

## DES VŒUX POUR 2006, OUI MAIS...

Page 1  
**EDITO**  
**DERNIERE MINUTE**  
Page 2  
**DRIRE**  
Page 3  
**DGE**  
**Mobilité à NANTES**  
Page 4  
**LOLF**  
**INTERESSEMENT**  
**COLLECTIF**  
Page 5  
**RAFP**  
**Situation fin 2005**  
**IRCANTEC**  
Page 6  
**BOLKESTEIN**  
**Manif le 14/02/2006**  
Page 7  
**NOTATION**  
**Rapport LAJOURMARD**  
**GT CATEGORIE B**  
Page 8  
**F.P.**  
**Concours «Seniors»**  
**Titre emploi services**

### Bercylien

Directrice de la Publication

Marie-Thérèse RIGLET

Comité de rédaction

Daniel ROUZY

Christian CHAMOREAU

Gérard LANG

**DRIRE-Ecoles**

Albert AMBOISE

Patrick CROSNIER

**2** 005, 2006, une année chasse l'autre, les réformes s'enchaînent, et nos souhaits sont nombreux.

Souhaitons une redéfinition des missions de notre Ministère, une organisation claire et dynamique avec un vrai pilote aux commandes de notre Administration. Souhaitons le renouveau du dialogue social sur tous les plans.

Souhaitons une DRH ambitieuse, renforcée pour mener à bien tous les projets et groupes de travail annoncés. Souhaitons des avancées en matière de mobilité, évaluation notation, GPEEC, parcours professionnels, formation tout au long de la vie, seniors, encadrement supérieur.

Souhaitons une politique de gestion du personnel efficace et constructive.

Souhaitons le maintien d'une politique sociale de qualité et l'ouverture de perspectives pour les plus jeunes générations qui optent pour une carrière dans l'administration.

Souhaitons au Ministre de la Fonction Publique que les groupes de travail, qu'il a programmés soient fructueux, que les réformes nécessaires s'effectuent dans un climat de confiance réciproque avec les partenaires sociaux.

La CFDT souhaite faire entendre ses idées novatrices et constructives en matière de réforme. - La CFDT poursuivra son action et veillera à l'amélioration de la situation des personnels, des conditions de travail et de leur déroulement de carrière.

Comme vous le voyez, les chantiers sont nombreux.

Souhaitons aux personnels et à leurs familles, santé, travail, persévérance, dans la bonne humeur et l'espérance de jours meilleurs pour les plus faibles, les plus démunis d'entre-eux.

**Bonne année à vous**

### Dernière minute

**Le gouvernement ouvre les soldes**

**2006 : + 0,5 %**

Après l'échec de la rencontre du 6 décembre, le gouvernement a ouvert les discussions du 12 janvier sur les salaires en proposant + 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice. Une fois de plus, le compte n'y est pas.

Le Ministre conditionne toute amélioration de sa proposition à notre acceptation d'une approche globale incluant l'amélioration de l'action sociale et des mesures statutaires, en matière de promotions notamment.

Pour la CFDT, cette approche ne maintient pas le pouvoir d'achat pour chaque fonctionnaire. En effet, certains ne pourront bénéficier de mesures sociales ou promotionnelles. Face à cette situation de blocage, **la CFDT a fait la proposition d'attribuer, en plus d'une augmentation en pourcentage de la valeur du point d'indice, un nombre de points indiciaires identique pour tous, garantissant le pouvoir d'achat, (ce qui avantage les bas et moyens salaires).**

**Cette proposition de la CFDT, la seule faite par les organisations syndicales, a retenu l'attention du Ministre qui s'est engagé à l'étudier.**

La CFDT attend le plus rapidement possible de nouvelles propositions de la part du Ministre.

**Pour l'instant, la prochaine réunion programmée par le ministre le 19 janvier, ne concerne que les seuls aspects statutaires et sociaux.**

**JOURNEE D'ACTION POUR LES SALAIRES LE 2 FEVRIER 2006**

# CTPS DRIRE :

## UN NOUVEAU DEPART POUR LA CONCERTATION ?

Depuis le 4 octobre 2004, dernière réunion du CTPC DARPMI-DRIRE, il n'y avait plus d'instance de concertation compétente pour le réseau des DRIRE, alors que les sujets à évoquer sont nombreux (privatisation des contrôles techniques des camions, rapprochement DRIRE-DIREN, programme de modernisation de l'inspection des installations classées, évolution des statuts des corps techniques,...)

### Des réunions stériles

Malgré les réunions des groupes de travail « informels » convoqués par la DARQS,I, la CFDT n'a pu que constater la dégradation voire l'inexistence du dialogue social, liée à l'absence de CTP. Par exemple, le groupe de travail sur les personnels administratifs des DRIRE ne s'est pas réuni depuis novembre 2004, alors que cette première (et dernière à ce jour) réunion avait conduit à un constat partagé sur l'ampleur des problèmes à résoudre.

### Création du CTPS

La parution début 2006 des textes créant un CTPS compétent pour les sujets concernant les DRIRE est une première étape et la CFDT demande sa mise en place rapidement.

La CFDT revendiquait un CTPC DGE-DGSNR-DRIRE pour avoir une structure cohérente avec les programmes de la LOLF concernant les DRIRE. Elle s'est heurtée aux conservatismes des syndicats d'administration centrale défendant le maintien du champ du CTPC de centrale. Elle défendait aussi le maintien de la composition du CTP basée sur les élections des CTPR des DRIRE, règle obtenue par la CFDT lors de la mise en place des CTP à l'industrie et reprise dans toutes les réflexions sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique.

La position des syndicats corporatistes des DRIRE s'appuyant sur leurs résultats en CAP, soutenue par la DARQSI l'a emporté.

**La CFDT ne peut que déplorer la conséquence de ces choix et constater que tout le monde est perdant.**

Les syndicats d'administration centrale arc-boutés sur leur pré carré ne seront pas représentés au CTPS DRIRE puisque ne siègera que la CFDT. Le Syndicat Unitaire à l'industrie et les syndicats corporatistes affiliés à FO, la CGT, le SPAC, le SPCM, ne pourront faire entendre leur voix au sein du CTPS alors qu'ils affichent leur volonté de défendre tous les agents y compris ceux des DRIRE.

Les syndicats corporatistes des corps techniques qui veulent, comme la CFDT, pouvoir débattre des missions et des moyens pour les assurer, ne pourront le faire dans une structure cantonnée aux problèmes concernant les DRIRE, en excluant les « donneurs d'ordres » qui définissent les missions ainsi que les méthodes à mettre en œuvre.

**La CFDT prend acte des décisions de l'administration et continuera d'œuvrer pour un réel dialogue social au sein des DRIRE.**

**Ses représentants au CTPS (Albert AMBOISE et Patricia MAZURIER) poursuivront le travail engagé dans l'ancien CTPC DARPMI-DRIRE.**

# INCERTITUDES ET INTERROGATIONS À LA DGE

L'heure est aux interrogations à la direction générale des entreprises.

## Le régime ARTT.

Depuis la fusion DiGITIP/DARPMI, plusieurs régimes d'ARTT cohabitent à la DGE et la direction voudrait unifier le régime de travail pour l'ensemble de la DGE. Les nouvelles modalités n'ont pas encore été définies mais il semblerait que la direction ait l'intention d'étendre le forfait à plus de cadres et de supprimer certains binômes dont celui de 38 heures 28 / 45 jours de congés, auxquels sont attachés beaucoup d'agents mais qui pose problème à la hiérarchie puisque avec ce forfait, les personnels peuvent être absents jusqu'à 60 jours entre les congés et les récupérations horaires variables.

Affaire à suivre, la parité syndicale devant être réunie par le secrétariat général sur ce sujet, à la fin du mois de janvier. La CFDT sera vigilante quant aux nouvelles modalités qui seront proposées afin qu'un retour en arrière ne soit pas opéré et que les agents ne soient pas pénalisés. **La réduction du temps de travail implique une réorganisation des services et du management, ce que beaucoup de directions n'ont pas mis en œuvre.** La CFDT rappelle que les agents n'ont pas à subir les conséquences d'un manque d'organisation des structures administratives.

**La mobilité** Le directeur général des entreprises, Monsieur Luc Rousseau ayant affirmé, notamment à l'occasion de la réunion de l'encadrement du 28 novembre dernier, la nécessité pour les agents sur leur poste depuis plus de 5 ans, d'envisager une mobilité. Sur le principe, si la CFDT est plutôt favorable à la mobilité; mais elle réaffirme, qu'elle ne peut être bénéfique que si elle est volontaire et pleinement consentie par les personnels et ce, quelle que soit leur catégorie.

**Préparation des objectifs 2006 de la direction.** Il a été demandé à certains agents de définir leurs objectifs en quantifiant le temps consacré à chaque tâche. Une note du 12 décembre 2005 du directeur explique cette méthode qui n'a fait l'objet d'au-

## MOBILITE INTER ADMINISTRATIVE A NANTES

**La mobilité externe est depuis toujours une vraie question quand on est de statut de centrale et en poste à Nantes.**

Cette ville accueille près de trois mille fonctionnaires d'administration centrale.

Dès l'année 2000, sous l'impulsion du préfet de région et suite aux demandes croisées des ministères et des organisations syndicales, un groupe de travail a entrepris de trouver des réponses adaptées aux questions soulevées (état des lieux, gestion des procédures administratives, prestations indemnitaires).

Le service des pensions était représenté dans ces réunions par Mr Pays. Les premiers travaux auxquels participaient des représentants de la DGAFP, ont permis de répertorier les principales causes de non mobilité.

**En 2001, la DPMA a décidé sans aucune concertation avec les syndicats, de se retirer du groupe de travail.**

Interpellée en CTPC par la CFDT, Mme Pitois-Pujade avait justifié ce retrait par l'importance des ressources en personnels du Minéfi sur Nantes. Ceci permettait la mise en place de recrutements croisés que nous connaissons encore aujourd'hui. Une autre raison qui à l'époque n'a échappé à personne, était le différentiel indemnitaire en faveur des agents du Minéfi.

Depuis, les choses ont avancé et la convention a vu le jour.

**Le Minéfi a laissé échapper une belle occasion de s'inscrire dans un dispositif unique en France, dont le premier mérite est de donner un contenu concret à ce qui n'était auparavant qu'un vague projet.**

**Cette convention institue la Loire-atlantique comme site pilote pour la mobilité entre administrations délocalisées.**

La mise à disposition pour une durée de trois ans renouvelable est la position administrative choisie par les signataires de la convention pour accueillir les candidats à la mobilité.

Lors d'un récent entretien avec Mr Soumet, nous avons rappelé que la CFDT avait depuis de nombreuses années exprimé le souhait que les agents de centrale délocalisés ne soient pas pénalisés dans leur carrière à cause de leur situation géographique. **Le décloisonnement permis par ce nouveau dispositif est une opportunité que notre ministère doit saisir.**

Le directeur nous a répondu que c'était prématuré et qu'on pouvait toujours se "débrouiller en interne" sur Nantes

**La CFDT ne partage absolument pas cette analyse et souhaite que très rapidement, le ministère des finances rejoigne les ministères de la justice, des affaires sociales et des affaires étrangères, premiers signataires de la convention.**

**Nous demanderons que ce dossier soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CTPC et CTPM.**

**cune concertation avec les représentants syndicaux.** Dans

certaines services, cet exercice a été réalisé au niveau de la sous-direction, voire du bureau, alors que dans d'autres, l'évaluation des « unités d'œuvre » a été demandée par agent. Apparemment, les choses n'ont pas été clairement définies et il est difficile de savoir si elles s'inscrivent dans le cadre de la LOLF, et s'il s'agit d'une demande supplémentaire, dans quel cadre elle s'inscrit et dans quel but ? Demander à un agent de préciser ses objectifs n'est-il pas redondant avec l'exercice de notation / évaluation ? **Il y a un problème méthodologique, un manque d'information et de communication.**

Bref, dans un contexte d'informations et de rumeurs contradictoires, inquiétantes parfois, diffusées au sein de la direction, le climat n'est guère propice à la sérénité, que ce soit en matière de réorganisations internes, de résorption des sureffectifs, des conditions de travail, de la politique de gestion des ressources humaines...

**La CFDT ne manquera pas de vous informer de l'évolution de la situation sur toutes ces questions.**

# LA LOLF

**Enfin, nous y sommes : la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) est entrée en vigueur ce 1<sup>er</sup> janvier 2006.**

Cette réforme ambitieuse repose sur un consensus exceptionnel (cf. le vote quasi unanime des partis politiques à la seule abstention du PCF). La LOLF bénéficie d'une solide assise politique, à gauche comme à droite.

**Mais sommes-nous prêts à passer d'une logique de moyens à une logique de résultats, de raisonner en moyens pour penser objectifs ?**

La LOLF doit renforcer le rôle du Parlement et responsabiliser l'Administration sur les objectifs qu'elle s'est fixés. Elle doit permettre d'apprécier les moyens affectés par l'État aux politiques qu'il poursuit.

Toute utilisation de crédit « au premier euro » doit être justifiée. Les responsables de programmes se voient confier des responsabilités accrues en même temps qu'une plus grande autonomie, **mais à condition d'avoir suffisamment su à temps, développer des compétences de gestion qui doivent s'exercer à l'échelon où se prennent les décisions.**

Nous avons cependant encore quelques craintes au regard du projet annuel de performance (PAP) créé pour chaque programme et assorti d'indicateurs de performance.

## PRIME D'INTERESSEMENT

Le 7 juillet dernier, le Ministre a annoncé la création d'un dispositif d'intéressement collectif qui conduit à verser un montant forfaitaire à chaque agent. Cet intéressement variera selon les résultats atteints par chaque direction.

Le dispositif sera pérennisé.

### Mise en œuvre du dispositif

Il convient de remarquer que la mise en œuvre de cette prime diffère dans le temps, selon qu'on appartienne aux directions de l'état-major de l'administration Centrale, ou qu'on relève d'une direction à réseau.

C'est ainsi que le versement de cette prime intervient dès l'année 2006, au titre des résultats constatés en 2005, pour les personnels des directions à réseau, alors que pour l'administration centrale, le versement est prévu pour l'année 2007 (un an plus tard), au titre des résultats obtenus en 2006

### Quels sont les agents bénéficiaires ?

Ce sont les fonctionnaires de catégorie C, B et A (hors ceux titulaires de la NBI « encadrement » et les TPG), les contractuels de droit public (hors les vacataires recrutés pour une durée de moins de 6 mois, les agents saisonniers et les personnes payées à l'acte).

**La CFDT a demandé que soit créé un dispositif spécifique reprenant les caractéristiques de la prime Minefi pour les personnels en poste dans les Écoles des mines (en raison de la personnalité juridique particulière).**

La vraie difficulté ne réside-t-elle pas justement dans la définition de ces critères de performance et dans les outils d'évaluation ?

Comment quantifier l'action publique et évaluer les résultats ?

Rechercher la pertinence de ces nouveaux outils et leur pérennité n'est pas simple.

### Qu'en est-il des personnels ?

Ceux-ci sont appelés à un effort d'adaptation, de formation et nourrissent quelques inquiétudes, car tous ne se sentent pas suffisamment formés et prêts pour ce changement, **cette révolution culturelle.**

Enfin, l'on peut redouter de la part de l'Administration qu'elle ne s'empare de la LOLF à des fins de réduction des moyens en terme de gestion de personnel. **On peut craindre la défense d'une logique comptable et quantitative de la LOLF exclusivement.**

**Si tel était le cas, on aurait raté la philosophie de cette réforme : redonner une signification politique au vote du budget et permettre réellement la mise en œuvre des choix politiques.**

## COLLECTIF

### Barème des indicateurs retenus pour l'Administration Centrale

Un nombre de **5 indicateurs** est retenu pour chaque direction d'état-major, il reste cependant à les définir :

**5 objectifs atteints = 150 € annuel**

**4 objectifs atteints = 120 € annuel**

**3 objectifs atteints = 100 € annuel**

**Moins de 3 objectifs atteints = 0 €**

### Comment s'effectue le versement ?

Le versement s'effectuera **une fois l'an**, au vu des résultats atteints par la direction concernée **et abondera l'ACF.**

**Lors du GT qui s'est tenu avec les fédérations syndicales MINEFI en novembre dernier, la CFDT a rappelé son interrogation sur le concept même d'intéressement s'agissant de services publics qui ne font pas de bénéfice.**

**En outre, la CFDT revendique des augmentations de salaires et non des primes supplémentaires, ce qui ne fait que creuser les disparités entre les agents.**

La décision du Ministre étant prise et sans appel, la CFDT essaye d'obtenir la meilleure et la plus juste répartition qui soit.

# LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le 10 novembre 2005 l'Établissement de retraite additionnel de la Fonction publique (ERAFP) a pris des décisions fondatrices concernant les paramètres du régime :

Dans l'intérêt des bénéficiaires du régime, le Conseil d'administration s'est fixé pour objectif, au minimum, le **maintien du pouvoir d'achat de la retraite additionnelle**. Cela signifie que, à partir des éléments prévisionnels en sa possession qui permettent de suivre l'évolution des prix à la consommation, il définira, chaque année, un objectif de revalorisation qui tiendra compte du maintien du pouvoir d'achat: premier objectif.

Pour 2005 le conseil d'administration a fixé la valeur de service du point à 0,0400 euro.

En clair, pour un capital de 10000 euros, par exemple, cette valeur de service signifie une retraite annuelle de 400 euros. Ces niveaux de prestations sont assez comparables, à ceux de PERP tels qu'ils sont aujourd'hui proposés par la Poste .

Rappelons, toutefois que les textes fondateurs du RAFF précisent qu'en dessous d'un montant de rente de 205 euros par an, les agents partant en retraite toucheront un capital..En clair, cela reviendra pour eux à toucher le montant de ce qu'ils ont cotisé sur leur fiche de paie, majoré à 100% par la cotisation de leur administration et majoré par les intérêts de celui-ci. En fait, compte tenu de ce seuil de 205 euros annuels, l'établissement prévoit qu'avant 2008 ou 2009 les agents disposeront de leur retraite additionnelle sous forme d'un capital.

Cette valeur de service tient compte, avec prudence, de plusieurs paramètres :

La durée de vie prévisible des fonctionnaires et dans ce domaine, aujourd'hui, il n'existe pas encore d'études complètes, des rendements prévisibles des différents placements, de l'inflation prévisible. Ces modalités d'approche sont celles de la retraite par capitalisation, encadrée par des dispositions juridiques spécifiques.

Pour l'année 2006, le conseil d'administration a fixé la valeur de service du point, compte tenu des éléments qui précèdent à 0,0408 euro.(soit 2% de revalorisation).

Cette valeur de service est modulée en fonction de l'âge de liquidation de la retraite additionnelle selon le barème actuariel suivant :		Le barème actuariel de conversion des rentes en capital en deçà du seuil de 205 euros de rente annuelle est établi comme suit : Pour l'ouvrant-droit	
Age	surcote	Age	conversion en capital
		60	25,98
61	1,04	61	25,30
62	1,08	62	24,62
63	1,13	63	23,92
64	1,18	64	23,22
65	1,23	65	22,51
66	1,29	66	21,80
67	1,35	67	21,08
68	1,42	68	20,36
69	1,49	69	19,63
70	1,57	70	18,90
71	1,65	71	18,16
72	1,74	72	17,43
73	1,84	73	16,70
74	1,96	74	15,97
75	2,08	75	15,24

Ce dispositif de conversion est effectué en application des règles de droit applicables aux régimes de retraite par capitalisation qui sont celles qui régissent le RAFF.

Lors de cette réunion du 10 novembre 2005, le Conseil d'administration a aussi défini ses grands principes d'investissement et réalisé ses premières opérations d'investissement. Ainsi tout en privilégiant une approche prudente dans la gestion des investissements et en diversifiant ceux-ci, il a fixé un principe fondamental en matière de politique de placement de l'établissement : **la totalité des actifs sera investie selon une démarche socialement responsable.**

L'investissement socialement responsable consiste à appliquer des critères extra financiers pour choisir les investissements. **C'est une réflexion dans laquelle la CFDT est engagée depuis longtemps, notamment dans le cadre de l'épargne salariale.**

**La décision de prendre en compte des critères tels que le respect des droits sociaux et humains pour la totalité des placements est une première pour un organisme chargé de gérer ce type de fonds.**

Les premiers investissements en obligations d'état ont ainsi introduit, notamment, un critère de pondération en faveur des États les mieux placés en matière de lutte contre la corruption.

**A la fin du premier semestre 2006, le conseil d'administration dotera le RAFF d'une charte qui définira précisément l'ensemble des critères socialement responsables de l'établissement.**

## Réforme de l'IRCANTEC suspendue

Le régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de la FP qui, regroupe 2,5 millions de cotisants et 1,5 million de retraités, n'est pour l'instant pas remis en cause, contrairement aux instructions du Gouvernement qui assurait que ce régime était en faillite et qu'il fallait le réformer.

« La réforme est suspendue » a indiqué le Ministre Christian JACOB ; Mais pour combien de temps ?

Les organisations syndicales, si elles se félicitent de cette suspension, n'en sont pas moins attentives et réclament toujours l'ouverture de consultations et de négociations pour aborder toutes les questions concernant le régime de l'IRCANTEC.

# «Directive services» dite BOLKESTEIN

## Où en sommes-nous ?

Les controverses autour de ce projet ont marqué les esprits par l'image du « plombier polonais » et ont joué une part non négligeable dans l'opinion, lors du référendum sur le projet du traité Constitutionnel européen, dont on connaît l'issue.

A l'époque, certains Chefs d'État avaient annoncé leur intention de remettre à plat ce projet, des hommes politiques assuraient même que la directive BOLKESTEIN était morte.

Eh bien, il n'en est rien, puisque les travaux se sont poursuivis et que le texte initial a fait l'objet de plusieurs amendements.

## Le Principe du Pays d'origine

Une entreprise qui exerce une activité dans un pays de l'Union Européenne, aurait le droit d'exercer dans tous les autres pays de l'Union. Les conditions d'exercice de cette activité ainsi que les relations avec les clients seraient maintenues et soumises aux règles de son pays d'origine, partout dans l'Union.

Or, ce principe soulève bien des questions et personne, actuellement, n'est en capacité d'évaluer les conséquences d'une adoption du texte en l'état, car il bouscule l'ordre juridique existant.

Nous pouvons nous interroger - à juste titre - des conditions sociales, de la protection des consommateurs, des aspects fiscaux d'un pays à l'autre, notamment. La liste n'est pas exhaustive.

Doper la croissance, simplifier la vie des entreprises et des citoyens, ceci mérite que l'on s'attarde davantage sur le texte et que l'on fasse le distinguo entre l'accès aux marchés et les conditions d'exercer une profession.

## Qu'en sera-t-il des conditions sociales ?

Dès à présent, il paraît acquis que le principe du pays d'origine ne concerne pas les conditions sociales, préservant ainsi le droit du travail et les relations entre partenaires sociaux.

La directive ne devrait pas avoir d'impact sur les régimes de Sécurité sociale dans les états membres. De plus, les États d'accueil pourront contrôler les activités des professionnels.

## Qu'en sera-t-il de la libération des services et de la circulation des travailleurs ?

Il reste encore bien des sujets épineux à éclaircir

## Manifestation Européenne le 14 février 2006 à Strasbourg

A l'occasion du passage au Parlement européen, de la direction Services, la CES a décidé d'organiser une manifestation européenne pour peser sur les débats et faire entendre la voix des salariés européens.

# Toute la CFDT se mobilise.

# Notation

Mme Danielle LAJOURMARD, Inspectrice Générale des Finances, a été mandatée par le Secrétaire Général du Ministre pour rendre compte du nouveau dispositif de notation, entré en vigueur en 2005.

Le rapport ne fait l'impasse sur aucune question et les échanges avec les OS ont été fructueux.

La conclusion de ce rapport mérite que l'on s'y attarde :

« le bilan de la mise en œuvre de la réforme de la notation au sein du MINEFI, conforté par l'expérience des ministères dotés de réseaux déconcentrés comparables, montre qu'une partie essentielle des difficultés résulte du texte même du décret du 29 avril 2002 ». **L'auteur va plus loin et reprend à son compte, une des critiques que formule la CFDT : les quotas qui fixent de fait le nombre maximum d'augmentations de note sont incompatibles avec la reconnaissance du travail des agents.** De plus, les carrières sont soumises aux impératifs budgétaires, donc à des contraintes budgétaires se traduisant forcément par des quotas injustes.

**Le décret n'étant pas du ressort du Ministre, que peut-on faire ? Limiter les dégâts. Les Fédérations syndicales se sont réunies le 7 décembre 2005.**

Celles-ci ont souhaité apporter des correctifs dès 2006. Le représentant du Ministère a préféré écouter les analyses syndicales et réserver au ministre l'annonce de décisions.

Toutefois, il est acquis qu'un nouveau cadre ministériel sera posé sur certaines questions (échelle des notes, note négative, note d'alerte, caractère annuel de la notation,...). D'autres points seront traités par les directions (incidence de la notation sur les promotions,...).

**La CFDT a demandé qu'un suivi statistique des populations spécifiques (temps partiel, militants syndicaux,) soit effectué et rendu public.**

## Enquête sur la catégorie B

Suite à la réunion du 12 octobre 2005 sur la restitution des résultats de l'enquête sur la catégorie B, la DPMA et les OS ont convenu de constituer des groupes de travail (GT).

**Le 25 novembre 2005 s'est tenu le premier GT sur la fonctionnalité** de la catégorie B. La DPMA souhaite distinguer les fonctions des deux premiers niveaux (B1 et B2) des fonctions du troisième niveau (B3).

**Le 9 janvier 2006 a eu lieu le second GT, sur la professionnalisation des épreuves des concours** (accès au B et accès au B+). L'administration propose de changer complètement les épreuves pour l'accès à la catégorie B et de seulement les modifier pour le B+.

Restent les GT sur les critères objectifs pour les listes d'aptitude et la mobilité qui devraient se tenir avant la fin du mois de janvier 2006.

Les différents comptes-rendus sont en ligne sur notre site [www.cfdt-centrale-finances.org](http://www.cfdt-centrale-finances.org).

**La CFDT, partie prenante dans ces groupes de travail, ne manquera pas de vous informer sur l'évolution de ce dossier.**

## Plus de retraités que d'actifs

**L'année 2006 est à marquer d'une pierre blanche.**

Pour la première fois depuis 50 ans, la population active française va diminuer, selon l'INSEE. L'arrivée à l'âge de la retraite des « papy-boom » va accélérer le rythme des départs, et les retraités sont désormais plus nombreux que les actifs.

Dans le même temps, les jeunes arrivent beaucoup moins nombreux sur le marché du travail et l'écart continuera de se creuser. La Fonction Publique est la première touchée.

La conséquence de ce défi démographique est énorme : les dépenses publiques consacrées aux pensions augmentent et notre système de retraite par répartition ne pourra survivre à ce choc sans que l'on reconsidère la durée d'activité professionnelle.

La loi de 2003 sur la réforme des retraites n'est qu'une étape. Le rendez-vous de 2008 n'est pas si éloigné et préparons-nous à un autre choc.

Nous ne sommes pas au bout de nos peines.

## BRÈVES

**Catégorie C  
Concours commun, ce sera pour plus tard !**

Le 1er juillet 2005, un arrêté officialisait l'organisation en 2006, d'un concours commun (DGI-DGCP-DGDDI-DGCCRF). Cette décision vient d'être « modifiée » par un nouvel arrêté du 27 décembre 2005, reportant ce projet en 2007. «Renforcer l'esprit d'appartenance des agents», «faire des économies de gestion», «soutien de la DPMA», tels étaient les arguments de l'administration en juillet 2005.

**Pourquoi ce projet est-il reporté ?**

Nous vous invitons à lire l'article consacré au concours commun, dans la lettre de l'informatique des services centraux N° 40 du 3 janvier 2006, en ligne sur Alizé.

Ce texte est révélateur de l'écart existant entre les annonces officielles et la réalité de la mise en œuvre des projets.

Dans le cas présent, le constat d'une externalisation des missions aussi mal maîtrisée, conforte nos réserves à ce sujet.

**Audits des services publics**

**La première vague**

Une nouvelle étape est franchie dans le processus de modernisation de l'état : une première vague d'audits est lancée portant sur l'organisation d'un certain nombre de services de l'état et de leur fonctionnement. 17 thèmes ont été retenus dont 1 au moins par grande structure ministérielle.

**Réalisation et durée des audits**

Ces audits sont réalisés à la demande des ministres et conduits par les corps d'inspection de l'état (éventuellement renforcés par des consultants extérieurs) ces audits ne doivent pas excéder 2 à 3 mois ;

Les chargés d'audit auront pour mission de proposer des solutions opérationnelles, permettant d'améliorer le service rendu aux usagers ou d'en réduire la dépense, par exemple.

Tous les rapports seront transmis au parlement et pourront être consultés sur internet par l'ensemble des concitoyens.

## Concours : la Fonction Publique s'ouvre aux seniors

L'ordonnance du 2 août 2005 prévoit de nouvelles dispositions relatives aux conditions d'âge dans la FP et institue un nouveau parcours d'accès aux carrières de la FP d'État, de la FP territoriale et de la FP hospitalière.

Jusqu'alors, les conditions d'âge exigées aux concours de recrutement de la FP d'État, correspondaient de moins en moins à la réalité de la démographie, du prolongement de la vie active et du marché de l'emploi.

### Favoriser la mobilité entre le secteur privé et le secteur public

Les départs à la retraite prévisibles et massifs, les difficultés de recrutement pour la FP, ont joué un rôle important dans la suppression des conditions d'âge, auxquels s'est ajoutée la loi sur les retraites de 2003. En effet, les carrières plus longues devraient logiquement autoriser des départs plus tardifs.

### Les paramètres

Exclusion de certaines catégories (les + de 50 ans);  
Professionnalisation des services publics (s'enrichir des expériences acquises dans la société civile, en refléter la diversité);

Contrainte communautaire : l'article 21 de la Charte européenne des droits fondamentaux, proclamée au Conseil européen de Nice en décembre 2000, interdit toute discrimination, dont celle fondée sur l'âge.

### Quelques exceptions cependant subsistent

L'école Nationale d'administration (28 ans)

L'école Nationale de la Magistrature (27 ans)

L'école Nationale de la Santé publique (40 ans)

## Titre emploi services dans la Fonction Publique

Une nouvelle prestation interministérielle a été lancée, à titre expérimental, dans trois régions (Nord-Pas-de-Calais, Auvergne, Franche-Comté) en octobre 2005 : l'aide à domicile par titres emplois services (adTES). Cette prestation créée par la FP dans le cadre des travaux conduits par le Comité interministériel d'action sociale, est ouverte aux agents de l'état, sous forme de titres emplois services.

### Dans quels cas un agent peut-il en bénéficier ?

- Lors d'un congé de maternité ou d'adoption (ouverture un mois avant le début du congé et un mois après la fin du congé mais pas pendant la période de congé elle-même);
- Lors d'une hospitalisation;
- Lors de la participation à une action de formation et seulement si cela entraîne un temps de transport supérieur d'au moins une heure à celui pratiqué pour se rendre sur le lieu de travail;

Lorsque l'agent, isolé ou en couple dont le conjoint travaille, ayant au moins un enfant de moins de 16 ans à charge et étant assujéti à des obligations régulières de service qui l'obligent à commencer avant 7 heures ou à rester au-delà de 20 h ;

Pour les agents handicapés ayant une reconnaissance COTOREP.

L'adTES est un titre de paiement d'une valeur faciale de 13 €.

L'État participe à l'achat du titre, dans une fourchette allant de 10% à 60% de sa valeur, selon le niveau de revenus du bénéficiaire.

Cette prestation permet de financer une aide à domicile : garde d'enfants, soutien scolaire, aide aux tâches ménagères....

## Pour aller encore plus loin..... Aujourd'hui, j'adhère !

### ADHÉRER À LA CFTD, C'EST :

Être informé, conseillé, défendu !

► C'est le choix d'un syndicat utile aux salarié(es).

Avoir la parole, participer et agir !

► C'est le choix d'un syndicat proche des salarié(es) !

Privilégier le dialogue, la négociation, le résultat !

► C'est le choix d'un syndicat efficace.

Lutter pour l'emploi, le pouvoir d'achat et de meilleures conditions de vie et de travail !

► C'est le choix d'un syndicalisme ambitieux qui profite à chacun.

### JE CONTACTE LE SYNDICAT CFTD

Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie

Bâtiment Necker – Télédock 704

120, rue de Bercy – 75572 PARIS CEDEX 12

Mél. : [syndicat-cfdt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:syndicat-cfdt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr)

### JE CONSULTE LES SITES INTERNET

[www.cfdt-centrale-finances.org](http://www.cfdt-centrale-finances.org)

[www.cfdt-finances.fr](http://www.cfdt-finances.fr)

[www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)