



# LA LETTRE **des administrateurs civils**

**de BERCY**

**Avril 2008**

Page 1 Editorial
Page 2 : Négociations salariales : le GIPA / Statut d'emploi d'expert de haut niveau
Page 3 : Projet de loi sur la mobilité
Page 4 : Promotions / Contacts
Pages 5 et 6 : Grille de carrière / Billet d'humeur

## **EDITO**

C'est effectif, lors de l'assemblée générale de l'USAC, le rapprochement avec la CFE-CGC a été décidé, à la quasi-unanimité, après qu'une motion dans ce sens avait déjà été adoptée l'année précédente qui donnait mandat au bureau national pour préparer cette affiliation. L'USAC se réjouit de ce rapprochement qui fait suite à celui déjà opéré dans certains ministères, en particulier à Bercy.

Par ailleurs, les instances dirigeantes de la CFE-CGC et de l'UNSA ont annoncé qu'elles travaillaient à un rapprochement de leurs deux centrales. On peut comprendre que la discrétion soit encore de mise pour ce mouvement important, aux modalités complexes et devant réduire – dans certaines administrations spécifiques – des situations de concurrence. Rares sont les mariages dont les préparatifs sont simples.

Il faut toutefois se féliciter de cette évolution majeure et souhaiter qu'elle aboutisse : la structure qui résultera de cette union disposera d'une incontestable représentativité, au sein de nombreuses branches professionnelles, à tous les niveaux de l'encadrement, offrant en outre à ses adhérents une vision complète du monde du travail, qu'il s'agisse de l'entreprise ou des trois fonctions publiques.

Ces évolutions se font dans un environnement actif de réformes annoncées des politiques publiques : Jean-Ludovic Silicani, conseiller d'Etat, a remis le 17 avril son livre blanc aux ministres commanditaires. Il contient des recommandations et annonce clairement les prochaines évolutions : rapprochement des modes de gestion des trois fonctions publiques, mobilité facilitée, remplacement des corps par des cadres statutaires interministériels, place plus grande faite aux contrats dans les recrutements...

Or ce dispositif s'inscrit lui-même dans une conjoncture (à force, cela devient de la « tendance lourde ») de baisse du pouvoir d'achat subie de plein fouet par les cadres de la fonction publique, les administrateurs civils n'échappant pas à cette tendance. Alors, que signifie « travailler plus pour gagner plus » pour un personnel d'encadrement qui travaille déjà beaucoup ? Ainsi que l'écrivait récemment Bernard Van Craeynest, « la réalité n'est pas aussi simple ».

Les réformes qui sont annoncées vont demander un effort important à chaque cadre de la fonction publique ; cet investissement est motivant car les enjeux en sont cruciaux, au premier rang desquels figure le maintien de la qualité du service rendu à la collectivité. En retour, l'investissement de l'Etat à l'endroit de ses cadres, premiers artisans des réformes à venir, est également attendu : des mesures de revalorisations statutaires ou indemnitaires, longtemps retardées, devront forcément accompagner l'effort général.

Ici, objectif et moyens coïncident : il n'est de richesse que d'hommes.

Jean CARLIOZ

## **\*Négociations salariales**

Tout en regrettant fortement l'insuffisance de la revalorisation proposée, la CFE-CGC a finalement signé quatre des six volets de l'accord salarial proposé par le Gouvernement.

De plus, les pouvoirs publics *reconnaissent enfin la possibilité de perdre du pouvoir d'achat*, et ce, malgré les courbes ascendantes du « Glissement-Vieillesse-technicité (GVT), concept contestable qui additionne tous azimuts les gains salariaux des fonctionnaires (avancements à l'ancienneté, promotions, etc.)

Est donc mis en place **un dispositif général de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**, applicable sur la durée de la législature.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période de référence de *quatre ans* et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

⇒ A la demande expresse de la CFE-CGC, le dispositif concerne tous les fonctionnaires titulaires civils à des grades **dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la HEB**, le montant de la garantie étant pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique. Les agents concernés bénéficieront *automatiquement* du mécanisme de garantie présenté ci-dessus en **2009 et 2010**.

Outre l'instauration d'un nouveau mécanisme de négociation salariale (triennale et annuelle), le point d'indice sera revalorisé de **0,8% en 2008** (0,5% au 1<sup>er</sup> mars 2008 et 0,3% en octobre 2008). La valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2008 est ainsi portée à 4,55695 €. En pages 5 et 6, figurent la grille de carrière des administrateurs civils et les rémunérations correspondantes au 1<sup>er</sup> mars 2008.

## **\*Création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet**

Une revendication forte de l'USAC vient enfin de voir le jour : la création d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet.

Deux décrets (n°2008-382 et n°2008-383 du 21 avril 2008) fondent ces statuts d'emploi.

Destinés aux cadres les plus expérimentés, ces emplois sont clairement conçus pour accompagner la réforme de l'Etat, en assurant des missions de conseil, d'audit, de médiation et de conduite de projet.

Les agents, à condition qu'ils soient fonctionnaires, magistrats ou officiers de carrière, sont nommés sur un emploi pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. L'accès à ces emplois est subordonné à la publication d'un avis de vacance.

Répartis en trois groupes, les emplois de l'espèce comprennent six échelons :

Groupes	Echelons	Durée dans l'échelon
III	1 <sup>er</sup>	18 mois
	2 <sup>ème</sup>	18 mois
	3 <sup>ème</sup>	2 ans
	4 <sup>ème</sup>	2 ans
II	5 <sup>ème</sup>	3 ans
I	6 <sup>ème</sup>	-----

Le classement indiciaire, qui sera précisé ultérieurement, va de l'indice brut **901 à la HEC**.

A noter que seuls peuvent être nommés dans un emploi des groupes I ou II les personnes qui ont occupé deux emplois parmi ceux dotés d'un indice brut terminal au moins égal à la HEB, ce qui inclut les administrateurs civils. Les personnes sont nommées à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont elles bénéficiaient dans le grade ou l'emploi qu'elles occupaient au cours des 6 derniers mois précédant leur nomination.

A noter que les directeurs de projet déjà nommés sont classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient et conservent l'ancienneté acquise dans leur ancienne situation.

## Commentaires :

Voici un dispositif particulièrement bienvenu ! A l'heure où fleurissent les audits de la part des « cabinets de conseil », il est réconfortant que les pouvoirs publics décident enfin de créer un statut d'emploi pour les hauts fonctionnaires dans le but d'accompagner les réformes.

Car les audits ne doivent pas devenir le quasi-monopole du secteur privé. Les corps d'inspection et celui des administrateurs civils ont su de tout temps diagnostiquer les maux de la fonction publique et trouver les moyens d'y remédier. Leur formation, leur expérience, leur capacité de réflexion permettent de mener à bien des audits réalistes, qui savent concilier la nécessité de la réforme et les contraintes du terrain.

Espérons que le nouveau statut d'emploi permettra tout à la fois de valoriser la place des seniors en développant les deuxièmes, voire les troisièmes carrières, et de donner toute leur place aux agents publics dans la réforme du service public.

### **\*Le projet de loi sur la mobilité**

Le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été présenté au Conseil supérieur de la fonction publique.

► Ce projet de texte pose problème, notamment en ce qui concerne les dispositions de l'article 7.

Cet article pose en effet le principe qu'en cas de « **restructuration** » d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire « peut » être placé en situation de **réorientation professionnelle** dès lors que son emploi est « **susceptible** » d'être supprimé.

L'administration « établit », après « consultation » du fonctionnaire placé en réorientation professionnelle, un « **projet personnalisé d'évolution professionnelle** », destiné à favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade, dans son service ou dans une autre administration.

Surtout, la réorientation **peut prendre fin, sur l'initiative de l'administration**, lorsque le fonctionnaire a **refusé trois emplois publics** correspondant à son grade et au projet personnalisé. Dans ce cas, il peut être placé en **disponibilité d'office** ou admis à la retraite.

### - Commentaires

Ce dispositif appelle plusieurs remarques :

► **Le flou** de sa rédaction (le fonctionnaire peut être placé, l'emploi est susceptible d'être, la réorientation peut prendre fin, etc.) semble ériger le « fait du prince » dans le fonctionnement de l'Etat. On aimerait bien savoir sur la base de quels critères peut se déclencher ce redoutable pouvoir de priver un fonctionnaire de sa rémunération... De même, on aimerait savoir où commence et où finit une « restructuration », dans la mesure où l'organisation de tout service administratif s'adapte et se modifie régulièrement.

► **Le pouvoir disproportionné** donné à l'administration. C'est elle qui a l'initiative de la réorientation ; c'est encore elle qui établit le projet personnalisé, non en concertation avec le principal intéressé, mais après une simple consultation de ce dernier.

Il semblerait tout simplement équitable que la loi précise que le projet personnalisé doit se construire en tenant compte de l'avis, même dans une certaine limite, du fonctionnaire victime d'une restructuration.

► **La dureté du dispositif.**

Aucune considération de la situation personnelle de l'agent n'est prévue. Les emplois proposés peuvent se situer à n'importe quel endroit du pays, par exemple à plusieurs centaines de kilomètres du service restructuré. Quid alors de l'agent qui aura bâti sa vie dans une région donnée, aura emprunté pour acheter sa maison, aura son conjoint et sa famille qui travaillent dans la région ? Par ailleurs, le projet ne prévoit aucune voie de recours.

## - Actualités

Fort heureusement, l'adoption récente du texte par le Sénat a fait l'objet d'amendements qui semblent répondre, même partiellement, à nos préoccupations.

Plusieurs propositions d'amendement déposées par Hugues PORTELLI, rapporteur, ont été adoptées, consistant à :

1°) ce que les trois emplois publics proposés à un fonctionnaire, non seulement correspondent à son grade et à son projet, mais tiennent également compte de **sa situation familiale**.

2°) rendre **expérimental** le dispositif (assez Kafkaïen) de l'article 8, relatif au cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois fonctions publiques ;

3°) poser quelques **garde-fous** concernant l'intérim (article 10) en instaurant une durée maximale aux contrats de mission proposés à des intérimaires, renouvellement compris, de 9 mois ou de 18 mois selon les postes occupés (24 mois pour des missions à l'étranger).

Ces amendements ont le mérite de prouver que des parlementaires ne se privent pas d'amender dans un sens plus humain et plus réaliste un projet inacceptable en l'état. Le texte doit être examiné courant juin à l'Assemblée Nationale.

## **\*Promotion à la hors classe au 1<sup>er</sup> janvier 2008 (MINEIE & MBCPFP)**

(Arrêté du Premier ministre en date du 7 mars 2008)

Philippe ALBRAND	Vincent FALCOZ	Hélène PHANER
Albert ALLO	Florence FERRARI	Serge PINSON
Maya ATIG-COCHARD	Philippe GALLI	Christophe POURREAU
Eric BECQUE	Sandrine GAUDIN	Christian de la ROCHEBROCHARD
Jean-Marc BETEMPS	Laurent GERMAIN	Elisabeth ROURE
Jean-Luc CAMEZ	Ghislain GOMART	Galdéric SABATIER
Claire CHERIE	Frédéric GONAND	Lionel SIRET
Alain CIROT	Jean-Yves HERMOSO	Franck SUPPLISSON
Anne CORNET	Jean-Luc HICKEL	Benoît TAICLET
Guy CORREA	Jamshid KOHANDEL	Fabrice THEVAUX
Eric CUZIAT	Alexis KOHLER	Joël TOZZI
Jo-Michel DAHAN	Laurent MACHUREAU	Bruno ZANGHELLINI
Philippe DECOUAI	François MAHEAS	
Philippe DOUX	Vincent PERRIN	

## **Contacts :**

→ Vos élus à la CAP ministérielle :

**Jean CARLIOZ** (SGAE) ☎ 01 44 87 15 78 ou 71 578

**André LEPRINCE-GRANGER** (DGME) ☎ 01 53 18 55 05 ou 85 505

→ USAC : Lionel PLOQUIN ☎ 01 57 33 71 30

→ CGC-Centrale : Claude MARQUE (☎ 01 53 17 84 85) 2, rue Neuve Saint-Pierre -75181 Paris cedex 04



## Grille de carrière des administrateurs civils

Classe	Echelon	Durée à accomplir pour passer à l'échelon supérieur	Indices bruts	Indices majorés
administrateur civil hors classe	7e	-	HEB3	1058
	6e	3 ans	HEA3	963
	5e	3 ans	1015	821
	4e	3 ans	966	783
	3e	2 ans	901	734
	2e	2 ans	852	696
	1er	2 ans	801	658
administrateur civil	9e	-	966	783
	8e	2ans	901	734
	7e	2ans	852	696
	6e	2 ans	801	658
	5e	1 an 6 mois	750	619
	4e	1 an	701	582
	3e	1 an	655	546
	2e	1 an	588	496
	1e	6 mois	528	452

## Traitements au 1<sup>er</sup> mars 2008

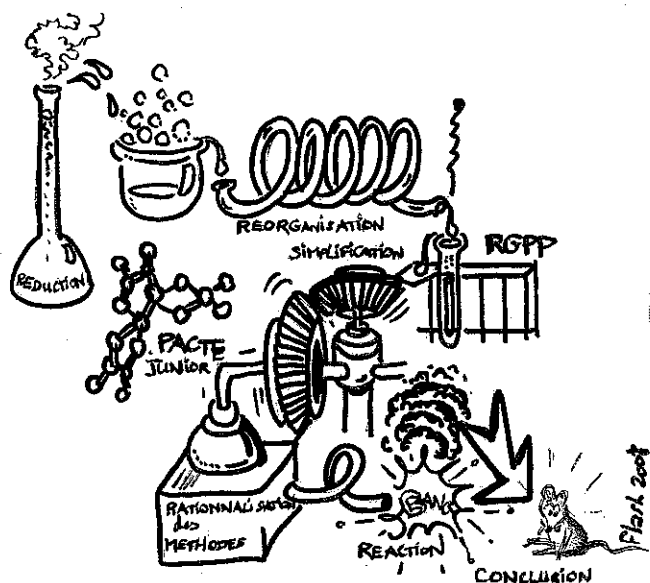
Indices majorés et échelles	Traitement indiciaire brut mensuel	Retenues mensuelles (pensions)	Traitement indiciaire net mensuel (1)	Indemnité de résidence 1 <sup>ère</sup> zone (3%)	Indemnité de résidence 2 <sup>ème</sup> zone (1%)
452	2 059,74	161,68	1 898,06	61,79	20,59
496	2 260,24	177,42	2 082,82	67,80	22,60
546	2 488,09	195,31	2 292,78	74,64	24,88
582	2 652,14	208,19	2 443,95	79,56	26,52
619	2 820,75	221,42	2 599,33	84,62	28,20
658	2 998,47	235,37	2 763,10	89,95	29,98
696	3 171,63	248,97	2 922,66	95,14	31,71
734	3 344,80	262,56	3 082,24	100,34	33,44
783	3 568,09	280,09	3 288,00	107,04	35,68
821	3 741,25	293,68	3 447,57	112,23	37,41
HEA 1 <sup>er</sup> chevron	4 014,67	315,15	3699,52	120,44	40,14
HEA 2 <sup>ème</sup> chevron	4 174,16	327,67	3846,49	125,22	41,74
HEA 3 <sup>ème</sup> chevron	4 388,34	344,48	4 043,86	131,65	43,88
HEB 1 <sup>er</sup> chevron	4 388,34	344,48	4 043,86	131,65	43,88
HEB 2 <sup>ème</sup> chevron	4 575,17	359,15	4 216,02	137,25	45,75
HEB 3 <sup>ème</sup> chevron	4 821,25	378,46	4 442,79	144,63	48,21

(1) Traitement brut diminué de la retenue pour pensions (7,85 %), sans prise en compte de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement.

## Billet d'humeur

### REDUCTION DES EFFECTIFS : vraies raisons et... mauvais raisonnements

La réduction des effectifs est d'abord la conséquence d'une volonté de diminuer la dépense publique afin de résorber l'énorme déficit des finances publiques. Mais cette raison purement financière, malgré la légitimité qu'elle peut revêtir, est rarement invoquée : il est plus politiquement correct de dire que la réduction des effectifs résulte de la nécessaire « réorganisation » des services publics, via la RGPP, ou via la simplification des procédures, ou encore la rationalisation des méthodes. Les deux phénomènes, réduction et réorganisation, se nourrissent naturellement... et peuvent induire un autre raisonnement. En effet, pour les pouvoirs publics et les sociétés de conseil, « ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux » oblige non seulement à mieux organiser la répartition de ceux qui restent mais aussi à **bien choisir les profils des nouveaux arrivants**. Imparable ! et c'est là qu'intervient, selon les propos d'Eric Woerth le développement « des voies alternatives de recrutement » dans la fonction publique. Voyez comme tout cela est logique.



Et l'on arrive tout benoîtement à la remise en question des modalités traditionnelles de recrutement dans la fonction publique. Mais attention, il faut le faire avec bonne conscience et compétence !

Alors, pour ce qui est de la bonne conscience, on invente le « PACTE Junior », forme de discrimination positive qui permet aux jeunes défavorisés d'accéder à la Fonction publique sans recourir aux modes de recrutement traditionnels. Les organisations syndicales ne pouvant s'opposer à cet élan solidaire, on crée mine de rien, un « précédent ».

Pour ce qui est de la compétence, on sort un rapport sur les concours d'accès à la fonction publique (rapport Desforges), qui ne craint pas de conclure que l'Etat « sélectionne » ses agents au lieu de les recruter et que le cadre juridique des concours est « d'une grande opacité » !

Tiens donc ! Les fonctionnaires que nous sommes seraient donc *mal recrutés et, par conséquent, plus ou moins incompétents* ? Conclusion logique, spécialement dédiée à ceux qui manipulent le sophisme des réductions d'effectifs...

Claude MARQUE

**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](http://www.prefon.asso.fr)