

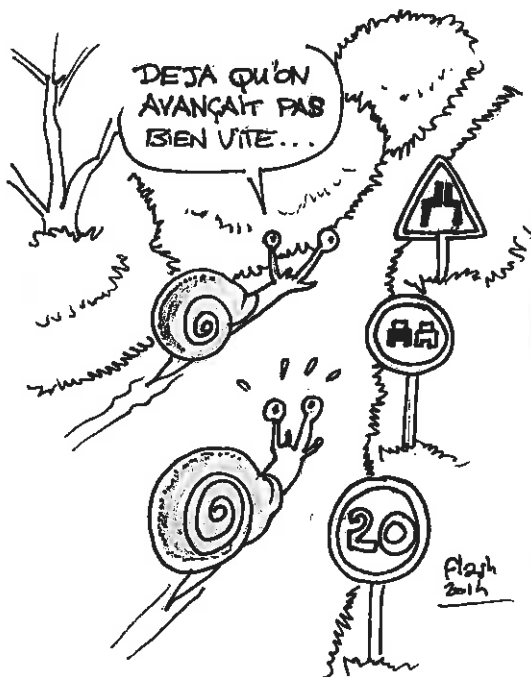
Page 1 : Edito : Vous avez dit « inégalités salariales » ?
Page 2 : Attachés : épreuve du principalat modifiée : une grande illusion ?
Pages 3 et 4 : Attachés : mise en place du GRAF : beaucoup de bruit pour pas grand-chose.
Page 5 : Mutualisation des fonctions support : scandales et mesurette...
Page 6 : Bulletin d'adhésion

Mai 2014

Edito : Vous avez dit "inégalités salariales" ?

Lors du comité technique ministériel (CTM) du 8 octobre 2013, Pierre MOSCOVICI, alors ministre de l'économie et des finances, a déclaré avoir quatre "priorités thématiques" dont la première est "**la réduction des inégalités salariales**" et de citer, notamment la mise en place en 2014 de la nouvelle grille de la catégorie C. Aucun des syndicats présents au CTM n'a réagi à cette phrase surprenante, comme si, effectivement, il existait des "inégalités" salariales dans la fonction publique et qu'il était donc naturel et éminemment souhaitable d'y mettre un terme, et rapidement !

On croit rêver devant tant de démagogie car enfin, s'il existe des différences de rémunérations dans la fonction publique, c'est bien et uniquement en fonction des grades détenus et des compétences qui y sont attachées. Ces différences ne sont pas le fait du prince ou d'une quelconque et gratuite discrimination ! Elles sont inscrites dans une grille salariale publique et correspondent à différents niveaux d'aptitudes et de responsabilités (et il est singulièrement affligeant de devoir le rappeler). Si ces différences sont qualifiées d'inégalités, alors cela signifie que la grille est injuste et qu'elle doit être sérieusement révisée afin de mettre un terme à ces intolérables inégalités ! Gageons alors que cette grille sera « écrasée » comme elle l'est d'ailleurs depuis des décennies, et toujours au détriment des agents de catégorie A. Rappelons ici, une fois de plus, que l'écart des traitements indiciaires n'a pas cessé de se rétrécir au fil des dernières décennies entre la catégorie A et les autres catégories !



Ainsi, en 1995, un attaché à l'indice 349 (INM après stage de 1 an) débutait avec un traitement indiciaire brut de 9 248,21 francs soit le SMIC + 47,98% alors qu'en 2014, un attaché dans la même situation percevait un traitement indiciaire brut de 1 740,98 euros soit le SMIC + 20,45%.

Mais, manifestement, c'est encore trop d'inégalités pour le ministre ! Jusqu'où veut-il les réduire ? A l'égalité absolue, à l'instar de l'expérience des débuts de l'Union soviétique, et pour les résultats que l'on sait ? On ne peut légitimement parler d'inégalité salariale que lorsque pour un même travail et une même qualification, une différence de traitement existe, par exemple entre un homme et une femme. Mais que l'on sache, des inégalités de cette nature ne sauraient exister qu'à la marge dans la fonction publique.

CGC – Centrale

Bâtiment Turgot – Pièce 176 R - Télédoc 909 – 86/92 allée de Bercy – 75572 Paris cedex 12
Tél. : 01 53 18 01 50 Mél : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr Site : www.cgc-centrale.info

Pourtant, le « rapport Pêcheur » sur la fonction publique souligne « *la déstabilisation de la grille* » ainsi qu'un "*tassement général de la grille et une érosion de la hiérarchie des salaires*" (mais pas des responsabilités ou de la charge de travail ...), *résultant du relèvement du seul pied de la grille, pour suivre les revalorisations du SMIC, alors que les indices correspondant aux échelons et grades plus élevés n'étaient pas revalorisés* ». Plus explicite, l'auteur précise que sans évolution de la grille, le SMIC talonnera le bas de la grille de la catégorie B d'ici 2015 et celui de la catégorie A d'ici 2017 ! Et M. Pêcheur de conclure : « *Même en tenant compte du fait que les primes et indemnités élargissent l'éventail des rémunérations, il faut souligner que le système salarial de la fonction publique française est aujourd'hui extrêmement - et sans doute trop - égalitaire* ».

Alors, la CGC-Centrale se permet de faire une recommandation à Michel SAPIN, le successeur de M. MOSCOVICI : qu'il lise attentivement le rapport Pêcheur, et notamment ses pages 40 à 43...

Claude Marque

ATTACHES

☛ L'épreuve du principalat est modifiée : une grande illusion ?

Avec la mise en place du corps interministériel de gestion ministérielle (ou CIGeM) des attachés de l'Etat, l'examen au principalat ne comporte plus qu'une épreuve orale ; la novation est l'introduction de la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle). Chaque candidat devra remplir un dossier permettant de mettre en valeur son expérience professionnelle. Si cela ne posera pas de problème pour la plupart des attachés ayant un tant soit peu d'ancienneté, il n'en est pas forcément de même s'agissant de la description (obligatoire) d'une expérience professionnelle, décrite comme « la plus adaptée pour illustrer votre aptitude à accéder au grade supérieur ». Car comment feront les plus jeunes candidats, ceux qui n'ont souvent que l'expérience d'un poste ? Et que penser des attachés qui exercent une fonction de gestionnaire à partir de laquelle il leur sera bien difficile de mettre en valeur une expérience valorisante ? On perçoit d'emblée les limites de l'exercice.

Mais apparemment, la nature de l'épreuve orale change : ainsi, les candidats vont pouvoir parler de ce qu'ils connaissent, de leur métier, de leur expérience, et, dans leur esprit, nul doute que, dans ces conditions, l'échange avec les membres du jury sera modifié en leur faveur. Exit donc les questions déstabilisantes, plus ou moins de culture générale, posées en fin d'entretien, qui vous dézinguaient le moral, et qui avaient pour but de distinguer in fine certains candidats.

De fait, l'espérance de pouvoir enfin faire ses preuves fonctionne à plein : on enregistre déjà 240 inscrits à la formation au lieu de 180 l'année dernière. L'IGPDE programme une journée consacrée à la confection du dossier RAEP et deux jours dévolus à l'épreuve orale, avec les traditionnelles séances d'entraînement filmées pour les candidats qui le souhaitent. Mais son représentant ajoute que le risque d'une formation trop accomplie est que les candidats soient trop « formatés », et de ce fait écartés par le jury...

Alors, que penser de ce changement ? Nous croyons qu'il s'agit, une fois de plus, d'une novation qui fait illusion ; car si tous les candidats, sauf exception, auront une chance sérieuse de pouvoir faire une prestation tout à fait honorable, la sélection n'en jouera pas moins : alors, sur quels critères s'exercera-t-elle ?

Eh bien, il suffit de retenir les propos croisés de la présidence du jury et des représentants de la DRH pour le savoir : la sélection a pour but de promouvoir deux « populations » : d'une part, les jeunes attachés appelés à poursuivre leur carrière dans les corps supérieurs, d'autre part, les plus âgés pour qui l'accession au principalat est considérée comme une « récompense ». Autant dire, que RAEP ou pas, la même sélection « au profil » continuera de s'exercer...

Et il est bien fatigant de devoir toujours décrypter les soi-disant nouveautés, celles qui font illusion un certain temps, qui font croire à de nouvelles chances, et qui permettent en réalité de gagner du temps sur les mécontentements, sur les frustrations, mais aussi sur les légitimes aspirations, avec force hypocrisie. Mais allez, malgré tout : bonne chance aux valeureux attachés qui se lanceront dans la nouvelle aventure de la RAEP !

☛ Mise en place du grade à accès fonctionnel (GRAF) : beaucoup de bruit pour pas grand-chose !

Un groupe de travail s'est tenu sur ce thème le 8 avril 2014.

Rappelons que le Corps Interministériel de Gestion Ministérielle (CIGeM) des attachés de l'État est entré en vigueur le 3 octobre 2013. Or, ce nouveau corps comprend la création d'un **nouveau 3^{ème} grade d'attaché « hors classe »**, dit grade à accès fonctionnel (ou GRAF).

Rappelons également qu'après des avancées statutaires des agents de catégorie C, puis de catégorie B mises en œuvre sous l'ancienne majorité, la proposition concernant la catégorie A, c'est-à-dire précisément le GRAF, avait été jugée tellement insuffisante que les organisations syndicales l'avaient rejetée à l'unanimité. En effet, aucune avancée statutaire n'était prévue entre les grades d'attaché et attaché principal et un contingentement très strict était proposé pour l'accès au nouveau grade.

Mais bon, les mois passant, et puisque ce grade devait améliorer la condition de deux « viviers » de collègues, on avait fini par se dire que ce n'était pas si mal. Rappelons ces deux « viviers » :

- d'une part, les chefs de mission (119 actuellement) ;
- d'autre part, les attachés principaux ayant atteint le 6^{ème} échelon et effectuant des missions spécifiques listées par deux arrêtés (DGAFP et Bercy), et dont l'effectif est actuellement non déterminé...

Les textes ne prévoient pas selon quelles proportions ces viviers doivent « alimenter » le nouveau grade ; mais là encore, on se disait qu'un équilibre serait trouvé dans la répartition des bénéficiaires, d'autant que la cotation des postes dans le cadre du régime indemnitaire de la PFR avait révélé de bien disparates cotations.

C'était sans compter sur les contingences financières et la fameuse logique comptable ! Et l'État « en faillite » a vite fait ses comptes : si on favorise systématiquement l'accès des chefs de mission au nouveau grade, cela ne se traduit par aucun surcoût (puisque les indices sont identiques) ; mieux, l'État peut même faire des économies (puisque la durée du 6^{ème} échelon est plus longue dans le GRAF que dans l'emploi de chef de mission) !

Au contraire, tout attaché principal qui accède au GRAF coûte dans l'immédiat un certain nombre de points d'indice - sans parler de son déroulement de carrière dans le nouveau grade. Car il s'agit d'une véritable promotion pour un attaché principal, alors que le GRAF n'apporte aucun avantage pécuniaire aux chefs de mission. On comprend dès lors pourquoi l'administration n'a fourni aucune statistique sur les attachés principaux éligibles en raison de leurs fonctions, alors que force tableaux étaient proposés en ce qui touche les chefs de mission et les chefs de bureau.

On pourrait cependant penser que les chefs de mission accédant au GRAF laisseront la place à des attachés principaux qui pourront être promus chefs de mission. Mais il est à craindre que l'affaire ne se passe pas comme ce scénario idéal : déjà, on entend que les emplois de chefs de mission laissés vacants échoueraient dans un « pot commun » géré par la DRH. Il y a donc fort à craindre que ce « **pot commun** » devienne un **trou noir** par l'effet magique d'un « **gel** », mot devenu à la mode et surtout très commode, car il donne l'illusion qu'une situation durable n'est que provisoire...

Enfin, curiosité ultime, c'est la commission administrative paritaire des administrateurs civils qui sera consultée sur ces nominations au GRAF dans la mesure où il s'agira d'une première promotion dans un grade jusqu'à présent inexistant. Bizarrerie réglementaire qui ajoute au malaise sur ce dossier.

GRAF : rappel réglementaire

Les textes :

- Article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État;
- Arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Le dispositif :

1. L'accès au grade d'attaché d'administration hors classe est ouvert aux attachés principaux d'administration ayant atteint le sixième échelon de leur grade et justifiant :

- soit de 6 années (*4 ans jusqu'au 31 décembre 2016*) de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'IB 1015 durant les 10 dernières années (celles précédant la date d'établissement du tableau d'avancement),
- soit de 8 années (*5 ans jusqu'au 31 décembre 2016*) d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, durant les 12 dernières années (celles précédant la date d'établissement du tableau d'avancement).

2. Contingentement du GRAF : 10% des effectifs du corps, avec une montée en charge progressive sur 5 ans : 3% pour 2013, 5% pour 2014, 7% pour 2015, 9% pour 2016 et 10% à compter de 2017.

3. L'accès à l'échelon spécial se fait au choix. Sa mise en œuvre n'interviendra qu'à compter de l'année 2014 dès lors que des agents promus au GRAF rempliront une des conditions posées : ancienneté de 3 ans au 7^{ème} échelon du GRAF ou occupation, durant un détachement sur emploi fonctionnel, d'un échelon doté d'un indice au moins égal à la HEA. L'échelon spécial est contingenté à 20% du GRAF.

Le calendrier des opérations :

• *avril/mai*:

- publication de tous les arrêtés ministériels fixant la liste des fonctions spécifiques ouvrant droit au GRAF. La DGAFP essaiera d'obtenir du SGG la publication de l'ensemble des arrêtés au même journal officiel.
- établissement de la liste des promouvables (échanges préalables avec les directions pour sécuriser la liste).

• *mai/juin* : lancement par la DRH de la campagne de promotions ; propositions des directions ; envoi des propositions aux organisations syndicales.

• *juin/juillet* : examen en CAP de trois tableaux d'avancement : le tableau d'avancement (TA) au grade d'attaché hors classe établi au titre de 2013, celui d'avancement au grade d'attaché hors classe établi au titre de 2014, et le TA à l'échelon spécial du GRAF établi au titre de 2014.

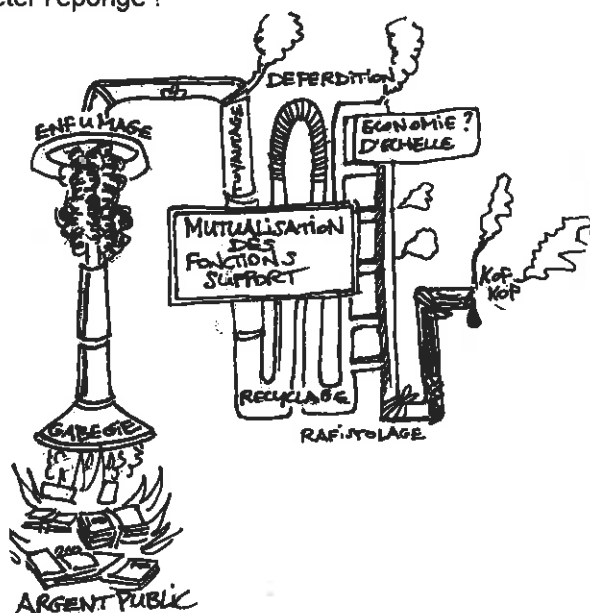
• *septembre/octobre* : entretiens de carrière avec les promus (2013, 2014). Les projets de mobilité seront examinés lors de l'entretien.

MUTUALISATION DES FONCTIONS SUPPORT

Scandales et mesurette...

La « mutualisation des fonctions support » devait être la panacée, assez douce, pour faire des économies dans la sphère publique. Las ! Entre les fiascos retentissants et l'enfumage des mesurette, il est bien difficile de dresser un bilan et d'apprécier la portée réelle de ce chantier.

Après « LOUVOIS » (Logiciel Unique à Vocation Inter armées de la Solde), logiciel de paye du ministère de la Défense particulièrement déficient, qui a été abandonné en décembre 2013 après 12 ans et 100 millions d'euros, voici l'ONP (Opérateur National de Paye) qui vient de connaître un retentissant fiasco. C'était pourtant un chantier phare, c'est-à-dire la première opération de mutualisation d'une fonction « support » à l'échelle interministérielle. Lancé en 2007, le chantier ONP devait être opérationnel en 2017 pour assurer la paye de plus de 2,5 millions de fonctionnaires, et supprimer en passant 3800 emplois. Plusieurs centaines de millions d'euros plus tard (le chiffrage total est caché), le Gouvernement préfère jeter l'éponge !



Quant au survivant « CHORUS » (gestion des dépenses et recettes non fiscales de l'État), il s'est caractérisé par des dysfonctionnements et une dérive financière stigmatisée à plusieurs reprises par la Cour des Comptes.

Si des centaines de millions d'euros sont partis en fumée (gabegie d'autant plus condamnable en période d'austérité), cette fumée est quand même habilement recyclée. Il en est ainsi des dernières opérations d'enfumage présentées lors d'un groupe de travail le 25 mars dernier : les titres de ces « opérations de mutualisation » sont ronflants : rationalisation, transferts de compétences. On est en droit de penser aussitôt à de sévères économies d'échelle, des réductions drastiques d'effectifs, bref à de sérieuses économies budgétaires. Que nenni ! Pour l'instant, et selon les sujets traités lors de ce groupe de travail, la montagne accouche d'une toute petite souris. Jugez-en :

- la rationalisation de la restauration collective ? Elle consiste à souhaiter la fusion, tout au plus à l'échelle départementale, des associations qui gèrent les cantines, essentiellement à la DGFIP, afin d'obtenir un meilleur rapport de force avec les traiteurs. Et puis, la modernisation des titres-restaurant se traduira par la substitution des chèques papier par une carte à puce, d'où la suppression des tâches de gestion de ces titres restaurant.
- Le transfert à la DGFIP de l'organisation du concours des adjoints administratifs, dans le cadre d'un concours commun à la catégorie C ? Économie de 3 ETP...
- Le transfert à la DGFIP de l'assistance informatique aux délégations des services sociaux ? Économie nulle puisque les 4 ETP chargés de cette tâche au SG seront récupérés par la DGFIP.
- Et cerise sur la gâteau, la déconcentration de la gestion des crédits santé et sécurité au travail, une mesure réalisée depuis belle lurette ! Le cabinet du ministre l'ignorait...

In fine, il est difficile d'appréhender le concept de "mutualisation des fonctions support" : on observe tantôt des échecs monumentaux, tantôt bien peu de choses, mais trop souvent un malaise persistant dans les structures déjà mutualisées, tels les centres de services partagés Chorus. Décidément, la mutualisation des fonctions support se heurte à la complexité administrative, et met en exergue la gestion de proximité qui seule peut appréhender cette complexité. Faut-il s'en féliciter ? Pas vraiment.

**Retrouvez l'information de la CGC-Centrale
sur notre site internet www.cgc-centrale.info**

BULLETIN D'ADHESION AU SYNDICAT CGC CENTRALE

Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de CGC Centrale, à :

Trésorier du syndicat CGC Centrale

Bâtiment TURGOT – Télédocus 909 – 86, allée de Bercy - 75572 Paris cedex 12.

Fiche de renseignements à compléter :

Nom : _____ **Prénom :** _____

Corps : _____ **Grade :** _____ **Indice :** _____

► **Coordonnées professionnelles :**

Service et direction :

Adresse :

Tél. : _____ **fax :** _____

E-mail :

► **Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :**

Adresse :

Tél. : _____ **fax :** _____

E-mail :

Barème des cotisations 2014:

<u>Indice net majoré (INM)</u>	<u>Cotisation 2014</u>
Retraité(e)	50 €
Inférieur à 600	80 €
600 et plus	110 €

Le montant de la cotisation englobe une protection juridique personnelle à caractère syndical et professionnel. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.

PREFON - RETRAITE

**N°1 DE LA COMPLEMENTAIRE RETRAITE
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

12 BIS RUE DE COURCELLES - 75008 PARIS

N° VERT : 0 800 208 208

WWW.PREFON.ASSO.FR