

Page 1 : Edito : PPCR & Co  
Page 2 : Ponction au détriment du FIPHFP / PPCR transcrit dans deux décrets  
Page 3 : Grille catégorie A type  
Page 4 : CAP des attachés : ouverture de la boîte de Pandore  
Page 5 : Qualité de vie au travail : toujours en gestation  
Page 6 : Quand la Formation pose un lapin à la Mobilité  
Page 7 : Billet d'humeur : Et, pour changer, un conte...  
Page 8 : Bulletin d'adhésion

Octobre 2016

## Edito : PPCR & Co

Cette rentrée 2016 s'annonce sous le signe de la morosité pour les agents publics.

Certes, le protocole PPCR\* permet d'espérer quelques améliorations indiciaires (Cf. page 3 pour la catégorie « A type »), mais parfois au prix d'un allongement de la carrière ou d'un retardement des possibilités de promotion, sans oublier le gel de toute négociation (hormis salariales) pendant plusieurs années.

La CGC a œuvré au sein du Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat (CSFP) pour sensiblement améliorer le projet de décret concernant l'application du protocole PPCR aux attachés dont le corps constitue pour la DGAFP la catégorie « A type ». Ce bulletin est par conséquent assez largement consacré au corps des attachés.

La CGC a notamment réussi à contrecarrer une disposition qui visait à retarder les conditions d'accès au grade d'attaché principal au choix. Son amendement visant à permettre une promotion au choix au bout de 15 ans dans le grade d'attaché a été adoptée à l'unanimité des élus au CSFP.

Elle a aussi alerté les élus sur une disposition liberticide qui privait la CAP des attachés du ministère d'accueil de la possibilité de se prononcer sur l'affectation d'attachés provenant d'autres ministères. Cette tentative a fort heureusement échoué (Cf. page 7).

Certes, des « groupes de travail » (ou GT) sont organisés à Bercy pour traiter de divers sujets : la mobilité, la formation, les conditions de travail, la qualité de vie au travail (Cf. pages 5 et 6), etc. Mais combien ces GT s'avèrent peu concluants ! Le plus souvent, on ressasse les « acquis », puis on évoque le « souhaitable » - parfois contradictoire, ce qui permet à l'administration de « laisser le temps au temps ». Alors, on promet de se retrouver en fixant un calendrier des futurs GT.

Quant aux CAP, quand bien même vos élus manifestent une opposition forte, voire unanime, à telle ou telle proposition, on passe outre, allègrement, puisque la CAP n'émet qu'un avis (Cf. page 4).

Ainsi va le dialogue social, toujours invoqué, et si peu respecté.

---

\*PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

☛ **Quand le gouvernement siphonne (encore) les sous des handicapés...**

Pour la 3<sup>ème</sup> fois, et au motif de sécuriser les campus universitaires (les motifs diffèrent chaque année, sans doute pour éviter la monotonie), une ponction de 30 millions d'euros est effectuée au détriment du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ainsi, un gouvernement aux abois déshabille Ségolène (Neuille) pour habiller Thierry (Mandon)... Mais cette fois-ci, tous les efforts de communication ne suffiront pas à justifier cette vile action.

☛ **ATTACHES**

---

**LE PROTOCOLE PPCR A FAIT L'OBJET DE DEUX DECRETS  
PORTANT SUR LE CORPS INTERMINISTERIEL DES ATTACHES :**

- **LE DECRET N° 2016-907 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016 :**

Son objet est la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) appliquée du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat. Ce texte vise également à intégrer les membres du corps des officiers de protection de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

S'agissant des **conditions d'accès au grade d'attaché hors classe**, le décret supprime les périodes de référence de 10 et 12 ans pour l'inscription au tableau d'avancement. En outre, un troisième vivier d'accès à ce grade est créé, en faveur des attachés principaux et des directeurs de service ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et remplissant les conditions requises d'ancienneté d'échelon dans leur grade.

Le décret rénove également **la structure de carrière du corps** interministériel des attachés au 1<sup>er</sup> janvier 2017, puis, s'agissant du nouvel échelon terminal d'attaché principal culminant à l'indice brut 1015, au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Enfin, le texte prévoit l'octroi d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les attachés, recrutés par la voie du concours externe d'accès aux instituts régionaux d'administration, qui auront présenté leur parcours en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche qui a conduit à la délivrance du doctorat.

- **LE DECRET N° 2016-908 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

Ce texte procède à la mise en œuvre, à l'égard des membres du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Il vise à revaloriser la grille indiciaire de ce corps, selon le calendrier et les modalités définies dans le protocole. Les dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

CATÉGORIE A - Type

Attaché hors classe				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
ES	HEA			
6	1015	821	30	23
7	985	798	39	30
8	946	768	30	22
9	916	746	52	28
10	884	708	43	23
11	821	673	62	37
12	759	625	62	37

Attaché hors classe				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
ES	HEA			
6	1022	829	43	33
7	979	793	50	38
8	929	755	47	36
9	882	719	48	36
10	834	683	50	38
11	784	645	50	38

Attaché hors classe				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
ES	HEA			
6	1027	830	42	32
7	985	798	50	38
8	935	760	47	36
9	888	724	47	36
10	841	688	51	38
11	790	650	50	38

Attaché hors classe				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
ES	HEA			
6	1027	830	32	24
7	995	805	40	38
8	946	768	50	38
9	896	730	46	35
10	850	695	53	40
11	799	656	55	40

Directeur des services				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
14	905	758	39	30
13	946	798	30	22
12	916	746	41	32
11	875	714	34	26
10	841	688	30	23
9	811	665	31	23
8	780	642	52	40
7	728	602	47	35
6	691	567	42	32
5	639	535	35	27
4	604	508	35	27
3	569	481	20	14
2	549	467	20	14
1	529	453		

Directeur des services				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
14	986	808	36	28
13	993	790	38	28
12	925	752	42	32
11	893	720	33	29
10	850	695	31	24
9	819	671	31	24
8	788	648	48	38
7	739	610	46	35
6	693	575	45	34
5	648	541	35	27
4	612	514	35	27
3	577	487	16	12
2	561	475	20	15
1	541	460		

Directeur des services				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
14	1006	813	35	28
13	989	785	38	28
12	931	757	42	32
11	899	726	32	25
10	857	700	32	24
9	825	676	30	23
8	795	653	51	38
7	744	615	45	35
6	699	580	44	34
5	655	546	35	27
4	619	519	37	27
3	582	492	15	12
2	567	480	20	15
1	547	465		

Directeur des services				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
14	1015	821	30	23
13	985	798	41	32
12	944	766	43	32
11	901	734	32	24
10	869	710	32	25
9	837	685	38	28
8	798	656	52	40
7	746	616	44	33
6	702	580	43	33
5	659	550	34	26
4	625	524	43	32
3	582	492	15	12
2	567	480	20	15
1	547	465		

A compter de 2020, l'indice affecté au 1<sup>er</sup> échelon porté à l'IB 1020.

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
10	866	783	50	37
9	916	746	52	40
8	864	706	43	33
7	821	673	62	47
6	759	626	47	36
5	712	590	52	39
4	660	551	44	34
3	616	517	44	34
2	572	483	66	49
1	504	434		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	878	793	50	38
8	929	755	50	38
7	879	717	49	37
6	830	680	52	40
5	778	640	53	40
4	728	600	53	40
3	672	560	46	35
2	626	525	47	36
1	579	489		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	885	798	50	38
8	935	760	50	38
7	886	722	49	37
6	836	685	53	40
5	783	645	53	40
4	732	605	53	40
3	679	565	46	35
2	633	530	48	36
1	585	494		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	966	806	49	38
8	946	788	50	38
7	886	730	53	40
6	843	690	52	40
5	791	650	59	45
4	732	605	39	30
3	693	575	34	26
2	639	535	46	35
1	583	500		

A compter de 2020, création d'un 10<sup>ème</sup> échelon doté de l'IB 1015 accessible après 3 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon.

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
10	866	783	50	37
9	916	746	52	40
8	864	706	43	33
7	821	673	62	47
6	759	626	47	36
5	712	590	52	39
4	660	551	44	34
3	616	517	44	34
2	572	483	66	49
1	504	434		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	878	793	50	38
8	929	755	50	38
7	879	717	49	37
6	830	680	52	40
5	778	640	53	40
4	728	600	53	40
3	672	560	46	35
2	626	525	47	36
1	579	489		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	885	798	50	38
8	935	760	50	38
7	886	722	49	37
6	836	685	53	40
5	783	645	53	40
4	732	605	53	40
3	679	565	46	35
2	633	530	48	36
1	585	494		

Attaché principal				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
9	966	806	49	38
8	946	788	50	38
7	886	730	53	40
6	843	690	52	40
5	791	650	59	45
4	732	605	39	30
3	693	575	34	26
2	639	535	46	35
1	583	500		

Attaché				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
12	881	658	42	32
11	759	626	55	42
10	703	584	50	39
9	653	545	26	21
8	624	524	37	28
7	588	490	46	35
6	542	461	42	30
5	500	431	34	23
4	466	408	24	19
3	442	389	19	13
2	423	376	19	11
1	404	365		

Attaché				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
11	810	664	36	29
10	772	635	60	45
9	712	590	40	30
8	672	560	37	28
7	635	532	35	27
6	600	505	49	39
5	561	488	39	29
4	512	440	29	22
3	483	418	26	17
2	467	400		
1	434	383		

Attaché				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
11	816	669	36	29
10	778	640	50	45
9	718	590	39	30
8	672	565	37	28
7	642	537	35	27
6	607	510	49	37
5	568	473	40	28
4	518	445	28	22
3	490	423	28	18
2	462	405		
1	441	388		

Attaché				
Ech	IB	IM	Gain IB / Gain IM	Durée j / Durée du grade
11	821	673	43	33
10	778	640	46	35
9	732	605	39	30
8	693	575	40	30
7	653	545	42	32
6	611	513	44	33

## CAP des attachés : ouverture de la boîte de Pandore !

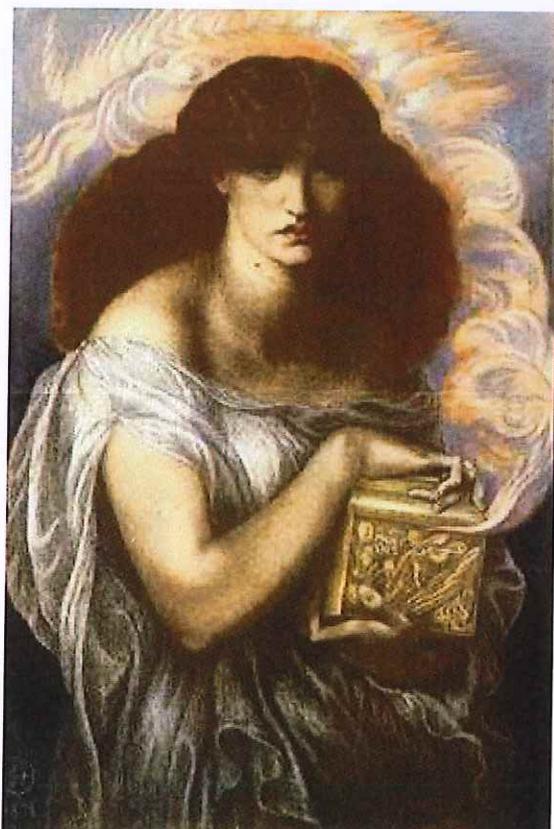
Le 1<sup>er</sup> juillet 2016 s'est réunie la CAP des attachés pour la promotion au choix des agents de catégorie B au grade d'attaché.

De temps immémoriaux, la règle dite « utile » (et fort logique) était que seuls les agents du 3<sup>ème</sup> grade de la catégorie B pouvaient être promus attachés au choix (même si les règles statutaires permettaient cette promotion à tout agent ayant 9 ans de service public dont 5 ans au moins dans un corps de catégorie B). Et l'administration de marteler régulièrement à tout un chacun ce critère utile et impératif.

Las ! La CAP du 1<sup>er</sup> juillet marcha au son du CANON et fut soumise à l'exact contraire de cette règle. Où l'on vit l'administration soutenir *mordicus* la candidature d'un agent du 1<sup>er</sup> grade de la catégorie B !

Nul doute que des motifs politiques présidèrent à cet incroyable passe-droit. D'autant que l'heureux bénéficiaire de cet appui inconditionnel est un agent n'ayant jamais travaillé à BERCY !

Le corps des attachés, parce qu'il est « polyvalent », n'a pas pour autant vocation à être un **corps fourre-tout**, où des considérations de nature politique viennent allègrement bousculer l'examen serein et objectif des propositions de promotion.



Dante Gabriel Rossetti

La majorité de vos élus s'opposèrent à l'ouverture de cette boîte de PANDORE qui permet désormais aux 2074 promouvables de catégorie B de revendiquer l'examen de leur dossier pour l'accès au corps des attachés. Ouverture de boîte qui présente le risque de noyer l'administration, et la CAP, et l'exercice de sélection lui-même !

Scandaleux ! dirent certains élus.

Simplement méprisant, dirons-nous.

Ah ! Au fait, rappelons qu'après avoir laissé s'échapper tous les maux de l'humanité en ouvrant sa boîte, PANDORE, en la refermant promptement, y coinça sur les bords du couvercle, en l'empêchant de s'envoler, le seul bienfait qu'elle contenait : l'Espérance...

## Qualité de vie au travail : toujours en gestation !

Un groupe de travail consacré à la qualité de vie au travail et aux « chartes du temps » s'est tenu le 3 juin 2016 sous la présidence de Mme Isabelle Braun-Lemaire, DRH.

En résumé :

Il existe une **charte ministérielle Santé Sécurité Conditions de Travail 2016-2019 (SSCT)** qu'il convient de décliner en administration centrale. Mais cette charte est pour l'instant assez largement incantatoire : « *Chaque agent doit pouvoir s'impliquer* »... ; « *Chaque encadrant, quel que soit son niveau, doit intégrer le SSCT* »... ; « *la mise en œuvre de ces objectifs suppose une large diffusion de la culture de la prévention* »... etc.

Concrètement, le Secrétariat Général décline ce plan en (seulement) deux types d'actions :

- L'élaboration de **fiches « réflexes »** à destination des services RH d'administration centrale. La dernière fiche concerne le harcèlement et a été diffusée le 24 mai dernier. Une autre, concernant le déménagement, est en préparation ;
- La mise en place d'un groupe d'encadrants au sein du SG pour évaluer leur besoin en matière de prévention des risques, en vue de définir un **« kit » d'accompagnement des cadres**.

C'est somme toute assez modeste. Quant aux démarches participatives en matière de qualité de vie et sécurité au travail, elles ressortent surtout, pour l'instant, du domaine conceptuel. Ensuite, quand bien même du concret existe, il ne semble pas pouvoir être amendé...

Pourtant, la fiche dite « réflexes » concernant le **harcèlement** souffre, selon la CGC, de deux lacunes :

- d'abord, il suffit simplement d'**invoquer** le harcèlement pour que, **même si ce dernier n'est pas du tout avéré** au terme d'une première analyse, le CHSCT d'administration centrale soit informé des faits et des premières suites données, sans mention des personnes. Cette dernière précaution ne saurait suffire à éviter que le doute ne soit semé sur le fonctionnement d'un service et, par suite, à l'égard d'un ou de plusieurs responsables, puisque, comme chacun le sait, « *il n'y a pas de fumée sans feu...* » ;
- ensuite la fiche ne fait aucunement mention du cas où c'est le responsable hiérarchique qui est harcelé par un ou plusieurs de ses collaborateurs ; or, ce cas se rencontre malheureusement, au SG, à l'INSEE, et ailleurs.

Quant aux **chartes du temps** qui sont en vigueur (notamment à la DG Trésor, au Budget et au SG), elles ont vocation à limiter ou prévenir les abus, tels que les réunions très tardives, les amplitudes horaires excessives, le « nomadisme » du travail via les smartphones. Pour autant, si ces chartes sont relativement aisées à concevoir, force est de constater que leur application se heurte à maints obstacles, à commencer par la « culture maison », les habitudes prises, la pression permanente qu'exercent les partenaires extérieurs à la direction, les cabinets ministériels n'étant pas en reste.

Aussi, le bilan présenté lors de ce GT était-il attendu. Hélas ! Ce bilan mesure essentiellement le « ressenti » des agents, sur l'utilité du dispositif, sur leur degré de connaissance des chartes, sur leur satisfaction globale, sur la nécessité d'une meilleure information.

Si le SG peut effectivement suivre les données relatives aux horaires variables (jours de RTT récupérés, nombre d'agents dont le volume d'heures est écrêté), qu'en est-il du suivi des agents soumis au forfait horaire, ceux qui précisément sont le plus exposés aux dérapages en matière d'horaires de travail ? Aucune statistique sur ce sujet.

La CGC demande donc que le bilan de l'application des chartes du temps existantes porte, notamment, sur les **durées hebdomadaires de travail effectivement pratiquées** ainsi que sur les **amplitudes horaires observées** dans chacune des directions concernées, quel que soit le régime d'horaires de l'agent, horaires variables ou forfait.

A défaut de disposer de telles statistiques fines, on restera dans la réflexion, le souhaitable et l'incantatoire.



## Quand la Formation pose un lapin à la Mobilité...

Le 10 mai 2016 s'est tenu un groupe de travail consacré à la formation et la mobilité sous la présidence de Mme Mylène Orange-Louboutin, DRH adjointe.

D'emblée, étant donné le titre donné à ce GT, les représentants du personnel pensèrent qu'on allait (enfin !) débattre du lien évident entre la formation et la mobilité. Car la formation est l'outil par excellence pour favoriser la mobilité fonctionnelle. Si on prend l'exemple de la mobilité des attachés d'administration, on constate que, trop souvent, les candidats se voient opposer un manque « d'employabilité immédiate », ou de connaissance du métier ou de la matière. Ces arguments font fi du potentiel des agents, de leur adaptabilité et même de leur statut qui leur assure une polyvalence de fonctions. Or, une formation adaptée, ministérielle, directionnelle, voire « sur le tas » est à même de ruiner ce type d'arguments.

Sous cet angle, il faut bien convenir que le rendez-vous était raté.

On parla donc du bilan de la formation, lequel ne nécessite pas vraiment la tenue d'un GT. Puis on repara de la mobilité, des blocages observés ou ressentis, des (trop nombreux) agents « en instance d'affectation ».

L'administration veut désormais changer de perspectives, ne plus se limiter à trouver des mécanismes (telles les fiches de poste) et souhaite, à ce stade, établir un « état des lieux » des mobilités en s'appuyant sur une enquête auprès des agents A, B et C, titulaires et contractuels en CDI, exerçant leurs fonctions en administration centrale et gérés par le Secrétariat général.

Les résultats de l'enquête constitueront « un premier matériau de réflexion » devant permettre à terme d'intégrer une « dimension de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »...

« **Non nova, sed nove** » (non pas des choses nouvelles, mais d'une manière nouvelle).

Ne nous désespérons pas.

Retrouvez l'information de la CGC-Centrale  
sur notre site internet [www.cgc-centrale.info](http://www.cgc-centrale.info)

## Billet d'humour

### Et, pour changer, un conte... (A la manière de Charles PERRAULT)

Il était une fois une jolie CAP dont les élus aimaient à se réunir pour débattre du sort des attachés.

Ils étaient tout contents de défendre leurs collègues de Bercy, leurs intérêts et leur légitime souci de mobilité interne.

Alors, peut-être trop souvent au goût de la fée Administration (laquelle dissimulait ordinairement sa baguette magique), ils protestaient en constatant que les attachés de Bercy étaient maltraités, qu'ils envoyaient des CV pour des postes évanescents portés par un ... Alizé (!), n'étaient même pas reçus par les « recruteurs », étaient trop souvent considérés comme non qualifiés, quand d'autres attachés, parés de toutes les vertus, accouraient d'Outre Bercy.



La fée reconnaissait (*in petto*) qu'il existait un « vrai problème » de mobilité à Bercy. Mais une fée, c'est fragile. Il ne faut pas trop la malmener, ni prendre de son temps précieux. Ces discussions oiseuses, ces ergotages, ces votes inconvenants et unanimes la contrariaient.

Elle alla trouver sa marraine, une Dame Généralement Aimable, mais Faussement Pimpante (dite DGAFP), sorte de magicienne qui peut vous faire prendre une petite pomme bien luisante (les fameuses Petites Pommes Carrément Réduites dites « PPCR ») pour un mets de choix ...

*Je suis malheureuse, lui dit la fée. Les élus de la CAP me font perdre du temps ; je dois sans cesse me justifier. Jetez donc un sort à cette CAP, et prenez ma baguette – car je ne puis déceimment l'utiliser moi-même.*

Fort opportunément, il advint, à peu de temps de là, qu'un décret dût être pris pour modifier le statut des attachés.

Dame DGAFP n'hésita pas et sa baguette magique ne trembla pas : en une phrase parfaitement obscure et faisant diversion, elle supprima net, dans le projet de statut, la consultation obligatoire de la CAP pour les recrutements d'attachés d'outre ministère !

Mais, comme vous le savez, un conte se doit de toujours bien finir. Ainsi, Dame DGAFP, devant l'opposition unanime du Conseil Supérieur des Farfadets et Prestidigitateurs de leur Etat (CSFPE), dut finalement renoncer à sa coupable tentative.

*(extrait des « contes de l'amère loi »...)*

#### MORALE :

On découvre maintenant que les CAP peuvent être dépouillées de leurs compétences d'un trait de plume par l'exécutif, c'est-à-dire, en réalité, l'administration.

Fort heureusement, les élus savent lire et dénicher dans le texte le plus volontairement abscons, la vilaine petite action qui s'y dissimule...

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 – 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 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](http://WWW.PREFON.ASSO.FR)**