



LA LETTRE

des administrateurs civils
de BERCY

Page 1 : Editorial
Page 2 : Pétition / Réforme de la carrière des administrateurs civils
Page 3 : Réforme (suite)
Page 4 : Fusion des corps / PFR des administrateurs civils
Page 5 : PFR (suite) / La place des femmes dans l'encadrement supérieur
Page 6 : Affectations / barème indemnitaire au 1^{er} octobre 2009

novembre 2009

EDITO Réformes de la fonction publique et administrateurs civils : la grande arnaque

La récente série de réformes annoncées sur l'encadrement supérieur, sur l'ENA et les réformes nombreuses, menées à la va-vite, du corps des administrateurs civils, ne peuvent cacher la dégradation de plus en plus rapide du statut des administrateurs, malgré les présentations élogieuses faites par la DGAFP et les ministres.

Les avancées présentées ne constituent que des miroirs aux alouettes pour des agents surchargés de travail et qui, de fait, se soucient davantage de la qualité de leur travail que de leurs intérêts.

Une fausse « interministérialité » et une vraie politisation de l'encadrement supérieur :

Cette position a été soutenue par les organisations confédérales de la CGC (pour l'USAC) et de la CFDT. C'est une première depuis la création du corps. Le décret proposé, sous couvert de mesures de partage plus efficace des tâches de gestion du corps entre la DGAFP et les différents ministères, objectif partagé en groupe de travail, visait essentiellement à introduire des dispositions réduisant de fait les possibilités d'amélioration du pilotage interministériel ainsi que des dispositions inédites et non discutées, en particulier l'autorisation de la mobilité en cabinet ministériel.

Cette modification fait sauter l'unique garde fou que constituait l'obligation d'une mobilité qui permettait de sortir du carcan d'un ou deux postes techniques précédant le travail de cabinet, très souvent sur les questions vues en début de carrière.

Quelle sera désormais le poids des gestionnaires de personnel, face à la demande du politique de remercier d'anciens collaborateurs en les faisant accéder à des postes d'encadrement ?

La fin du classement de l'ENA et l'opacité accrue de l'accès aux grands corps :

L'ouverture de classes préparatoires à l'ENA pour des jeunes dont l'origine ne leur a pas permis de suivre un cursus idéal pour préparer l'ENA constitue certes une avancée. Mais la suppression du classement, présentée elle aussi comme une mesure de modernisation, ne saurait faire illusion. Menée de manière brouillonne et hâtive pour des raisons d'affichage, cachant l'absence de clarification des critères de choix par les futurs employeurs, dont les grands corps, et sous le « progrès » que représenterait le CV anonyme des élèves, la réforme laisse en réalité un goût d'inachevé : tous les éléments déterminants sont renvoyés aux travaux d'une commission et dépendent largement d'articles peu précis du règlement intérieur de l'Ecole.

Lorsqu'on regarde objectivement les chiffres relatifs à la scolarité et à la sortie de l'ENA, une réalité s'impose : celle-ci est réduite à une machine à produire des recrues pour les grands corps, dans des conditions peu claires. Les administrateurs civils ne sont plus qu'un corps alibi pour un recrutement direct -de préférence de jeunes - par les corps qui constituaient des voies de débouchés pour les administrateurs civils.

Le décrochement par rapport aux autres corps issus de l'ENA ou des grands corps techniques :

Les récentes propositions de l'administration dans le cadre des négociations salariales ne laissent plus d'illusion sur la valeur marchande accordée aux administrateurs civils : leur corps est considéré en référence à celui des attachés et ses indices terminaux n'ont plus rien à voir avec ceux des corps techniques (écoles d'ingénieurs) ou celui des conseillers de tribunaux administratifs. Le refus de l'administration d'inclure dans les négociations sur la revalorisation du A d'autres corps issus de l'ENA ou appartenant à la fonction publique hospitalière montre quel est le vrai sens de l'histoire, et surtout le sens des économies souhaitées par l'Etat.

Cette réalité a conduit dès le 25 juin dernier à un boycott de la CAPI par les deux organisations représentatives, l'USAC-CGC et la CFDT. Ce boycott a conduit la DGAFP à faire des concessions sur un projet de texte qui vidait totalement le corps de son caractère interministériel et de ses possibilités d'évolution. Il est donc nécessaire de continuer à se mobiliser en signant la pétition lancée par l'USAC (Cf. ci-après), avant la tenue de nouvelles réunions sur le statut des administrateurs civils et la « revalorisation » de leur grille indemnitaire.

Brigitte BOUQUET

PETITION

Afin de mieux faire connaître les attentes des administrateurs civils, l'USAC-CGC se mobilise en multipliant les rencontres avec des parlementaires et en lançant une pétition.

Le texte de cette pétition et sa lettre d'accompagnement peuvent être consultés sur le site de l'USAC (www.usac.fr) ou de la CGC-Centrale (www.cgc-centrale.info). Il existe un lien à partir de la lettre d'accompagnement permettant de signer la pétition ; il est également possible d'envoyer un message à : « bureau@usac.fr » avec en objet : « pétition » et comme texte : « je signe la pétition » en indiquant son nom et son ministère.

Cette messagerie vous permet aussi d'adresser vos commentaires, propositions ou critiques.

REFORME DE LA CARRIERE DES ADMINISTRATEURS CIVILS

Les propositions présentées par la DGAFP le 21 octobre aux deux syndicats représentant les administrateurs en CAPI (l'USAC-CGC et la CFDT) sont particulièrement décevantes puisqu'il s'agit simplement de créer un grade à accès fonctionnel (GRAF).

Ce nouveau grade serait accessible aux administrateurs civils hors classe :

- justifiant de **10 ans** de détachement sur un emploi fonctionnel culminant au moins en HEB durant les **14 dernières années** ;
- ou justifiant de **15 ans d'exercice de fonctions** correspondant à un niveau de responsabilité élevée ou de détachement sur emploi fonctionnel culminant en HEB durant les **18 dernières années**, et situés au moins au 6^{ème} échelon de la hors classe depuis un an (la liste des fonctions devant être identifiée par arrêté interministériel).

Ce nouveau grade serait constitué de 4 échelons, débutant en HEA2 et culminant en HEC. Le nombre de postes serait fonction des « besoins ministériels » et permettrait de porter de 20 à **25 ans** la durée théorique de carrière des administrateurs civils.

Enfin, le décret du 19 septembre 1955 relatif aux emplois fonctionnels de direction d'administration centrale serait refondu afin que les emplois soient classés en trois groupes.

Exemples (cités par la DGAFP) :

■ *Première voie d'accès au GRAF (voie « rapide »)* : un AC issu de l'ENA, lauréat du concours à 24 ans qui intègre le corps des AC à 26 ans, est promu à la hors classe à 34 ans et remplit donc les conditions pour accéder à un emploi fonctionnel. Nommé sous-directeur à 35 ans, il est éligible au GRAF à 45 ans (soit au bout de 10 ans sur un emploi fonctionnel). Il serait donc reclassé au 3^{ème} échelon du GRAF et pourrait développer 3 années de déroulement de carrière dans le corps.

■ *La deuxième voie d'accès au GRAF* concerne des agents qui, sans pouvoir justifier de 10 ans sur un emploi fonctionnel, ont occupé durant 15 ans diverses fonctions (par exemple chef d'un important bureau, secrétaire général, sous-directeur) sur les 18 dernières années, même si leur activité a été interrompue, par exemple par une disponibilité.

■ S'agissant des AC issus du tour extérieur, sur la base d'une moyenne d'âge de 41 ans, l'accès au GRAF est possible à partir de 56 ans (41 + 15) dans l'hypothèse où l'intéressé occuperait des fonctions « importantes » dès sa nomination dans le corps. De fait, la DGAFP estime que l'âge probable d'accès au GRAF serait de 59 ans.

Commentaires :

Les représentants de l'USAC-CGC **n'ont pas accepté** ces propositions. En effet, compte tenu des avancées obtenues par d'autres corps d'encadrement supérieur, lesquels accèdent à la HEE (ingénieurs des ponts, conseiller de TA) ou à la HEG (corps des administrateurs des finances publiques), l'USAC-CGC demande que la carrière s'organise **a minima** autour des trois grades suivants :

- un 1^{er} grade à 13 échelons, doté d'un indice brut terminal à 1015 ;
- un 2^{ème} grade de 11 échelons se terminant à la HEB, et dont l'accès se ferait, soit au choix à partir du 6^{ème} échelon du 1^{er} grade, soit par examen professionnel à partir du 4^{ème} échelon ;
- un 3^{ème} grade de 11 échelons, se terminant à la HED, et dont l'accès s'effectuerait à partir du 3^{ème} échelon du deuxième grade ou lors d'un retour de postes fonctionnels (Cf. ci-après le projet sous forme synthétique).

REFORME DE LA CATEGORIE A : LE PROJET DE L'USAC-CGC

Grade Asup 3						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée N1
11	HED	1 164		49		30
10	HEC	1 115		57	4	26
9	HEBb	1 058		95	4	22
8	HEB	963		82	3	19
7	HEA	881		60	3	16
6	1 015	821	30	23	2	14
5	985	798	45	34	2	12
4	940	764	39	30	2	10
3	901	734	49	38	2	8
2	852	696	51	38	1	7
1	801	658			1	6

Retours de postes fonctionnels dotés d'un indice sommital > à HEB

Grade Asup 2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée N1
11	HEB	963		82		20
10	HEA	881		60	3	17
9	1 015	821	30	23	2	15
8	985	798	45	34	2	13
7	940	764	40	31	2	11
6	900	733	50	38	2	9
5	850	695	55	42	1	8
4	795	653	55	42	1	7
3	740	611	50	38	1	6
2	690	573	30	22	1	5
1	660	551			1	4

à partir du 3e échelon (critères d'occupation de poste fonctionnel + choix)

Grade Asup 1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée N1
13	1 015	821	49	38		20
12	966	783	65	49	3	17
11	901	734	49	38	2	15
10	852	696	51	38	2	13
9	801	658	51	39	2	11
8	750	619	40	30	2	9
7	710	589	30	23	2	7
6	680	566	30	23	2	5
5	650	543	30	23	1	4
4	620	520	30	22	1	3
3	590	498	30	23	1	2
2	560	475	30	21	1	1
1	530	454			1	

à partir du 6e échelon + 1 an (choix)

à partir du 5e échelon (examen professionnel)

PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

N° Vert 0 800 208 208

Tel : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON

www.prefon.asso.fr

FUSION DES CORPS

Le remplacement des corps par des cadres statutaires élargis proposé par le rapport SILICANI est abandonné pour le moment, la direction du budget ayant estimé que la création de ces cadres statutaires aurait conduit à un alignement par le haut, peu compatible avec l'état actuel des finances publiques. Les pouvoirs publics procèdent donc à des fusions « corps par corps », voire à la création de corps. Ainsi, ont notamment eu lieu :

- en janvier 2009, la fusion du corps des ingénieurs des mines avec celui des ingénieurs des télécommunications ;
- en septembre 2009, celle des ingénieurs des ponts et des ingénieurs du GREF ;
- en février 2009, la création du corps des administrateurs des finances publiques avec le 1er grade (administrateur) en HEB, le 2ème grade (administrateur général) en HED, le 3ème grade (administrateur général de 1ère) en HEE et le 4ème grade fonctionnel (administrateur général de classe exceptionnelle) en HEG.

PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

■ Les textes

Contre l'avis des confédérations syndicales, les pouvoirs publics ont instauré la prime de fonctions et de résultats ou « PFR » (décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008).

Rappelons rapidement le principe : la PFR a vocation à remplacer les primes existantes, notamment les trois principales : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la prime de rendement et l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF).

A noter cependant que quelques primes y échappent pour l'instant : l'Indemnité Mensuelle de Technicité, les indemnités pour sujétions particulières, la prime d'intéressement collectif et la NBI (qui n'est pas une prime à proprement parler). Par ailleurs, les mécanismes compensant les pertes de pouvoir d'achat, les frais de déplacement et les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de la PFR.

Cette PFR repose sur l'attribution de deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre :

- une **part fonctionnelle**, modulable de **1 à 6** pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes.
- une **part individuelle (dite de résultats)**, modulable de **0 à 6** (soit 7 paliers) pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent.

Le dispositif se complète, pour chaque grade ou emploi, par un arrêté fixant, dans limite d'un plafond, les montants annuels de référence de chacune des deux parts. Pour les administrateurs civils, l'arrêté du 9 octobre 2009 fixe les montants annuels de référence comme suit :

	MONTANTS DE RÉFÉRENCE (en euros)		
	Fonctions	Résultats individuels	PLAFONDS
Administrateur civil et grades analogues	4 150	4 150	49 800
Administrateur civil HC et grades analogues	4 600	4 600	55 200

Pour les chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet, la PFR repose sur un décret spécifique (décret n° 2009-1211 du 9 octobre 2009) et un arrêté du 9 octobre 2009, lequel fixe les montants annuels de référence comme suit :

	MONTANTS DE RÉFÉRENCE (en euros)		
	Fonctions	Résultats individuels	PLAFONDS
Sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet du groupe III	3 800	6 000	58 800
Chef de service, expert de haut niveau, et directeur de projet des groupes I et II, directeur adjoint	4 500	6 700	67 200

■ Commentaires

Manifestement, la PFR est source d'imagination. Le décret « fondateur » (n° 2008-1533) instaure quelques principes, à partir desquels chaque administration peut faire sa propre cuisine, plus ou moins épicée, en injectant plus ou moins de paliers, dans l'une ou l'autre des deux parts, ou dans les deux, lesquelles peuvent de surcroît avoir des « montants annuels de référence » très variables !

Si bien qu'on peut trouver autant de PFR qu'il y a de corps ou d'emplois fonctionnels.

Ainsi, les attachés d'administration se verront appliquer une part « résultats individuels » représentant 40% du total de leur régime indemnitaire de référence ; cette part sera de 50% pour les administrateurs civils et de 60 % pour les emplois fonctionnels (Cf. tableaux ci-dessus)... et moins de 15% pour les directeurs des IRA (lesquels ont d'ailleurs un RI anormalement bas par rapport à leurs collègues de Bercy).

Autrement dit, et à part quelques cas aberrants, plus vous montez dans la hiérarchie, plus le régime indemnitaire repose sur l'appréciation de votre manière de servir.

Mais attention, cette photographie déjà complexe peut s'avérer simpliste : par exemple, l'ancienneté interviendra dans la détermination de la part... « résultats individuels » pour les attachés ! De même, les postes peuvent faire l'objet de cotations plus ou moins sophistiquées, les paliers eux-mêmes peuvent aller de 0 à 6 (soit 7 paliers) ou de 3 à 5 en passant par des ... demi-paliers (3, 3,50, 4, etc.).

S'agissant des administrateurs civils en fonction à Bercy, au moment où nous publions cette lettre, l'administration n'a toujours pas communiqué son projet en ce qui concerne la cotation des postes et le nombre de paliers retenu pour l'appréciation de la performance. Or, nous sommes à moins de deux mois de l'entrée en vigueur de la PFR...

D'une façon générale, il est à craindre que le dispositif PFR qui devait, selon le DGAFP, introduire enfin la transparence et l'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents ministères, aboutisse surtout à créer une opacité nouvelle !

La place des femmes dans l'encadrement supérieur

Aujourd'hui, les femmes représentent 29 % du corps des administrateurs civils (et 31% de l'ensemble des corps d'encadrement supérieur). Cette proportion résulte d'une **fémisation croissante des recrutements** : de 26,2 % à la promotion ENA 1999, la proportion est passée à 37 % en 2009 ; de même, le pourcentage de femmes reçues au tour extérieur, qui était de 37 % en 2002, s'est élevé à 53 % en 2008.

Pour autant, le taux de fémisation des emplois fonctionnels n'est que de 23,5 % et a très faiblement progressé en ce qui concerne les emplois de directeur d'administration centrale, puisque la proportion, qui était 17 % en 2001, n'atteint que 18,5 % en 2008. L'explication avancée par la DGAFP selon laquelle, compte tenu du temps de service requis pour occuper un emploi fonctionnel, il est logique que le taux de fémisation des emplois fonctionnels soit encore en deçà des taux de recrutement, trouve donc ses limites s'agissant des postes de direction.

A cet égard, il est intéressant de constater qu'à l'heure où les pouvoirs publics prônent la parité, notamment au sein du monde du travail, seules 4 femmes (dont 1 énarque) occupent les fonctions de directeur de cabinet sur les 39 postes du Gouvernement Fillon...

Et si vous changez de mutuelle ?

MGSP

MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

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

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

MGSP, Mutuelle numéro 399 457 279 soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité

Affectation des administrateurs civils recrutés au tour extérieur 2008

Nom Prénom	Origine	Affectation	Poste
ALEGRET Laurent	Economie	MBCPFP	DGFIP
BROUSSEAUD Grégory	Economie	MEIE	DGEFP
GUEDJ Catherine	Défense	MBCPFP	DGFIP
JACQUET-SAILLARD Laurent'	Economie	MBCPFP	ONP
MOREAU Alexandre	Intérieur	MEIE - MBCPFP	DPAEP
PIERRE Jocelyne	Culture	MBCPFP	DGFIP
PREVOST Daphné	Agriculture	MBCPFP	Direction du budget
RICHARD Nadine	Sociaux	MEIE	DGEFP
de VAUGIRAUD Frédéric	Ecologie	MBCPFP	Direction du budget

BAREME INDEMNITAIRE AU 1ER OCTOBRE 2009

ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE

Echelon	Indice majoré	I.F.T.S	Prime de rendement
Hors échelle B3	1058	4 872,53	10 528,88
Hors échelle B2	1004	4 623,84	10 528,88
Hors échelle B1	963	4 435,02	10 528,88
Hors échelle A3	963	4 435,02	10 528,88
Hors échelle A2	916	4 218,56	10 528,88
Hors échelle A1	881	4 057,37	10 528,88
5ème échelon	821	3 781,05	10 528,88
4ème échelon	783	3 606,04	10 528,88
3ème échelon	734	3 380,37	10 528,88
2ème échelon	696	3 205,37	10 528,88
1er échelon	658	3 030,36	10 528,88

Chef de bureau	
A.C.F.	
Part fixe	Maxi
25 000	35 232
25 000	35 232
25 000	35 232
24 000	35 232
24 000	35 232
24 000	35 232
23 000	33 700
21 500	33 700
20 425	33 700
20 425	33 700
20 425	33 700

A.C.F.	
Part fixe	Maxi
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 500	25 530
15 318	25 530
15 318	25 530

ADMINISTRATEUR CIVIL

Echelon	Indice majoré	I.F.T.S	Prime de rendement
9ème échelon	783	3 606,04	7 792,16
8ème échelon	734	3 380,37	7 792,16
7ème échelon	696	3 205,37	7 792,16
6ème échelon	658	3 030,36	7 792,16
5ème échelon	619	2 850,75	7 792,16
4ème échelon	582	2 680,35	7 792,16
3ème échelon	546	2 514,56	7 792,16
2ème échelon	496	2 284,29	7 792,16
1er échelon	452	2 081,65	7 792,16

Chef de bureau	
A.C.F.	
Part fixe	Maxi
19 000	28 594
19 000	28 594
18 400	28 594
17 200	28 594
16 600	25 530
15 400	25 530
14 809	25 530
14 809	25 530
14 809	25 530

A.C.F.	
Part fixe	Maxi
15 500	24 509
15 000	24 509
15 000	24 509
14 100	24 509
14 100	21 446
13 000	21 446
13 000	21 446
12 255	21 446
12 255	21 446