

Page 1 : Edito : Quel assaisonnement pour les fonctionnaires ?
Page 2 : Garantie de faire carrière sur au moins deux grades : une avancée sous forme d'injustice
Page 3 : Attachés : de la vraie nature de la sélection professionnelle / Revalorisation de l'IMT
Page 4 : PPCR : correction des effets de seuil / SIRCOM

Avril 2017

Edito : Quel assaisonnement pour les fonctionnaires ?

En ce printemps, les fonctionnaires et agents publics sont au cœur de l'actualité. Une fois de plus, dira-t-on. Mais il ne s'agit pas cette fois de saluer, de vanter ou de critiquer leur action ou leur inaction. Non, il s'agit de savoir à quelle sauce ils seront assaisonnés par les différent(e)s candidat(e)s à la présidence de la république.

Dans le genre sauce très piquante, deux candidats majeurs veulent, l'un supprimer 500 000 emplois, l'autre 120 000 emplois dans les trois fonctions publiques. Mais attention, pour le second, on sucre un peu la sauce pour faire passer le plat : « 10 000 policiers seront quand même recrutés + 5 000 policiers aux frontières extérieures + 5 000 professeurs des écoles »...

Quant aux autres, c'est une véritable sauce béchamel, bien compacte, qui se répand sur certains corps de fonctionnaires : l'une veut recruter 6 000 douaniers supplémentaires, un autre veut recruter 40 000 postes à l'Education nationale + 5 000 policiers et gendarmes, quand un troisième candidat affirme vouloir et pouvoir recruter 60 000 enseignants supplémentaires !

Face à autant de disparités programmatiques, on ne peut que se perdre en conjectures quant au sérieux de ces propositions, tant au regard de l'appréciation exacte du travail des agents publics, de leur coût, que des besoins de service public.

Pour ajouter au trouble de la sauce, certains veulent rétablir la retraite à 60 ans quand d'autres souhaitent renégocier l'âge légal en fonction de l'espérance de vie, ou encore porter l'âge de départ à 65 ans. Pour l'un d'entre eux, le jour de carence sera rétabli ; quant à la durée hebdomadaire de travail, elle pourra être renégociée par le biais d'accords majoritaires, voire tout simplement réinstaurée à 39 heures.

Les agents publics, pas plus que le service qu'ils assurent, ne peuvent servir de variable d'ajustement, ni d'arguments électoraux plus ou moins approximatifs dans le cadre d'une campagne électorale dont l'enjeu n'échappe à personne. Cette campagne doit au contraire se baser sur une vision de l'avenir où la place du secteur public doit être objectivement, sérieusement et sereinement appréciée.

Un vœu pieux ? C'est bien à craindre...

PPCR (suite)

Garantie de faire carrière sur au moins deux grades : une avancée sous forme d'injustice.

Un projet de décret, examiné au Conseil Commun de la Fonction Publique du 28 février 2017, prévoit qu'un fonctionnaire qui a atteint depuis au moins 3 ans le dernier échelon de son grade et « lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion de corps ou de cadre d'emplois ou d'un avancement de grade », fait l'objet chaque année d'un avis circonstancié portant sur ses perspectives d'accès au grade supérieur. (Article 1^{er} 1° du projet). Ce dispositif serait applicable en 2019.

En d'autres termes, le protocole PPCR offre la **garantie** à un agent qui n'a jamais obtenu une promotion (de corps ou de grade) de bénéficier chaque année, dès lors qu'il est au sommet de son grade depuis au moins 3 ans, de **l'examen systématique** de ses possibilités d'accès au grade supérieur. Cet examen obligatoire est, bien entendu, le meilleur moyen d'obtenir à terme une promotion automatique et quasi « de droit », d'autant que les CAP seront automatiquement consultées.

Il s'agit a priori d'une belle avancée... mais pour les seuls agents qui n'auront pas passé de concours internes ou d'examens professionnels. Car pour ceux qui auront fait cet effort et qui auront obtenu une promotion par ces moyens, rien de tel n'est prévu. Ils auront en quelque sorte « consommé » leur droit à un avancement de grade, et ne pourront bénéficier de la nouvelle disposition.

Cette mesure, qui se veut une avancée pour les personnels, constitue aussi une injustice.

La CFE-CGC a présenté un amendement permettant à tous les agents, quels que soient leurs parcours professionnels, de pouvoir bénéficier de cette mesure. A cette fin, il était proposé que les grades obtenus par concours interne ou examen professionnel ne soient pas retenus comme constitutifs du second grade. Cet amendement a été rejeté au Conseil Commun de la Fonction Publique au motif qu'on ne peut « discriminer » les promotions. La belle affaire ! Il n'en reste pas moins vrai qu'**est instaurée une inégalité de traitement entre agents d'un même grade selon leurs conditions d'accès à ce grade.**

En tout état de cause, il convient de ne pas donner trop de crédit à cette mesure. Car un agent qui aura atteint le dernier échelon de son grade et y aura séjourné 3 ans ne sera plus très jeune. Si on prend l'exemple du grade d'attaché d'administration, il aura 29 ans de carrière derrière lui. Et de fait, il est assez rare, dans la pratique administrative actuelle, qu'un agent soit mis à la retraite sur son grade d'origine. Alors, beaucoup de bruit pour pas grand-chose ?

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

ATTACHES

De la vraie nature de la sélection professionnelle.

Lors de la dernière CAP relative au principalat des attachés, des commentaires ont été apportés sur la sélection professionnelle de 2016. On apprend ainsi que 812 attachés étaient éligibles, 175 inscrits et 39 admis, les femmes représentant 56,4% des admis.

Déjà, on observe que, par rapport aux années précédentes, **l'âge des inscrits diminue** sensiblement. Mais le plus surprenant est ce constat : **59 % des promus passaient l'épreuve pour la première fois et 23 % la passaient pour la seconde fois**. Autant dire que 32 collègues sur 39 étaient de « jeunes » candidats et, par conséquent, détenaient pour la plupart une expérience professionnelle limitée.

Or, l'examen professionnel repose depuis 2014 sur un dossier permettant de mettre en valeur son expérience professionnelle ou RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle). Rappelons que la loi de modernisation de la fonction publique n° 2007-148 du 2 février 2007 prévoit que la RAEP constitue un critère explicite des avancements de grade ou de promotion de corps, basé notamment sur « *la densité et la richesse du parcours professionnel antérieur* » (dixit l'intranet ministériel).

Comment dès lors expliquer la prépondérance des plus jeunes parmi les reçus ? Par leur « *aisance à l'oral* », selon la rapporteuse au sein de la CAP. Autant dire que, comme nous l'écrivions dans ces colonnes en mai 2014 :

« Nous croyons qu'il s'agit, une fois de plus, d'une innovation [l'introduction de la RAEP] 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... »

Donc, qu'elle soit dense ou maigrelette, l'expérience professionnelle se doit surtout d'être défendue par une « aisance verbale », faute de quoi elle a peu de chances d'être reconnue et estimée à sa juste valeur. Et nous n'avons rien à modifier à notre conclusion de l'époque :

« 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. »

Revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT)

Pour les agents de l'administration centrale, l'IMT augmente de 19,55 € mensuels au 1^{er} janvier 2017 et de 14,76 € au 1^{er} janvier 2018.

En revanche, la prime exceptionnelle de 100 € est dorénavant intégrée dans l'IMT.

PPCR : correction des effets de seuil

Les gains indiciaires liés au protocole PPCR ont pour effet d'écartier de trois dispositifs certains agents du fait des effets de seuils. La Fédération des Services Publics CFE-CGC a écrit à la ministre de la fonction publique pour demander la correction de ces effets de seuil.

1°) Le seuil de la PSI (Prime Spéciale d'Installation), qui est versée aux agents dont l'indice brut est inférieur à 422, sera relevé ;

2°) La contribution exceptionnelle de solidarité de 1 %, voit son seuil relevé à l'indice majoré 313 au lieu de 309, soit 4 points de plus correspondant au transfert primes-points à la date du 1er mars 2017 ;

3°) Le plafond du bénéfice de la prestation interministérielle (PIM) versée dans le cadre de la restauration collective est actuellement fixé à l'indice net majoré 466. Il sera réévalué selon le calendrier suivant :

- 2017 : 474
- 2018 : 477
- 2019 : 480

En revanche, le montant de la prestation (1,22 €/røpas) reste inchangé.

SIRCOM

Le mode d'enquête sur le « baromètre ministériel » sera modifié pour diverses raisons, dont les principales sont que les agents sont de plus en plus difficiles à joindre à leur domicile et que la durée d'un questionnaire (environ 25 minutes) paraît trop longue pour les sondés.

Une nouvelle méthode d'enquête sera donc réalisée par internet, via un questionnaire adressé par mail à l'ensemble des agents sur leur messagerie professionnelle. Ce dispositif pourrait être lancé début juin afin que les résultats soient disponibles à l'été.

Pour nous contacter :

CGC-Centrale des Finances et de l'industrie
Bâtiment Turgot- Télédock 909- 89, allée de Bercy
75572 PARIS CEDEX 12
Téléphone : 01 53 18 01 50 (80 150)

Courriel : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

Pour visiter notre site, flashez ce code  



Préfon Retraite
Complémentaire et Nécessaire