

Page 1 : Edito
Page 2 : La GIPA et la retraite
Page 3 : Politique immobilière / Brèves
Page 4 : Audience du sous-directeur des ressources humaines
Page 5 : Création de la DGES / Création des DIRECCTE
Page 6 : Billet d'humeur
Pages 7 et 8 : Suppression de la notation

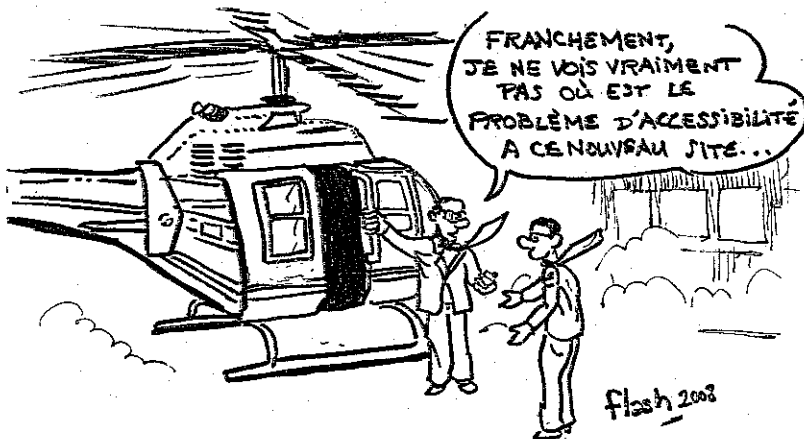
## EDITO

Ce Bulletin de rentrée se veut vigilant. La RGPP bat son plein dans tous les ministères, avec beaucoup d'effets d'annonce et peu d'éléments concrets en termes de calendrier, en termes d'emplois supprimés et de devenir des personnes dont le poste aura cessé d'être ou aura été transformé. Le leitmotiv est de « faire confiance à Bercy », et au temps. Bercy traite bien ses agents, entend-on, et le temps lissera tous les problèmes.

Voire. Bercy peut aussi maltraiter ses agents.

Prenons par exemple la politique immobilière.

On apprend que 1500 agents en fonction à Paris intra muros devront aller travailler de l'autre côté du périphérique, à Ivry.



Or, cet endroit est particulièrement mal desservi : on y accède, moyennant 10 minutes à pied, à partir de la (seule) station (métro ou tramway) « Porte de Choisy », alors même que seulement une rame sur deux de la ligne 7 dessert cette station. Quant au tramway, dont le parcours se limite au sud de Paris, il est surtout utile pour les correspondances avec les lignes B et 4.

Est-ce là bien traiter ses agents que de les obliger à travailler dans un endroit périphérique lorsqu'on sait que le réseau de transport dans la mégapole parisienne converge vers Paris et offre ainsi une égalité de contraintes entre les agents, eux-mêmes souvent banlieusards en raison du coût de l'immobilier dans la capitale ? Est-ce bien traiter ses agents quand on les astreint à subir un alourdissement de leur temps de trajet pour se rendre au travail ?

Et que penser de cette décision, quasiment de droit divin, qui consiste à transférer 500 ou 1000 emplois de l'INSEE à ... METZ ? Et cela sans aucune concertation, et dans une ambiance délétère où les pouvoirs publics ne cessent de critiquer les prestations de l'INSEE.

Triste époque pour les fonctionnaires, ces « budgétivores », dont on apprend qu'ils seraient mal recrutés, auxquels on refuse un juste maintien de leur pouvoir d'achat, qu'on expulse des quartiers centraux de la capitale (où ils travaillaient souvent depuis très longtemps) et qui constituent désormais autant de pions sur l'échiquier d'une politique qu'on savait budgétaire et qu'on découvre également territoriale !

Le Bureau

## La GIPA et la RETRAITE (une triste fable)

- A lire absolument -

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

Conscients néanmoins de la grande médiocrité de ce « rattrapage », nos gouvernants ont inventé la **Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat** ou « **GIPA** ». La première application de ce dispositif consistera à compenser la perte de pouvoir d'achat subie par un fonctionnaire entre les années 2004-2007.



Deux bémols doivent cependant être apportés à cette « garantie » :

- le premier, bien connu, est que la GIPA ne fonctionne pas pour ceux qui auront sauvegardé leur pouvoir d'achat en progressant en point d'indice, que ce soit par ancienneté, par promotion interne ou externe ; autrement dit, **le mérite n'est pas reconnu en termes de pouvoir d'achat**, ce qui est à tout le moins contradictoire avec le discours de notre Président !
- le second, beaucoup moins souligné, est **l'impact très négatif qu'une généralisation de la GIPA**, destinée à compenser une revalorisation insuffisante du point d'indice, **aura sur le niveau des retraites**.

Prenons un exemple :

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

Mais bon, à court ou moyen terme, la GIPA est là pour endormir notre fonctionnaire puisqu'on lui versera, tôt ou tard, une indemnité censée compenser sa perte de pouvoir d'achat.

Mais qu'en est-il de l'effet de ce dispositif sur le montant de sa retraite ?

A ce stade, il convient de rappeler que ce montant est le résultat d'un pourcentage (par exemple 75 % pour un taux plein) appliqué au montant du traitement brut.

Dans notre exemple, si notre fonctionnaire plafonne à son indice pendant 10 ans avant de prendre sa retraite et si les paramètres restent identiques durant cette période (c'est déjà acté pour la « revalorisation » des 3 prochaines années), ce dispositif aboutira mécaniquement à **une diminution du montant de sa retraite qui atteindra près de 27 % en pouvoir d'achat !** (1)

Certes, la GIPA sera prise en compte pour le calcul de la retraite additionnelle (jusqu'à présent assise sur les indemnités dans la limite de 20% du traitement brut). La belle affaire ! Il s'agit là d'une retraite par point dont le montant sera proportionnel au temps cotisé : autant dire que 10 ans de cotisation seront bien insuffisants pour compenser la perte de pouvoir d'achat ! Sans compter que ce fonds de pension, investi en partie en actions, subit les variations des cours de bourse et que la valeur du point sera inévitablement fonction de ces « performances »...

CONCLUSION : l'existence de la GIPA suppose une revalorisation insuffisante du point d'indice, alors même que le montant du premier mois de retraite se base sur la valeur de ce point. **La GIPA est donc le moyen le plus sûr de diminuer le montant des retraites exprimé en pouvoir d'achat**, et cela, mine de rien, sans bruit, pendant que tout un chacun s'inquiète de l'allongement des cotisations...

→ La CGC demande, à défaut de remplacer la GIPA par une revalorisation suffisante du point d'indice, que la liquidation de la première retraite tienne compte de la perte de pouvoir d'achat constatée depuis l'attribution d'une GIPA accordée au titre d'un plafonnement de la rémunération précédant le départ en retraite.

(1) soit 10 fois 1,024 x 1,024

## POLITIQUE IMMOBILIERE

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

→ Cette politique a le mérite de la clarté : elle vise à **ne plus louer de locaux dans Paris** et à se désengager des 10 premiers arrondissements de la capitale. Par suite, Bercy achète ou construit des bâtiments **en banlieue**, proche ou lointaine.

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

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

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

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

### Commentaires :

◆ La politique qui consiste à vider Paris de ses fonctionnaires est tout à fait contestable, en particulier lorsqu'il s'agit d'administrations centrales. Veut-on faire de Paris une ville-musée, essentiellement peuplée de touristes et de gens fortunés ? Les habitants d'Île de France souffrent déjà des temps de transport, notamment pour se rendre sur leur lieu de travail. Est-il raisonnable d'allonger encore ces temps en éparpillant les immeubles de Bercy dans la banlieue mal desservie ?

◆ Les cadres sont particulièrement affectés par cette politique :

- d'abord, parce que généralement ils quittent leur lieu de travail plus tard que les autres agents, et pâtissent de la raréfaction des moyens de transport lorsque l'heure est tardive ;
- ensuite, parce qu'ils sont appelés à participer à de nombreuses réunions, ce qui induit un allongement automatique de leurs temps de trajet et une fatigue supplémentaire.

◆ Enfin, cette politique immobilière, principalement basée sur une vision budgétaire à court terme, risque d'avoir des conséquences directes sur la gestion des ressources humaines des ministères : on ne voit pas en effet comment cet éparpillement des implantations peut faciliter la mobilité inter directionnelle, et la mobilité tout court, dans la mégapole parisienne et ses très fortes contraintes de transport.



## BRÈVES

### ● **Tour extérieur des administrateurs civils**

#### Comité de sélection interministériel pour le tour extérieur des administrateurs civils au titre de 2008

Président : M. Philippe BELAVAL, conseiller d'Etat

Représentants de l'administration :  
 Mme Marine DORNE-CORRAZE (caisse dépôts)  
 Mme Michèle JOIGNY (MEEDDAT)  
 Mme Nathalie MARTHIEN (Intérieur)  
 Mme Marie Dominique SOUMET (Justice)

Représentants des administrateurs civils :  
 M. Amaury DE BOUVET  
 M. Jean CARLIOZ  
 Mme Anne LE MOAL  
 M. Frédéric SANS

### ● **Chefs de mission**

Le décret n° 2008-972 du 17 septembre 2008 fixe l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de chef de mission et instaure un échelon spécial qui correspond à la hors échelle A.

L'arrêté du 17 septembre 2008 fixe le nombre maximal d'emplois de chefs de mission des deux ministères de Bercy à 271. **Il indique également que le nombre d'emplois de chefs de mission permettant l'accès à la HEA ne peut excéder 68. C'est bien peu** pour les deux ministères, si l'on considère que ce statut d'emploi est ouvert non seulement aux attachés principaux d'administration, mais également aux attachés principaux de l'INSEE, aux ingénieurs divisionnaires de l'industrie et des mines ainsi qu'aux fonctionnaires dont l'indice terminal est au moins égal à 966 !

### ● **Attachés principaux**

L'examen professionnel se déroulera à Paris à partir de septembre 2008 ; 36 postes sont offerts.

## **Le nouveau sous-directeur des ressources humaines, M. Vincent SOETEMONT reçoit la CGC-Centrale.**

Une délégation de la CGC-Centrale composée de Claude MARQUE, Jean-Emmanuel ROUGIER et Michel SIGALA et a été reçue le 8 juillet 2008 par Vincent SOETEMONT, nouveau sous-directeur des ressources humaines à la DPAEP.

Divers sujets ont été abordés, notamment :

➤ la mobilité des personnels d'administration centrale (titulaires ou non) qui doivent se « vendre » auprès d'un recruteur pour obtenir un nouvel emploi. Nous avons en particulier évoqué le cas des « seniors », y compris de façon nominative, lesquels, quels que soient leurs grades, connaissent de grandes difficultés pour être recrutés. A l'heure où l'on oblige les agents à travailler le plus longtemps possible et où l'on souhaite encourager le recours aux seniors, la DPAEP doit avoir une politique volontariste pour, le cas échéant, contraindre les directions à recruter les seniors.

M. SOETEMONT est tout à fait conscient de ce problème et doit initier une méthode plus volontaire que la simple sensibilisation des managers à ce problème qu'il proposait d'emblée de mettre en œuvre. La CGC-Centrale restera attentive à l'évolution de ce dossier.

➤ les restructurations et leurs effets sur la situation des personnels ont été évoquées. Nous avons salué la mise en place de conventions qui garantissent le maintien d'une gestion par Bercy des agents dont le service ou la direction (DGEMP, DARQSI) se retrouve sous la tutelle d'un autre ministère. Pour autant, nous avons souligné :

- le caractère non pérenne du dispositif ;
- les modalités pratiques que prendra le maintien de la gestion par Bercy des agents concernés par de nouveaux transferts au bénéfice du MEEDDAT, tel que certains services du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité (nouvelle convention ou avenant à une convention déjà existante avec le MEEDDAT).

➤ la mise en place de conventions de télétravail, à titre expérimental, au sein des directions. A la demande de la CGC de généraliser l'expérimentation, M. SOETEMONT indique qu'il convient d'être prudent en la matière, compte tenu de la nécessité d'assurer une permanence du service et des tensions qui peuvent survenir entre agents selon qu'ils bénéficient ou non du télétravail. La délégation souligne cependant que le télétravail existe de fait dans plusieurs services et qu'un encadrement strict de ces pratiques, portant notamment sur la nature des fonctions éligibles et les modalités de contrôle, serait de nature à conforter l'intérêt de ce mode de travail.



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

Deux nouveaux groupes de travail se sont tenus les 9 juillet et 17 septembre 2008, sous la présidence de Dominique LAMIOT, secrétaire général.

Les deux réunions, très longues, ont surtout vu un échange portant sur des sujets tout autres que la création de la DGES (circulaire du 7 juillet 2008 du 1<sup>er</sup> ministre relative à la future organisation de l'Etat à l'échelon local, projet de loi sur la mobilité, statut de France Télécom, etc.).

S'agissant de la Révision Générale des Politiques Publique ou « RGPP » au Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, **trois groupes de travail** sont mis en place concernant :

- la création de la Direction Générale des Entreprises et des Services (DGES) ;
- la création des DIRECCTE (Cf. ci-après) et l'organisation territoriale en général ;
- le rapprochement entre le Service des Etudes et des Statistiques Industrielles (SESSI) et l'INSEE.

Dans chacun d'eux seront traités trois thèmes : d'abord les **missions**, ensuite **l'organisation**, enfin les questions de **GRH**.

Dominique LAMIOT confirme la date de création de la DGES, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Il estime que l'intégration complète des trois directions prendra 3 ans.

Dans cette perspective, il envisage :

- le recensement des personnels concernés ;
- la mise en place une cellule de suivi et d'accompagnement des agents ;
- le bénéfice, au titre de cette fusion, du dispositif de la prime de restructuration.

Il précise enfin que les trois directions concernées ne pourront être regroupées sur un site unique.

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

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

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

• **L'organisation** : regroupant sept services de cultures différentes, ces nouvelles directions régionales devraient s'organiser autour de trois pôles :

le **pôle T**, « politique du travail » comprenant l'inspection du travail et les services associés ;

le **pôle C**, « concurrence, consommation et répression des fraudes » composé des agents de la DGCCRF et de la Métrologie (ex-DRIRE) ;

le **pôle 3 E**, « entreprises, emploi, économie » où travailleraient les équipes du développement industriel (ex-DRIRE), des directions régionales du Commerce Extérieur (DRCE), du Commerce et de l'Artisanat (DRCA), du Tourisme (DRT) et des Centres Régionaux de l'Intelligence Economique (CRIE).

• **Les effectifs** concernés s'élèvent en « agents temps plein » à **12 810 agents**, dont 5 183 inspecteurs et contrôleurs du travail, 2 605 agents de la DGCCRF, 491 des DRIRE (DI et Métrologie), 135 des DRCE, 70 des DRCA, 70 des DRT et 24 des CRIE ;

• **L'immobilier** : il y aurait une **implantation unique par pôle**, et en « fonction des opportunités », une localisation unique des trois pôles serait recherchée (sauf cas difficiles comme le Nord-Pas-de-Calais et la Lorraine).

• **Les économies** d'échelle devraient porter sur l'immobilier, la logistique, les formations, l'informatique, les études et statistiques, la documentation et la communication.

• **Le calendrier** : la mission recommande un calendrier de déploiement tenant compte de celui des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).

### Commentaires :

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

## Billet d'humour

### Démembrements, regroupements, fusions, scissions... Quelle logique ?

Les pouvoirs publics prônent l'EFFICACITE. Très bien, on ne peut que souhaiter une meilleure efficacité de l'administration.

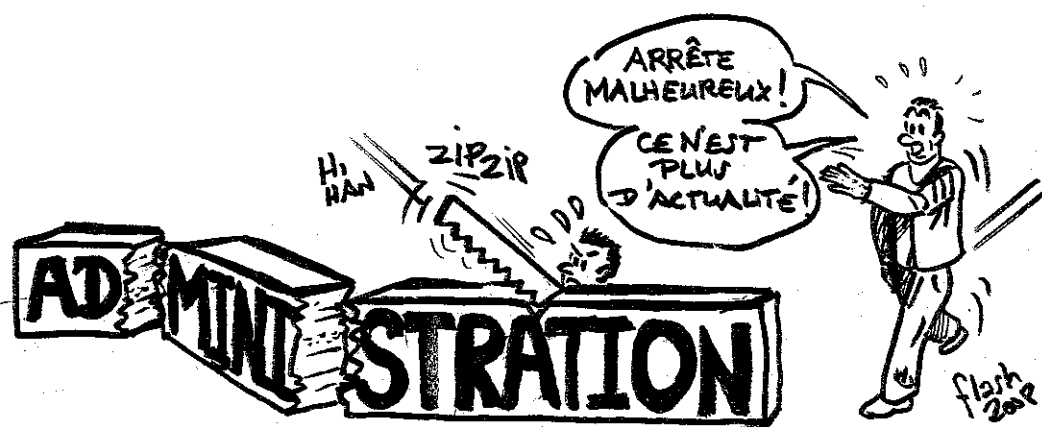
Mais, pour y parvenir, ils tiennent un discours franchement contradictoire.

Tantôt, ils déplorent un service trop important, trop lourd, trop éloigné des usagers, trop peu performant : la seule thérapie est alors de le DÉ-MEM-BRER en créant des structures plus petites, plus centrées sur les métiers, plus indépendantes, plus responsables, plus flexibles dans leur gestion, et de ce fait, assurant un meilleur service de proximité, avec en prime, des résultats et une qualité de service mesurables.

Bref, la panacée en matière d'efficacité administrative !

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

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



Mais depuis peu, c'est tout le contraire qu'on entend : il faut FU-SION-NER pour être efficace !

Même si les structures à fusionner sont colossales, par exemple la Direction Générale des Impôts et la Direction Générale de la Comptabilité Publique ! Même si on crée ainsi un monstre, la Direction Générale des Finances Publiques, qui représente près de 80 % des effectifs du ministère du Budget !

Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi a bien sûr lui aussi sa fusion, elle-même considérable au regard des effectifs de ce ministère, puisque la DGES résultera de la fusion entre la Direction Générale des Entreprises, la Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales et la Direction du Tourisme.

Raffinement suprême, on trouve même, toujours au non de l'efficacité et de la synergie, des FUSIONS d'AGENCES (ASSEDIC et ANPE, agences régionales de santé) !

C'est à y perdre son latin.

Sauf si on ne se focalise pas sur la recherche d'efficacité proclamée par les pouvoirs publics...et qu'on retient, surtout dans le cas des fusions, une autre raison de ces opérations : la recherche d'économies. Comme cette dernière a, après tout, sa légitimité, on se demande bien pourquoi cet argument est systématiquement occulté au point de rendre inintelligible le discours de nos dirigeants.

## SUPPRESSION DE LA NOTATION :

### Expérimentation proposée au titre des années 2007, 2008 et 2009

Un groupe de travail réunissant les fédérations syndicales et le secrétariat général s'est tenu le 1<sup>er</sup> juillet 2008 sous la direction de Jean-Louis ROUQUETTE, secrétaire général adjoint des ministères. La fédération CGC était représentée par Christine DREYFUS, Claude MARQUE et Alain LEBLANC.

Le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 pose le principe d'un entretien « professionnel » annuel et la possibilité de supprimer l'attribution d'une note chiffrée, tout en maintenant l'avancement différencié d'échelons, soit en l'accéléralant au moyen de réductions, soit en le ralentissant par le biais de majorations.

**L'administration propose donc d'expérimenter la suppression de la notation auprès de certains corps, sans préciser pour l'instant lesquels.** Notons toutefois que cette expérience est d'ores et déjà menée auprès du corps des ingénieurs des mines et que le choix de nouveaux corps est important : il peut en effet induire une expérimentation à grande échelle s'il s'agit par exemple d'un corps d'administration centrale, par définition présent dans des proportions variables dans toutes les directions des ministères.

#### ➔ CE QUI NE CHANGE PAS :

##### I - Le cadre procédural

Les règles posées par le décret ne modifient pas le cadre procédural actuel de l'entretien d'évaluation : il reste annuel, l'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct, un préavis doit être prévu pour préparer l'entretien, lequel conserve un caractère confidentiel et donne lieu à un compte rendu.

Le document servant de compte rendu de l'entretien ressemble donc à l'actuel support de l'entretien d'évaluation, mais comprend deux nouveautés :

- une rubrique consacrée aux « acquis de l'expérience professionnelle » ;
- pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, des nouveaux critères d'appréciation, tels que « la capacité à organiser et animer une équipe » et celle à « définir et évaluer des objectifs ».

Sur ce dernier point, à la demande de la CGC de savoir quels agents devaient être considérés comme « encadrants », le secrétariat indique qu'il n'entend pas lister précisément ces fonctions ; il appartiendra donc aux différentes directions de le faire ou de fixer des critères permettant d'y parvenir.

##### II - le volume de réductions d'ancienneté

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté à distribuer reste déterminé selon les règles existantes, soit 90 mois pour un effectif de 100 agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel.

S'agissant d'une dépense budgétaire, il n'est pas anormal qu'elle soit strictement encadrée.

#### ➔ CE QUI CHANGE :

##### I - Les paliers de réduction

A la place des deux paliers actuels (un mois et trois mois) seraient instaurés *trois paliers*, d'un mois, de deux mois et de trois mois.

## II- Un nouveau plafond de bénéficiaires de réductions

D'un maximum de 20% d'agents pouvant bénéficier de trois mois et d'un maximum de 50% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction, *l'expérimentation porterait sur un seul maximum, fixé à 60%*. A l'intérieur de cette limite de 60% d'agents bénéficiaires, l'évaluateur peut cependant attribuer des réductions d'un, deux ou trois mois à différents pourcentages d'agents sous réserve, bien entendu, de ne pas dépasser le contingent de mois.

La question a été posée de savoir s'il convient d'instaurer un minimum d'agents bénéficiaires afin d'éviter une notation trop « élitiste ». La réponse sera apportée ultérieurement.

## III -L'introduction d'un recours gracieux obligatoire avant saisine de la CAP


Désormais, tout recours devrait d'abord prendre la forme d'un recours « gracieux », formulé auprès de son chef hiérarchique direct *avant* la notification définitive de la note (sic). Le recours devant la CAP ne peut intervenir qu'après l'échec du recours gracieux. Subsiste le « recours hiérarchique », sans que l'on comprenne sa place. Ce point méritera certainement une clarification lors d'un prochain groupe de travail.

## **→ COMMENTAIRES**

L'attribution d'une note était *automatiquement* liée à un niveau d'appréciation, qui se traduisait soit par l'absence d'avancement différencié, soit par l'avancement d'un ou de trois mois, soit par une majoration d'ancienneté. Au fond, le maintien de l'avancement différencié enlève le caractère scolaire de la note mais maintient intégralement les effets de ladite note. Sur ce point, on peut donc considérer que la suppression de la note est assez « cosmétique ».

En revanche, la fixation à 60 % du nombre maximal d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté apparaît tout à la fois arbitraire et timoré. Alors même que le cadre réglementaire permet désormais une *liberté* totale en la matière et encourage *l'expérimentation*, on ne peut que s'étonner que le secrétariat général se cramponne à ces 60 % au lieu d'expérimenter plusieurs taux (90 %, 80 %, 70 %, 60 %) sur différents corps durant les années à venir. Or, il maintient ainsi le caractère schizophrène de l'exercice puisque, par définition, ce n'est que par hasard qu'une population d'agents peut correspondre à un tel quota. Cette rigidité vise en fait à éviter qu'un évaluateur ne saupoudre des mois à ses collaborateurs afin « d'avoir la paix ». C'est méconnaître le rôle des cadres (voire même les infantiliser) que de les contraindre à différencier les évaluations de leurs collaborateurs.

Sur ce point, la CGC a fait valoir à plusieurs reprises son désaccord, rejointe d'ailleurs par plusieurs fédérations. En vain. Ce qui démontre au passage que le mot « expérimentation » est quelque peu abusif...



**MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS**

**MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS**

*Et si vous changiez de mutuelle !*

**POUR BÉNÉFICIER**

- D'UN CHOIX DE GARANTIES
- DE COTISATIONS FIXES
- DE LA PRISE EN CHARGE DE DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES
- DE CONTRATS « PERTE DE TRAITEMENT » ET « DÉCÈS / INVALIDITÉ »

**A LA MGSP... TOUT EST CLAIR !**

- Pas de droit d'entrée
- Pas de questionnaire médical
- Pas de délai de stage

DEMANDEZ VOTRE DOCUMENTATION A LA MGSP **PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE**

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

MGSP, Mutuelle numéro 399 657 279 soumise aux dispositions du titre II du Code de la Mutualité

164 - 01 - 24 05 08 41 - RCS Fontenay (75012) 318