

Pages 1 et 2 : PFR : un nouveau sigle inquiétant
Page 3 : Attachés
Page 4 : Politique immobilière : une dégradation constante
Page 5 : Convention de gestion entre le MEEDDAT et Bercy
Page 6 : Perte de pouvoir d'achat, aujourd'hui et demain
Pages 7 et 8 : Billet d'humeur

PFR : un nouveau sigle plutôt inquiétant !

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

I – Le nouveau dispositif indemnitaire

Il 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 et représente **60 % de la PFR** ;
- une **part individuelle (dite de résultats)**, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent et qui représente **40 % de la PFR**. La modulation intégrée, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés préalablement.



Cette PFR a pour objectif de **remplacer toutes les primes** actuellement versées (IFTS, prime de rendement, ACF, prime informatique, primes ministérielles dont l'IMT). Dans l'immédiat, la NBI pourra se cumuler avec le versement de la PFR. Mais dans un futur non déterminé, la NBI a vocation à être intégrée dans la part fonctionnelle.

II - la population concernée

La PFR doit être étendue à terme à tous les fonctionnaires des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière). Dans l'immédiat, seuls les corps de la filière dite « administrative » et en premier lieu les attachés d'administration sont concernés.

Pour les attachés de Bercy, la PFR se mettra en place en 2010.

III - Commentaires

Les attachés seront, une fois de plus, les premiers « à essayer les plâtres » d'un nouveau système (comme pour la suppression de la note chiffrée), alors que leur régime indemnitaire vient d'être changé l'année dernière !

A - Rappel de l'existant

Le régime actuel repose sur deux parts d'ACF :

- une part fixe théoriquement « garantie », versée mensuellement et évoluant en fonction de l'ancienneté et du niveau de fonctions exercé par l'agent (chef de mission, chef de bureau) ;

- une part variable dite « bonus », attribuée chaque année au vu des résultats professionnels obtenus au cours de l'année N-1 et faisant l'objet d'un versement annuel, réversible et non intégré dans la base indemnitaire. En 2008, le bonus représenterait un peu plus de 7% du total de l'ACF.

A noter que cette part variable peut avoir plusieurs seuils dont le montant et le nombre sont laissés à l'appréciation de chaque direction. Il n'y a donc pas d'harmonisation sur ce point au sein des ministères économique et financier, ce que la CGC a déploré.

B - Examen critique

La CGC-Centrale n'est pas hostile, dans une certaine mesure, à la reconnaissance du mérite. Mais dans le projet PFR, nous relevons plusieurs **problèmes majeurs** :

→ S'agissant de la PART FIXE

▪ La cotation des postes.

Cet exercice, qui implique la création de critères ministériels (ou directionnels ?), ne pourrait être « viable » que si des postes faiblement cotés étaient réservés aux agents débutants, ces derniers ayant tout au long de leur carrière la possibilité d'obtenir des postes de mieux en mieux cotés. Mais ce dispositif serait déjà très critiquable car « la valeur n'attend pas le nombre des années », on ne voit pas pourquoi les agents débutants seraient cantonnés sur des postes inintéressants, sur lesquels ils devraient végéter en attendant que les titulaires de postes cotés 5 ou 6 partent en retraite ou soient promus !

Mais on n'imagine pas davantage que des attachés sortant des IRA puissent obtenir d'emblée (selon quels critères ?) des postes cotés 1 ou cotés 6 (ou même simplement cotés de manière différente) ! Ce projet ruine donc la notion même de grade et est porteur de nombreux effets pervers.

Et que penser de la mobilité des agents que la DPAEP veut rendre plus fluide, plus transparente et plus générale ? La cotation généralisée des postes risque au contraire de freiner radicalement la mobilité des agents, seuls ceux dont les postes étant faiblement cotés souhaitant bien évidemment bouger. L'expérience des emplois de chefs de mission permet d'ailleurs de constater combien l'attribution de ces emplois à des attachés principaux encore « jeunes » a gelé la situation.

▪ L'amplitude de la cotation

On comprend mal que deux titulaires d'un même grade (ou d'un contrat d'une catégorie donnée) puissent, selon les postes qu'ils occupent, bénéficier de primes allant de 1 à 6, avant même de tenir compte de leurs manières de servir !

En revanche, force est de constater que le régime indemnitaire actuel des attachés institue déjà un « barème » des parts fixes, non pas en raison des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions de chacun des postes, mais en fonction de l'ancienneté de l'agent, de la localisation du poste et des fonctions exercées (généraliste ou informaticien, francilien ou provincial, chef de mission, chef de bureau). L'écart entre les parts fixes au titre de l'ancienneté est ainsi de 1 à 3,5 pour les attachés et de 1 à 1,15 pour les attachés principaux. L'écart entre l'Ile de France et la province est environ de 1 à 1,08 pour les deux grades du corps.

On constate ainsi que, sauf pour l'ancienneté prise en compte dans le grade d'attaché, les écarts entre les montants de parts fixes sont très faibles et qu'en tout état de cause on ne retrouve pas l'amplitude de 1 à 6 préconisée par la fonction publique !

↳ La CGC demande donc que la future cotation des postes s'effectue selon une amplitude resserrée et soit même l'occasion de réduire celle existant au titre de l'ancienneté dans le grade d'attaché. De plus, on ne saurait admettre que l'IMT et la NBI, qui sont pris en compte pour le calcul de la retraite, disparaissent dans la nébuleuse PFR et la retraite additionnelle plafonnée qui s'y rattache !

→ S'agissant de la PART VARIABLE (dite « individuelle » ou de « résultats »)

L'ampleur des seuils prévus pour la part variable (de 0 à 6, soit 7 paliers), le montant de cette dernière dans le total des indemnités, soit 40 %, ainsi que les plafonds prévus sont **manifestement excessifs** (Cf. arrêté du ministre du budget du 7 janvier 2009). Le dispositif de la fonction publique prévoit en effet une différenciation si forte qu'un attaché d'administration en fonction à l'administration centrale qui occuperait un poste coté 1 et aurait une part variable égale à 0 percevrait 3 200 € alors qu'un autre attaché sur un poste coté 6 et recevant le maximum de part variable percevrait 32 400 €, autant dire un écart de 1 à 10 !

Si la CFE-CGC s'est déjà déclarée favorable à la reconnaissance du mérite, elle ne saurait bien entendu cautionner un dispositif aussi radical ! Dans la mesure où toute évaluation contient inévitablement une part subjective, quelle que soit la sophistication des critères retenus pour apprécier les résultats, les dérapages du dispositif seront d'autant plus injustes et graves si la part variable est elle-même importante.

↳ La CGC demande par conséquent que :

- 1°) l'actuel système de modulation des parts variables soit « habillé » en « PFR » avec trois ou quatre paliers au maximum ;
- 2°) une façon de servir normale (ne se traduisant pas par un avancement accéléré d'échelon) donne lieu au versement d'un montant significatif de part variable ;
- 3°) toutes les directions des ministères appliquent exactement les mêmes paliers à l'égard de leurs attachés.
- 4°) cette réforme n'ait pas pour effet de diminuer le montant du régime indemnitaire actuel.

...Au fait, la PFR, c'est aussi la « Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance » (sic), régime permettant la constitution d'une rente viagère au bénéfice des sapeurs pompiers volontaires. Serait-ce donc la raison pour laquelle la fonction publique joue allègrement aux pyromanes dans cette histoire ?...

ATTACHES : Promotion au principalat au choix

M. Philippe DEGEN (DPAEP)
 M. Jean-Pierre DESCAMPS (Budget)
 M. Marcel DUMUR (ANFR)
 M. Yves LE CANN (CRC)
 Mme Maryvonnick LE CORRE (Monnaie de Paris)
 M. Dominique MOEHLINGER (DGE)
 M. Michel PERIER (SG)
 M. Denis SARAZIN-CHARPENTIER (détaché CADES)

Félicitations à toutes et tous les promus.

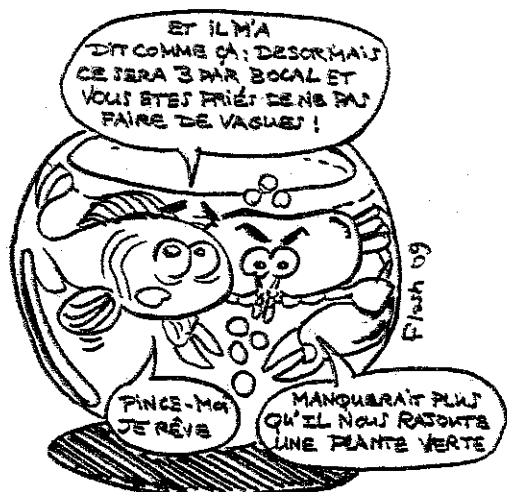
A noter cependant qu'**une fois de plus, la double promotion au choix a frappé** (agent de catégorie B se retrouvant attaché principal sans avoir passé le moindre examen ou concours). Rappelons que l'année dernière, deux promotions au grade d'attaché principal sur huit (soit 25 %) résultaient du double choix.

On peut ainsi constater une banalisation de ce mode de promotion, alors même que cette pratique, inexistante ou très marginale dans les directions à réseaux, est également bannie (de fait) pour la promotion au choix des administrateurs civils. Et la situation est d'autant plus étonnante lorsque l'on considère l'extrême sévérité de la sélection (1,4 %), le nombre grandissant de promouvables et le fait qu'il n'existe plus de limite d'âge pour passer un concours !

Politique immobilière de Bercy : une dégradation constante

On connaissait le raisonnement comptable qui fait peu de cas de la dimension humaine. Depuis la circulaire du 16 janvier 2009 du Premier ministre, les normes techniques viennent aimablement renforcer cet univers impitoyable.

En application de cette circulaire, France Domaine (le « notaire » et le « conseiller » de l'Etat en matière immobilière) a fixé une norme de **12 m² de surface utile nette (SUN) par agent**, ce calcul très global incluant d'autres superficies (salle de réunions, archives, etc.). De fait, les agents disposeront donc d'une surface de travail inférieure à 12 m².

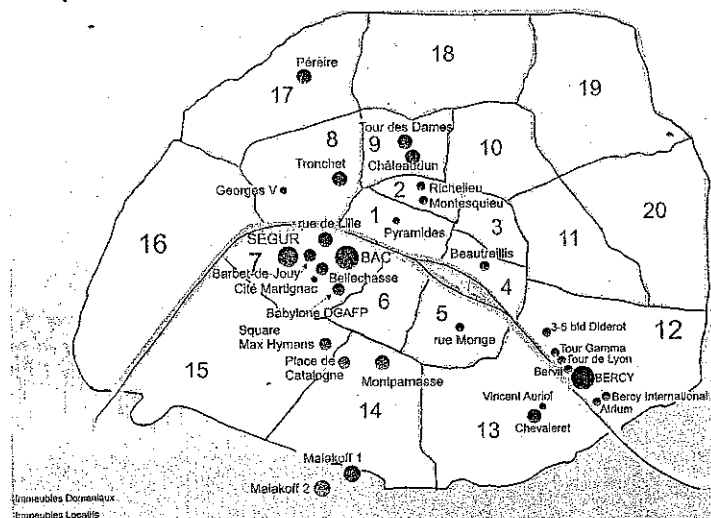


Même si l'Etat dispose de 9 ans pour appliquer ces normes, la DPAEP fait du zèle en retenant d'ores et déjà cette surface pour les agents de l'ex DCASPL en poste sur les sites de Bellechasse et de Barbey de Jouy (7^{ème}) qui vont emménager en mars et avril à SIEYES (13^{ème}). Alors même que ces collègues disposaient d'une « SUN » de 16,5 m² sur les sites du 7^{ème} et que les agents de l'ex DGEMP, qui ont quitté SIEYES pour La Défense, disposaient eux de plus de 20 m² !

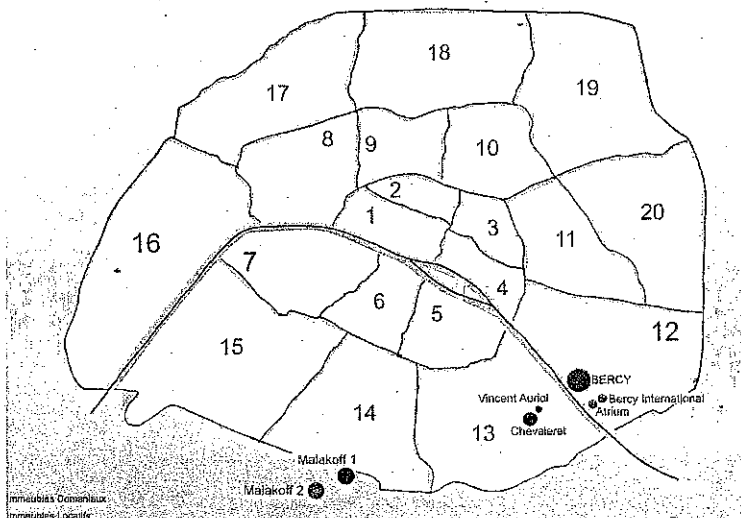
La CGC a déploré ces dégradations constantes des conditions de travail et a souligné que l'application de ces normes venait parachever une politique immobilière tout à fait contestable : évacuation du centre de Paris alors même que d'autres administrations s'y installent (le ministère de l'Immigration dans les immeubles de l'ex DCASPL), conditions de travail parfois dégradées (par exemple, à Montreuil « Les Allées » où des agents doivent travailler toute la journée sous éclairage artificiel), sites particulièrement mal desservis (l'exemple du futur immeuble d'Ivry en est l'illustration la plus flagrante) !

Des documents DPAEP qui parlent d'eux-mêmes !

PARIS Implantations fin 2004 MEIE et MBCPFP



PARIS Implantations fin 2011 MEIE et MBCPFP



Convention de gestion entre Bercy et le MEEDDAT :

La constitution du grand ministère de l'Ecologie (MEEDDAT) s'est notamment traduite par le transfert de la direction générale de l'énergie et des matières premières (DGEMP) de Bercy vers ce ministère. De ce fait, les agents des finances en fonction dans cette direction se sont retrouvés au MEEDDAT sans l'avoir demandé.

La CGC regrette que la solution d'une simple mise à disposition des agents auprès du MEEDDAT n'ait pas été retenue.

Le choix d'appliquer (de fait) les dispositions du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice de la Position Normale d'Activité (PNA) s'est au contraire traduit par le transfert au MEEDDAT de la masse salariale et des emplois temps plein travaillés (ETPT) correspondants. Cette solution n'aurait pas souffert de difficulté particulière si les régimes entre les deux ministères, notamment sur le plan indemnitaire, avaient été similaires. Comme les différentes parties n'ignoraient pas l'existence de sensibles différences entre les régimes, il semble tout à fait légitime que les personnels concernés ne soient pas victimes d'un simple choix de gestion.

C'est pourquoi, la CGC soutient la solution consistant à instaurer une « **convention de gestion** » entre Bercy et le MEEDDAT ayant pour but de garantir à ces agents (titulaires et contractuels) le maintien de leur « régime finances ». Ce texte, qui a fait l'objet de nombreux groupes de travail avec les organisations syndicales, comprend des dispositions que l'on peut classer en trois catégories :

- 1°) les actes de gestion qui sont la simple déclinaison de l'article 2 du décret relatif à la PNA, c'est à dire les actes statutaires relevant des CAP des corps de Bercy (promotion, notation, etc.) ;
- 2°) les actes relevant de la gestion de proximité (gestion des congés, autorisations d'absence, entretiens d'évaluation, etc.) ;
- 3°) les prestations constituant le « régime finances » garanti aux agents et qui est en fait la raison d'être de cette convention. C'est donc le cœur du sujet, lequel porte sur le régime indemnitaire, l'offre de formation et les prestations sociales.

La convention s'appliquera aussi bien aux agents des finances déjà en fonction au MEEDDAT qu'à ceux qui seront accueillis dans ce ministère après signature de la convention. A noter qu'après une forte mobilisation des syndicats, l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMTT) sera garantie aux agents de Bercy affectés au MEEDDAT.

Commentaires :

Ce dossier met en évidence les limites de la nouvelle position statutaire conçue par la Fonction publique pour faciliter la mobilité, notamment interministérielle, des fonctionnaires. La convention de gestion vise à pallier les insuffisances du décret lorsque les régimes entre ministères sont trop différents. Mais elle vise à concilier l'inconciliable : verser un niveau de rémunération supérieur à ce qu'un ministère d'accueil (en l'occurrence le MEEDDAT) peut faire avec la masse salariale et les emplois dont il dispose. Situation difficilement tenable à terme, compte tenu des exigences de la LOLF. C'est sans doute la raison pour laquelle cette convention n'est pas pérenne et peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties...

Bien entendu, la CGC a demandé la suppression de la **clause d'une possible résiliation unilatérale** de la convention. Cette clause n'étant pas de nature à garantir une affectation durable des agents concernés au sein du MEEDDAT, il est à craindre qu'un nombre croissant d'agents concernés demandent leur retour à Bercy, alors même que les suppressions de postes dues aux économies d'échelles générées par la RGPP ne manqueront pas d'alourdir les procédures de ré-affectation des agents d'administration centrale...

Vous trouverez ci-après un communiqué du syndicat CGC des attachés et administrateurs de l'INSEE. **Cette analyse n'a pas été démentie par les pouvoirs publics...**

Fonctionnaires: perte de pouvoir d'achat, aujourd'hui et demain !

La politique salariale de la fonction publique consiste à remplacer un système simple et efficace, la revalorisation du point d'indice, par un système complexe et défavorable pour tous :

- 1 - Depuis 2000 le **traitement** des fonctionnaires baisse en termes de pouvoir d'achat,
- 2 - la **GIPA** (garantie individuelle de pouvoir d'achat) ne garantit pas le pouvoir d'achat d'un agent,
- 3 - la politique salariale gouvernementale diminue mécaniquement le futur montant de la retraite de chaque fonctionnaire.

1 - Le Traitement : la perte totale depuis 2000 est de l'ordre de 8%. Nous sommes passés en quelques années d'une logique de négociation salariale à celle d'une discussion budgétaire. Cette dérive se traduit depuis 2007 par une **volonté du gouvernement de rompre avec la revalorisation du point d'indice** et d'intégrer (contresens absolu) les évolutions de carrières personnelles (le GVT : glissement, vieillesse, technicité) dans les méthodes de calcul des évolutions annuelles du traitement des fonctionnaires.

La propagande du ministre du Budget et du secrétaire d'État à la fonction publique tente d'en minimiser la portée, mais l'impact de ces principes désormais retenus pour les négociations salariales est catastrophique pour le traitement de tous les fonctionnaires, notamment en période d'inflation : la perte de pouvoir d'achat est supérieure à 2,5 % sur les 2 dernières années !

2 - La GIPA : la garantie individuelle du pouvoir d'achat est une autre conséquence mécanique de l'intégration du GVT. Apparu en 2007, ce dispositif bénéficie aux agents pour qui la progression du traitement, entre fin 2003 et fin 2007, a été inférieure à l'inflation mesurée par l'indice des prix de l'Insee, soit 6,8%. **Les sommes touchées au titre de la GIPA (en moyenne 765 € pour 8 % des fonctionnaires) ne compensent en réalité qu'un tiers de la perte de traitement** relatif à cette période 2003-2007 (Cf. graphique ci-contre).

Paradoxalement, ceux qui ont eu une promotion (avancement d'échelons, de grade ou de corps) ne bénéficieront pas de la GIPA. Autrement dit, l'expérience et le mérite ne sont pas reconnus en terme de pouvoir d'achat, mais pire encore : **il n'y a plus de progression de carrière dans la fonction publique** puisque celle-ci ne sert plus qu'à compenser l'inflation.

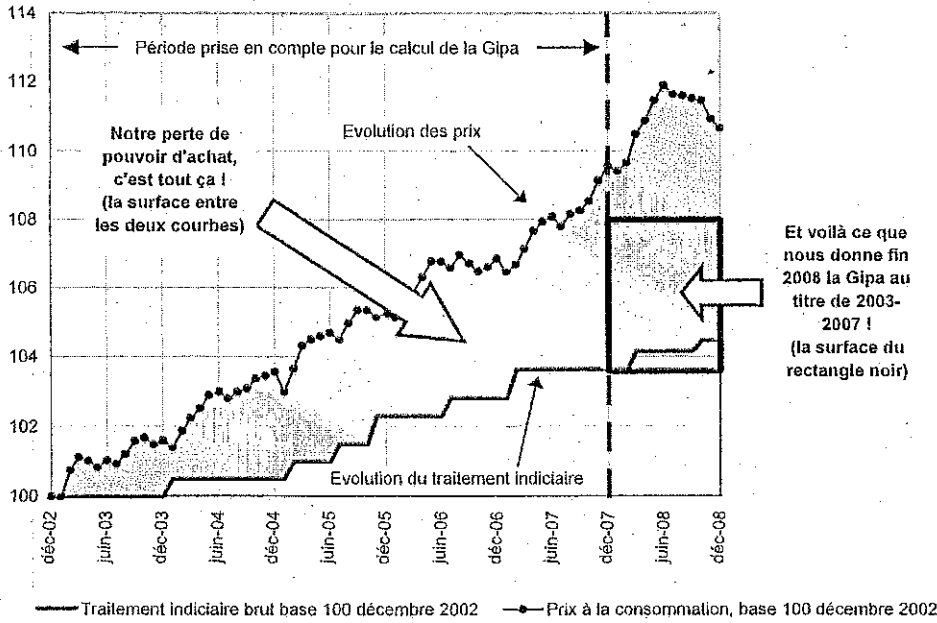
3 - Baisse importante du niveau des retraites à venir.

Avec ces nouveaux principes, le gouvernement décrète seul les quelques revalorisations du point d'indice qui restent bien inférieures à celles des prix. Ainsi, sans faire de bruit, le gouvernement met en œuvre une véritable bombe à retardement. Avec cette méthode, non seulement le traitement des fonctionnaires va être nettement dévalorisé, mais à terme c'est aussi le montant des retraites, calculé en fonction de la valeur de l'indice du dernier traitement qui sera fortement réduit.

En conclusion, pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques, une pérennisation de cette politique salariale est le moyen le plus sûr pour :

- **accélérer l'érosion des salaires d'entrée** dans la fonction publique (ainsi le traitement d'un cadre débutant n'est plus que de 17% supérieur au Smic),
- **évaluer** chaque année le traitement de chacun,
- **réduire mécaniquement** le montant de chaque future retraite.

¹ Cf. notre note technique : [http://uga.free.fr/Droit de reponse Gipa CGC 2008.pdf](http://uga.free.fr/Droit%20de%20reponse%20Gipa%20CGC%202008.pdf)



Sources : Insee et Ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique

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 »

À LA MGSP... TOUT EST CLAIR

- ☉ PAS DE DROIT D'ENTRÉE
- ☉ PAS DE QUESTIONNAIRE MÉDICAL
- ☉ PAS DE DÉLAI DE STAGE

DEMANDEZ VOTRE DOCUMENTATION À LA MGSP
PREMIÈRE MUTUELLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE
MGSP - 118, rue de Picpus - 75012 Paris
tél. 01 53 62 12 00 ou www.mgsp.fr

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

Billet d'humeur

GRANDES MANŒUVRES, GRIGNOTAGE ET ENFUMAGE !

NAPOLÉON 1^{er} était adepte des manœuvres savantes qui assurent la victoire en un rien de temps. Pour sa part, le Maréchal JOFFRE répondait, aux critiques sur sa guerre d'usure, « je les grignote » (en parlant des allemands). Enfin, les techniques modernes permettent l'utilisation massive de bombes d'enfumage...

Il semble qu'on assiste depuis plus d'un an à un savant mélange de ces trois types de tactique. Quand la grande manœuvre risque d'échouer, on grignote, mais sans oublier d'enfumer abondamment ! De telle sorte qu'on avance toujours, peu ou prou...

Quels sont les buts de cette stratégie dans la sphère de la fonction publique ? *Essentiellement une fonction publique moins coûteuse et plus souple.* Ces deux objectifs doivent être atteints le plus rapidement possible, sans que les parties prenantes aient le temps de réagir.

Alors, on convoque les généraux ATTALI et SILICANI, qui pilonnent aussitôt le front à grands coups de lourds rapports iconoclastes pour déstabiliser les troupes d'en face.

Puis, entrent en jeu les colonnes infernales de la RGPP dirigées tout spécialement depuis le Grand Etat-Major et lancées à l'assaut des ministères (7,7 milliards d'euros sont en jeu !). Les budgets sont taillés en pièces, les rapports, gros ou petits, pleuvent sur les représentants syndicaux qui peinent à s'en dégager, des bataillons entiers sont cernés et délocalisés, les directions centrales, régionales et même départementales, fusionnent sous l'effet de la chaleur...

C'est le major Marcel POCHARD, avec sa commission, qui attaque frontalement le corps enseignant ; et la colonelle Marine DORNE-CORRAZE qui, au centre même du dispositif, remet en cause les concours trop coûteux (110 millions par an) et trop académiques. Et encore la division LEGRIS qui concentre son feu sur les écoles de formation. Le corps prestigieux de l'ENA tombe déjà, avec son rang de classement jugé obsolète et sa garnison amoindrie...

Pendant ce temps, la campagne est battue par le Maréchal BALLADUR et sa commission sur les collectivités locales, qui menace les arrières de l'organisation territoriale actuelle.

.../...

Cette haute stratégie n'empêche pas le grignotage d'un front qui s'avère résistant.

On avance parfois en rampant : le projet de loi sur la mobilité s'est enlisé dans les marais parlementaires ; qu'importe, on sort par surprise les décrets d'application ! La notation résiste ? On la contourne, en expérimentant sa suppression sur un point faible des effectifs en présence, à savoir les attachés d'administration, corps d'état-major peu aguerris au combat syndical. On verra plus tard à affronter les effectifs plus mobilisés de la DGFIP et d'ailleurs.

La victoire sera acquise lorsque l'évaluation sera la source unique de la carrière et de la rémunération. En attendant ce grand jour, on avance à couvert de la PFR, nouvel engin redoutable récemment mis au point, et qu'on dirige, encore une fois, sur les attachés, point faible du front. Ça finira bien par craquer, sacrebleu !

Et puis, on grignote encore grâce aux recrutements de contractuels, qui gagnent toujours plus de terrain.



On grignote aussi et surtout le pouvoir d'achat des agents. Mais c'est là que la tactique d'enfumage donne le meilleur d'elle-même. On enfume jusqu'à saturation avec la GIPA, censée garantir le pouvoir d'achat, à coup de communiqués euphoriques ; on enfume sur le dialogue social, censé être rénové ; on enfume encore et toujours en se gargarisant de mots qui sonnent bien : modernisation, mobilité, professionnalisation, performance !

Mais quand les troupes d'en face réussissent à effectuer un énorme mouvement tournant, comme par exemple le 29 janvier et le 19 mars derniers, on sait aussi organiser un repli stratégique et abandonner en rase campagne une ou deux réformes trop mal conduites.

On ne sait quand et comment s'achèveront ces stratégies diverses.

Mais que les pouvoirs publics prennent garde d'obtenir une victoire à la PYRRHUS, avec une fonction publique certes plus souple et moins coûteuse, mais aussi cassée, démobilisée et moins efficace.

Soldat Claude MARQUE

PREFON

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