

Page 1 : Edito
Page 2 : Chronique de l'incohérence ordinaire/Les dangers de l'open space
Page 3 : Brèves/création de la DGCIS
Page 4 : Suppression de la notation (2 ^{ème} groupe de travail)
Page 5 : Régime indemnitaire des restructurations
Pages 6 et 7 : Le rapport SILICANI (en deux pages...)
Page 8 : Billet d'humeur

EDITO : Crise financière et malaise

Un sentiment confus se fait jour en cette fin d'année 2008. La crise financière et ses répercussions économiques qui frappent avant tout le secteur privé risque de faire apparaître une nouvelle fois les fonctionnaires comme des privilégiés, voire des « nantis » (les mêmes sont d'ailleurs un tantinet méprisés quand les affaires vont bien et que les salaires, notamment des cadres du secteur privé, sont largement supérieurs à ceux du public).

Pour autant, les fonctionnaires expriment un malaise grandissant. L'enquête annuelle INEUM CONSULTING-ACTEURS PUBLICS sur plus de 4000 personnes (principalement des agents de catégorie A) fait apparaître que les fonctionnaires sont de plus en plus sceptiques quant aux résultats de la réforme de l'Etat. 93 % d'entre eux estiment que la mise en œuvre de cette réforme n'a pas fait l'objet de suffisamment de concertation interne, quand bien même ils ne remettent pas en cause son utilité (une courte majorité pense que la réforme est indispensable et urgente).

Ainsi, le malaise naît plus de la méthode utilisée que de la nature de la réforme elle-même.

De fait, les organisations syndicales n'ont cessé de critiquer la piètre « qualité » du dialogue social actuellement pratiqué, y compris à Bercy. Pour l'administration, il semble en effet que le dialogue social consiste essentiellement à informer les syndicats des projets décidés ailleurs... et à ne leur laisser comme marges de négociations que de micro problèmes, parfois simplement rédactionnels. De même, les questions qui dérangent, qui portent sur le nombre de postes supprimés dans une opération de restructuration, les économies d'échelle réalisées ou attendues, les statistiques réellement utilisables (et non des chiffres savamment inexploitable), ne reçoivent généralement pas de réponse. Si l'absence de réponse, directe ou indirecte, est un art consommé, il ne rend pas dupes ceux qui en sont victimes. D'où ce risque, majeur, de voir le malaise s'amplifier, notamment au sortir de la crise économique.

Le bureau

Plusieurs collègues ont noté que, par rapport aux bulletins en couleur et sur papier glacé d'autres organisations syndicales, notre « Bulletin » faisait triste figure avec son papier ordinaire et son encre approximative.

Si les contraintes financières ne sont pas totalement étrangères à cet état de fait, il n'en reste pas moins que notre action s'inscrit (aussi) dans une logique de développement durable, conformément au volontarisme que la confédération CFE-CGC manifeste en la matière, notamment dans le cadre du Grenelle de l'environnement.

ça fait pauvre,
c'est moche,
Mais ça peut
contribuer à
améliorer votre
vie professionnelle...



Bien sûr, à l'heure de la dématérialisation des supports, on ne peut que s'interroger sur ce mode assez archaïque de distribution du courrier. Mais cela n'est pas notre fait.

Malgré des demandes déjà anciennes, l'administration refuse que les syndicats adressent leur information sous forme dématérialisée sans avoir recueilli l'assentiment préalable et formel des destinataires.

En attendant un éventuel changement d'attitude, il est vrai, après tout, qu'on peut trouver plaisant de lire son journal sur support papier, même si l'encre noircit les doigts...

Chronique de l'incohérence ordinaire

Une collègue, attachée principale, se voit attribuer la note de référence lors de son dernier entretien d'évaluation. Les appréciations phraséologiques, sans être dithyrambiques, font état d'un progrès dans sa manière de servir. Dont acte.

Considérons par ailleurs le nouveau régime indemnitaire de l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) : il repose sur l'attribution d'une part dite « fixe », normalement garantie à tout agent selon son grade et son échelon, et d'une part variable dénommée « bonus », attribuée selon les mérites constatés durant l'année considérée. Il avait été convenu, lors des groupes de travail portant sur cette réforme, que l'attribution de la note de référence, qui correspond à une façon de servir satisfaisante, devait naturellement donner droit à un bonus, aussi modeste soit-il.

Or, non seulement cette collègue s'est vu refuser un quelconque « bonus », mais n'a bénéficié d'aucun relèvement de sa part fixe.

Face à cette situation proprement incompréhensible, elle introduit un recours auprès de la CAP des attachés. Las ! Cette CAP prend connaissance d'un rapport (spécial) du directeur refusant la moindre augmentation de régime indemnitaire à l'intéressée ... et se rallie à cette position !!!

Ainsi donc, **une hiérarchie peut tout à la fois considérer comme satisfaisante la façon de servir d'un agent en lui attribuant la note de référence et lui refuser l'attribution de la part fixe du régime indemnitaire** ? Et comment qualifier cette attitude qui consiste à dire et à écrire, *in vivo*, face à l'agent, qu'il est en progrès, et à rédiger, *in petto*, dans le secret des cabinets, un rapport disant pis que pendre de ce même agent !

Et que dire de l'attitude de l'administration qui informe oralement les syndicats qu'un recours contre le bonus est possible et qui retient ensuite des normes restrictives (sans en informer ces mêmes syndicats) interdisant le recours contre la part fixe et subordonnant le recours contre la part variable à l'introduction d'un recours contre la notation ? Quel peut être le sens de cette restriction dans le cas présent, puisque l'agent ne conteste pas l'attribution de la note de référence, mais simplement l'absence de bonus qui devrait normalement accompagner l'attribution de cette note ?

Et que dire du fond ? La DPAEP n'a-t-elle pas pour vocation de corriger les abus manifestes commis dans telle ou telle direction ?

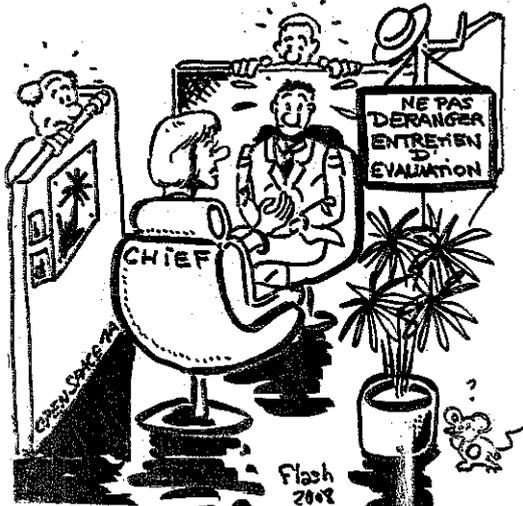
Cette triste affaire met en lumière la permanence de vilaines pratiques qu'on croyait révolues.

Bien entendu, le juge administratif est saisi de ce dossier emblématique, et qu'on espère exceptionnel.

Les dangers de l'Open Space.

Aujourd'hui, la pratique de faire travailler les salariés en « Open Space » (ou « espaces ouverts ») se répand de plus en plus dans les entreprises françaises. Ainsi, 60% d'entre elles auraient développé ce type d'organisation au travail pour leurs salariés. Présentés de prime abord comme un facteur de facilitation de la communication et de convivialité, ces « espaces ouverts » sont en réalité utilisés pour réduire le coût au mètre carré de chaque salarié et accentuer la pression au travail.

Les conséquences sur les salariés sont particulièrement désastreuses. L'Open Space augmente fortement le stress au travail. Il institue, de fait, un contrôle permanent sur chaque agent engendrant une pression au travail peu compatible avec les objectifs d'efficacité. De surcroît, le bruit provoque une pression sonore rendant difficile la concentration et nuisant à la qualité du travail.



Ainsi, Alexandre des ISNARDS, co-auteur de l'ouvrage "L'open-space m'a tuer" (éditions Hachette), conclut qu'en Open Space « les gens ne sont pas plus efficaces. On travaille mieux dans un espace cloisonné ».

C'est pourquoi, il est important de préserver les agents des ministères économique et financier de ce type d'organisation au travail. Or, ceci n'est pas une hypothèse d'école. Par exemple, les agents de l'Opérateur National de Paye, situé boulevard Vincent Auriol à PARIS (13^{ème}), travaillent dans ces conditions. Lorsque l'on sait que les cloisons des principaux bâtiments de nos ministères (à Bercy en particulier) sont totalement modulables (et donc permettent de créer facilement des Open Space), il est indispensable de souligner la dimension contre productive de ce type d'organisation du travail.

Si vous subissez une organisation en Open Space, n'hésitez pas à en faire part à la CGC-Centrale (syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr).

BREVES

● **Chefs de mission : 130** emplois de chef de mission existent désormais (92 jusqu'à présent) dont **15** donnant accès à la HEA (sur 39 emplois théoriques, cette différence s'expliquant par la nécessité d'être proposé et de remplir les conditions statutaires). 33 chefs de mission du 6^{ème} échelon seront reclassés au 7^{ème}, 12 accéderont à la HEA immédiatement et 3 à terme. Les arrêtés de reclassement seront pris en mars 2009 avec effet au 30 octobre 2008.

La prime de rendement de tous les chefs de mission augmente mécaniquement puisqu'elle est basée sur l'indice terminal du statut, d'où un aménagement de l'allocation complémentaire de fonctions. Au total, le régime indemnitaire des chefs de mission augmente de la façon suivante : 300 € au 1^{er} échelon, 306€ au 2^{ème}, 783 € au 3^{ème}, 377 € au 4^{ème}, 864 € au 5^{ème}, 837 € au 6^{ème} et 1432 € au 7^{ème}.

● **PENA** : le nombre de places offertes en 2009 au PENA est de 130. Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le mardi 31 mars 2009.

● **Tour extérieur des administrateurs civils 2008: agents de Bercy**

Laurent ALEGRET, attaché principal (DGTPE)

Grégory BROUSSEAUD, attaché principal (bureau des cabinets)

Laurent JACQUET-SAILLARD, attaché principal (DGTPE)

Nadine COLLINEAU, attachée principale (DPAEP)

Liste complémentaire

Emmanuelle DOUBLE, attachée principale (DGDDI)

Le nombre de promus issus de Bercy (4 ou 5) baisse sensiblement par rapport à l'année précédente (7)

Création de la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS)

● **La nouvelle direction**, dont l'appellation de DGES s'est finalement transformée en DGCIS, sera créée le 1^{er} janvier 2009.

Un organigramme détaillé par service, par sous-direction et bureaux 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, 58 bureaux et 7 « missions » ;
- que les économies d'échelles, principalement réalisées sur les fonctions support, induiront la suppression de 2 postes de directeurs, 6 de sous-directeurs et, d'après nos calculs, de 18 chefs de bureau (hors SESSI), sans compter les nombreux postes d'adjoints aux chefs de bureaux.

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 seront de 699 agents au 1^{er} 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. La DCASPL déménagera en mai-juin 2009 à Chevaleret, ce qui n'exclut pas que certains agents de cette direction, exerçant notamment dans les fonctions support, rejoignent l'immeuble Bervil. Enfin, la fusion impliquera la suppression du CTPS de la direction du Tourisme au 1^{er} janvier 2009.

● **S'agissant de la gestion des ressources humaines**, le processus d'affectation sera différent selon que le poste de l'agent est ou pas modifié :

- pour ceux dont le poste est maintenu ou légèrement modifié, il y aura simplement maintien de l'agent sur ses fonctions ;
- lorsque le poste sera modifié ou supprimé, l'agent devra exprimer ses choix, aura communication de plusieurs fiches de postes et bénéficiera de délais pour obtenir une nouvelle affectation.

Une structure d'accompagnement associant la DPAEP et le secrétariat général de la DGCIS sera mise en place pour traiter les situations personnelles (entretien personnalisé, bilan de compétences, etc.).

Les agents de la Direction du Tourisme auront le choix entre un maintien dans leurs corps ou un détachement dans un des corps de Bercy, étant précisé que leur paye sera assurée en tout état de cause par la DPAEP à partir de mai-juin 2009 et que la « garantie de rémunération » jouera pour l'ensemble des personnels.

► La CGC, tout en se félicitant du dispositif mis en place en faveur des agents, a souligné l'importance qu'elle apportait au **devenir des cadres** dont les postes seraient **supprimés** lors de la mise en place de cette fusion, sans omettre les agents bénéficiant d'un **statut d'emploi (notamment chef de mission)**, dont le poste sera supprimé ou substantiellement modifié. Enfin, la CGC déplore, une fois de plus, qu'aucun plan de qualification ne soit pas prévu pour les agents de catégorie A, en particulier pour les attachés d'administration, dont les emplois de débouché par liste d'aptitude sont particulièrement faibles.

STRESS PROFESSIONNEL

La confédération CFE-CGC organise régulièrement des colloques sur le stress professionnel et la souffrance au travail. Pour sa part, la CGC-Centrale a décidé d'organiser

plusieurs séances de "SOPHROLOGIE" gratuites.

dans ses locaux
2, rue Neuve Saint Pierre à Paris (4^{ème})
(M° Bastille ou Saint Paul)

Séances de 13h à 13h40
Les lundis 12, 19, 26 janvier et 2 février 2009

Réservation au 06-81-66-30-29 (une ou plusieurs séances)

Expérimentation de la suppression de la notation (2^{ème} groupe de travail)

Une seconde réunion, tenue le 8 octobre 2008, a permis d'acter certaines évolutions par rapport à la première présentation de la réforme, notamment :

- le bénéfice d'un délai minimum de 48 heures pour préparer son entretien d'évaluation ;
- un contenu de l'entretien plus complet, qui devra faire état des besoins en formation de l'agent ;
- la détermination, par chaque direction, des critères permettant de déterminer les agents exerçant des fonctions d'encadrement ;
- l'introduction d'un quota minimum d'agents bénéficiaires de réductions d'ancienneté, fixé à 30%.

Le débat a principalement porté sur deux aspects de la réforme :

1°) les quotas

L'expérimentation introduirait deux quotas d'agents pouvant bénéficier d'un avancement accéléré, l'un minimum de 30%, l'autre maximum de 60 %.

S'agissant du quota minimum, celui-ci paraît assez vain car on n'imagine guère un chef de service se privant de distribuer des réductions d'ancienneté à ses collaborateurs. Le dispositif actuel de notation n'en dispose d'ailleurs pas.

► S'agissant du quota maximum, la CGC n'a fait que répéter sa position, à savoir que le cadre réglementaire permet désormais une *liberté* totale en la matière et encourage l'*expérimentation*. Dans ces conditions, on ne peut que s'étonner du maintien du caractère contraignant de l'exercice puisque, par définition, ce n'est que par hasard qu'une population d'agents peut correspondre à un quota. Cette rigidité méconnaît le rôle des cadres, et plus globalement de la hiérarchie à qui incombe la répartition préalable des réductions d'ancienneté entre les agents.

2°) les recours

Il existerait désormais 5 voies de recours (pas moins) :

- Le **recours gracieux** formulé dans un délai maximum de 10 jours après prise de connaissance du contenu de l'entretien ;
- Le **recours devant la CAP** contre le rejet, explicite ou non, du recours gracieux ;
- Le **recours devant la CAP** dit de « **droit commun** », contre la décision du chef de service, qui s'appuie sur les éventuelles incohérences entre le contenu de l'entretien d'évaluation et l'attribution ou pas de réductions d'ancienneté ;
- Le **recours hiérarchique**, qui serait en quelque sorte une procédure parallèle à celle du recours gracieux... ;
- Le **recours contentieux** devant le juge administratif.

► On ne peut que se féliciter de l'augmentation des voies de recours. Mais tout de même, l'articulation entre ces différents recours n'apparaît pas clairement, en particulier entre les deux recours devant la CAP dont on ignore si le premier est suspensif du deuxième. Sur ce point, l'administration a convenu qu'une clarification s'imposait.

En tout état de cause, la CGC approuve le maintien du recours devant la CAP dit « de droit commun », parce que c'est un moyen objectif qui permet de mettre en évidence les incohérences (souvent existantes) entre les appréciations phraséologiques et l'attribution ou pas de réductions d'ancienneté.

A noter qu'à ce stade, *l'expérimentation porterait sur les corps des attachés d'administration, des inspecteurs des douanes, des traducteurs et des ingénieurs-économistes de la construction.*

Dernière minute : Finalement, on peut considérer que l'administration a pris partiellement en compte les arguments de la CGC en ne fixant qu'un seuil minimum de 10% de bénéficiaires de réductions d'ancienneté de 3 mois.

RGPP : le régime indemnitaire des restructurations

Trois catégories de primes sont instaurées au profit des agents titulaires et agents contractuels en CDI.

● Prime de restructuration et allocation d'aide à la mobilité du conjoint (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 et arrêté du 17 avril 2008)

En cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public, et sous réserve que ces opérations de restructuration soient fixées par arrêté ministériel après avis du CTP compétent, une prime de restructuration est versée :

1°) en fonction de la mobilité géographique

Cette prime, d'un montant maximal de 15 000 €, est, le cas échéant, accompagnée d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint d'un montant de 6100 €. Le projet d'arrêté de Bercy prévoit les conditions d'attribution suivantes :

- en cas de mutation avec changement de résidence familiale, 12 855 € sans enfant à charge et 15 000 € avec un ou plusieurs enfants à charge ;
- en cas de mutation sans changement de résidence familiale, la prime se décline sous la forme de six montants différents, selon l'éloignement du lieu de travail, exprimé en kilomètres, et selon que l'agent a des enfants à charge :

Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente inférieure à 10 km	1 240 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 10 et 20 km	2 480 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 20 et 30 km	4 960 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 30 et 40 km	7 440 €
Distance comprise entre la nouvelle résidence administrative et la précédente supérieure à 40 km	
- agents sans enfant à charge	8 570 €
- agent ayant un ou plusieurs enfants à charge	12 855 €

2°) en fonction de la reconversion professionnelle

Est considéré en situation de reconversion, un agent affecté, à la demande de l'administration dans un nouveau poste relevant d'un domaine fonctionnel différent de celui dans lequel il exerçait précédemment, et devant suivre une formation professionnelle d'au moins dix jours. Trois montants sont prévus :

- 500 € pour une formation de 10 jours ;
- 1 000 € pour une formation d'une durée comprise entre 10 et 23 jours ;
- 1 500 € pour une formation supérieure à 23 jours.

A noter que ces indemnités peuvent se cumuler avec celles obtenues au titre de la mobilité géographique, mais dans la limite de 15 000 €.

● Indemnité de départ volontaire

Elle est versée aux agents qui démissionnent dans le cadre d'une restructuration ou pour créer une entreprise ou mener à bien un projet personnel. Conditions :

- se situer à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à la retraite ;
- avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par l'engagement de servir l'Etat à l'issue d'une période de formation.

Le projet d'arrêté fixe le montant de l'indemnité à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission multiplié par le nombre d'année d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de 24 fois.

● Indemnité temporaire de mobilité (décret n°2008-369 du 17 avril 2008 et arrêté du 17 avril 2008)

Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

Son montant est de 10 000 €, versé en trois fois (40% lors de l'installation, 20% au milieu de la période de référence et 40% au terme de cette période).

Les emplois et la période de référence pour le versement de cette indemnité (entre 3 et 6 ans) seront déterminés par arrêtés.

Commentaires :

► La première question à poser est : qu'est-ce qu'une restructuration ?

L'article 1^{er} du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 indique que « les opérations de restructuration de service ouvrant droit à la prime sont **fixées par arrêté** ministériel, pris après **avis des comités techniques paritaires** compétents ».

C'est à la fois très vague et très encadré ; à tel point que des « jurisprudences » propres à chaque ministère peuvent voir le jour, au risque d'être contradictoires. Ce point est particulièrement important car une fusion d'administration peut ne pas être considérée comme une restructuration alors même que cette opération entraînera des déménagements (par exemple la DCASPL qui, dans le cadre de la création de la DGCIS, doit quitter ses locaux du 7^{ème} arrondissement de Paris pour ceux de Chevaleret dans le 13^{ème}) ! La CGC demande donc que toute opération de réorganisation administrative (démembrement, fusion, etc.) qui entraîne un ou plusieurs changements de sites soit considérée comme une opération de restructuration.

► Par ailleurs, la CGC et la plupart des autres syndicats ont souligné qu'en cas de mutation sans changement de résidence familiale, les seuls **critères kilométriques n'étaient pas pertinents**, notamment en région parisienne où le déplacement en voiture est quasiment impossible et, en tout état de cause, à proscrire pour de multiples raisons. Dans la mesure où la plupart des déplacements s'effectuent au moyen des transports en commun et que l'unité de mesure des déplacements est le **TEMPS DE TRAJET**, il est évident que le critère le plus pertinent est dans ce cas précis **l'allongement de la durée du trajet**. D'ailleurs, le ministère de l'écologie a retenu ce critère dans son propre arrêté d'application.

► On note par ailleurs une **incohérence** : l'agent qui aura droit à 15 000 € au titre de sa mobilité géographique ne pourra bénéficier d'aucune prime de reconversion professionnelle quand bien même il devrait suivre une formation professionnelle, puisque le cumul des primes est limité à ... 15 000€ !

Le rapport SILICANI et ses commentaires (en deux pages...)

Un gros pavé que ce rapport !

Il ne contient pas moins de 238 pages (y compris les annexes) et 40 propositions.

On y trouve un peu de tout : de vrais constats, de réelles innovations, certaines pertinentes, d'autres plus inquiétantes, et puis quelques belles envolées incantatoires.

Nous évoquerons donc les **6 orientations** présentées, en mettant l'accent sur les points qui nous paraissent les plus importants.

1°) « Se doter de valeurs partagées et explicites pour conduire le changement »

Jean-Luc SILICANI propose l'élaboration d'une « charte des valeurs du service public et de la fonction publique ». *Pourquoi pas, puisqu'il s'agit là de réactiver les valeurs d'égalité et de fraternité, parfois oubliées derrière certains guichets...*

2°) « Clarifier les missions et les objectifs du service public »

Le rapport souhaite notamment « une ouverture progressive à la concurrence des entreprises publiques » et que l'Etat, « chargé de l'influence, de l'intelligence et de l'édiction des règles du jeu » soit « moins qu'aujourd'hui un prestataire de service ». De leur côté, les collectivités publiques pourraient aussi « développer différents modes d'externalisation ». Autrement dit, Jean-Luc SILICANI préconise un désengagement de l'Etat et des collectivités publiques pour certaines prestations.

Il convient d'être attentif à cette orientation, sans doute justifiée par le double souci de faire des économies et d'obtenir des performances accrues. La CGC ne saurait toutefois s'opposer par principe à cette évolution, dès lors que les activités de service public jusqu'à présent assurées par l'Etat ou les collectivités publiques font l'objet d'un contrôle efficient de la part des pouvoirs publics. Elle ne saurait toutefois cautionner la multiplication des externalisations temporaires portant sur des activités de nature intellectuelle et qui nécessitent un accompagnement, parfois lourd, de la part des agents publics.

Et puis cette orientation comporte quelques belles envolées incantatoires auxquelles on ne résiste pas :

- « Les cabinets ministériels ne doivent pas faire « écran » entre le ministre et les directeurs » (on ne rit pas) ;
- Il faut « rénover et conforter le dialogue social au sein de la fonction publique ». Autant dire un chantier pharaonique quand on constate la pratique actuelle de ce « dialogue » !

3°) Refonder et simplifier l'organisation statutaire générale pour construire une fonction publique de métiers

Le rapporteur note, en particulier dans la fonction publique d'Etat, d'importants « dysfonctionnements » :

- le nombre élevé de corps (500) et de statuts d'emploi (200) ;
- plusieurs milliers de régimes de primes ;
- l'insuffisance des outils permettant de différencier les carrières et de récompenser les mérites ;
- l'instauration d'une « cogestion de fait » entre les employeurs et les syndicats, qui aboutit à une gestion uniforme de la carrière de la plupart des agents.

Une simplification pourrait consister en l'instauration de 7 filières professionnelles (administration générale, financière et fiscale, sociale, éducation et recherche, culturelle, technique, sécurité) et de 4 niveaux (CAP ou BEP, Baccalauréat, licence, master) et d'un niveau fonctionnel pour les emplois de direction.

La CGC approuve ces propositions dans la mesure où l'acquisition d'un « métier » dans la fonction publique, très répandue de fait, y compris dans les administrations centrales, n'est actuellement ni reconnue, ni bonifiée. Tout au contraire, le culte absolu de la mobilité fonctionnelle tend à gâcher les qualifications acquises, parfois au prix de longues années, au détriment de l'efficacité du service public, et induit de surcroît un effort de formation en partie stérile.

4°) Redéfinir la place et la nature du contrat dans la fonction publique pour en faire un meilleur usage

Le rapport note que le régime des contractuels est peu satisfaisant car ils ne bénéficient ni des avantages du statut ni de ceux du code du travail.

S'agissant du recours aux agents contractuels, le rapport élargit considérablement les possibilités de recrutement puisqu'il :

- **écarter une fonction publique dite « duale »**, au sein de laquelle certains emplois seraient réservés à des titulaires ;
- prévoit **5 catégories** de cas où l'usage du contrat serait possible (besoins occasionnels, carrières courtes, compétences insuffisamment disponibles chez les titulaires, mobilité entre public et privé, accès au service public de personnes : « éloignées du système scolaire », handicapées, seniors et européens).

Si une amélioration du régime juridique des contractuels est éminemment souhaitable, on ne peut en revanche que s'interroger sur la généralisation du recrutement par contrat, notamment sur des métiers « régaliens », tels qu'inspecteur du Trésor, des douanes ou des impôts (la liste n'est pas limitative). Que penser également de ces 5 catégories qui sont tellement floues qu'elles recouvrent pratiquement tous les motifs possibles et imaginables de recrutement ?

La CGC refuse cette banalisation du contrat, qui est la porte ouverte aux abus de toutes sortes ainsi qu'à la précarisation des emplois publics.

5°) Rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents et permettre une véritable gestion des ressources humaines des collectivités publiques

Le rapporteur appelle de ses vœux une véritable politique prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, une meilleure formation et information des agents, souhaite la mise en place d'une bourse de l'emploi public, prône la suppression de la notation, jugée infantilisante. Tout cela est très bien.

Cependant, dans ce catalogue de mesures, transparaît aussi la volonté de « **casser** » le **cadre statutaire actuel**, qu'il s'agisse du mode de recrutement par concours, que le rapporteur souhaite « professionnaliser », ou du concours interne qui serait remplacé par une simple sélection, ou qu'il s'agisse des avancements d'échelon (vous avez bien lu), de grade ou de part variable de la rémunération qui seraient désormais liés à l'évaluation annuelle.

Sur ces points, la CGC ne peut que défendre le cadre statutaire actuel, bâti sur un mode d'accès aux emplois publics assurant une stricte égalité entre tous les citoyens, puis permettant aux fonctionnaires d'accomplir leurs missions avec un minimum de sécurité et d'indépendance. Car ce minimum a son corollaire : un maximum d'impartialité et de probité.

6°) Améliorer le pilotage général de la fonction publique

Le rapporteur souhaite créer une direction de la fonction publique ainsi qu'une « commission supérieure de la fonction publique » qui seraient en charge des questions relevant des trois composantes de la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière). *Pourquoi pas...*

Billet d'humeur : Velleités de hold up sur le CET

Le compte d'épargne temps (CET) a été créé en 2002 (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002). Il vient d'être réformé (décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008) dans la gestion du stock de jours et sa « monétarisation ».

Gestion du stock :

Hérissé de contraintes (alimentation maximum du compte de 22 jours par an, durée minimum d'accumulation de jours pour pouvoir les exercer, délai d'utilisation limité à 10 ans, durée minimale de prise de congés de 5 jour par an), *une heureuse réforme vient de le simplifier en supprimant l'essentiel de ses éléments ubuesques*. La seule contrainte demeure l'obligation de prendre 20 jours de congé annuel au minimum par an.

Paiement de jours :

Le dispositif est bien en deçà de ce qu'on pouvait légitimement espérer. Si la « monétarisation » peut porter jusqu'à la moitié du stock de jours, le paiement s'effectuera par tranche de 4 jours par an : ce qui signifie concrètement que l'agent qui aura vidé la moitié de son CET, par exemple 30 jours, devra attendre 8 ans pour que ces jours lui soient intégralement payés ! Et merci pour les services gestionnaires dont la tâche est singulièrement complexifiée...

De plus, payer ces jours de façon forfaitaire (125 € pour un cadre A), est injuste et non fondé : lorsqu'un agent prend un jour de congé, ce jour est rémunéré à l'indice détenu par l'agent à ce moment là ; on ne voit pas pourquoi il en serait autrement lorsqu'on paye un jour de congé.



Mais le pire était à venir.

La fonction publique a en effet présenté un projet de décret visant à ce que tous les jours dépassant la limite de 22 jours/an soient **obligatoirement « utilisés »**... en épargne retraite par achat de points au régime de retraite additionnelle (RAFP) ! Quand on connaît les performances à court ou moyen terme de la RAFP, on en reste pantois !

Et puis, afin de reconstruire une petite usine à gaz (car finalement on avait trop simplifié), les jours compris entre un « seuil » (20 jours) et un « plafond » (22 jours), c'est à dire 1 ou 2 jours, auraient pu, soit être indemnisés au taux forfaitaire, soit maintenus dans le CET !? Ça ne s'invente pas...

Bref, le vrai motif de ce retour des seuils et des plafonds était de limiter le recours au CET et de capter le capital accumulé, notamment par les agents qui souhaitaient utiliser leur CET avant leur départ en retraite. D'une honnêteté intellectuelle discutable, ce yo-yo juridique envers un dispositif sur lequel nombre d'agents avaient légitimement misé a finalement ... été retiré des projets de la fonction publique !

Une vigilance s'impose malgré tout, car nul doute que le CET fera l'objet d'un nouveau projet.

Claude MARQUE

Dernière minute :

Bertrand GAUTIER, chef de service à la DPAEP, nous indique que la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) n'entrera en application pour les attachés des finances qu'en 2010 et « sera conditionnée par un arrêté d'adhésion ».

Nous reviendrons bien entendu sur ce nouveau dispositif dans le prochain numéro du Bulletin.

PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

0 800 208 208

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

www.prefon.asso.fr