

Page 1 : Edito : Après 2015...
Page 2 : RIFSEEP : la sagesse prévaut
Page 3 : RIFSEEP (suite) / Administrateurs civils : une mobilité renforcée
Page 4 : Attachés : Promouvabilité au GRAF / Emplois de chefs de mission / Bilan du CIGEM
Pages 5 et 6 : Mobilité des agents en administration centrale
Page 7 : Billet d'humeur : Effets de surprise et effets d'annonce
Page 8 : Bulletin d'adhésion

Janvier 2016

Edito : Après 2015...

2015 aura été une année singulière. Une année ponctuée d'impensables attentats extrêmement meurtriers, avec pour objectif évident de déstabiliser notre pays, en portant atteinte à nos valeurs républicaines et en premier lieu à la liberté, la liberté d'expression et la liberté de vivre selon ses goûts.

De nombreux agents publics ont été soumis à rude épreuve pour faire face aux événements : policiers, douaniers, pompiers, militaires, services d'urgence, personnels médicaux, etc. Trop souvent décriés pour leurs « privilèges » (garantie de l'emploi, calcul de la retraite, etc.), les fonctionnaires ont bien été au rendez-vous de leurs missions et de l'urgence. Pour autant, 2015 aura été pour eux une année supplémentaire de rigueur, voire d'austérité :

- Réduction des effectifs dans tous les services jugés non prioritaires, en particulier au sein des ministères économiques et financiers (si l'on excepte l'abondement - relatif (Cf. billet d'humeur page 7) - d'effectifs douaniers consécutif aux attentats du 13 novembre 2015) ;
- Point d'indice bloqué depuis 2010 ;
- Négociation pour « l'avenir de la fonction publique », qui a abouti à un « accord » a minima, imposé par le gouvernement et selon un calendrier étalé sur 5 années (de 2016 à 2020).

Certes, des négociations doivent s'ouvrir en février 2016 pour revaloriser le point d'indice ; mais il est à craindre que, pour déterminer une éventuelle revalorisation, les pouvoirs publics prendront en considération la hausse des prix constatée sur la dernière année, c'est-à-dire quand elle est la plus faible, et non la perte de pouvoir d'achat subie depuis 5 ans...

Ah, au fait, le saviez-vous ? Depuis le 1^{er} janvier 2016, **les 55 000 fonctionnaires européens profitent d'une augmentation de salaire de 2,4 %**. Désormais automatique, cette hausse sera calculée en fonction de l'inflation et du salaire des fonctionnaires nationaux. Rien que pour 2016, cette mesure représente une enveloppe supplémentaire de plus de 100 millions d'euros pour les finances de l'Union européenne, à la charge des 28 pays membres. **Du côté de la Commission, on explique que cette hausse des salaires succède à deux ans de gel de la rémunération des fonctionnaires européens**, et que cette dernière n'a progressé que de 1 % sur les cinq dernières années, alors que la charge de travail n'a cessé de croître dans le même temps.

Formulons un vœu pour cette nouvelle année : que nos responsables publics français guérissent de leur surdité ! Ils entendront alors ces arguments, eux qui se veulent des européens modèles et convaincus.

RIFSEEP : la sagesse prévaut

Le 29 septembre 2015 s'est tenu un groupe de travail sur le nouveau régime indemnitaire appelé « RIFSEEP » (ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Ce régime est composé d'une indemnité principale (« l'IFSE ») et secondaire (le « CIA ») ; il est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 pour les attachés d'administration ainsi que les assistants et conseillers techniques de service social et s'appliquera aux autres corps de catégorie B et C d'administration centrale à compter du 1^{er} février 2016.

Au vu des difficultés de mise en œuvre, un véritable souci de simplification et d'efficacité a prévalu : tous les agents d'administration centrale verront ainsi leurs barèmes indemnitaires inchangés. Sur environ 5 000 agents, seuls près de 200 d'entre eux seront en « garantie », c'est-à-dire bénéficieront de leurs montants indemnitaires actuels alors même que leurs niveaux de primes se situeront au-dessus des barèmes applicables (article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

S'agissant des agents de catégorie A, le RIFSEEP comprendra **quatre groupes**, au lieu des 5 niveaux de cotation de la PFR ; de fait, le niveau 1 (cotation 3) qui concernait peu d'agents est confondu avec le niveau 2 (cotation 3,4), et constitue désormais le « groupe 4 ». Il n'y aura donc pas de nouvel exercice de cotation des postes.

Attachés et chefs de mission gérés et payés par les Ministères économiques et financiers (MEF)

GROUPES	FONCTIONS	Effectif total
Groupe 1	Chef de bureau	67
Groupe 2	Adjoint au chef de bureau avec sujétions particulières (intérim du chef de bureau) Cadre expert avec sujétions particulières	257
Groupe 3	Adjoint au chef de bureau sans sujétion particulière Cadre expert Chef de secteur	732
Groupe 4	Cadre et sortie d'école	523
TOTAL		1577

Les barèmes continuent de différencier les agents des finances selon qu'ils sont en poste en Ile-de-France ou en province. Ceux d'entre eux qui exercent dans les DREAL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) seront rémunérés par le ministère du développement durable sur la base des barèmes indemnitaires des ministères économiques et financiers (MEF). Les agents en fonction dans les DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) continueront d'être rémunérés par Bercy.

Textes applicables :

- décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- arrêtés interministériels d'application des 20 mai et 3 juin 2015, fixant notamment les plafonds de l'IFSE et du CIA.

Le bonus annuel est reconduit sous l'appellation de « Complément Indemnitaire Annuel » ou « CIA ». Ce bonus est plafonné pour les attachés selon les dispositions suivantes :

Groupes de fonctions	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	7 110 €	6 390 €
Groupe 2	6 300 €	5 670 €
Groupe 3	4 860 €	4 500 €
Groupe 4	3 890 €	3 600 €

et peut donc s'échelonner de 0 € jusqu'aux plafonds indiqués.

⇒ *La CGC-Centrale a demandé que soient communiqués les différents « apports crédits », c'est-à-dire le montant de CIA « qu'apporte » un agent relevant d'un grade et d'un groupe avant que ne soit effectuée la modulation entre les agents.*

L'administration a confirmé que le RIFSEEP n'incluait pas l'indemnité mensuelle de technicité perçue par les agents des MEF (pas plus d'ailleurs que la GIPA, l'indemnité dégressive, la NBI et la prime d'intéressement collectif).

Un recours en CAP sera possible en ce qui concerne le montant du CIA perçu annuellement, mais pas en ce qui touche le classement dans un groupe.

Enfin, il est confirmé que le réexamen individuel, au minimum tous les 4 ans, du montant de l'IFSE n'est pas exclusif d'une revalorisation pouvant résulter... d'une hausse de la valeur du point d'indice.

👉 Administrateurs civils : une mobilité renforcée

Le décret n° 2015-1439 du 6 novembre 2015 modifiant le décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'ENA **renforce l'obligation de mobilité statutaire**, condition préalable à l'accès aux emplois fonctionnels de direction de l'Etat.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la mobilité doit se dérouler soit au sein des services de l'Etat, soit en dehors de ces services. Surtout, une mobilité doit se traduire :

- soit par un changement de corps ;
- soit une affectation dans une direction d'administration centrale ou dans un service à compétence nationale, relevant d'un département ministériel autre que celui dont relève l'agent ;
- soit une affectation dans un service déconcentré ou assimilé des administrations de l'Etat ou dans un service de l'Etat à l'étranger ;
- soit une affectation auprès d'une inspection générale ou, s'agissant des membres d'une inspection générale, par une affectation en dehors de cette inspection ;
- soit une affectation auprès d'une autorité administrative indépendante publique, d'un établissement public de l'Etat ou d'un groupement d'intérêt public, autre que celui au sein duquel le fonctionnaire a été initialement affecté ;
- soit une affectation auprès d'une juridiction de l'ordre administratif dans lequel ou au sein des services administratifs placés sous l'autorité du secrétariat général du Conseil d'Etat et du secrétariat général de la Cour des comptes ;
- soit une affectation au sein d'un cabinet ministériel sous réserve de justifier de 4 années de services publics effectifs.

Il est précisé qu'une mutation entre services déconcentrés ou assimilés des administrations de l'Etat ou entre services de l'Etat à l'étranger **ne vaut pas mobilité lorsqu'elle intervient au sein d'un même département ministériel.**

ATTACHES

Plusieurs points importants ont été abordés lors de la pré-CAP et de la CAP du 8 décembre 2015 :

Critères de promouvabilité au GRAF (grade d'attaché hors classe) :

Jusqu'à présent, il était exigé la détention d'au moins deux postes, y compris dans un même domaine de compétence, pour être promouvable au GRAF. Devant les difficultés soulevées par la mise en œuvre de cette exigence assez gratuite, l'administration propose désormais de s'appuyer sur la cotation des postes dans le cadre de la PFR (et depuis le 1^{er} janvier 2016, sur la cotation par groupes dans le cadre du RIFSEEP) pour déterminer le nombre d'agents promouvables.

Ainsi, tous les attachés principaux au moins cotés 3,8, soit 90% des APAC de 6^{ème} échelon, seront promouvables au grade d'attaché hors classe.

Bel effet d'annonce ! 550 collègues promouvables en 2016 contre 249 en 2015 !

Mais le nombre de promotions offertes ne doublera pas pour autant...

Emplois de chef de mission

Qu'en est-il de la « récupération » des 67 emplois de chef de mission dont les titulaires ont été promus à la hors classe en 2013 et 2014 ? Eh bien, seuls 34 emplois ont été « libérés ». La question se pose dès lors de savoir pourquoi tous ces emplois n'ont-ils pas été rendus afin qu'un maximum de collègues puissent bénéficier du statut d'emploi. La réponse est simple mais partielle : la perspective (automatique) d'accéder à la hors échelle A pour certains emplois de chef de mission relevant du 2^{ème} alinéa de l'article 2 du décret n° 2008-971 du 17 septembre 2008 empêche leurs titulaires de renoncer à leur emploi fonctionnel. Cet argument ne saurait cependant expliquer le maintien de la totalité des emplois qui font doublon avec le grade d'attaché hors classe.

Pour éviter à l'avenir une telle situation, l'administration propose d'instaurer un dispositif selon lequel la promotion au grade d'attaché HC impliquerait l'engagement moral de renoncer, le cas échéant, à l'emploi fonctionnel ; cette proposition – peu contraignante - a reçu l'accord de l'ensemble des organisations syndicales.

Par arrêté du 28 septembre 2015, la nouvelle dotation d'emplois de chef de mission au sein des MEF est de 136 emplois dont 28 sont pourvus sur la base du 2^{ème} alinéa de l'article 2 du décret précité (accès à la HEA), répartis entre 56 femmes et 76 hommes. A noter que 45 emplois sont attribués à de nouveaux titulaires.

Bilan du CIGEM (corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat)

Quelques chiffres à retenir parmi les statistiques fournies :

- 127 attachés des finances ont exercé leur droit d'option de 5 ans, c'est-à-dire ont opté pour un rattachement à Bercy alors qu'ils sont en activité dans un autre ministère ou assimilé. Le plus inquiétant est qu'aucun d'entre eux n'a obtenu de revenir au bercail en 2014 et 2015 ! La question posée (à laquelle aucune réponse n'a été apportée) est de savoir si ces collègues auront un droit de retour quand bien même ils n'auraient pas trouvé de poste avant l'échéance de 5 ans.
- on relève une forte progression du nombre de changement d'affectation avec modification de l'autorité de rattachement d'attachés d'autres ministères vers Bercy (23 en 2014 et 50 en 2015). A l'inverse, peu de collègues de Bercy effectuent une mobilité vers d'autres ministères.

Mobilité des agents d'administration centrale

Un groupe de travail sur la mobilité des agents d'administration centrale s'est tenu le 4 décembre 2015.

➡ *Un constat tronqué*

Les statistiques présentées, manifestement trop générales, n'ont pas permis d'appréhender la nature et l'ampleur des problèmes que rencontrent nombre de nos collègues.

Ces statistiques font état de pourcentages de mutation par rapport aux effectifs gérés qui semblent flatteurs, soit, en 2014, 17 % pour les agents de catégorie A (hors administrateurs civils), 11,2 % pour la catégorie B et 7,1 % pour la catégorie C.

A l'opposé, on peut relever deux indices significatifs de la détérioration des conditions de mobilité pour les personnels de statut « centrale » :

- la forte baisse de la fréquentation du Forum annuel sur la mobilité (de 522 personnes en 2012 à 267 en 2015) ;
- la baisse continue de la mobilité inter-directionnelle des agents de catégorie A (149 agents en 2012, 117 en 2013, 96 en 2014).

Ces données chiffrées n'ont donc pas permis :

- de connaître le taux d'insatisfaction, c'est-à-dire le ratio entre le nombre de demandes et le nombre des mutations obtenues ;
- d'affiner ce taux d'échec par tranche d'âge ;
- de recenser les demandes répétées qui n'aboutissent pas ;
- de déterminer l'effectif des agents « en instance d'affectation ».

A défaut d'un diagnostic suffisamment fin, il est a priori difficile d'identifier les vrais problèmes et leur acuité. Mais, comme nul n'ignore que l'âge ou un parcours professionnel trop « enfermé » dans une spécialité sont autant de handicaps pour changer de fonction, ce GT fut aussi l'occasion d'inventer, je cite les mots du président : « **le GT intuitif** » ! c'est-à-dire un GT où les participants ont l'intuition des problèmes, faute d'avoir des éléments statistiques suffisants...

➡ *Des mesures limitées*

La réponse de l'administration pour faire face aux difficultés « ressenties » consiste en deux mesures :

- d'une part, une **revue des cadres limitée** à environ 190 attachés principaux en fonction au secrétariat général et actuellement chefs de bureau, adjoints ou chefs de secteurs, afin d'identifier ceux qu'il convient de soutenir à court terme (cadres sur leur poste depuis au moins 5 ans et qui ne souhaitent pas régresser). Cette revue des cadres sera menée par le chef de cabinet du SG ;
- d'autre part, une **nouvelle application** sur ALIZÉ qui assurera non seulement la consultation des fiches de poste proposées par les directions, comme c'est le cas actuellement, mais permettra désormais d'enregistrer plusieurs requêtes de recherche de poste et de recevoir des fiches correspondant à ses choix ainsi que la notification systématique des nouvelles fiches. Par ailleurs, la cotation du poste ainsi que la date de mise en ligne de la fiche seront systématiquement indiquées.

➔ **Les problèmes subsistent**

Si on ne peut que se féliciter de la mise en œuvre de ces deux mesures, force est de constater que le secrétariat général est assez désarmé face aux recruteurs, lesquels n'ont jamais bénéficié d'une aussi grande latitude pour choisir leurs collaborateurs, soit dans le vivier des titulaires, qu'il soit ministériel ou interministériel, soit en préférant recruter des non titulaires.

De surcroît, les recruteurs manifestent de plus en plus d'exigences : ainsi, les critères de sélection indiqués dans la majorité des fiches de poste, et singulièrement pour les cadres A, sont de plus en plus pointus et interdisent de fait à un agent de se former à un nouveau métier. Quand on exige une « **employabilité** » **immédiate**, sans considération pour le potentiel ou la faculté d'adaptation d'un candidat, son bon sens ou son intelligence des situations, la porte se ferme inévitablement sur la mobilité fonctionnelle que tout un chacun est en droit d'obtenir.

S'agissant des agents « **en instance d'affectation** », ce GT a permis de savoir que leur nombre n'avait pas sensiblement diminué malgré le dispositif mis en œuvre (formation qualifiante, mission). Quant au régime indemnitaire de ces agents en mal d'affectation, on apprend que l'administration traite « au cas par cas » son maintien ou sa diminution (ou sa disparition,) selon ... la situation personnelle de l'agent (!) Intuitivement ?

D'autres problèmes ont été soulevés :

- les collègues qui n'ont pas accès à ALIZE (dans les DREAL notamment) ne peuvent connaître en temps utile les vacances de poste et sont systématiquement désavantagés pour accomplir leur mobilité ;
- les agents en mi-temps thérapeutique éprouvent toujours des difficultés à recouvrer un poste après leur absence, parfois longue.

● **Conclusion**

Ce GT a tout de même permis d'envisager quelques mesures supplémentaires :

- création d'un **extranet** (à l'instar de « cadres.com » dans ALIZE) au profit des agents ne bénéficiant pas d'un accès à ALIZÉ ;
- création éventuelle d'un « **CVthèque** » permettant aux agents de déposer leur CV (avec le risque que cette « CVthèque » ne contienne à terme que les CV qui n'intéressent personne...);
- **information des CAP et de la CCP** sur les mouvements de mutation constatés dans l'année.

Il n'empêche : **une fois de plus, une grand-messe sur la mobilité aboutit à un constat de relative impuissance**. Pourtant, on ne saurait trop appeler l'attention de l'employeur public sur les effets d'une mobilité entravée à l'égard des agents, à savoir un désintérêt professionnel, une moindre performance individuelle, une souffrance personnelle et, au final, une moindre efficacité de l'administration elle-même !

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

Billet d'humeur :



Effets de surprise ou effets d'annonce ?



A plusieurs reprises dans ces colonnes, ont été critiqués la langue de bois des Pouvoirs publics, le détournement des mots, les effets d'annonce, les techniques de communication et d'enfumage ; bref, le constat d'une certaine arrogance envers l'intelligence des gens, mêlée à la conviction à peine dissimulée qu'ils sont manipulables ou résignés, ou amnésiques.

En ce début d'année, nous retiendrons 3 faits pris dans des domaines très différents et relevant de deux tactiques complémentaires.

Il y a l'**effet de surprise**, qui prend tout le monde de court et revêt aussitôt un caractère fatal : par exemple, la publication d'un décret non négocié, ni même présenté aux organisations syndicales, bien que concernant la situation des agents publics. Ainsi du décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif au capital-décès perçu par les ayants droit de fonctionnaires, magistrats, ou militaires : alors que jusqu'à présent, le capital décès était égal au **dernier traitement annuel du fonctionnaire, augmenté des primes et indemnités accessoires**, ce texte quasi clandestin le réduit à une **somme forfaitaire de 13 600 €**. Certes, la mort de fonctionnaires à la suite d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de leurs fonctions, d'un acte de dévouement dans un intérêt public donne droit à un capital décès égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel ; mais, même dans ces situations particulières, le capital décès reste amputé des primes et indemnités accessoires ! Or, il s'agit de la deuxième fois dans la même année que le gouvernement recourt à « l'effet de surprise » à l'encontre des fonctionnaires, car on ne saurait oublier le **décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité compensatrice de la CSG**.

Il y a aussi l'**effet d'annonce**, un grand classique, qui permet de faire prendre des vessies pour des lanternes. Ainsi le Président de la République annonce devant le Congrès et tous les médias réunis le recrutement de **1000** douaniers pour permettre à la Douane d'assurer ses missions de sécurité. Et tous d'en rester à cet effort sans précédent.

Las ! En réalité, ces créations, qui s'étalent sur deux ans (à raison de 500 emplois par an) s'imputent... sur les suppressions prévues ! En définitive, ce ne seront que **267** emplois supplémentaires pour 2016, et on peut craindre que le même raisonnement ne soit appliqué en 2017.

Autre exemple, dans le domaine de la fiscalité : le gouvernement avait acté le 14 octobre 2015 le rééquilibrage de la fiscalité entre diesel et essence, afin de mettre fin à la "diésélisation massive" du parc automobile français. **Dès le 1er janvier 2016**, la taxation du gazole **devait ainsi augmenter de 1 centime**, quand celle de l'essence **devait diminuer du même montant**.

Mais c'était occulter un raisonnement particulièrement abscons qui s'appuie sur la « composante carbone » dans les taxes intérieures de consommation sur les produits énergétiques, laquelle évolue en fonction du prix donné à la tonne de carbone... Bref, au final, selon la loi de finances 2016, la taxe sur le **gazole augmente de 2,99 centimes / litre**, celle sur l'**essence augmente de 1,71 centime** et celle de l'essence la moins utilisée (E 10) diminue de 0,29 centime. CQFD.

Entretemps, les premiers arguments gouvernementaux, sans doute trop rustiques, ont évolué : il s'agit maintenant de répondre, dans le contexte de la COP 21, aux enjeux du réchauffement climatique, de l'amélioration de la qualité de l'air et du soutien aux énergies renouvelables. Ce qui, effectivement, change tout.

Claude Marque

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 – Télédéc 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 2016 :

<u>Indice net majoré (INM)</u>	Cotisation 2016
Retraité(e)	50 €
Inférieur à 600	80 €
600 et plus	110 €

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