

Page 1 : Edito : Gel et dégel
Pages 2 et 3 : Mobilité en administration centrale : la carotte et le bâton
Page 4 : Qualité de vie au travail : l'expérimentation du « temps compressé »
Page 5 : Billet d'humeur : réduction des dépenses publiques en 2017, effets pervers à la chaîne / Assemblée générale de la CGC-Centrale
Page 6 : Bulletin d'adhésion

Novembre 2017

Edito : Gel et dégel

« Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir ». Ce cher Monsieur de la Fontaine est toujours d'actualité... Car selon que vous serez salarié du privé ou agent du secteur public, les jugements du gouvernement vous rendront heureux ou malheureux.

D'où vient et sur quel fondement repose cet acharnement gouvernemental à l'encontre des agents publics ? Seraient-ils considérés comme des « fainéants » pour reprendre le vocabulaire présidentiel ou encore des « nantis » selon l'expression chère à feu Raymond Barre ?

Qu'on en juge :

- Leurs rémunérations gelées de 2010 à 2016, dégelée avant les élections présidentielles d'un petit 1,2%, sont recongelées pour une durée indéterminée, maintenant que l'élection est passée !
- Le jour de carence est rétabli au 1^{er} jour de congé de maladie, avec tous les effets pervers que cette mesure peut entraîner, et alors même que cette journée est prise en charge dans nombre d'entreprises du secteur privé ;
- Le gouvernement a retardé la signature du protocole PPCR pour certains corps, à Bercy notamment, et vient de différer d'un an les mesures de revalorisations indiciaires initialement étalées jusqu'en 2020, avec ce mauvais signal qui consiste à ne pas se sentir lié par les engagements de l'exécutif précédent ;
- On prévoit la suppression de 120 000 postes sur 5 ans, dont 1 630 encore supprimés aux ministères économiques et financiers en 2018 ;
- Contrairement aux salariés du privé, la hausse de la CSG de 1,7 point devrait être simplement « compensée » pour les agents publics, contrairement à l'engagement de campagne du président de la république ; et encore, cette compensation devrait s'effectuer selon des modalités critiquables puisque le montant d'une « prime compensatoire » ne sera pas actualisé chaque année de telle sorte que la « compensation » s'effritera au fil du temps.

Une remarque finale mais importante : la « recongélation » d'un produit dégelé, même légèrement (comme par exemple le point d'indice), est très dangereuse et porteuse de prolifération bactérienne ; le risque est donc grand que des agents pathogènes prolifèrent dans la motivation et l'état d'esprit de tous les agents publics, quels que soient leur statut, leurs grade et leur fonction.

☛ Mobilité en administration centrale : la carotte et le bâton...

Pour en finir (une bonne fois pour toutes ?) avec le problème lancinant et récurrent de la mobilité des fonctionnaires d'administration centrale, une grande enquête s'est déroulée auprès de tous les agents, toutes catégories confondues. Le SG a ensuite organisé des entretiens avec les Bureaux RH des principales directions et tenu des échanges bilatéraux avec les organisations syndicales.

Sans grande surprise, l'état des lieux permet de constater que les problèmes se concentrent sur la catégorie A, en raison d'une part, de la volonté plus marquée des cadres d'effectuer des tâches nouvelles, d'autre part de la nécessité de le faire pour optimiser leur carrière.

➔ S'agissant de la **mobilité** en général, les mesures s'articuleront autour de 4 axes majeurs :

- Améliorer les **processus et les outils** de suivi de la mobilité ;
- Agir sur la **rémunération** et le déroulement des carrières ;
- Améliorer l'**accompagnement** des agents dans leur démarche de mobilité ;
- Offrir aux directions **un service d'aide** à la mobilité.

Parmi **les solutions originales**, il convient de noter **l'incitation financière à la mobilité**.

Ainsi, dans certains cas (qui restent à définir), il sera possible à l'occasion d'une mobilité de progresser de groupe de fonction du RIFSEEP, ou bien de conserver un groupe de fonction du RIFSEEP, à titre personnel, ou encore de conserver une NBI si le nouveau poste le justifie.

A priori, il s'agit là d'une mesure positive. Mais selon le bilan de l'enquête, la question de la rémunération n'est pas un critère déterminant et ne semble pas être un frein à la mobilité ; par ailleurs, la question se pose de savoir si ces nouveaux avantages – personnels – ne constitueront pas eux-mêmes, à terme, une rigidité à la mobilité. Bref, ne peut-on pas craindre une dénaturation des règles de rémunération pour un bénéfice hasardeux en matière de mobilité ?

S'agissant du déroulement des carrières, la nécessité d'effectuer une mobilité dans les années qui précèdent une promotion sera réaffirmée.

Parmi les mesures d'accompagnement des agents, un poste de « **médiateur de la mobilité** » sera créé au sein du SG ; le médiateur pourra être saisi par les agents qui rencontrent des difficultés dans leur démarche.

Enfin, s'agissant de l'offre de service aux directions, il convient de relever **la création de viviers** internes portant surtout sur les besoins en tension : expert juridique, expert budgétaire, manager, gestionnaire RH, secrétariat de direction.

Aux traditionnelles revues d'effectifs s'ajouteront des **enquêtes prospectives**, lesquelles permettront, outre d'alimenter les viviers de métiers, d'identifier **des agents intéressés par d'autres métiers** que le leur, ou par des métiers émergents, et ainsi favoriser la reconversion des agents qui le souhaiteraient.

La CGC-Centrale ne peut qu'appuyer ces mesures, en particulier la reconnaissance de la polyvalence des agents de statut centrale. Concevoir le recrutement en termes de métiers ne doit pas en effet exclure la nécessaire reconversion des agents – accompagnée par une formation adaptée - afin que ne soient pas systématiquement invoquées l'expérience et l'employabilité immédiate.

➔ S'agissant du problème des **agents en instance d'affectation**, la CGC relève une fois de plus que la mobilité se heurte sur le désormais vieux et lancinant principe du « devoir se vendre ». Tant que la mobilité s'effectuera sur ce seul principe - et la CGC-Centrale n'a eu de cesse de contester ce mode de « recrutement » - il restera inévitablement, compte tenu des critères retenus pour recruter, nombre de « laissés pour compte ». Soit que leur âge, leur « coût » au regard de leur niveau indemnitaire, leur personnalité, leur expérience soient en cause, force est de constater que l'effectif des agents « en instance d'affectation » ne cesse d'augmenter au fil des ans et atteint désormais 73 collègues dont 39 cadres A. 53 agents sont âgés de plus de 50 ans, et 54 sont en instance d'affectation depuis plus d'un an !

Si l'administration envisage diverses mesures, telles que « mieux anticiper » le retour de l'agent, assurer une « meilleure traçabilité » des démarches entreprises et développer les « missions temporaires » pour maintenir l'employabilité de l'agent, en revanche on ne peut que s'étonner des **sanctions financières** qui seront mises en œuvre en fonction de la durée de l'instance d'affectation : barème indemnitaire inférieur lors du placement en instance pour les A+, réduction de 25% de l'IFSE tous les 6 mois pour tous.

Même si l'administration précise qu'il sera « tenu compte » de l'implication de l'agent dans sa recherche de postes ainsi que de sa situation personnelle et sociale, on ne peut admettre une telle dégressivité, même atténuée, pour des collègues qui cherchent sincèrement un nouvel emploi, se présentent systématiquement aux rendez-vous et ne cherchent pas à saboter leur prestation (ce que l'administration a bien sûr les moyens de savoir).

Pour ces agents, « tenir compte de l'implication » ne suffit pas : car ces collègues n'ont pas à payer le choix de l'administration qui les laisse aux prises avec des recruteurs toujours plus exigeants, sans leur donner par exemple ce minimum de priorité dû à l'ancienneté que l'on retrouve dans les mutations effectuées dans les directions à réseaux (DGFIP, DGDDI, etc.). La reconnaissance des insuffisances de la mobilité en administration centrale, les mesures qui viennent précisément d'être arrêtées prouvent, s'il en était besoin, que le Secrétariat général a conscience des difficultés : il ne peut dès lors faire payer ces difficultés aux victimes du système qu'il continue à défendre.

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

☛ **Qualité de vie au travail :** **l'expérimentation du « temps compressé ».**

Le 26 juin 2017, s'est tenu un groupe de travail du CTAC consacré à la qualité de vie au travail et au plan « égalité professionnelle femmes/hommes » ; figurait notamment à l'ordre du jour une proposition d'expérimentation de « **temps compressé** ».

Depuis les travaux d'Einstein sur la relativité, on sait que la dilatation du temps s'accompagne d'une contraction de l'espace. Eh bien, le Secrétariat général fait mieux : il vient d'inventer la compression du temps (sans dilatation de l'espace) !

De quoi s'agit-il au juste ?

Il est proposé, à titre expérimental, d'offrir la **possibilité pour les agents actuellement à temps partiel à 80% de passer à 90%** (avec une rémunération à **91,4% au lieu de 85,7%**) tout en continuant d'effectuer leur service sur **quatre jours**. Bien entendu, la durée de la vacation journalière serait augmentée :

- de 58 minutes dans le cas d'un binôme de 38h28 par semaine ;
- de 25 minutes dans le cas du binôme le moins élevé, soit 36h02 par semaine (avec toutefois une diminution des droits à congés).

L'expérimentation sera proposée à l'automne 2017 aux 150 agents à temps partiel à 80% du Secrétariat général, titulaires et contractuels, sous réserve des nécessités de service ; en revanche, **elle ne concernera pas les agents au forfait à temps partiel**, au motif « *qu'aucun contrôle ne peut être assuré* ».

Commentaire :

Ce dernier argument est spécieux dans la mesure où les agents au forfait ne « badgeant » pas, aucun contrôle n'est d'ores et déjà effectué... Or, pour eux, c'est une certaine charge de travail qui justifie le forfait, et cette charge ne saurait diminuer sous le seul effet miraculeux du temps compressé !

Certains syndicats s'opposent à cette expérimentation, au motif que ce temps compressé « *ne résout pas le problème de la non répartition des tâches familiales entre les hommes et les femmes* », ou que l'allongement de la durée de travail journalier va susciter de « *nouvelles contraintes de garde d'enfants* » et va « *augmenter la fatigue et le stress quotidiens* ».

Pour la CGC-Centrale, il s'agit au contraire **d'une souplesse supplémentaire dans l'organisation du temps de travail**. Cette expérimentation se fonde sur le **volontariat** de la part d'**adultes** qui sont seuls juges de l'intérêt de cette mesure, pour eux-mêmes et pour leur famille. On ne peut dès lors préjuger de leurs décisions. D'ailleurs, cette expérimentation fera l'objet d'un suivi permettant d'en mesurer l'intérêt.

Billet d'humeur :



Réduction de la dépense publique en 2017: effets pervers à la chaîne



Le Gouvernement, tenant compte des critiques de la Cour des Comptes et des impératifs européens, a décidé de réduire drastiquement les crédits en 2017 afin de respecter les « critères de Maastricht ».

Si l'on peut admettre la légitimité du but poursuivi, la méthode ne laisse pas de surprendre :

- Par son **ampleur** d'abord. Ainsi 4,5 milliards d'économies nouvelles sont prévus cette année ;
- Par son **universalité** ensuite : si les collectivités locales ainsi que la Sécurité sociale ne sont pas mises à contribution, en revanche tous les ministères le sont (526 millions pour le ministère de l'intérieur, 850 millions pour la défense, 260 millions aux transports, 268 millions à Bercy, 282 millions au ministère des affaires étrangères, 160 millions à la justice, 75 millions à l'éducation nationale, 50 millions à la culture...).
- Par le **choix** des réductions de crédits enfin : si les effectifs d'agents publics ne seront pas concernés dans l'immédiat par ce train ponctuel d'économies, les réductions portent sur des aides publiques (moins d'aide au développement, moins de contrats aidés, moins d'aide aux entreprises) et sur les dépenses de fonctionnement (véhicules, séances d'entraînement pour les militaires) ou d'investissement (grands projets de transport, immobilier).

Du coup, une question se pose : que vont faire les fonctionnaires affectés à l'octroi des aides publiques ainsi réduites ? Que vont faire les militaires privés d'entraînement ? Que vont faire les agents publics en charge des projets d'investissement arrêtés ? Ils se retrouveront de fait en sous-emploi (des collègues affectés en DIRECCTE connaissent déjà le problème...).

On aura réussi à fabriquer des fonctionnaires sous-employés, donc en sureffectif !

Et il suffira de constater cette situation pour justifier tout ou partie des suppressions d'emplois ultérieures. CQFD.

Claude Marque

Assemblées générales de la CGC-Centrale

La CGC-Centrale des finances, de l'économie et de l'industrie a tenu ses assemblées générales, extraordinaire et ordinaire, les 5 et 6 octobre 2017 à Avignon.

Ces journées ont été l'occasion de modifier les statuts du syndicat en ouvrant notamment son périmètre d'action aux collègues de catégorie B en poste en administration centrale et au sein des établissements publics et groupements d'intérêt public placés sous la tutelle des ministères économiques et financiers, dont nombre d'entre eux exercent ou aspirent à exercer des fonctions d'encadrement.

Le nouveau bureau est composé de 11 membres.

Jean-Emmanuel ROUGIER a été élu président du syndicat, Claude MARQUE secrétaire général, et Michel SIGALA trésorier.

De riches échanges sur le contexte syndical et sur les orientations à définir pour affronter les enjeux qui vont se présenter au cours des prochaines années sont venus ponctuer ces journées.

