

ET SI...

Aujourd'hui, chacun suppute à propos de l'avenir : « quels seront les candidats à... ? », « quels seront les élus ? ». Mais, de chaque côté, une certitude : il va falloir faire des efforts de séduction.

Rappelons-nous cette démarche originale d'un ancien président de la C.G.C., Paul Marchelli, qui, répondant aux interrogations du Président de la République, affirma : « Si l'Europe veut des cadres, les cadres voudront de l'Europe ». Le Président fit en sorte que la Confédération Européenne des Cadres obtienne sa représentativité dans le dialogue social européen. Le Traité de Maastricht fut adopté... Donnant-donnant.

Demain donc, les cadres vont peser lourd dans la balance électorale. Et il faudra bien des promesses !

Et si l'on oubliait les cadres ou, si une fois élu, on oubliait ses promesses (comme d'habitude...), que se passerait-il ?

Oh ! Pas de grèves, pas de manifestations tapageuses, celles dont les médias raffolent et qui font parfois légèrement reculer le Pouvoir. Ce n'est pas le style des Cadres. Malheureusement peut-être.

Non. Ils seront un peu plus désabusés et le manque de considération dont ils auront une nouvelle preuve (car aujourd'hui c'est bien de cela qu'il est question, en constatant l'absence de toute mesure en leur faveur alors qu'ils se donnent sans compter pour faire fonctionner la machine-Etat et le MINEFI en particulier) les conduira... à faire le minimum... le strict minimum !

Et là, ce sera un quotidien très difficile pour les Princes qui nous gouvernent, la machine se grippera et le monde tremblera.

Christian Chapuis

SOMMAIRE

Rémunérations : quoi de neuf ? 1

Intéressement aux résultats 2

Informatique : la petite révolution «chef de projet»... 3

Concours Premier Emploi pour les A..... 4-5-6

Rémunérations : quoi de neuf ?



Du nouveau pour les cadres supérieurs

Un arrêté du 8 juin 2006 (J.O n° 156 du 7 juillet 2006 texte n° 20) fixe les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en faveur des personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure dans les services centraux, les services à compétence nationale et les services déconcentrés du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie. Cette bonification varie de 180 points pour les Directeurs Généraux d'Administration Centrale à 70 points pour certains Directeurs régionaux ou Départementaux.

A quand une véritable négociation salariale ?

⇒ En application du décret n°2006-759 du 29 juin 2006, le point Fonction publique est revalorisé de 0,5% à compter du 1^{er} juillet 2006 (J.O n° 150 du 30 juin 2006 page 9819 texte n° 50). A compter du 1^{er} juillet, la valeur du point d'indice est de 4,498 euros.

Soit une revalorisation de 0,25 % pour l'année !

Ce décret porte également attribution de points d'indice majorés à certains personnels civils et militaires de l'Etat :

1. attribution de quatre points supplémentaires jusqu'à l'indice majoré 275 ;
2. attribution de trois points supplémentaires pour l'indice majoré 276 ;

3. attribution de deux points supplémentaires pour l'indice majoré 277 ;

4. attribution d'un point supplémentaire pour l'indice majoré 278.

⇒ Attribution d'un point d'indice supplémentaire à l'ensemble des fonctionnaires à compter du 1^{er} novembre 2006.

Vers une paupérisation de l'encadrement ?

En 1995, il y a 11 ans, un **attaché débutait avec un traitement brut de 9 222 francs** [(INM) 348 x 26,50 francs (point fonction publique au 1^{er} mars 1995)]. **Cette rémunération correspondait à un SMIC + 47,56 %** (le SMIC mensuel brut pour 169 heures de travail était de 6 249,62 francs).

En 2006, un **attaché débute avec un traitement brut de 1 565,30 euros** [(INM) 348 x 4,498 euros (point fonction publique au 1^{er} juillet 2006)]. **Cette rémunération correspond à un SMIC + 24,80 %** (le SMIC mensuel brut est fixé, depuis le 1^{er} juillet 2006, à 1 254,28 € sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires).

Pour la fédération CGC, ces observations et celles qui suivent (NBI pour les cadres supérieurs, évolution du traitement des attachés...) démontrent la nécessité d'opérer une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire de la catégorie A. Cette dernière n'étant pas par ailleurs la principale bénéficiaire du dispositif d'intéressement.

Intéressement aux résultats



En ce qui concerne les personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure

Le décret n°2006-1019 du 11 août 2006 publié au J.O. du 12 août, institue une indemnité de performance destinée à prendre en compte les résultats obtenus par les personnes qui exercent les fonctions de directeur d'administration centrale.

Chaque année, au plus tard avant la fin du premier mois de l'année au titre de laquelle l'indemnité est attribuée, **le ministre fixe les objectifs que doit atteindre chacun des directeurs de l'administration centrale** de son département. Ces objectifs, qui sont pour partie exprimés sous une forme quantifiée, sont classés par ordre de priorité et accompagnés des indicateurs permettant de mesurer leur réalisation. Ils sont notifiés par écrit à l'intéressé.

La réalisation des objectifs assignés et la qualité de la conduite des administrations dont les

directeurs ont la charge donnent lieu à une évaluation individuelle et annuelle. Le montant de l'indemnité de performance est arrêté au vu des résultats de cette évaluation.

Les résultats de l'évaluation et le montant de l'indemnité de performance sont notifiés par écrit à chacun des directeurs.

Un comité ministériel de rémunération est mis en place dans chaque ministère.

Le comité fait part au ministre de son avis sur la manière dont chaque directeur a atteint les objectifs assignés et sur la qualité de la conduite de la direction. Il propose le montant de l'indemnité qui lui paraît correspondre à cette évaluation.

L'indemnité de performance est versée au début de l'année qui suit celle sur laquelle porte l'évaluation. **Elle ne peut être versée que si les objectifs ont été notifiés conformément à l'article 2 du décret.**

Cette indemnité ne pourra pas dépasser 20 % de la rémunération brute annuelle des intéressés.

Pour la fédération CGC, il faut espérer que les objectifs à atteindre seront compatibles avec les orientations de nos dirigeants notamment en matière de gestion des effectifs... **Fixer des objectifs de plus en plus ambitieux, alors que les effectifs décroissent suppose de mesurer parfaitement les gains de productivité... A défaut, ce sont les personnels qui verront leurs conditions de travail se dégrader et les objectifs deviendront utopiques...**

En ce qui concerne les autres personnels (catégorie A, B, C)

Le dispositif d'intéressement au résultat repose sur trois principes :

- ⇒ **les résultats obtenus par les directions sont certifiés par l'inspection générale des finances,**
- ⇒ un dispositif collectif et **d'un montant égal pour tous,**
- ⇒ **chaque direction retient 12 indicateurs** (connus dans le cadre des contrats de performance et des outils de pilotage) :

Nbre d'objectifs atteints	Montant de la prime	Catégorie A Prime en % du traitement brut indiciaire annuel (indice 348)	Catégorie B Prime en % du traitement brut indiciaire annuel (indice 290)	Catégorie C Prime en % du traitement brut indiciaire annuel (indice 263)
11 à 12 objectifs atteints	150 euros bruts	0,80%	0,96%	1,06%
9 à 10 objectifs atteints	120 euros bruts	0,64%	0,77%	0,84%
8 objectifs atteints	100 euros bruts	0,53%	0,64%	0,70%
< à 8 objectifs	aucune prime			

Informatique : la petite révolution « chef de projet »



Les nouveaux projets lancés dans le cadre de la réforme du Minefi (Copernic, Hélios...) ont accru les besoins des directions en personnel qualifié « chef de projet ». **Or, les candidats à l'examen sont trop peu nombreux pour « couvrir les besoins ».**

Cette problématique a conduit chaque direction à recenser les raisons du manque d'attractivité de la fonction de chef de projet et ainsi à redéfinir la nature des épreuves de l'examen concerné afin que les candidats potentiels ne le considèrent plus comme étant destiné aux agents assurant déjà la conduite d'un projet.

L'arrêté du 11/05/2006 (publié au JO n° 114 du 17/05/2006) fixe donc désormais **les modalités d'organisation de l'examen** de vérification d'aptitude aux fonctions de chef de projet du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

La condition d'ancienneté requise n'a pas été modifiée. L'examen est ouvert aux personnels titulaires des corps de catégorie A qui possèdent la qualification d'analyste et **qui ont exercé les fonctions correspondant à cette qualification pendant 5 ans au moins** dans les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant ou les établissements publics de l'Etat (**cette condition d'ancienneté est appréciée au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est organisé l'examen professionnel**).

Cependant, la nature des épreuves a été redéfinie par l'arrêté susvisé.

L'examen professionnel est désormais constitué d'une épreuve orale d'une durée de quarante-cinq minutes qui se décompose en deux parties :

- la première partie d'une durée maximale de quinze minutes consiste en **l'exposé par le candidat de son parcours professionnel et des travaux auxquels il a participé dans l'exercice de ses fonctions** (rappelons que, dans le système antérieur, l'agent devait présenter un cas concret d'automatisation auquel il avait participé dans ses fonctions d'analyste),

- la deuxième partie d'une durée de trente minutes consiste en un entretien permettant au jury de s'assurer que le candidat possède les **connaissances, compétences et aptitudes nécessaires** à l'exercice de la fonction de chef de projet, dans le cadre d'un programme préétabli.

- **la nécessité d'une note égale ou supérieure à 10 sur 20,**

pour l'obtention de la qualification de chef de projet, est maintenue.

Il est à noter qu'**un mois au moins avant la date de l'examen, le candidat devra faire parvenir au jury un dossier** comprenant :

- un rapport décrivant les fonctions exercées,
- tout justificatif attestant de la réalité des éléments déclarés,
- l'avis du supérieur hiérarchique.

L'organisation de la préparation se limitera exceptionnellement pour l'examen ouvert en 2006 à une préparation orale dispensée par l'IGPDE.

Les candidats pourront ainsi bénéficier de **5 journées d'entraînement oral** portant sur la présentation de l'exposé du parcours professionnel ainsi que sur la formalisation du rapport décrivant les fonctions exercées.

Il convient à ce propos, de préciser que, conformément à une décision du Directeur du Personnel, de la Modernisation et de l'Administration, en date du 20/02/2003, lorsqu'un agent exerçant ses fonctions en administration centrale **s'inscrit pour la première fois à un concours ou à un examen professionnel, les cours et les séances orales de la préparation peuvent être considérées comme du temps de service.** Le suivi de la préparation d'un seul concours ou examen professionnel par an est considéré comme ouvrant droit à ce dispositif.

La deuxième inscription à la préparation ne permettra de bénéficier d'une préparation sur le temps de travail que lorsque le candidat a effectivement participé aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel concerné par la première inscription.



Le chiffre

du trimestre

0,02 € (0,14 Fr) :

C'est le montant de l'augmentation du point d'indice intervenue le 1^{er} juillet dernier et

4,498 € :

C'est ce que vous allez toucher en plus dès le 1^{er} novembre prochain

« Concours Premier Emploi » pour les A ...



Lors du CTPM du 04 juillet dernier, divers points ont été examinés visant à améliorer la formation initiale. A cette fin, il a été notamment prévu d'instituer en fin de cycle un stage pratique à caractère probatoire qui reportera de 6 mois la titularisation des élèves inspecteurs.

L'argumentation développée par le Ministre pour justifier la mise en place de ce dispositif, qui devrait intervenir dans les 2 ans, s'est articulée autour de 3 axes, qu'il convient d'examiner en les reprenant dans la littéralité de leur exposé.

1. Le Ministre a tout d'abord indiqué que « l'évolution envisagée revêt une cohérence pédagogique qui viendra conclure un processus d'amélioration de la formation et de son mode d'évaluation et permettra d'avoir une vision complète des qualités des agents. »

La Fédération CGC ne partage pas cette analyse.

Le caractère probatoire du stage pratique ne s'inscrit pas dans une démarche cohérente, laquelle **consisterait justement à accorder une crédibilité plus grande qu'auparavant à la force pédagogique de l'enseignement dispensé dont la qualité n'a eu de cesse d'être renforcée, améliorée au cours de ces dernières années.**

L'instauration d'un stage à caractère probatoire se veut mettre un point final, terminal, au processus d'amélioration de la formation, mais elle n'y apporte qu'un point d'interrogation car elle **jette d'emblée un doute, une suspicion sur le cycle de formation** prévu en le soumettant à la question. **Quelle confiance en effet l'administration a-t-elle en la qualité de l'enseignement dispensé et quelle crédibilité accorde-t-elle aux épreuves théoriques mises en place et à leur évaluation, pour éprouver le besoin de les avaliser, de les garantir, de les cautionner par le truchement d'un stage pratique ?**

Le stage doit nécessairement compléter la formation et donc contribuer à son amélioration mais pour cela, **il doit être conçu comme une période préparatoire aux fonctions et non comme une période probatoire.** Il convient en effet, d'offrir au stagiaire les conditions optimales de sérénité et de confort lui permettant d'effectuer une approche de ses attributions et de **ne pas substituer à l'inquiétude que constitue une prise de fonctions, celle plus grande encore d'une possibilité de non-titularisation...** et ce, dans des conditions qui n'entreraient plus dans le cadre des garanties offertes par la Fonction Publique (égalité devant les épreuves, jury de concours et d'examen, pondération des notes ...) !

Le stage probatoire ne réalisera pas non plus l'objectif qui lui est assigné d'assurer une meilleure évaluation car **il ne pourra pas permettre d'avoir une vision complète de la qualité des agents** et notamment de celle d'un cadre A.

En effet, un cadre est, par définition, appelé à exercer des fonctions « d'encadrement, de conception, de direction. » Les qualités que l'on attend de lui, au-delà même de ses connaissances et de ses compétences techniques sont le discernement, la psychologie, des capacités de management, d'organisation d'un service, d'animation d'une équipe, un sens des relations tant vis à vis du personnel que vis à vis de ses partenaires extérieurs... Or, ces qualités ne peuvent être exprimées dans le cadre d'un stage puisque le statut même de stagiaire place l'inspecteur-élève dans la position de « non cadre », sous la direction d'un tuteur, chargé de l'encadrer, de le conseiller, de le diriger, de le guider... **Il ne pourra en l'occurrence faire valoir les qualités souhaitées qu'une fois installé dans ses fonctions, dans le plein exercice de ses fonctions, conforté par les attributs de ses fonctions.** En d'autres termes, **le stage permettra tout au plus d'apprécier les qualités d'un stagiaire, en aucun cas, il ne peut se donner la prétention d'apprécier les qualités d'un cadre.** Le stage, tout comme le cycle de formation théorique, peut tout au plus juger des aptitudes à exercer des fonctions, mais non des compétences à les exercer... Il n'y a donc pas de différence de degré dans l'évaluation objective d'un stagiaire, à laquelle l'un comme l'autre peuvent prétendre, mais seulement une différence de nature. Le cycle de formation permet d'évaluer des connaissances théoriques, le stage des connaissances pratiques.

Le stage a donc une portée aussi limitée que le cycle de formation. Cette constatation nous conduit à lui refuser tout caractère probatoire qui lui

conférerait le pouvoir de remettre en cause à la fois la réussite au concours et aux épreuves du cycle de formation (ce dernier devant lui-même en outre intégrer des stages pratiques).

Par ailleurs, chacun s'accordera à reconnaître que la titularisation doit découler de l'évaluation. Dès lors, considérer le stage comme suffisamment probant pour permettre la titularisation c'est pouvoir, implicitement mais nécessairement le considérer comme suffisamment probant au niveau de l'évaluation qu'il se doit de réaliser. Or, tel n'est pas le cas, puisque **le maintien des contrôles continus tout au long du cycle de formation fonctionne comme une preuve indiquant que le stage ne permet pas à lui seul une évaluation satisfaisante**. Il ne peut, en effet, effectuer qu'une évaluation partielle, parcellaire. En l'occurrence, **il n'est donc pas jugé probant en lui-même...** Comment peut-on dès lors lui accorder un caractère probatoire ?

2. La deuxième justification à la mise en place du stage probatoire trouve, selon le Ministre, son fondement dans le fait que "cette évolution ne fait que reprendre, pour le A, ce qui existe déjà pour le B et le C"

La Fédération CGC, animée par le souci qui est le sien de la défense du statut du cadre A ne peut accepter une argumentation qui ne tient aucunement compte de la spécificité des fonctions d'encadrement et de leur prise en compte dans le cycle de formation. Cette position contribue, en effet, à aboutir à une sorte de nivellement de toutes les catégories de la

Fonction Publique et ne se trouve plus ainsi en cohérence avec l'organisation des services, qui fonctionne sur le principe même d'une hiérarchisation.

Un stage pratique se conçoit par ailleurs plus aisément pour évaluer des tâches d'application ou d'exécution que pour vérifier des aptitudes à « l'encadrement, la conception, la direction ».

Les écoles nationales qui forment actuellement les futurs cadres A ne doivent pas à terme devenir de simples instituts techniques d'application professionnelle, mais **défendre, au contraire, une dimension plus ambitieuse, plus ouverte des missions qui sont les leurs**. Pour ce faire, l'évaluation des compétences ne saurait se limiter à la pseudo mise en pratique, dans le cadre d'un stage, des connaissances techniques, car elle aboutirait à l'inverse de l'objectif recherché, à une vision forcément réductrice des qualités professionnelles souhaitées.

Il convient, d'autre part, de souligner que la non-titularisation d'un cadre A n'aura pas les mêmes conséquences sur l'organisation des services, que l'éviction d'un cadre B ou C, bien que cette dernière soit, elle aussi, pénalisante.

En effet, dans la mesure où le stagiaire ne serait pas titularisé à l'issue de la période probatoire de 6 mois, le poste sur lequel il était censé être affecté au terme de la scolarité serait désormais déclaré vacant, sauf à retarder la mutation de l'inspecteur titulaire du poste, auquel cas ce dernier serait lui aussi pénalisé par le dispositif.

Par ailleurs, la vacance d'un poste de cadre A n'a pas, bien évidemment, la même incidence sur les services que celle d'un cadre B ou C. En effet, si l'agent de catégorie B ou de catégorie C n'est pas titulari-

sé, les tâches qui lui étaient confiées pourront toujours être réparties entre les différents membres du personnel, alors qu'il n'est pas logiquement envisageable qu'un service ou un poste comptable se trouve dépourvu d'un responsable...

On peut d'autre part, accessoirement, **s'interroger sur la situation des inspecteurs stagiaires non titularisés** à l'issue du stage. Seraient-ils autorisés à redoubler ou seraient-ils rétrogradés ?

Il convient de souligner que **la décision en faveur du redoublement du stagiaire poserait le problème de sa réintégration** à l'école car la scolarité débute en septembre...

La prononciation de la rétrogradation serait susceptible, quant à elle, de voir naître des cas de figure totalement incongrus où **le stagiaire ayant satisfait au cycle de formation pourrait se trouver rétrogradé, voire même licencié**, c'est à dire **dans une situation plus désavantageuse que celui qui n'y aurait pas satisfait** et qui pourrait, de ce fait, être autorisé à redoubler.

3. Le Ministre assure, en dernier lieu que la mise en place du stage probatoire « sera neutre, c'est-à-dire sans effet négatif pour l'évolution du traitement des inspecteurs-élèves et leur déroulement de carrière »

Les modalités de mise en œuvre du stage pratique suscitent néanmoins une vive inquiétude de la part de la Fédération CGC, car elles contribuent à opérer un allongement de la carrière. En effet, le passage du statut de stagiaire au statut d'ins-

pecteur (et donc **l'accès au premier échelon de son grade**) **s'effectuera 6 mois plus tard**. S'il est précisé qu'aucun préjudice de rémunération ne sera constaté durant le prolongement de la période de formation, cette garantie **ne s'accompagne cependant pas de l'assurance explicite du rattrapage de la perte d'un semestre d'ancienneté**.

Afin que l'instauration d'un stage ne soit pas préjudiciable à l'avancement de carrière, il conviendrait de **modifier le statut de l'inspecteur**, or cette disposition **ne figure pas à l'heure actuelle, dans les mesures envisagées**.

L'amélioration de la formation est un objectif qui doit être poursuivi. Elle nécessite sans aucun doute un allongement de la scolarité qui doit désormais intégrer des stages pratiques et mieux appréhender les réalités du travail. Cependant cet objectif ne doit pas être neutre,

comme il est indiqué, mais doit nécessairement avoir pour corollaire la reconsidération pécuniaire du cadre et se traduire par une revalorisation de sa grille indiciaire. Si tel n'était pas le cas, la neutralité serait, en l'occurrence pénalisante.

Tous ces différents problèmes engendrent de multiples et légitimes inquiétudes.

On peut par ailleurs s'étonner, à l'heure où l'administration réfléchit sur les moyens destinés à accroître l'attractivité du Ministère, de sa décision de **mettre en œuvre un dispositif qui s'apparente à une mesure si fortement rejetée dans le secteur privé qu'elle dut être abandonnée**. Si le caractère probatoire du stage devait être maintenu, l'administration créerait en quelque sorte un nouveau CPE dont la signification littérale serait cette fois « Concours Premier Emploi » en référence à la nature du stage desti-

né à la **préparation au premier métier avec possibilité de non-titularisation pour motifs non véritablement définis**. Elle porterait de ce fait fortement **atteinte au statut même de la Fonction Publique** alors que ce dernier devrait au contraire constituer l'une de ses principales forces attractives face à des situations de précarité tant redoutées.

La Fédération CGC refuse le principe selon lequel la titularisation d'un cadre doit être subordonnée au caractère probatoire d'un stage pratique.

Forte de ses convictions et de son engagement déterminé dans la défense du cadre A, elle ne peut admettre une conception aussi réductrice, restrictive de l'appréciation de la notion de qualités professionnelles car celle-ci porterait fortement atteinte à l'image de l'encadrement et, à travers elle, à celle de l'administration toute entière.



Site de la Fédération Finances CGC : <http://www.cgcfinaances.org> (via Alizé ou Internet)

MGSP MUTUEL
MUTUELLE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

POUR BÉNÉFICIER

- D'UN CHOIX DE GARANTIES
- DE COTISATIONS FIXES
- DE LA PRISE EN CHARGE DE DÉPENSES
- DE CONTRATS « PERTE DE TRAITEMENT »

DEMANDEZ VOTRE DOCUMENTATION

MGSP - 118, rue de...
MGSP, Mutuel