administrateurs, lesquels ont vu une amélioration sensible de leur régime indemnitaire de début de carrière et devraient bénéficier de débouchés plus nombreux à moyen terme.

### **3°) Mobilité et transparence dans l'offre des postes**

M. LAMIOT rappelle que la délégation à l'encadrement supérieur a vocation à aider les administrateurs civils dans leur recherche de poste, notamment lors de leur retour de mobilité. L'USAC fait cependant état de difficultés que connaissent certains administrateurs à retrouver rapidement un poste et regrette l'absence de données chiffrées dans ce domaine. Elle souligne à cet égard que la gestion interministérielle du corps des administrateurs civils - dont la fonction publique a reconnu la nécessité - serait de nature à pallier ces difficultés et à obtenir une vision plus performante des déroulements de carrière et des compétences métier.

Le secrétaire général souligne pour sa part le manque chronique en administrateurs civils dont souffrent certaines directions, comme la DGTPE ou le Budget. Il fait également état de l'effectif d'administrateurs en recherche d'affectation, qui a été récemment réduit à 6 agents (sur près de 500 administrateurs en fonction à Bercy). Il annonce à cet égard la mise en place d'une politique volontariste de l'administration, qui doit conduire :

- à inciter au besoin les directions à recruter les agents d'administration centrale (administrateurs et attachés) qui éprouvent des difficultés depuis plusieurs mois à trouver un poste ;
- à sanctionner a contrario les agents qui refuseraient de rejoindre un poste sans motif fondé.

M. LAMIOT est favorable au principe d'un groupe de travail entre l'administration et les élus en CAP ministérielle pour débattre, notamment, de la mobilité des administrateurs. Il précise enfin que l'administration est disposée à mettre en oeuvre des dispositifs de bilans professionnels pour les cadres supérieurs qui le souhaitent.

## La GIPA et la RETRAITE

Pour l'année 2008, alors que la hausse des prix (hors tabac) est d'ores et déjà estimée à **3,2 %** en rythme annuel, les pouvoirs publics auront accordé **0,8%** de revalorisation du traitement brut. Pour chacune des trois prochaines années (2009-2011), il est acté qu'une augmentation de 0,8% sera également accordée, « des mesures complémentaires pouvant être prises au printemps de chaque année ».

Conscients néanmoins de l'insuffisance de cette mesure de complément, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif intitulé **la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat ou « GIPA »**. La première application de ce dispositif consistera à compenser la diminution de pouvoir d'achat subie par un fonctionnaire entre les années 2004-2007.

Si le principe d'un dispositif limitant la baisse du pouvoir d'achat est positif en première approche, son application est ici entravée par deux règles préoccupantes :

▶ la GIPA ne fonctionne pas pour les agents qui auront préservé leur pouvoir d'achat par une progression du point d'indice, que ce soit par ancienneté, par promotion interne ou externe. Cette disposition doit donc être ajustée, pour ne pas être contradictoire avec **la reconnaissance du mérite en termes de pouvoir d'achat**. En l'état, elle pose un problème, au moins d'affichage : cette exclusion sanctionnerait financièrement les agents dont la progression aurait été obtenue au mérite ...

▶ le second, moins souligné mais potentiellement conséquent, est **l'impact fortement négatif qu'une généralisation de la GIPA**, destinée à compenser une revalorisation insuffisante du point d'indice, **aura sur le niveau des retraites**.

Ainsi, un fonctionnaire éligible à la GIPA aura eu un traitement brut (le seul qui soit pris en compte pour la liquidation de la retraite) qui aura diminué par exemple de 2,4 % en pouvoir d'achat en 2008, soit une inflation de 3,2%, diminuée d'une revalorisation de 0,8%.

A court ou moyen terme, la GIPA fonctionne, dans son principe de compensation de la diminution du pouvoir d'achat.

A long terme, ce dispositif emporte avec lui un effet de levier important sur le montant de sa retraite : il convient en effet de rappeler que le montant de la retraite est le résultat d'un pourcentage (par exemple 75 % pour un taux plein) appliqué au montant du traitement brut.

Si un fonctionnaire plafonne à son indice pendant 10 ans avant de prendre sa retraite et dans l'hypothèse d'un maintien de ces paramètres durant cette période, ce dispositif aboutira mécaniquement à **une diminution du montant de sa retraite de près de 27 % en pouvoir d'achat**. (1)

Certes, la GIPA sera prise en compte pour le calcul de la retraite additionnelle (jusqu'à présent assise sur les indemnités dans la limite de 20% du traitement brut). Mais il s'agit là d'une retraite par point dont le montant sera proportionnel au temps cotisé : 10 années de cotisation seront insuffisants pour compenser la diminution de pouvoir d'achat.

En outre, ce fonds de pension, investi en partie en actions, subit les variations des cours de bourse. La valeur du point sera inévitablement fonction de ces « performances »...

L'existence de la GIPA suppose une revalorisation insuffisante du point d'indice, alors même que le montant du premier mois de retraite se base sur la valeur de ce point. **La GIPA, moyen compensatoire de court terme, comporte parallèlement un mécanisme de diminution du montant des retraites exprimé en pouvoir d'achat.** Le sujet est très préoccupant, au moment où l'inquiétude se porte sur l'allongement de la durée des cotisations.

→ L'USAC-CGC, tout en prenant acte du bénéfice immédiat que la GIPA comporte dans son mécanisme de compensation, demande que la liquidation de la première retraite tienne compte de la diminution de pouvoir d'achat constatée depuis l'attribution d'une GIPA, lorsque celle-ci a été accordée au titre d'un plafonnement de la rémunération précédant le départ en retraite.

soit 10 fois 1,024 x 1,024

## **POLITIQUE IMMOBILIERE**

Le 3 septembre dernier s'est tenue une réunion d'information de la DPAEP sur la politique immobilière des administrations centrales de Bercy.

→ Cette politique a le mérite de la clarté : elle vise à **ne plus louer de locaux dans Paris** et à se désengager des premiers arrondissements de la capitale. Par suite, Bercy achète ou construit des bâtiments **en banlieue**, proche ou lointaine.

Cette politique est même chiffrée : si 80% des agents de centrale travaillaient dans Paris en 2004 (et encore 55 % en 2008), le but est de réduire ce nombre 45 % en 2011 !

→ Dans ce cadre, un nouveau projet d'implantation a été présenté : il s'agit de la **construction d'un nouvel immeuble destiné à accueillir 1500 agents** et situé dans la commune d'Ivry, non loin du boulevard périphérique (à l'angle de la rue Barbès et de l'avenue de Verdun).

Le bâtiment, dont l'architecte est CHEMETOV (celui qui a conçu Bercy), disposera notamment d'un restaurant administratif et d'un parking de 400 places. Il devrait être livré en septembre 2011.

Ce ne sera qu'au début de l'année 2009 que seront connus les directions et services appelés à occuper ces nouveaux locaux.

### Commentaires :

◆ La politique qui consiste à diminuer le nombre de fonctionnaires à Paris mérite un examen plus approfondi, car elle a des conséquences dont toutes ne sont pas apparentes, en particulier lorsqu'il s'agit d'administrations centrales :

- l'établissement du siège d'une administration dans une banlieue « déséquilibre » les temps d'accès. Les transports en Ile de France sont organisés de façon essentiellement radiale, convergeant vers la Capitale. Construire à Ivry, par exemple (sans contester la pertinence de l'étude financière), augmentera considérablement les temps de trajets pour les agents n'habitant pas la banlieue sud ;

- en corollaire de ce premier point, la motivation des agents risque d'être « dimensionnée » par la proximité géographique plus que par l'intérêt « métier » de la structure ainsi excentrée ;

- les administrations centrales demandent à leurs agents de fréquents déplacements vers d'autres structures (réunions interministérielles, etc.). Les coûts cachés de cet éparpillement méritent d'être mieux analysés pour compléter les schémas financiers de ces éloignements.

◆ **Les cadres** sont particulièrement affectés par cette politique d'éloignement, quittant fréquemment leur lieu de travail à des heures tardives, donc de moindre desserte, mais aussi car ce sont les plus sollicités pour les réunions à l'extérieur.

## REGIME INDEMNITAIRE DES ADMINISTRATEURS CIVILS

AU 1ER MARS 2008

## ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE

Echelon	Indice majoré	I.F.T.S	Prime de rendement
Hors échelle B3	1058	4 819,34	10 413,90
Hors échelle B2	1004	4 573,36	10 413,90
Hors échelle B1	963	4 386,58	10 413,90
Hors échelle A3	963	4 386,58	10 413,90
Hors échelle A2	916	4 172,51	10 413,90
Hors échelle A1	881	4 013,08	10 413,90
5ème échelon	821	3 739,77	10 413,90
4ème échelon	783	3 566,67	10 413,90
3ème échelon	734	3 343,47	10 413,90
2ème échelon	696	3 170,38	10 413,90
1er échelon	658	2 997,28	10 413,90

Chef de bureau	
A.C.F.	
Part fixe	Maxi
21 781,00	34 951,00
21 781,00	34 951,00
21 781,00	34 951,00
21 781,00	34 951,00
21 781,00	34 951,00
21 781,00	34 951,00
20 261,00	33 431,00
20 261,00	33 431,00
20 261,00	33 431,00
20 261,00	33 431,00
20 261,00	33 431,00

A.C.F.	
Part fixe	Maxi
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00
15 196,00	25 326,00

## ADMINISTRATEUR CIVIL

Echelon	Indice majoré	I.F.T.S	Prime de rendement
9ème échelon	783	3 566,67	7 707,08
8ème échelon	734	3 343,47	7 707,08
7ème échelon	696	3 170,38	7 707,08
6ème échelon	658	2 997,28	7 707,08
5ème échelon	619	2 819,63	7 707,08
4ème échelon	582	2 651,09	7 707,08
3ème échelon	546	2 487,11	7 707,08
2ème échelon	496	2 259,34	7 707,08
1er échelon	452	2 058,93	7 707,08

Chef de bureau	
A.C.F.	
Part fixe	Maxi
16 209,00	28 366,00
16 209,00	28 366,00
16 209,00	28 366,00
16 209,00	28 366,00
14 690,00	25 326,00
14 690,00	25 326,00
14 690,00	25 326,00
14 690,00	25 326,00
14 690,00	25 326,00

A.C.F.	
Part fixe	Maxi
13 677,00	24 313,00
13 677,00	24 313,00
13 677,00	24 313,00
13 677,00	24 313,00
12 157,00	21 274,00
12 157,00	21 274,00
12 157,00	21 274,00
12 157,00	21 274,00
12 157,00	21 274,00

**Régime indemnitaire des administrateurs civils de l'administration centrale.**

Il se compose de 3 primes :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) qui représente 8,33% du traitement indiciaire brut ;
- la prime de rendement (PR), qui correspond à 18 % du traitement indiciaire le plus élevé du grade.
- l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) mise en place depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006, attribuée sur la base d'un barème de gestion, lequel comprend :
  - *une part fixe « garantie »*, versée mensuellement et évoluant en fonction de l'ancienneté et du niveau de fonctions exercé par l'agent (chargé de mission, chef de bureau).
  - *une part variable dite « bonus »*, attribuée au titre de la modulation de l'ACF dans la limite du montant maximum prévu au barème. Cette part variable est déterminée chaque année au vu des résultats professionnels obtenus au cours de l'année N-1

Ce bonus fait l'objet d'un versement annuel, réversible et non intégré dans la base indemnitaire.

## Création de la Direction Générale des Entreprises et des Services (DGES)

Trois groupes de travail se sont tenus les 9 juillet, 17 septembre et 13 octobre 2008, sous la présidence de Dominique LAMIOT.

Le secrétaire général confirme que la DGES sera créée le 1<sup>er</sup> janvier 2009 par fusion entre la DGE, la DCASPL et la direction du tourisme (DT), mais estime que l'intégration complète des trois directions prendra 3 ans.

Un organigramme détaillé par service, sous-direction et bureau permet de conclure :

- que les missions actuellement assurées par les trois directions seront maintenues, la nouvelle direction comprenant 5 services dont un secrétariat général, 14 sous-directions et 62 bureaux et assimilés ;
- que les économies d'échelles, principalement réalisées sur les fonctions support, induiront la suppression de 2 postes de directeurs, 6 de sous-directeurs et 9 de chefs de bureau (hors SESSI).

Les effectifs s'élèvent actuellement à 735 agents, dont 413 pour la DGE (hors SESSI), 191 pour la DCASPL et 131 pour la DT : ils s'élèveront à 699 agents au 1<sup>er</sup> janvier 2009, par suppression de 20 emplois et transfert de 16 autres à la DPAEP. Les trois directions concernées ne pourront être regroupées sur un site unique. Enfin, la fusion impliquera la suppression du CTSP de la direction du Tourisme au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La CGC a souligné l'importance qu'elle apportait au **devenir des cadres** dont les postes seraient **supprimés** lors de la mise en place de cette RGPP.

### BRÈVES :

#### ⇒ **NBI**

L'arrêté du 15 septembre 2008 met à jour l'annexe de l'arrêté du 8 juin 2008 fixant les conditions d'attribution de la NBI en faveur des personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure au MINEIE et au MBCFPF (services centraux, SCN et services déconcentrés).

#### ⇒ **ENA**

Par arrêté du 27 août 2008, le nombre de places offertes en 2008 aux trois concours d'entrée à l'ENA est fixé à 80, soit 40 postes au titre du concours externe, 32 pour le concours interne et 8 pour le troisième concours.

On note, une fois de plus, une diminution du nombre de postes offerts, alors même que la mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur (MIPES), lors de sa réunion du 20 janvier 2005, s'était prononcée en faveur de la réduction et de la stabilisation du nombre de places offertes à l'entrée à l'ENA à 90. Cet ajustement à la baisse est le signe concret de la volonté de diversifier les voies d'accès dans la haute fonction publique (Cf. rapport de M. Pochard sur la diversification des modes de recrutement de la haute fonction publique et l'ouverture de l'accès aux fonctions de l'encadrement supérieur de l'Etat).

**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**

## Création des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Lors de la réunion du 25 septembre 2008, François AUVIGNE a présenté le rapport de la mission d'appui sur la création des DIRECCTE.

- L'organisation : regroupant sept services de cultures différentes, ces nouvelles directions régionales devraient s'organiser autour de trois pôles :
  - le **pôle T**, « politique du travail » comprenant l'inspection du travail et les services associés ;
  - le **pôle C**, « concurrence, consommation et répression des fraudes » composé des agents de la DGCCRF et de la Métrologie (ex-DRIRE) ;
  - le **pôle 3 E**, « entreprises, emploi, économie » où travailleraient les équipes du développement industriel (ex-DRIRE), des directions régionales du Commerce Extérieur (DRCE), du Commerce et de l'Artisanat (DRCA), du Tourisme (DRT) et des Centres Régionaux de l'Intelligence Economique (CRIE).
- Les effectifs concernés s'élèvent en « agents temps plein » à **12 810 agents**, dont 5 183 inspecteurs et contrôleurs du travail, 2 605 agents de la DGCCRF, 491 des DRIRE (DI et Métrologie), 135 des DRCE, 70 des DRCA, 70 des DRT et 24 des CRIE ;
- L'immobilier : il y aurait une **implantation unique par pôle**, et en « fonction des opportunités », une localisation unique des trois pôles serait recherchée (sauf cas difficiles comme le Nord-Pas-de-Calais et la Lorraine).
- Les économies d'échelle devraient porter sur l'immobilier, la logistique, les formations, l'informatique, les études et statistiques, la documentation et la communication.
- Le calendrier : la mission recommande un calendrier de déploiement tenant compte de celui des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).

### Commentaires :

Il s'agit essentiellement d'une « fusion-collage » où les équipes sont respectées, le rapport soulignant par ailleurs certaines synergies potentielles non négligeables. Les agents relevant de Bercy resteront gérés par leur administration d'origine. En revanche, il est à craindre la mise en œuvre d'une politique immobilière, source essentielle d'économie, qui risque de faire peu de cas des contraintes des uns et des autres...

*Et si vous changiez 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 A LA MGSP  
PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

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

MGSP, Mutuelle numéro 379/857/279 soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité

## Démembrements et fusions des structures publiques : les contradictions d'un discours

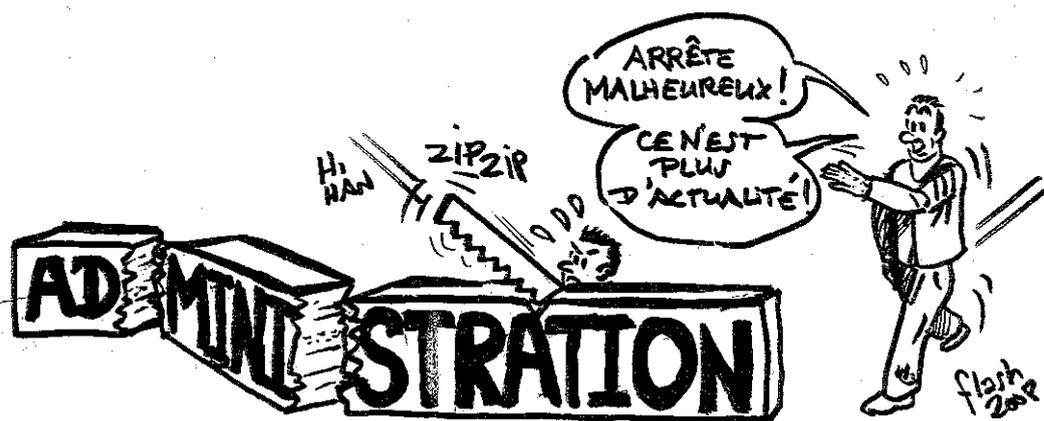
Les politiques publiques sont appelées à une meilleure performance : on doit assurément souhaiter la plus grande efficacité de nos administrations. Cependant, le discours qui accompagne cet objectif volontariste contient de troublantes contradictions.

Régulièrement, on identifie une structure trop importante, trop lourde, trop éloignée des usagers ... en somme, pas assez performante : la seule thérapie est alors de la **démembrer** en créant des structures plus petites, plus centrées sur les métiers, plus indépendantes, plus responsables, plus flexibles dans leur gestion, et de ce fait, assurant un meilleur service de proximité, avec en prime, des résultats et une qualité de service mesurables.

En somme, le progrès en termes d'efficacité administrative ...

C'est ainsi que la France a vu se multiplier les **Agences**, ou encore autorités administratives indépendantes, dont la nature varie à l'infini, selon qu'on instille plus ou moins de droit privé dans leurs statuts publics (agences, EPA, APCI, GIP). Les exemples sont légion à Bercy : AFII, AFT, AMF, ANFR, ARCEP, ASN, CRE, OSEO, UBIFRANCE, sans oublier les multiples « commissions » (Bancaire, etc.) et autres « autorités », plus ou moins « hautes » (ACAM, etc.).

Cette tendance est venue de Grande Bretagne avec la mise en œuvre du programme « Next Steps » en 1988. A tel point qu'on dénombre actuellement dans ce pays 124 agences regroupant 73 % des fonctionnaires, et qu'en Italie, les impôts sont gérés par une agence depuis l'an 2000 ...



Récemment, c'est un discours opposé que l'on entend : pour être performantes, les structures doivent **fusionner**.

Or les structures concernées par les fusions, elles-mêmes inscrites dans la recherche de performance, sont parfois considérables. Ainsi, la DGI et la DGCP, aux effectifs déjà très nombreux, fusionnent en créant ainsi la Direction Générale des Finances Publiques. Celle-ci représente près de 80% des effectifs du ministère du Budget.

Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi est lui-même concerné, dans le cadre de la création de la DGES qui résultera de la fusion entre la Direction Générale des Entreprises, la Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales et la Direction du Tourisme.

En accompagnement de ce mouvement de fusions, on observe également des mouvements de **fusions d'agences** (ASSEDIC et ANPE, agences régionales de santé).

La logique de ces mouvements, fondée sur la même exigence d'efficacité mais aboutissant à des opérations contradictoires, pose question.

Car, en filigrane, on peut nourrir une interrogation sur le motif véritable qui conduit à demander aux administrations ces mouvements parfois extrêmement importants. Efficacité, certes, mais aussi **recherche d'économies**. Ce souci, plus que jamais légitime dans le contexte actuel très contraignant, gagnerait à être affirmé, assumé, dans une communication plus claire qui en évacuerait les contradictions.

Performances et gestion rigoureuse ne sont pas exclusives l'une de l'autre : sachons communiquer sans complexe autour de l'assemblage des deux notions, pour ne pas laisser de doute sur le rapport qui les lie : l'une ne doit pas être sacrifiée à l'autre.