

Rapport à l'assemblée générale de l'USAC-CGC le 28 avril 2011

Composition du bureau :

A la suite de l'élection du bureau, la répartition des missions a été la suivante :

Membres : P Abraham, M. Agam Ferrier F. Beard, M.Benassy, H. Begon, A Bouscal, B.Bouquet, J .Y. Bosson, A. De Bouvet, J-E Caire, Sophie Costedoat, O. Ghirardi, J.P. Lanuit, E Lavergne,

- B.Bouquet, Présidente
- M. Bénassy, vice-président en charge des relations avec la CGC et des retraites
- J.P.Lanuit, vice-président en charge du statut et des rémunérations (et des relations avec le G16)
- J.Y. Bosson, trésorier
- O. Ghirardi, secrétaire général
- S.Costedoat, secrétaire générale adjointe
- P. Abraham a pris en charge la communication sur le site de l'USAC,
- J.E. Caire a été chargé du contentieux

Le bureau a fonctionné de manière régulière et collective. Il s'est réuni une fois par mois, sauf lors des périodes de vacances scolaires, ce qui conduit à une réunion de moins que celle prévue par les statuts.

L'activité du bureau s'est déployée dans 3 directions :

1/ La défense des individus

2/ la défense du statut par la participation à la CAPI et par les actions contentieuses

3/ la communication, en prenant part aux actions collectives (le G16 et la CGC) et en informant directement et activement nos adhérents via le site internet

1/ La défense des cas individuels:

- de plus en plus de collègues se trouvent confrontés à des situations personnelles difficiles : absence d'évolution de carrière, absence de poste, à la suite de réorganisation : les sections ont apporté une aide personnalisée à chaque fois qu'un cas leur était soumis.

- Une participation active à la promotion des nos collègues à la CAPI, en particulier grâce à l'analyse préalable rigoureuse d'A.Bouscal sur les titres et les mérites respectifs des promouvables à la hors-classe.

2/ La défense du statut :

- A la CAPI, celle ci a été marquée par une participation à des positions plus offensives (nouveau refus de siéger en CAPI pour des propositions inacceptables sur l'évolution du corps). Pour autant la contribution de l'USAC se veut toujours constructive: le dialogue a été maintenu sur le GRAF et la réforme du décret de 1955 sur les emplois de direction, même si les propositions actuelles de la DGAFP montrent la volonté de raccrocher davantage le corps des administrateurs civils de celui des attachés que des autres corps issus de l'ENA. Le 27 avril, la DGAFP a présenté un nouveau projet de

GRAF, dans le cadre de l'évolution du décret de 55. Cette question fera l'objet d'un point particulier dans l'ordre du jour.

- La PFR. Alain Bouscal a fait une étude comparative de la PFR des administrateurs civils à partir des informations recueillies pour concerne 8 ministères. Alors que le corps est interministériel et que les barèmes et les montants de référence de la PFR sont communs pour toutes les administrations, la DGAFP a laissé chaque ministère définir ses propres règles d'application en ce qui concerne les catégories de fonctions, la fixation des coefficients multiplicateurs de la part fonctionnelle et la modulation de la part liée aux résultats. Il en ressort de nombreuses disparités. Des ministères établissent, à fonctions strictement égales, des coefficients multiplicateurs différents selon le grade des intéressés (AC ou HCl), d'autres non. Le même poste fait l'objet de cotations différentes d'un ministère à l'autre. A titre d'exemple, des ministères adoptent des cotations différentes selon l'importance du bureau (2 catégories), d'autres non. L'examen de l'échelle des coefficients est révélateur : elle va de 3 à 5,5 tous ministères confondus. La borne inférieure de la fourchette la plus basse se trouvant à l'agriculture, la culture, la justice et au meeddm, la borne supérieure de la fourchette la plus haute à la justice et au meeddm.

- Les retraites : L'USAC, par des analyses fouillées, a apporté sa contribution aux contre propositions sur la réforme du régime des retraites et vos représentants ont protesté contre les conséquences de cette réforme sur le revenu tout au long de leur vie, des administrateurs civils, dont la baisse du pouvoir d'achat subit les conséquences en particulier de la décote introduite par la loi « Fillon » de 2003, jusqu'à passer en dessous de la barre des 50% pour une carrière complète. Des tableaux de simulation par année de naissance figurent sur le site de l'USAC et peuvent permettre à chacun de savoir à quoi s'attendre si le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) reste plafonné à 20% des primes.

- Contentieux :

Notre syndicat avait entrepris une action tendant à l'annulation d'un arrêté du 27 juillet 2006 nommant dans le statut fonctionnel d'emploi de conseiller général des établissements de santé. Tant en première instance qu'en appel, la qualité pour agir nous a été refusée au motif que les administrateurs civils n'avaient pas un accès exclusif à ces emplois. Il a donc fallu aller jusqu'en cassation devant le Conseil d'Etat pour que l'affaire soit jugée au fond, ce dernier reconnaissant notre intérêt pour agir du seul fait que les administrateurs civils pouvaient avoir accès à ces emplois.

Mais, réglant l'affaire au fond, le haute juridiction a débouté l'USAC-CGC au motif que si l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 exige des autorités compétentes de faire connaître (sauf règles spéciales) au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, il ne trouve pas application pour la nomination des conseillers généraux des établissements de santé, dès lors qu'en application de l'article L. 6141-7-2 du code de la santé publique, ces derniers peuvent être recrutés, non seulement parmi les fonctionnaires

de catégorie A et les praticiens hospitaliers, mais également parmi des personnalités n'appartenant pas à la fonction publique.¹

La portée de cet arrêt est très importante au moment où l'ouverture de la grande majorité des emplois publics et notamment ceux qui relèvent d'un statut fonctionnel d'emploi s'ouvrent à des personnes extérieures à la fonction publique. En effet, l'une des garanties essentielles de la fonction publique de carrière disparaît dès lors que l'administration n'a plus obligation de faire connaître les vacances de tels emplois par voie de publication ou tout autre moyen. Au-delà même de ce démantèlement de l'une des garanties fondamentales dont nous avons joui jusqu'ici, il est permis de faire remarquer que la disparition de l'obligation de publication des vacances présente le risque de recrutements locaux, endogènes, voire de complaisance ou même irréguliers.

On peut s'étonner que cet arrêt n'ait pas eu l'écho qu'il méritait mais il n'est pas trop tard pour que le ministère chargé de la fonction publique indique quelles conséquences il entend tirer de cette situation juridique nouvelle. En effet, L'USAC-CGC attend le résultat des recours parallèles entrepris par le syndicat des membres de l'IGAS (SMIGAS) contre des nominations analogues mais fondés en partie sur d'autres moyens pour saisir la DGAFP en vue d'une éventuelle modification de la loi du 11 janvier 1984.

3/ Communication :

- En matière de communication externe, la plus grande partie de l'activité du bureau a porté sur une alimentation régulière du site internet usac.fr

Entre juin 2010 et mars 2011, il y a eu 12 mises à jour du site contenant chacune plusieurs nouveautés, qui ont permis de communiquer sur les réflexions et les actions de l'USAC elle-même, et aussi sur celles de la CGC qui concernaient directement les administrateurs civils.

Compte tenu de l'actualité, une part importante a été réservée aux retraites, avec 9 communiqués, et aux salaires, avec 5 communiqués. 6 communiqués concernaient l'action plus quotidienne du syndicat (CAPI, G20, réunions, élections) ; 4 communiqués

1

□ Arrêt n° 327038 du Conseil d'Etat du 2 juillet 2010. Extrait :

« Considérant qu'aux termes de l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés ;

Considérant que ces dispositions, qui imposent que les personnels de l'Etat soient informés des vacances d'emploi, ne sauraient trouver application pour la nomination des conseillers généraux des établissements de santé, dès lors qu'en application des dispositions précitées de l'article L. 6141-7-2 du code de la santé publique, ces derniers peuvent être recrutés, non seulement parmi les fonctionnaires de catégorie A et les praticiens hospitaliers, mais également parmi des personnalités n'appartenant pas à la fonction publique ; que, par suite, l'absence de publicité des vacances d'emploi n'entache pas d'illégalité l'arrêté de nomination attaqué ; »

présentaient des analyse de fond de l'USAC (retraites, évolution du statut, GRAF, statut de l'Igas).

L'autre action importante de communication a été la préparation et l'envoi de la lettre de décembre 2010 destinée à tous les administrateurs civils et les alertant sur les menaces pesant sur notre corps. Cette lettre a été l'occasion d'expérimenter l'envoi par messageries électronique, qui est une méthode qui méritera d'être améliorée et d'être réutilisée."

- Parallèlement, compte tenu de leurs fonctions, des membres du bureau ont assuré la représentation de notre syndicat auprès de différentes instances internes à la CGC, groupes de travail à la DGAFP ou commissions nationales :

- B.Bouquet a été élue membre du bureau fédéral de la CGC Fonctions publiques en octobre 2010. Elle a été notamment chargée du suivi des questions du Graf et de la fusion des corps et elle assure la coordination directe des questions statutaires des administrateurs auprès du président et du vice président.

- M.Benassy qui bénéficie d'une décharge partielle d'activité et de service (DAS) au titre du contingent interministériel de la CGC depuis juillet 2010 participe à de nombreux travaux concernant l'ensemble de la fonction publique : agents non-titulaires, réforme du statut des attachés, égalité hommes-femmes, retraites etc. Il a été également nommé délégué fédéral à la santé-sécurité du travail en novembre 2010 et membre de la commission centrale d'hygiène et de sécurité (CCHS) en janvier 2011. Enfin, il a participé en tant qu'expert de la CGC à deux réunions du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat en juillet 2010 et janvier 2011.

De l'expérience de M. Benassy et de moi-même, deux ans après l'intégration de l'USAC à la CGC, il ressort au moins trois types de "bénéfices": 1 : La possibilité d'être pris en charge intégralement en cas de recours contentieux, sachant que la moindre action revient au minimum à 2000 euros, soit 30 ou 35 ans de sur cotisation à la CFE-CGC ; 2 : La possibilité donnée aux responsables de l'USAC d'exercer des mandats ou des fonctions de représentation à la CGC-Fonctions publiques ; 3 : La possibilité de faire jouer notre influence par nos votes en bureau ou en comité directeur et de faire passer certaines de nos idées pour qu'elles soient reprises en plus haut lieu en matière par exemple de retraites, d'égalité hommes-femmes, de fusion des corps, de réforme du décret de 55, etc

- J.P. Lanuit, désigné à la suite de Claudine Renou Fages comme suppléant au Conseil d'administration de l'ENA, assure aussi l'essentiel de la liaison avec le G. 16, qui défend de meilleures conditions statutaires pour l'ensemble des corps issus de l'X et de l'ENA. J.P. Lanuit a également participé aux rencontres avec le conseiller technique de la présidence de la république sur les questions de fonctions publiques, ainsi qu'à la rencontre avec le SGA (secrétaire général adjoint au SGG) chargé de l'encadrement supérieur, M. Filipini. Il en particulier rappelé que la convergence devenait nécessaire car les disparités de traitement sur un même emploi à carrière et qualifications équivalentes devenaient insupportables.

M. Verdier a été l'hôte du G 16 à déjeuner : il a informé ses interlocuteurs d'une communication en juin sur la haute fonction publique. Le SGA a présenté ses réformes en cours :

- Mise en place d'une méthodologie commune pour l'évaluation des cadres supérieurs :
- Développement de l'offre et de l'effectivité de la formation continue des cadres dirigeants (ils ont centralisé dans un livret toute l'offre existante);
- Identification des "cadres à potentiel" en interministériel;
- Évolutions sur les primes de performance.

Le SGG se place comme un lieu de discussion et d'harmonisation entre les SG des ministères. Un tel lieu n'existait pas. L'idée est de cerner les n, n-1 et n-2.

L'USAC a réagi positivement à ce programme tout en soutenant qu'il fallait aussi traiter le "vivier des sous-directeurs" et qu'il fallait entrer dans un radar interministériel au moins tous les cadres "en retour de mobilité"; inversement, les tous premiers postes de prise de contact pouvaient être suivis principalement par les ministères.

L'USAC a contesté vigoureusement le satisfecit sur les primes : la PFR des AC montrait que les ministères n'étaient pas coordonnés. Pire, dans certains ministères, faute d'indemnitaire associé, il allait falloir "sous noter" en part résultat des agents ce qui était la pire des démotivations pour l'évaluation des cadres et une véritable imposture puisque la "performance" affichée des agents ne seraient pas le résultat d'une évaluation individuelle mais de l'existence collective de moyens budgétaires ministériels [on peut d'ailleurs creuser ce point pour la campagne sur le thème : vos primes "individuelles" sont le résultat d'un rapport de force social et non, comme on vous le fait croire, d'une reconnaissance].

Les questions qui pourraient être traitées avec le SGG.

" les écoles : quelles dominantes, quelles spécialisations, place des formations ad hoc"

" les tour ex... quel rôle?"

" les formations et les cursus en deuxième partie de carrière".