



LA LETTRE des administrateurs civils

de BERCY

Septembre 2010

Page 1 : Editorial / Communiqué
Page 2 : Carrière des A : pourquoi la CGC n'a pas signé
Page 3 : PFR des administrateurs civils
Pages 4, 5 et 6 : PFR (suite) / La place des femmes dans l'encadrement supérieur
Page 7 : Réforme des retraites : les cadres complètement oubliés
Page 8 : Loi sur la rénovation du dialogue social
Page 9 : Références réglementaires 2010
Page 10 : Promotions à la hors classe

Editorial : Tant va la cruche à l'eau...

Une loi vient d'être promulguée relative au dialogue social dans la fonction publique. A bien la lire, on peut se demander ce qui peut véritablement concerner le dialogue dans ce texte.

Certes, la loi met fin aux votes « paritaires » dans la plupart des instances consultatives, où nombre de nos collègues représentant l'administration s'abstenaient de lire leur courrier pour ne pas paraître impolis, en se demandant secrètement si les réunions allaient durer longtemps... pour pouvoir retourner travailler vraiment, vu la qualité effective du dialogue social.

A part cette bouffée d'authenticité, la « rationalisation » du paysage syndical se poursuit avec la volonté affichée de limiter le nombre d'interlocuteurs de l'administration.

On peut légitimement se demander si la signification du mot « dialogue » est la même pour les administrateurs et ceux qui les gèrent. De toutes façons, on ne dialogue plus : on « concerte », les décisions étant déjà arrêtées avant les réunions. Qu'il s'agisse du GRAF (Cf. page 2) ou de la réforme des retraites (Cf. page 7) pour ne citer que ces exemples, les suggestions et les demandes des organisations syndicales n'ont pas été prises en compte.

Lors de la dernière CAPI, deux points à l'ordre du jour ont particulièrement irrité les représentants de l'USAC :

- les arrêtés d'application du décret relatif à l'affectation des administrateurs promus au Tour extérieur, inspirée des modalités d'affectation à la sortie de l'ENA (où le système était si performant qu'il a dû être différé). Ces arrêtés sont tellement clairs qu'il y a fort à parier que les ministères recruteront les agents qu'ils connaissent (pour éviter tout risque... et vive la mobilité et l'interministérialité !).

- le second concernait la reprise des travaux à « l'automne », pour prendre en compte les spécificités du A+ pris dans son ensemble, le cas des administrateurs civils étant traité avec ceux d'autres corps...

Compte tenu de la clarté des propos du DGAFP, les deux organisations syndicales se sont vraiment senties considérées comme des potiches... ou comme des cruches. Et tout le monde sait que tant va la cruche à l'eau... qu'à la fin elle se casse.

Les organisations syndicales ont donc quitté la CAPI. Vous trouverez, ci-après, leur communiqué.

Brigitte BOUQUET

Déclaration des représentants USAC-CGC et CFTD des administrateurs civils à la CAPI du 7 juillet 2010

Les organisations syndicales représentatives des administrateurs civils ont travaillé de manière approfondie et sérieuse depuis plus de 3 ans pour faire des propositions correspondant aux missions fondamentales du corps.

Elles demandent, en particulier :

- une révision indiciariaire en pied de corps ;
- l'accès direct à la HEC ;
- l'accès sous condition à la HED.

Ces demandes sont, de fait, validées par les travaux effectués par la DGAFP.

Les propositions faites ici en réponse par l'administration sont floues et le processus opaque, puisqu'il consiste à rouvrir les débats et à reconstituer un groupe de travail. Or, celui-ci est perçu comme uniquement destiné à gagner du temps.

Dans ces conditions, les organisations syndicales ont décidé, en signe de très profond mécontentement, de quitter la séance.

CARRIERE DES A : pourquoi la CGC n'a pas signé.

Après la réforme de la carrière type de la catégorie B, la fonction publique a mené, au moyen de quelques réunions, la « réforme » de la catégorie A. La dernière proposition présentée le 29 mars 2010 lors d'une réunion dite « conclusive » s'est soldée par un échec, aucune organisation syndicale n'ayant souhaité signer un accord aussi indigent. Tout se passe comme si pour les derniers « servis », il n'y avait plus rien à distribuer...

La fonction publique ne retient même pas le dispositif prévu pour les agents de catégorie B, c'est-à-dire des améliorations indiciaires de début et surtout de fin de grades en échange d'un allongement de la carrière. De fait, la « refonte » se limiterait à la création d'un troisième grade, dénommé « grade à accès fonctionnel » (ou GRAF) ouvert notamment aux administrateurs civils (indice terminal HEC). S'agissant de la durée des services à prendre en compte pour prétendre au GRAF, le Gouvernement a proposé **8 ans d'exercice** de fonctions sous statuts d'emploi au cours des 10 dernières années ou **10 ans d'exercice** de « responsabilités importantes » au cours des 12 dernières années.

Mais il ne suffit pas de créer un nouveau grade : encore faut-il qu'un nombre suffisant d'agents puisse y accéder et que l'indice terminal de ce nouveau grade soit comparable à ceux obtenus par d'autres corps d'encadrement supérieur, tels que la HEE pour les ingénieurs des ponts ou les conseillers de TA, voire la HEG pour le corps des administrateurs des finances publiques. Or, les pouvoirs publics prévoient un contingentement de ce GRAF à 10 % des effectifs de la hors-classe, que les agents soient en activité dans leur grade ou détachés sur statut d'emploi.

Les Fonctions Publiques-CGC ont rappelé que cette négociation ne traitait pas de leur principale préoccupation, c'est-à-dire la refonte de l'ensemble de la grille du A et du A+. Cela passe bien entendu par l'attribution de points d'indice aux échelons terminaux des grades, et notamment par l'élévation de l'indice terminal du corps des administrateurs civils à la HED.

Quant aux ratios de promouvables, il serait à tout le moins opportun qu'au moins 30 % de l'effectif des administrateurs civils hors classe puissent bénéficier du GRAF.

En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, les pouvoirs publics ont donc commencé à mettre en place le GRAF eux-mêmes, ce qui a été fait en modifiant l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (par le biais de l'article 39 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique).

Le nouvel article 58 dispose notamment :

« Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, il [l'avancement de grade] peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Les statuts particuliers des corps de catégorie A mentionnés à l'article 10 [notamment les administrateurs civils] peuvent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et eu égard à la nature de leurs missions, subordonner l'avancement de grade à l'exercice préalable d'autres fonctions impliquant notamment des conditions d'exercice difficiles ou comportant des missions particulières. »

PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

■ Les textes (rappel)

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, qui a fait l'objet du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, 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

■ La réalité

Le dispositif applicable aux administrateurs et administrateurs civils hors classe relevant de Bercy a été communiqué le 22 juin dernier aux représentants en CAP.

En fait, afin de correspondre le plus possible au régime actuel, le dispositif PFR mis en place à Bercy retient une part « forfaitaire » importante dans la part « résultats » en fonction de... l'ancienneté, part qui progresse à chaque échelon de chaque grade. De plus pour chacun des grades (AC et ACHC), seulement deux cotations de postes sont retenues : « non chef de bureau » et « chef de bureau » (ou assimilés).

Sur le plan pratique, les indemnités (part fonctionnelle et part « forfaitaire » liée aux résultats) seront versées mensuellement, sauf le bonus qui continuera de faire l'objet d'un versement annuel, en avril/mai. Une fiche explicative devrait être jointe au bulletin de paye de juillet. Un rattrapage sera effectué depuis le début d'année (hors bonus). En tout état de cause, et même si la PFR ne s'accompagne pas de moyens supplémentaires, aucun administrateur ne devrait percevoir moins que ce qu'il a perçu jusqu'à présent (hors bonus annuel bien entendu).

■ Commentaires

En définitive, une certaine sagesse a prévalu, même si les grands principes rappelés en introduction doivent en souffrir.

Les tableaux reproduits en page intérieure font état des indemnités par grade, par cotation du poste et par échelons. Il en ressort notamment des différences positives en ce qui concerne les indemnités hors bonus. S'agissant des administrateurs qui auront perçu une ACF supérieure à la part fixe et à laquelle s'ajoutait le bonus annuel, il convient de noter que ce « supplément » (qui ne deviendra pas du bonus et restera versé mensuellement) leur sera garanti jusqu'à ce que leur situation indemnitaire devienne plus favorable, à l'occasion de promotions par exemple.

S'agissant précisément du bonus, qui trouve son fondement dans la dernière phrase de l'article 5 du décret du 22 décembre 2008, on peut déduire, d'après les montants maximums repris dans l'arrêté du 9 octobre 2009, que sa modulation restera très élevée, bien qu'elle n'ait pas été déclinée par échelon. On peut le regretter, ainsi que la non communication du régime PFR des emplois fonctionnels. Nous demandons par conséquent que l'administration communique, dans un souci élémentaire de transparence :

- les différents niveaux de bonus correspondant à autant de façons de servir, afin que chaque agent puisse connaître son positionnement réel ;
- l'explication, le cas échéant, du calcul du prorata temporis.

Enfin, il convient de noter que le comité d'attribution de la PFR pour ces emplois fonctionnels (chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet) prévu à l'article 6 du décret n° 2009-1211 du 9 octobre 2009, n'est pas encore constitué à Bercy alors qu'il est déjà mis en place dans d'autres ministères. Étant donné les missions de ce comité, il serait à tout le moins normal que les représentants du personnel puissent suivre son activité...

La place des femmes dans l'encadrement supérieur de BERCY

Dans le prolongement du groupe de travail du CTPM mis en place le 5 mai 2009, le groupe de travail informel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a pu aborder la question plus spécifique de la place des femmes dans l'encadrement supérieur de Bercy. Pour renforcer cette place, trois options ont été examinées :

- un engagement résolu à favoriser la place des femmes, mais sans aucun objectif chiffré ;
- un engagement de même nature, mais reposant sur des objectifs chiffrés, tels qu'un taux plancher, des taux « fourchette » et un taux de progression ;
- la mise en place de dispositifs de type « quotas ».

Un consensus s'est dégagé pour considérer l'option n° 2 devant être retenue comme hypothèse de travail. Par ailleurs, les engagements devraient concerner tous les emplois supérieurs, c'est-à-dire à partir de sous-directeur en administration centrale.

Les objectifs chiffrés restent à fixer, même si la durée retenue pour les atteindre serait comprise entre 3 et 5 ans.

Enfin restent à déterminer la façon dont ces objectifs devront être atteints, soit en les inscrivant dans le plan d'action ministériel, soit en retenant le principe d'une progression sur une période déterminée, progression qui se déclinerait au niveau des directions avec les partenaires sociaux. Affaire à suivre donc...

DISPOSITIF ACTUEL Administrateur civil **DISPOSITIF PFR Administrateur civil**

DISPOSITIF ACTUEL
Administrateur civil

Part FONCTION		Part Résultats (hors "bonus")		Par fixe + Part fonction hors bonus		Plafonds (Arrêté du 9 octobre 2009)	
Montant de référence	4 150 €						

Echelon	Indice majoré	Total système actuel	Différence hors bonus	PFR et régime actuel (D - Total système actuel)	Part fixe			D : C+ C'	Administrateur civil
					A	B	C' : Cotation du poste (col B) * Montant de référence (4.150€)		
9 Echelon	783	30 551,20 €	158,80 €	176,97 €	A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	30 710,00 €	
8 Echelon	734	30 325,53 €	176,97 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	30 502,50 €	
7 Echelon	696	29 545,53 €	126,97 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	29 672,50 €	
6 Echelon	658	28 160,52 €	474,48 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	28 635,00 €	
5 Echelon	619	27 376,91 €	1 050,59 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	28 427,50 €	49 800,0 €
4 Echelon	582	25 996,51 €	978,49 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	26 975,00 €	
3 Echelon	546	25 235,72 €	1 531,78 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	26 767,50 €	
2 Echelon	496	25 005,45 €	1 139,55 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	26 145,00 €	
1 Echelon	452	24 802,81 €	927,19 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	25 730,00 €	

Echelon	Indice majoré	Total système actuel	Différence hors bonus	PFR et régime actuel (D - Total système actuel)	Part fixe			D : C+ C'	Administrateur civil
					A	B	C' : Cotation du poste (col B) * Montant de référence (4.150€)		
9 Echelon	783	27 023,20 €	159,30 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	27 182,50 €	
8 Echelon	734	26 293,53 €	266,47 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	26 560,00 €	
7 Echelon	696	26 118,53 €	26,47 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	26 145,00 €	
6 Echelon	658	25 036,52 €	70,98 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	25 107,50 €	
5 Echelon	619	24 856,91 €	43,09 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	24 900,00 €	49 800,0 €
4 Echelon	582	23 577,51 €	77,49 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	23 655,00 €	
3 Echelon	546	23 411,72 €	35,78 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	23 447,50 €	
2 Echelon	496	22 430,45 €	394,55 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	22 825,00 €	
1 Echelon	452	22 227,81 €	182,19 €		A	B	C' : Cotation du poste (4,3) * Montant de référence (4.150€)	22 410,00 €	

Administrateur civil HC

Administrateur civil hors classe

Part FONCTION	
Montant de référence	4 600 €

Part Résultats (hors "bonus")	
Part fixe	31 280,00 €

Part fixe + Part fonction hors bonus	
D : C+ C'	40 940,00 €

Administrateur civil HC	
D : C+ C'	55 200 €

Total IFTS PR et ACF		Différence hors bonus	
Echelon	Indice majoré	PFR et régime actuel (D - Total système actuel)	
Ech spécial B3	1058	337,59 €	
Ech spécial B2	1004	126,28 €	
Ech spécial B1	963	85,10 €	
Ech spécial A3	963	1 093,10 €	
Ech spécial A2	916	619,56 €	
Ech spécial A1	881	90,75 €	
5 Echelon	821	225,07 €	
4 Echelon	783	37 494,93 €	
3 Echelon	734	992,08 €	
2 Echelon	696	1 380,75 €	
1 Echelon	658	1 095,75 €	
		810,76 €	

Poste	Cotation du poste	Montant
A	B	C : Cotation du poste (4,5) * Montant de référence (4.600€)
Chef de bureau, cadre expert, chargé de mission et assimilés	4,5	20 700,00 €

Part fixe		C' : Cotation du poste (col B) * Montant de référence (4600€)	
Ech spécial B3	1058	4,40	20 240,00 €
Ech spécial B2	1004	4,30	19 780,00 €
Ech spécial B1	963	4,25	19 550,00 €
Ech spécial A3	963	4,25	19 550,00 €
Ech spécial A2	916	4,10	18 860,00 €
Ech spécial A1	881	3,95	18 170,00 €
5 Echelon	821	3,70	17 020,00 €
4 Echelon	783	3,50	16 100,00 €
3 Echelon	734	3,30	15 180,00 €
2 Echelon	696	3,20	14 720,00 €
1 Echelon	658	3,10	14 260,00 €

D : C+ C'	
Ech spécial B3	31 740,00 €
Ech spécial B2	31 280,00 €
Ech spécial B1	30 820,00 €
Ech spécial A3	30 820,00 €
Ech spécial A2	30 590,00 €
Ech spécial A1	30 360,00 €
5 Echelon	30 130,00 €
4 Echelon	29 900,00 €
3 Echelon	29 670,00 €
2 Echelon	29 440,00 €
1 Echelon	29 210,00 €

Administrateur civil HC	
D : C+ C'	55 200 €

Total IFTS PR et ACF		Différence hors bonus	
Echelon	Indice majoré	PFR et régime actuel (D - Total système actuel)	
Ech spécial B3	1058	713,59 €	
Ech spécial B2	1004	1 202,28 €	
Ech spécial B1	963	231,10 €	
Ech spécial A3	963	2 311,10 €	
Ech spécial A2	916	2 177,56 €	
Ech spécial A1	881	148,75 €	
5 Echelon	821	195,07 €	
4 Echelon	783	140,08 €	
3 Echelon	734	135,75 €	
2 Echelon	696	261,75 €	
1 Echelon	658	208,76 €	

Poste	Cotation du poste	Montant
A	B	C : Cotation du poste (3,6) * Montant de référence (4.600€)
Non chef de bureau	3,6	16 560,00 €

Part fixe		C' : Cotation du poste (col B) * Montant de référence (4600€)	
Ech spécial B3	1058	3,30	15 180,00 €
Ech spécial B2	1004	3,20	14 720,00 €
Ech spécial B1	963	3,10	14 260,00 €
Ech spécial A3	963	3,10	14 260,00 €
Ech spécial A2	916	3,05	14 030,00 €
Ech spécial A1	881	3,00	13 800,00 €
5 Echelon	821	2,95	13 570,00 €
4 Echelon	783	2,90	13 340,00 €
3 Echelon	734	2,85	13 110,00 €
2 Echelon	696	2,80	12 880,00 €
1 Echelon	658	2,75	12 650,00 €

D : C+ C'	
Ech spécial B3	31 740,00 €
Ech spécial B2	31 280,00 €
Ech spécial B1	30 820,00 €
Ech spécial A3	30 820,00 €
Ech spécial A2	30 590,00 €
Ech spécial A1	30 360,00 €
5 Echelon	30 130,00 €
4 Echelon	29 900,00 €
3 Echelon	29 670,00 €
2 Echelon	29 440,00 €
1 Echelon	29 210,00 €

Administrateur civil HC	
D : C+ C'	55 200 €

REFORME DES RETRAITES : les cadres complètement oubliés !

La réforme prévoit que l'essentiel des efforts porte sur les salariés, en particulier par le recul de l'âge de départ à la retraite à 62 ans. Après l'allongement de la durée de cotisation (passage à 41 ans et un trimestre en 2013), voici donc le nouveau moyen pour « remédier » à l'allongement de la durée de vie.

Les cadres, contrairement aux déclarations de certaines organisations syndicales, sont également victimes de cette réforme.

Mécaniquement, dans un système de répartition, l'accroissement de la longévité (prise globalement) implique un surcoût pour les actifs et nécessite, toutes choses égales par ailleurs, *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'âge moyen d'entrée dans la vie active ne cesse d'augmenter : il est de près de 23 ans désormais (25 ans pour les cadres) alors qu'il était de 18 ans et demi en 1970. *Les cadres, et singulièrement les jeunes*, sont donc les principales victimes de ce phénomène. Ils devront donc, soit travailler jusqu'à l'âge d'annulation de la décote (67 ans pour les « sédentaires »), soit être pensionné à partir de 62 ans, mais en ayant une pension de retraite rognée par l'insuffisance de trimestres et rabotée par l'application de la décote. C'est la double peine. Ainsi, de fait, les cadres devront partir à 67 ans pour avoir une pension suffisante...

► La réforme est étrangement silencieuse sur les modalités de rachat des années d'études. Comme aucune proposition n'est faite sur ce point, il faut en conclure que rien n'est changé, à savoir 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 (actuellement *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 !).

► « L'alignement » sur le taux de cotisation du privé est une escroquerie intellectuelle : non seulement parce qu'elle ne prend pas en compte l'ensemble de la rémunération (et l'on sait que les indemnités sont censées « compenser » la faiblesse du traitement indiciaire des cadres du secteur public) mais aussi parce que le taux de 10,55 % s'applique dans le privé jusqu'à la somme de 2 885 € par mois (qui correspond au plafond de la sécurité sociale) alors qu'aucune limite de l'assiette n'est prévue pour la cotisation des fonctionnaires !

↳ Loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique :

Cette loi n° 2010-751, censée « rénover » le dialogue social dans la Fonction publique a été promulguée le 5 juillet 2010. Malgré des propositions d'amendement visant à sauvegarder la représentativité de syndicats catégoriels (au premier rang desquels la CGC), les pouvoirs publics ont souhaité que le projet soit voté en l'état, de telle sorte qu'il vouera les « petits syndicats » de fonctionnaires à une marginalisation rapide.

En effet, en abrogeant la « présomption irréfragable de représentativité » pour les syndicats historiques, en ne se basant plus sur les résultats aux CAP pour la constitution des comités techniques paritaires et en conditionnant la représentativité syndicale à la détention d'au moins un siège en comité technique (lequel ne sera plus paritaire), la loi ne prévoit pas de décompter l'audience d'un syndicat au sein de la ou des catégorie(s) d'agents que ses statuts lui donnent vocation à défendre.

Cette loi est donc scélérate : voulue par les plus puissants syndicats, défendue par les pouvoirs publics qui espèrent sans doute se rallier les principales OS en sacrifiant les petits syndicats, alors même que ceux-ci sont les plus enclins à privilégier un dialogue social constructif, elle ne respecte même pas les accords dit « de Bercy » signés en mai 2008 entre Eric WOERTH, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, et plusieurs syndicats, dont la CGC. S'agissant des critères de représentativité, ces accords indiquent en effet, au titre des enjeux, qu'une « révision des règles de représentativité doit permettre de reconnaître la place des organisations syndicales qui recueillent des suffrages importants aux élections tout en permettant l'expression d'une diversité des sensibilités syndicales », et précisent que « l'audience doit constituer un critère important, bien que non exclusif, de la représentativité ».

Mais que les pouvoirs publics en soient convaincus : nous ne resterons pas inactifs.



Références réglementaires 2010

► **Décret n° 2010-101 du 28 janvier 2010 portant application au Conseil d'Etat du décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires recrutés par la voie de l'ENA**

Les administrateurs civils peuvent être détachés auprès du Conseil d'Etat ou mis à disposition du Conseil d'Etat pour y exercer les fonctions normalement dévolues aux maîtres des requêtes et aux auditeurs.

► **Arrêté du 29 janvier fixant le contingent d'emplois offerts au titre de 2010 aux officiers candidats à des emplois d'administrateurs civils**

4 emplois sont offerts aux ministères économique et financier.

► **Décret du 8 février 2010 portant titularisation (administrateurs civils) à compter du 1^{er} août 2009**

► **Circulaire du 10 février 2010 relative aux cadres dirigeants de l'Etat (JORF n° 0039 du 16 février 2010).**

Cette circulaire définit les nouvelles règles à appliquer à la définition des profils, à la recherche des candidats, à l'évaluation et à la rémunération de ces cadres ainsi qu'au suivi et à l'accompagnement de leur carrière.

► **Décret n° 2010-167 du 23 février 2010 relatif aux missions, à l'administration et aux emplois de direction de l'ENA**

Sont supprimées les possibilités pour l'école d'assurer des prestations de service à titre onéreux et de créer des filiales. Par ailleurs, le décret 58-989 du 28 août 1958 relatif au statut particulier des fonctionnaires de l'ENA est abrogé.

► **Arrêté du 19 mars 2010 modifiant l'arrêté du 8 juin 2006 modifié fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en faveur des personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure dans les services centraux, les services à compétence nationale et les services déconcentrés du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.**

- directeur général, délégué national, délégué général adjoint et directeur : de 155 à 180 points
- chef de service : 125 points
- sous-directeur : de 90 à 120 points
- expert de haut niveau ou directeur de projet : de 80 à 100 points

Il convient de rappeler que les administrateurs civils chef de bureau n'ont pas droit à la NBI...

► **Décret n° 2010-591 du 2 juin 2010 modifiant le décret n°99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.**

Ces modifications du statut visent à permettre une mobilité des administrateurs civils vers les services administratifs d'une juridiction de l'ordre judiciaire ou administratif. Dans ce cas, les administrateurs civils relèveront de la CAP du ministère de la justice.

Par ailleurs, s'agissant des administrateurs civils nommés par liste d'aptitude (tour extérieur), une condition d'âge est supprimée, le classement se fera par ordre alphabétique (et non par « ordre de mérite ») et une procédure d'affectation beaucoup plus précise est prévue pour leur première affectation. Ces nouveautés interviendront à partir de 2011.

Administrateurs civils relevant de Bercy promus à la Hors classe au titre de l'année 2010

(Arrêté du Premier ministre en date du 1er février 2010)

Jean-Jacques MARETTE	Antoine SEILLAN
Anne DUCLOS-GRISIER	Véronique SCARDIGLI-BOURGEOIS
Thomas GROH	Brice CANTIN
Christiane WICKER	Brigitte SABLAYROLLES
Christiane LABALME	Thomas LAMBERT
Benoit DINGREMONT	Alexandre GUYOT
Yanne HENRY	Serge MAUREL
Véronique GRONNER	Sandrine LE GALL
Jean CARLIOZ	Salim BENSMAIL
Viviane SILO	Odile NEEL
Florence DUBO	Pascal HELWASER
Samuel BARREULT	Catherine FENELON
Frédéric DUPEYRON	Americ RAMADIER
Véronique GRIS	Yves BENTOLILA
Hélène GUILLEMET-EHRBURGER	Luc CHARRIE
Pierre BERNARD	Alexandre GROSSE
Solenne LEPAGE	Myriam MAHE-LORENT
Philippe GRAVIER	

Et si vous changiez de mutuelle !

MGSP 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

MGSP, Mutuelle numéro 359 457 279 soumise aux dispositions de l'article 14 du Code de la Mutualité