

MEMOIRE DE DOMINIQUE OLIVIER :

LE FONCTIONNAIRE ET L'ENDETTEMENT.



Table des matières :

Introduction	P 2
Ma motivation	P 4
Pourquoi ce sujet ?	P5
Histoire du fonctionnaire hier et aujourd'hui.	P6
Recrutement et statut du fonctionnaire	P7
Les rôles et effectifs	P11
La déontologie	P12
- Le cumul d'activité	
Rappel sur les finances publiques et économiques	P13
Histoire de la gestion des finances de l'Etat	P14
Salaire et endettement, les chiffres ?	P16
Le fonctionnaire et son rapport à l'argent : une réalité historique ?	P17
Mon histoire familiale : une tradition de cantonnier et de garde-champêtre	P20
Mon évolution dans la fonction publique	P21
Expériences et compétences acquises, les routes, le budget...	P22
Motivation et esprit d'entreprise	P23
Objectif personnel : travailler sur l'endettement	P25
Comment rencontrer cet objectif ?	P26
Proposer quelque chose de différent ?	P32
Avec qui ?	P36
Conclusion	P37

Introduction :

Ce travail a fait l'objet d'un mémoire présenté lors de l'évaluation de mes compétences en tant que coach financier professionnel par un Jury émanant du Registre National des Certifications professionnelles. Le choix du sujet « Le fonctionnaire et l'endettement » est en rapport avec mon parcours personnel et professionnel. Je m'en expliquerai plus tard.

Pour comprendre ma volonté de m'engager dans cette activité accessoire à mon emploi dans la fonction publique, il convient de prendre du recul et remonter à l'origine du statut du fonctionnaire.

J'analyse globalement dans ce mémoire, la fonction publique du 18e siècle à nos jours pour ensuite converger vers la catégorie d'agents qui m'intéresse. J'aurais bien sûr pu remonter au Moyen Âge, aux prémices de la fonction publique qui commençaient déjà à se manifester avec l'affirmation de la mainmise du roi sur le territoire au détriment des seigneurs qui, jusque-là, détenaient le pouvoir local. C'est à cette époque que, pour construire un état monarchique, sont nées de nouvelles fonctions : les officiers chargés et rémunérés pour accomplir des tâches confiées par le roi et les commissaires qui eux, détiennent une fonction de contrôle des premiers.

Mon étude ne s'attarde pas trop sur la création de ces fonctions mais s'intéresse plus à l'évolution contemporaine de fonction d'agent de l'Etat. J'aborderai l'aspect social ainsi que l'évolution des aides mise en place et octroyées aux agents en difficulté.

C'est en suivant les stages obligatoires à la formation sur les croyances et les permissions que le choix du sujet m'est apparu comme une évidence. Lors de ce stage qui décrypte notre rapport à l'argent, les croyances intérieures sont mises en évidence pour comprendre la manière de chacun de considérer l'argent. L'argent est plus bavard qu'on ne le pense : il parle de nos peurs, de nos blessures et révèle nos zones d'ombre.

J'ai ainsi compris que mon parcours n'était pas le fait du hasard mais plutôt un chemin de vie avec à la clé une mission à accomplir.

Une majeure partie de ma carrière s'est déroulée dans les services des routes et de leurs financements. Mon rôle consistait à assurer le suivi des dépenses jusqu'à la mise en place de la loi organique de la loi de finances (LOLF).

Cette loi vise une profonde réforme des modalités de pilotage des politiques publiques par le biais d'une évolution des règles applicables au budget de l'Etat.

L'objectif est de faire passer l'État d'une logique de moyens à une logique de résultats. Jusque-là, on s'intéressait davantage au volume des moyens consacrés à une politique, qu'aux résultats concrets obtenus grâce à ces moyens.

Désormais, les discussions budgétaires portent non seulement sur les moyens, mais aussi sur l'efficacité des dépenses, par rapport à des objectifs définis pour chaque programme.

En s'inscrivant dans une logique de pilotage par la performance, l'administration publique s'engage à réformer sa culture, ses modes de fonctionnement et ses méthodes de travail.

Le budget devient alors plus lisible, plus transparent.

Avant la loi LOLF, le budget était présenté par ministère et par type de dépenses ce qui ne permettait pas d'avoir une lecture immédiate des moyens consacrés aux différentes politiques publiques ni des finalités poursuivies. Cette constatation a mené à l'abrogation de l'ordonnance de 1959.

Aujourd'hui, chaque budget est fractionné en grandes missions correspondant aux grandes politiques publiques. Ces programmes se déclinent en actions assorties d'objectifs et d'indicateurs.

Cette réforme est venue bouleverser les habitudes de travail, l'organisation des différents services, l'économie interne... La LOLF oblige à une transformation profonde mais modifier ses habitudes de travail représente une sortie de sa zone de confort ; cette réforme est donc ressentie par un certain nombre de gestionnaires comme compliquée voire impossible à mettre en place.

C'est par concours que j'ai obtenu un poste à la Direction Départementale de l'Équipement, anciennement « Les ponts et chaussées ». Aujourd'hui, j'y vois un lien avec mes origines.

Coïncidence ou hasard ?

Au travers de l'analyse de mon parcours, je désire vous faire comprendre mon choix de proposer des formations d'éducation financière dans la fonction publique.

Ma motivation

Pendant 32 ans j'ai été actrice de l'évolution des budgets de l'État et plus particulièrement de celui des Routes Nationales et des autoroutes.

Dans mon cheminement professionnel, j'ai couvert la totalité de la chaîne financière et comptable, de l'appel d'offre aux soldes des marchés publics de l'État ainsi que le suivi de toutes les opérations comptables du budget des routes.

Ma motivation première, consiste donc à réinvestir mes connaissances et mes compétences afin d'établir une procédure de coaching financier avec la collaboration des services sociaux de l'État, mais également d'investir sur les plates-formes de formations générales interministérielles.

Je perçois cette nouvelle activité comme un challenge qui viendrait donner du sens à ma carrière. Aujourd'hui, mon désir profond serait de faire reconnaître mes compétences en qualité de coach financier et d'apporter mes connaissances au service des fonctionnaires surendettés afin de les sortir de la spirale dans laquelle ils s'enlisent.

Pourquoi ce sujet ?

J'ai débuté dans ma fonction en 1982. En 35 ans dans la fonction publique, j'ai croisé plusieurs personnes, fonctionnaires elles-mêmes, qui vivaient dans la rue ou dans leur voiture. Au cours de toutes ces années, il m'est même arrivé de prêter de l'argent à certaines personnes qui sont venues spontanément me demander de les aider.

Une aide généreuse en soi mais qui n'a, tout compte fait, pas réglé leur problème de fond, à savoir le manque d'éducation financière.

L'histoire du fonctionnaire et de son administration financière va me permettre d'aborder ensuite l'analyse des croyances afin de vous amener à mieux comprendre cette spirale de l'endettement et d'aborder par la suite les moyens d'y remédier.

Histoire du Fonctionnaire hier et aujourd'hui

La fonction publique française est l'héritière de plusieurs siècles d'histoire, de réformes, de luttes et d'évolutions statutaires.

On retrouve son origine au Moyen Âge et à l'ancien régime. Le fonctionnaire n'existe à cette époque sous aucun statut.

Sous l'Ancien Régime, en France, le terme « officier » s'appliquait à tout détenteur d'un office, une charge personnelle consentie par un souverain ou un seigneur à un individu. Le particulier à qui le roi confiait cette charge était rémunéré par des gages et des taxations attachées à chacune des opérations qu'il accomplissait. L'office constitue jusqu'au XVIIIe siècle la base de fonctionnement de l'administration publique, notamment dans les domaines de la justice et des finances. Sous cette appellation d'office sont regroupées des fonctions très variées : un secrétaire d'État, agent royal de rang ministériel, est autant un officier qu'un auneur de drap qui contrôle la régularité des transactions de draps sur les marchés.

Le commissaire royal lui, est un personnage commis ou mandaté par le roi pour faire exécuter ses décisions en un moment donné et en un point précis du territoire. Le but de la mission et les moyens à employer pour l'accomplir sont consignés dans des lettres de commission délivrées par la chancellerie royale. Ces lettres de commission sont publiées dans les lieux où elles doivent être exécutées, afin que chacun en soit informé. Le caractère de la commission est d'être temporaire, par opposition à l'office qui est propriété de l'officier et transmissible à ses héritiers. Sa mission accomplie, le commissaire peut redevenir un simple particulier ; il peut même être révoqué à tout moment s'il outrepassé ou exécute mal les ordres reçus. Les commissaires royaux forment donc entre les mains du souverain un instrument beaucoup plus souple que le corps des officiers, de plus en plus indépendants. La création de cette fonction permet donc au roi de garder la pleine autorité sur ses agents. Les commissaires sont des intendants de justice, de police ou des finances.

Les agents publics de l'Ancien Régime connaissent déjà une hiérarchisation entre une « haute fonction publique » et une « fonction publique d'exécution ». C'est cette fonction d'exécution qui m'intéresse.

Alors que le fonctionnaire n'a encore aucun statut, en 1930, le droit syndical et le droit de grève sont alors officiellement reconnus aux fonctionnaires !

Tout au long du XIXe siècle, le pouvoir place le territoire français sous une stricte tutelle administrative, ce qui se traduit par une fonctionnarisation accrue des services publics.

Ce phénomène explique l'accroissement constant des effectifs. Parallèlement, apparaît l'idée que les fonctionnaires doivent être à la fois mieux formés et mieux sélectionnés.

En 1982, l'accroissement du nombre de fonctionnaires s'est poursuivi, notamment sous les effets de la décentralisation.

Le fonctionnaire qui m'intéresse ici, est le cantonnier, puisqu'il est en relation direct avec mon cursus professionnel. En effet, l'administration qui m'a recrutée est la Direction Départementale de l'Équipement, celle qui emploie ces fameux cantonniers.

Le cantonnier est un ouvrier n'ayant pas le statut de fonctionnaire et qui, sur les chantiers de travaux publics (construction ou entretien de gros ouvrages) ou dans le travail du béton, exécute des tâches n'exigeant pas de connaissances techniques approfondies. Cet ouvrier a souvent à manipuler des charges importantes, malgré l'usage de machines ou d'engins de levage.

Il fait son apparition au cours de la seconde moitié du dix-huitième siècle, remplaçant les serfs et les paysans du régime féodal.

Les cantonniers sont chargés des travaux pour l'entretien ou l'amélioration des routes et de leurs dépendances.

La corvée des routes promulguée par une ordonnance de 1738 fixait des journées de travail collectives gratuites dues à la société par les roturiers. Elle fut jugée inadaptée et c'est sous l'impulsion de Napoléon que, en 1816, les cantonniers deviennent des agents de l'administration. Ce sont alors des ouvriers travaillant sur un canton, soit sur une section de route de sept à huit kilomètres, pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire d'un bail d'entretien définissant les travaux de maintenance ou d'amélioration d'une route et de ses dépendances.

Je ne vais pas m'intéresser à leur fonction mais plutôt à leur recrutement.

Recrutement et statut du fonctionnaire:

La véritable fonction publique arrive au XIXe siècle. Le recrutement pour les fonctionnaires des catégories inférieures s'opère « sur dossier » dans les milieux modestes (les paysans), avec des possibilités d'avancement limitées.

En 1816, les cantonniers adjudicataires sont remplacés par des cantonniers stationnaires, ouvriers permanents de l'État. Le règlement pour le service des cantonniers est rendu obligatoire par décret du 10 décembre 1835 où apparaît également le grade de cantonnier-chef qui a vocation à encadrer un groupe de cantonniers. Celui-ci peut être momentanément employé à surveiller l'exécution et à tenir les attachements des travaux de repiquage des chaussées pavées et à diriger les chantiers ambulants.

Connaissant un développement lié à la révolution industrielle et à l'essor de l'économie française qui entraîne une intensification de l'utilisation des moyens de communication, l'entretien des routes devient constant et régulier (déblayage, empierrement du réseau routier) et des cabanes sont construites au bord des routes pour permettre aux cantonniers d'entreposer leur matériel et de s'abriter.

Dans le règlement du 20 février 1882, il est exigé que le cantonnier sache lire et écrire.

Les carrières sont très hétérogènes, les concours se multiplient, mais les recrutements et les promotions dépendent étroitement du favoritisme politique malgré quelques avancées en 1911 et 1912 avec la mise en place de tableaux d'avancement. Le droit est défaillant car la formulation juridique du statut socio-professionnel des fonctionnaires est hésitante et confuse. Dans l'arrêt Winkell de 1906, le Conseil d'État parle de « contrat de fonction publique », ce qui ne veut rien dire et reste ambigu. La haute fonction publique, quant à elle, est aux ordres et subit les effets des vagues successives de politisation.

Alors qu'a pris son essor, à la fin des années 1930, le débat essentiel sur la nécessité d'un statut général de la fonction publique, c'est finalement le

gouvernement de Vichy qui publie, par la loi du 14 septembre 1941, le tout premier statut général des fonctionnaires fortement hostile à la grève et insistant sur les devoirs des fonctionnaires.

À la Libération, une épuration de l'administration a lieu, suivie d'un mouvement de réforme de la fonction publique marqué par deux avancées : la création de l'École nationale d'administration (ENA) par l'ordonnance du 9 octobre 1945 et l'adoption du premier statut général républicain des fonctionnaires défini par la loi du 19 octobre 1946. Ce texte a été voté à l'unanimité par l'Assemblée constituante et préparée par Maurice Thorez, alors vice-président (communiste) du Conseil chargé de la fonction publique. Son but est de résumer, en seul texte, les droits et devoirs des fonctionnaires tels qu'ils ont évolué au gré des jurisprudences. Ce statut avait pour but premier de mettre les fonctionnaires à l'abri des pressions de toutes sortes. On définit le concours comme principe de recrutement essentiel, on pose la liberté d'opinion des fonctionnaires, mais pas la liberté d'expression. Le droit syndical et le droit de grève leur sont alors officiellement reconnus.

L'appellation de cantonnier est remplacée en 1947 par celle d'agent de travaux, puis en 1991 par celle d'agent d'exploitation. Depuis 2011, on parle aussi d'accoroutiste.

Lors de l'avènement de la Ve République, ce statut évolue encore à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle constitution du 4 octobre 1958. La modification du statut par l'ordonnance du 4 février 1959 conduit à réduire la portée des règles participatives énoncées en 1946 et à renforcer la hiérarchie interne. Voici ce que promet cette ordonnance au sujet du recrutement du cantonnier :

« Ce sont des ouvriers non qualifiés dont le statut est le plus bas de toute la hiérarchie des professions avec un salaire toujours au niveau le plus modeste des échelles salariales, c'est-à-dire recrutés à la catégorie D. »

C'est le président François Mitterrand et son ministre de la fonction publique Anicet Le Pors qui établissent un nouveau « statut général de la fonction publique »

Au départ, les « agents » étaient recrutés sur dossier, alors qu'aujourd'hui, ils sont recrutés sur concours.

Les fonctionnaires perçoivent un traitement et non pas un salaire.

Le traitement est administré par le service du trésor public selon une grille indiciaire selon son corps, son cadre d'emploi et son grade et ces agents perçoivent aussi des primes. Le salaire est toujours en évolution jusqu'au moment du départ en retraite.

Le total des rémunérations, traitements et pensions, pour les 2,2 millions agents de la fonction publique de l'État en 2009 est estimée à 120 milliards d'euros par an.

L'évaluation du coût financier de l'État pour toute la durée de la vie d'un fonctionnaire, à partir de sa prise de fonction et jusqu'à sa mort, a été établie à 3,5 millions d'euros.

Ce chiffre tient compte de la rémunération, des charges, des frais de formation, de transport et de la retraite.

Les rôles et effectifs :

Le fonctionnaire assume une fonction qui change suivant les besoins de son administration.

Le rôle de l'État n'a cessé de s'intensifier au cours des siècles, et avec lui, l'importance de l'appareil administratif et les prélèvements fiscaux sur la nation.

Destiné au début à protéger les citoyens (fonctions de législation, de justice, de police, d'action extérieure, et de défense) et à percevoir l'impôt, l'État s'est fait l'organisateur de la vie économique et sociale.

Il fixe les règles du jeu économique, agit par lui-même (travaux publics, éducation, nationalisation) et organise les relations et la protection sociale.

J'intégrerai uniquement les effectifs qui concernent la catégorie de fonctionnaires qui m'intéressent, c'est-à-dire ceux de l'État. Je laisse donc de côté, la territoriale et les services hospitaliers.

Il s'avère assez difficile de déterminer précisément les effectifs de la fonction publique d'État. Cela s'explique par le fait que d'importantes fonctions de services publics sont remplies par des établissements relevant de l'État, mais sous des formes variables (établissements publics ou entreprises, telles que France Télécom par exemple). Alors que les effectifs des fonctions publiques hospitalière et territoriale semblent plus précisément connus.

Répartition par catégorie de personnes publiques et par catégorie hiérarchique :

En chiffres arrondis, à la date du 12 décembre 2012, l'État avait à son service 2,6 millions agents, dont 1,8 million de fonctionnaires titulaires, 160 000 de fonctionnaires non-titulaires, 50 000 d'ouvriers d'État et 340 000 militaires et volontaires militaires.

Au sein de cet ensemble, les effectifs les plus importants concernent l'Éducation nationale (plus de 50% des effectifs aujourd'hui). D'autres administrations disposent d'un nombre d'agents bien inférieur (ex : les ministères des Affaires étrangères avec environ 18 000 agents, de la Culture avec 13 000 agents ou des Domaines d'Outre-mer avec 2 500 personnes).

La déontologie :

Les agents de la fonction publique sont soumis à toute une série de règles déontologiques dont l'essentiel a été fixé par la loi du 13 juillet 1983 relative au statut général des fonctionnaires. Cette matière évolue au fil du temps, notamment à propos de l'étendue du devoir de réserve.

Les blogs ou les réseaux sociaux, nouveaux canaux d'expression, conduisent à redéfinir régulièrement le statut de la parole du fonctionnaire.

Tout fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur. Ce devoir d'obéissance repose sur le principe hiérarchique sur lequel est fondée l'organisation de l'administration.

Il implique que les agents respectent les ordres émanant de leurs supérieurs et des différentes sources de légalité : la Constitution, les lois, les règlements, les instructions ou les notes de service.

Le cumul d'activité :

Les fonctionnaires et les agents non-titulaires de droit public ont l'obligation de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent, en principe, exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Des dérogations sont prévues à ce principe, notamment dans la loi relative à la mobilité plus restrictive ; elle autorise les auto-entrepreneurs pour des prestations de services tel que formateur, expert, aide à la personne comme le coaching par exemple.

C'est ce droit que j'utilise pour mettre en place mon activité de coaching financier en tant que auto-entrepreneure au sein de l'administration.

Rappel sur les finances publiques et économiques :

Au début du XIX siècle, les économistes libéraux ne concevaient le fonctionnement de l'État qu'avec des Fonctions régaliennes ; cela signifie que les fonctions politiques et administratives (police, défense, etc.) dépendaient directement de l'État ou de son représentant suprême.

Avant 1982, la **décentralisation** amena un réaménagement de l'Etat unitaire par le transfert de certaines compétences administratives vers des entités ou des collectivités locales distinctes de lui.

La **déconcentration** qui démarre en 1982 est un processus d'aménagement de l'État unitaire qui consiste à implanter dans des circonscriptions administratives locales des autorités administratives représentant l'État.

Cette notion s'oppose à celle de concentration qui est un système administratif dans lequel le pouvoir de décision est concentré au sommet de l'appareil d'État.

La déconcentration se distingue de la décentralisation dans la mesure où il s'agit d'un système de délégation vers des échelons inférieurs internes ne possédant dès lors pas de personnalité morale propre, tandis qu'une décentralisation délègue à des collectivités territoriales possédant une personnalité morale propre.

La déconcentration est un aménagement de la centralisation: elle permet de réduire les lenteurs et lourdeurs liées à l'obligation, dans tout système centralisé, d'attendre la décision de l'échelon suprême. Elle a ainsi pour fonction de décongestionner l'administration centrale en permettant une prise de décision au niveau local.

Aujourd'hui, on retrouve dans l'organisation des autorités déconcentrées: les préfets (départements, régions), les recteurs (académies), les maires (communes), etc.

Les postes que j'ai occupés toute ma carrière, donc dès 1982, étaient et sont sous l'autorité du préfet, soit de région soit de département.

Histoire de la gestion des finances de l'Etat :

Ainsi que je l'ai évoqué précédemment, le 1^{er} statut général des fonctionnaires de l'État a été élaboré sous le régime de Vichy en 1941. 1946 a vu l'arrivée du cadre juridique du système de rémunération, l'organisation des carrières pour les différents niveaux de qualification, avec l'institution du régime spécifique de la sécurité sociale et d'un nouveau régime de retraites.

Si pendant 40 ans il n'y a eu aucun changement, l'arrivée en 2001 de la loi organique de la loi de finance (LOLF) applicable en 2006, est venue bouleverser les habitudes.

Qu'est-ce qu'est la LOLF ?

Puissant levier de réforme de l'État, la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) enclenche un processus de transformation radicale des règles budgétaires et comptables de l'État - qui n'avaient pas évolué depuis plus de 40 ans.

L'ambition de cette loi est de réformer la gestion de l'État tout entière, c'est-à-dire la façon dont l'argent public est utilisé par chaque ministère. Cette réforme vise à instaurer une gestion plus démocratique et plus efficace des dépenses publiques.

Il a fallu près de 40 ans pour arriver à ce résultat de transparence.

Quel sont les principes de la LOLF ? :

La présentation du budget de l'État doit respecter quatre grands principes :

- annualité
- unité
- universalité
- spécialité

A ces principes fondamentaux du droit budgétaire classique, s'ajoute le principe de sincérité consacré par la loi.

Aujourd'hui, l'arrivée de la LOLF amène à la transparence

En effet, nous passons d'une logique de moyens à une obligation de résultat avec la justification dès le premier euro, puis l'instauration des indicateurs de performance. La transparence et l'efficacité deviennent de rigueur.

La LOLF prévoit une triple comptabilité :

- la comptabilité budgétaire de caisse, qui existait déjà sous l'empire de l'ordonnance de 1959, permet de piloter le solde budgétaire (ce qu'il y a en caisse au 31 décembre) et de suivre l'état de la disponibilité des crédits à un moment donné.
- la comptabilité générale en droits constatés, créée par la LOLF, est fondée sur le principe du rattachement à un exercice budgétaire (une année) des charges et des ressources s'y rapportant, qui ont pu être payées ou perçues l'année précédant ou suivant l'exercice. Les gestionnaires peuvent ainsi prendre conscience des conséquences pluriannuelles de leurs décisions. L'État peut disposer d'une vision claire de ses engagements et de sa situation patrimoniale. À cet effet, l'État s'est doté de nouvelles normes comptables, inspirées de celles des entreprises.
- enfin, les ministères sont incités à développer des outils de contrôle internes afin, notamment, d'aider les responsables de programme à piloter leur action (comptabilité d'analyse des coûts).

La LOLF énonce aussi les principes comptables que l'État doit respecter : ses comptes doivent être réguliers, sincères, donner une image fidèle de son patrimoine et de sa situation financière.

Pour appliquer ces dispositions, l'État a considérablement modernisé ses systèmes d'information (outils informatiques de comptabilité, de paiement de dépenses, de perception de recettes, etc.), de façon aussi à ne pas multiplier les opérations et à faciliter et fiabiliser la production de documents comptables, en mettant en œuvre le programme informatique Chorus. Enfin, le décret de 1962 portant règlement général de la comptabilité publique a été abrogé et remplacé par le décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) du 7 novembre 2012.

Le budget général de l'État est segmenté en :

- 34 missions (dont la mission route)
 - 132 programmes (dont le programme routier)
 - près de 580 actions qui détaillent les finalités des politiques publiques
- Auparavant, chaque ministère recevait une certaine somme. Actuellement, des moyens sont alloués en vue d'une action précise. Le budget de l'État est plus lisible : chacun peut savoir concrètement à quoi servent les dépenses publiques.

Salaire et endettement, les chiffres ?

Les fonctionnaires sont les catégories les plus privilégiées par les banques en matière de demande de crédit, en raison de la stabilité de leur emploi.

Normalement, les fonctionnaires ne devraient pas, en raison justement de cette grande sécurité d'emploi, se trouver parmi les Français surendettés.

C'est pourtant le cas.

Un récent rapport publié par la Banque de France révèle que près de 20 % des personnes en surendettement font partie de cette catégorie. Le même rapport révèle que ce sont les fonctionnaires qui recourent le plus au financement bancaire en raison de la faveur qui leur est donnée par les établissements prêteurs.

Comme tout autre particulier, les fonctionnaires sont amenés à contracter des crédits pour couvrir leurs besoins d'argent ; notamment pour les frais d'études de leurs enfants, l'achat d'une automobile ou pour accéder à la propriété...

Étant donné qu'il leur est possible d'accéder facilement au crédit, les agents des administrations ont tendance à accumuler de plus en plus de crédits et sont donc plus vulnérables à l'endettement. La multiplicité des crédits engendre des mensualités plus lourdes et de plus en plus difficiles à rembourser. Ainsi débute la spirale du surendettement. Les divers aléas de la vie, notamment le décès, la maladie, le divorce... peuvent les précipiter encore plus rapidement dans le gouffre. Ces difficultés portent atteinte à la stabilité financière du ménage. Toutefois, lorsque des difficultés de remboursement se font sentir, des solutions peuvent être proposées aux fonctionnaires concernés.

1) Le rachat de crédit :

Les fonctionnaires qui subissent un endettement important ont en première option le rachat de crédit. Leur statut leur permet de bénéficier d'excellentes conditions auprès des établissements financiers. Ils ont, avec le rachat de crédit, la capacité d'accomplir des remboursements sur le long terme.

2) Le crédit social fonctionnaire :

Ce crédit est traité par la structure sociale interne de l'administration.

Le CSF, crédit social des fonctionnaires, est une association datant de 1955 et visant à proposer aux agents de la fonction publique des offres de prêts immobiliers, de prêts à la consommation, d'assurances, épargnes ou encore de regroupement de crédits.

Les conditions peuvent encore être meilleures si la demande a été adressée à une banque ou à un organisme de crédit qui se destine au rachat de crédit concernant les travailleurs de l'État.

Avec le rachat de crédit, le fonctionnaire va bénéficier d'un allègement de ses remboursements avec des mensualités plus faibles mais un allongement de la durée du remboursement. C'est ce qui lui permet de garder un excellent pouvoir d'achat tout en payant ses dettes.

Voici la procédure pour une demande de rachat de crédits:

Le fonctionnaire surendetté doit déposer une demande sur <https://www.stop-surendettement.com>. Cette procédure est entièrement gratuite et sans engagement et garantit un contact en moins de vingt-quatre heures avec un spécialiste du rachat de crédits surendettement. Une évaluation de la situation est réalisée et le demandeur est guidé pour les démarches à réaliser.

Un accord de principe est obtenu en moins de 48h. Une négociation est effectuée auprès des plus grandes banques françaises afin d'obtenir la meilleure solution de regroupement de crédits en fonction de la situation financière personnelle.

En acceptant cette offre négociée, le client a accès à un budget mensuel mieux équilibré, plus respectueux des dépenses.

Cet exemple montre bien que le fonctionnaire est un client idéal mais malgré toutes ces facilités, il existe des agents pour lesquels il n'y a pas de solutions précises. Très vite, je me suis intéressée à ce que proposent les services sociaux de l'État pour aider ces gens qui restent surendettés.

Le fonctionnaire et son rapport à l'argent : une réalité historique ?

L'administration et ses fonctionnaires évoluent au cours des siècles avec une possibilité aidante de « rattrapage », des aides, des solutions.

J'ai observé aussi pendant ma carrière que des disparités de salaire existent entre deux personnes qui occupent un poste identique, dans un même bureau, sur une même mission. On peut constater une différence allant jusqu'à 500€ mensuellement entre des agents occupant la même fonction.

Dans les services que j'ai occupés au fil de mes différents postes, certains agents de catégorie C aujourd'hui, ont pu passer jusqu'à 42 ans sur le même poste.

La disparité au niveau du traitement des agents de l'Etat est visible depuis les fusions qui ont commencé en 2007. Ces différences sont connues par tous et même si elles résultent de l'héritage du passé administratif, elles impactent la reconnaissance du travail des agents et vient aussi perturber indirectement leur appréciation de la valeur financière de leur gain.

En observant leur passé et celui de leurs ancêtres, on constate que l'administration renvoie un passé lourd.

Dans la fonction publique, nous n'utilisons pas le terme salaire, puisque les fonctionnaires ne sont pas rémunérés par un salaire. Le trésor public leur administre un traitement.

Cette métaphore renvoie à l'image du docteur qui administre un médicament à son malade. Le service social joue quant à lui le rôle d'infirmier des premiers secours.

Je souhaiterais pour ma part trouver et administrer l'antidote, à ceux qui le désirent.

Une introspective dans la vie du fonctionnaire depuis le Moyen Âge nous révèle la lenteur de la machine administrative. L'arrivée de LOLF, loi organique de la loi de finance, en témoigne puisqu'elle a fait sa première apparition en 2001 et n'a commencé à s'appliquer très largement qu'en 2017. Nous verrons comment cette loi est venue bouleverser le train-train quotidien.

Depuis cette période, les problèmes psychosociaux ont fait leur apparition et sont en progression constante.

D'ailleurs, personnellement, pour des raisons déontologiques et d'atteinte à ma santé, j'ai dû quitter mon poste, ceci avec l'accord et l'aide de

l'administration. En voici les raisons : Pendant de nombreuses années, le mode opératoire des opérations comptables et la gestion des opérations routières empêchait l'efficacité de la gestion des finances de l'Etat. En effet, la plupart du temps, la commande des travaux était rédigée une fois la facture émise. Je me suis très vite rendu compte de l'impact de ce processus sur les finances. Ayant effectué une demande afin de modifier cette façon de faire, je me suis très vite retrouvée isolée, les autres agents du service refusant de modifier ce mode opératoire, le changement étant susceptible de mettre à jour certaines incompétences. C'est principalement cet isolement qui est à l'origine de mon burn out.

A l'arrivée du logiciel Chorus, il a fallu inverser la donne et procéder de la sorte : prévoir la dépense, l'engager virtuellement sur le logiciel, procéder à la constatation du service fait pour arriver au paiement réel des travaux effectués. L'obligation de transparence fut difficile à mettre en place en raison de nombreux freins développés par les parties concernées. C'est une étape qui révèle les limites d'une organisation trop ancienne.

Voici un élément important concernant mon cursus dans le service routes : à l'arrivée de la LOLF qui révèle cette toute nouvelle transparence, le service routier a été le dernier à être concerné, en raison de la complexité de ses budgets et de ses opérations suivies sur plusieurs années.

Ce cas est rare puisque la plupart des opérations des autres budgets se clôturent annuellement.

Tout le travail que j'ai réalisé pendant ces 32 ans a permis de faire une économie vérifiable de plusieurs millions d'euros. Sans ce suivi méthodique, l'argent aurait été « abandonné », « perdu ».

Ce constat montre que mon implication et ma détermination mais aussi mes compétences et connaissances acquises ont permis de faire des économies.

C'est sur toute cette expérience et cette expertise que je m'appuie pour aider le fonctionnaire à sortir de l'enfer de l'endettement.

Mon histoire familiale : une tradition de cantonnier et de garde-champêtre.

Suite au stage sur les croyances, j'ai entamé une recherche généalogique sur ma propre famille et j'ai remarqué que la plupart des hommes avaient été soit militaire, soit paysan, soit garde-champêtre. C'est aussi le cas de mon propre frère qui, comme militaire, se retrouve comme moi, dans le service transport, mais dans une autre fonction et dans une région différente. Mes grands-parents et leurs parents étaient des paysans. A l'époque, les cantonniers étaient des paysans recrutés aléatoirement. Cette tradition nous montre que des croyances peuvent être ancrées dans nos habitudes depuis des générations.

Derrière toute l'histoire d'une famille, il y a des croyances très ancrées dans la mémoire.

Cet état de fait m'a interpellé et j'ai approfondi mes recherches pour en comprendre les raisons et les implications.

Être payé par l'État garantit un salaire à vie qui sera toujours en augmentation mais ne garantit pas la fortune. Beaucoup de fonctionnaires ont choisi leur orientation plus pour la sécurité d'emploi et de salaire que par réelle vocation. La sécurité d'emploi contrebalance le fait d'un salaire moins élevé que celui octroyé pour une fonction similaire dans une entreprise privée.

Aujourd'hui, lorsque j'observe les gens, je constate que si les fonctionnaires effectuaient un vrai travail sur le pourquoi ils sont devenus fonctionnaires, ils changeraient de métier afin de vivre plutôt de leur passion.

Mon évolution dans la fonction publique :

Il me paraissait intéressant d'approfondir l'aspect sur les croyances. J'ai aussi voulu que ce mémoire mette en lumière le flou, les incohérences, le manque d'organisation avant l'arrivée de la LOLF.

Dans le cadre de ma fonction, je me suis surtout intéressée au suivi des opérations comptables, plus précisément le contrôle et l'engagement des dépenses sur une centaine d'opérations « physiques » de l'État qui correspondent à des portions de routes ou autoroutes. (Ce sont des points kilométriques).

En 1982, date de ma réussite au concours, les ordinateurs faisaient leur apparition dans l'administration. Il fallait s'adapter à de nouvelles procédures. J'ai mis en œuvre ma créativité en utilisant des tableurs que j'ai fait évoluer au fil des besoins et par la proposition d'un logiciel de gestion qui n'existe toujours pas dans l'administration.

Ce qui m'attire, c'est de mettre ma créativité au service de la réalité des chiffres.

J'ai intégré la fonction publique en 1982 à la DDE en catégorie D, où j'ai fait le choix, au hasard d'une liste, pour un poste comptable alors que je n'avais aucune formation dans le domaine. Au fil des années, j'ai acquis une expertise reconnue.

J'ai pris du plaisir à accomplir mes missions, ce qui m'a aussi permis de progresser dans mes fonctions et mes postes : de comptable en 1982 à gestionnaire des opérations comptables en 2004 puis responsable de la mission financière de 2006 jusqu'en 2014. Je suis passée de la Catégorie D à Catégorie – A. (A- signifie avoir le poste sans la rémunération adéquate).

Plus haut, j'évoque le fait que j'ai contribué à la réalisation de réelles économies dans les différents services auxquels j'étais affectée. C'est naturellement que j'ai joué mon rôle au mieux ; j'ai géré le patrimoine public comme je le fais pour mes comptes personnels : du prévisionnel, un équilibre entre rentrées et sorties... Le fait d'évoluer de poste en poste au fil des années m'a permis d'acquérir une réelle efficacité. Mais ce comportement professionnel paraît anecdotique.

En observant le rôle de l'administration et ses effectifs, je n'ai pas pu trouver de chiffres. L'État ne connaît pas le nombre des agents qu'il emploie, il ne connaît

pas non plus son patrimoine ; à l'heure où j'ai rédigé ce mémoire, il n'avait pas les moyens de donner de chiffres justes, concrets et vérifiables. Depuis, l'Etat a mis en place des observatoires qui ont pour mission de réaliser des statistiques, de récupérer des données auprès des différents départements...

Expériences et compétences acquises, les routes, le budget...

Un budget est composé d'opérations comptables globales, qui sont-elles même divisées en opérations comptables dites « physiques » que je peux assimiler à des « comptes bancaires ».

Pendant des années jusqu'à l'arrivée de la LOLF, le chef de service était à la fois juge et partie, il était à la fois maître d'ouvrage et maître d'œuvre, plus concrètement celui qui donne l'argent et celui qui en fait ce qu'il veut sans spécialement regarder où il va, sans garde-fou.

L'argent « engagé » virtuellement donne le montant du compte bancaire, et l'arrivée de crédits permet de payer les dépenses ; ici nous parlons d'argent réel, celui qui va permettre de payer le fournisseur ou le client.

J'avais environ 95 comptes à suivre. Mon rôle consistait à ne pas dépenser plus que le montant alloué mais l'objectif était de dépenser chaque année l'argent jusqu'aux derniers centimes.

Au fil des années, j'ai mis en œuvre tout un suivi à l'aide de tableaux chiffrés qui me permettaient d'anticiper les besoins et ainsi éviter le dépassement des opérations pour ne pas être à « découvert ». Dans ce cas, il fallait procéder par prévisions auprès des responsables d'opération.

Au fil du temps, différentes restructurations ont été aménagées dans les services et différents logiciels comptables ont été introduits mais jamais il n'a été question de logiciel de gestion.

Chaque Direction avait sa propre gestion comptable qui, en général, était supervisée par de simples agents.

Par ailleurs, il faut mentionner que le recrutement d'agents comptables était particulièrement difficile à effectuer. J'ai moi-même eu des facilités pour me positionner sur les différents postes que j'ai occupés. Ils avaient la particularité d'être des postes lourds et compliqués pour lesquels personne ne postulait. J'ai exercé ce rôle de gestionnaire de 1995 à 2014. Afin de garder des traces me permettant de faire des bilans et des prévisions, j'ai élaboré des tableaux de bord évolutifs avec l'antériorité des opérations. Il n'était pas possible d'effectuer cela via les logiciels utilisés car ceux-ci se réinitialisent chaque année.

Motivation et esprit d'entreprise :

Ce qui m'intéresse, c'est l'aspect « mémoire » et le passé lourd du fonctionnaire depuis plusieurs siècles. Je me permets d'aborder cet aspect des croyances à la suite de plusieurs formations que j'ai suivies avec des formateurs externes dans le cadre des formations proposées par la plate-forme ministérielle à partir de 2014 : « Le management appréciatif. » et « La qualité de vie au travail ». Dans ces différentes formations, j'ai commencé à m'ouvrir à des techniques douces qui m'aident dans la gestion du personnel que j'encadre et qui favorisent une certaine sérénité dans mon environnement professionnel. C'est lorsque j'ai suivi la formation « Richesse et liberté. » de Nathalie Cariou et que je me suis imprégnée des outils proposés et expliqués, que j'ai pris conscience de toutes les mémoires ancrées en moi depuis bien longtemps. Cet aspect m'a interpellée et j'ai l'intime conviction que je peux la proposer dans le cadre de formation sur l'argent. En effet, grâce à internet et à toutes les sources d'information, en dehors des cadres religieux bien sûr, les agents commencent à s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Un nouveau type de formation naît de ces nouvelles priorités. Travailler sur la pleine conscience peut très bien se concilier avec la déontologie administrative. De plus, la qualité de vie au travail devient une priorité du gouvernement. Il s'agit d'abord d'un impératif social, permettant aux salariés de se réaliser et de s'épanouir dans leur travail, ce qui passe par la prise en compte de l'organisation et des conditions de travail ainsi que du cadre professionnel des salariés. Il s'agit aussi d'un impératif économique : des salariés pleinement heureux au travail sont un facteur de développement et d'efficacité de l'entreprise. C'est pourquoi, un projet de loi développe le dialogue social sur les conditions et la qualité de vie au travail et renforce la place centrale du Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail dans l'entreprise. L'administration évolue, c'est ce qui me permet de travailler sur cet aspect.

Ce qui me motive dans cette recherche, c'est le challenge de proposer à une administration des outils complètement différents des procédures habituelles. Pendant des années, je suis restée dans un cadre hermétique et cartésien sous une hiérarchie figée.

Pour répondre à ce souci de faire évoluer les procédures, je me suis formée à l'utilisation de plusieurs outils efficaces qui pourront faire partie de la formation. Je compte aborder à la fois l'aspect concret et l'aspect plus spirituel en mettant en place une formation qui les conjugue.

Ma volonté est de travailler à partir de ce constat d'inertie révélé par de nombreux rapports et études. J'ai également fait des recherches au sein de mon ministère, de mon administration, mais le flou persiste. Ma pugnacité m'amène à pousser les portes et interviewer mes collègues qui siègent à ces commissions d'aide matérielle. Je le redis ici, en 2018, l'administration n'est pas en mesure de donner des chiffres, puisqu'elle ne sait pas aujourd'hui combien elle emploie d'agents, ni ne connaît précisément son patrimoine. A mon niveau, je trouve cela révélateur d'un dysfonctionnement ancré et d'un manque de transparence.

Depuis 2016, toutes les administrations se doivent de travailler en toute transparence par rapport à leurs budgets et ce, dès le 1er euro dépensé.

Objectif personnel : travailler sur l'endettement.

Malgré l'arrivée de la LOLF (On peut dire qu'elle n'est pas encore réellement mise en place, puisque ses effets ne sont visibles, quantifiables, que depuis 2018), je ne me sens plus autant attirée, impliquée, ni intéressée de travailler à la gestion des services de l'Etat. Par contre, je me suis découvert un nouvel intérêt pour les comptes des agents.

En prenant une certaine distance par rapport à l'histoire de la fonction publique, je remarque que rien n'est mis en place pour « traiter » le mal qui ronge ces personnes qui ont choisi l'administration pour sa stabilité, sa sécurité, mais qui se retrouvent sans domicile fixe ou endettées au point d'être fichées à la banque de France.

Par rapport à mon histoire personnelle, je suis convaincue que si j'ai pu assumer aussi facilement la gestion des opérations de l'État, je dois être capable de mettre en application mes compétences pour aider ces agents.

Comment rencontrer cet objectif?

En utilisant des outils, des techniques que j'ai acquis lors de mes récentes formations, je proposerai aux agents d'apprendre à colmater les fuites financières, à lever leurs croyances, à apprendre à faire leurs comptes, à comprendre où va l'argent...

Grâce aux stages intensifs que j'ai suivis, j'ai pu approfondir ce travail sur les croyances, au travers de gestes symboliques par exemple.

Je vais évoquer une expérience que j'ai réalisée lors du stage relatif aux permissions. Le défi proposé était de réclamer à plusieurs personnes de l'argent, à chacun de trouver comment le faire. J'ai constaté que 50 % des personnes me versaient une contribution avec joie, compréhension et envie de me donner de l'argent. Toutefois, j'ai remarqué que suivant l'argument que j'évoquais, le don était plus ou moins naturel. Ce défi qui consistait à demander de l'argent, a été réalisé avec plusieurs autres personnes qui ont eu des résultats différents des miens. Ces résultats sont à mettre en lien avec l'estime qu'elles ont d'elles-mêmes et avec leurs propres croyances.

Il faut donc en tirer la conclusion que, dans l'administration, si j'adapte mon langage, je pourrai aborder le thème des croyances sans sortir de la déontologie ni de l'aspect laïque.

En pratique, j'envisage de proposer une formation soit à titre individuel, soit en formation collective ; elle privilégierait les aspects techniques en travaillant sur les chiffres et les croyances, par le biais de l'utilisation des outils et gestes symboliques.

Lors de la formation « Richesse et Liberté », j'ai particulièrement été attirée par les croyances et le protocole de nettoyage.

En parallèle et suite à ma formation, je me suis intéressée à plusieurs outils tel que

- L'EFT, abréviation de Emotional Freedom Technic, aussi appelé : Technique de Libération Emotionnelle. (TLE).

En fait, c'est une forme d'acupuncture sans aiguilles qui nous amène à une transformation, une guérison émotionnelle des traumatismes, phobies, chagrin, colère, culpabilité, anxiété,...

Cette technique peut soulager un grand nombre de symptômes physiques tels que les douleurs physiques, les maux de tête, l'asthme, et d'autres encore.

La théorie à la base de cette pratique est la suivante : « La cause de toute émotion négative est une perturbation du système énergétique corporel. ».

Voici une brève présentation de la technique :

Il suffit de tapoter doucement certains points spécifiques sur ses méridiens pendant que la personne se centre sur son problème.

En tapotant ainsi, elle équilibre les méridiens qui sont perturbés lorsqu'elle pense à une émotion qui la dérange. Une fois équilibrée, cette personne ne se laisse plus déranger par l'événement, même lorsqu'elle s'essaye consciemment à le faire ! La mémoire demeure, mais la charge émotionnelle qui l'accompagnait est partie.

Cette technique, assez simple et aisée à comprendre, m'intéresse puisque je l'utilise pour moi-même. La formation que j'ai suivie m'a permis de mieux l'assimiler. Elle est également facile à transmettre aux personnes que j'accompagne.

Il existe aussi des ateliers peu onéreux qui permettent de nous accompagner individuellement ou en groupe sur le thème choisi, ici ce sera le rapport avec l'argent.

- La technique Hawaïenne Ho 'ōponopono.

Si je me permets de citer la technique Ho'ōponopono, c'est parce qu'elle a été prônée comme outil efficace lors d'une formation dans le cadre professionnel sur le management participatif que j'ai faite récemment.

Qu'est ce que l'Ho'ōponopono ?

C'est un terme Hawaïen composé de deux mots

1/ Ho'o = commencer une action, qui est la cause

2/ Pono = bonté, droiture, honnêteté, intégrité, pureté, moralité, bienveillance, correct, perfection.

La notion de pono est en fait une des bases de la culture et de la philosophie Hawaïennes car vivre « pono » c'est vivre aligné, centré, dans l'équilibre, dans le pardon.

Ho'ōponopono veut dire remettre en ordre, corriger, harmoniser, nettoyer, agir correctement dans le sens du pardon.

Inconsciemment, nous provoquons tout ce qui nous arrive dans notre vie. Les mémoires, les croyances, les pensées nous guident à la manière d'un aimant et attirent tout dans notre vie en fonction de leur nature.

Nous avons tout en nous des mémoires stockées et enfouies depuis longtemps dans notre subconscient. Ces mémoires viennent de notre expérience de vie, de notre vie intra-utérine, de la petite enfance, de notre éducation, de nos ancêtres ou d'autres incarnations, et cela, depuis le début de la création.

C'est ainsi que nous pouvons dire que nous sommes créateurs de toutes les mémoires qui s'expriment dans notre vie et qui se manifestent en tant que problèmes, difficultés, maladies, rencontres, mais tout aussi bien en tant qu'événements heureux.

Ainsi avec Ho'oponopono, c'est prendre la responsabilité de notre vie, c'est récupérer notre propre pouvoir sur nous-mêmes en nous donnant la capacité d'abandonner le rôle de victime auquel nous semblons bien souvent si attachés.

Donc prendre la responsabilité à 100% de tout ce qui se passe dans notre environnement, c'est reconnaître que l'origine de nos émotions ou de nos peurs ne se trouve pas à l'extérieur mais à l'intérieur de nous-mêmes, en termes de croyances, de valeurs.

L'étude de la psycho-généalogie nous permet de vérifier que les mémoires se transmettent de génération en génération et se répètent dans notre enfance puis dans notre vie d'adulte.

La méthode d'Ho'oponopono consiste à nettoyer les mémoires, toutes les mémoires. Etant donné que tout ce qui se passe dans notre vie provient de nos mémoires, il serait nécessaire de faire le tri entre ce qui est bon ou non pour soi. Connaître ce qui est favorable à sa propre évolution n'est pas possible, il faut alors nettoyer toutes les mémoires sans distinction.

Que signifie nettoyer ? Une fois disposé à accepter toute situation apparaissant devant nous en 100 % créateur (ou 100 % responsable), il faut alors demander à son « enfant intérieur » ou si l'on préfère « une partie de soi » de lâcher cette mémoire qui a créé cela en pleine conscience.

Pour cela, il faut dire à cette partie qui se trouve à l'intérieur de soi :

« Je suis désolé(e) car je ne savais pas, s'il te plaît, pardonne moi pour ce qui, en moi a attiré cela, je te remercie de m'avoir montré que j'avais cela en moi, je t'aime...».

En fait, ces mots contiennent une symbolique puissante. Une fois assimilés, nous pouvons utiliser à tout moment : « désolé, pardon, merci, je t'aime » mais peu à peu l'inspiration de chacun pourra susciter d'autres mots qui deviendront ses propres outils de nettoyage, des mots qui lui conviennent, qui le portent... Nettoyer, c'est donc se libérer des mémoires qui nous gouvernent, nous contraignent, nous limitent, de façon à atteindre l'état de liberté et de paix.

- Je compte aussi utiliser la technique de méditation de pleine conscience.

Voici donc trois techniques intéressantes, faciles à comprendre et qui peuvent accompagner le nettoyage symbolique.

L'administration évolue et ses agents sont de plus en plus conscients qu'ils peuvent changer leur mode de vie.

Lors de journées de bien-être proposées aux agents ou lors de formations, certains insistent sur le développement personnel : des initiations au yoga ou bien à la méditation font leur apparition. De nombreux agents y sont réceptifs. Cette nouvelle prise de conscience est aussi renforcée par internet et les réseaux sociaux mais aussi grâce aux structures parallèles particulièrement récentes comme l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ou le Centre National de la Recherche Scientifique qui viennent apporter un renouveau.

Toutes les années que j'ai passées au cœur de la fonction publique en tant que fonctionnaire de l'État m'ont permis de mieux comprendre son fonctionnement et j'observe l'évolution qui s'y opère.

J'ai fait une expérience avec un collègue qui a accepté d'y participer, étant prêt à travailler sur ses croyances.

Je vous présente donc :

José fonctionnaire de l'État, en cours de coaching financier. Il a fait un réel travail sur son budget. José est passionné de voitures anciennes et au fil de nos rendez-vous, j'ai pu apprécier sa passion.

Il possède un nombre très important de posters sur le sujet, des miniatures ainsi que des voitures à restaurer. Il désire depuis son plus jeune âge restaurer les véhicules afin de les proposer en location pour des mariages ou autres événements.

Dans notre administration, bénévolement, il décore les bureaux, les murs des couloirs, et expose ses miniatures sur des socles décorés. Il est reconnu par la direction et procure beaucoup de plaisir à tout le personnel.

Il privilégie le service transport puisque nous sommes concernés par le métier. J'ai donc dans mon bureau toute une exposition des bus de Paris en pièces uniques qui sont les copies conformes de l'époque.

Suite à l'observation de son comportement, j'ai abordé le sujet avec lui. Il m'a relaté sa vie chaotique où le manque d'argent est véritablement récurrent.

Je lui ai demandé s'il voulait bien œuvrer sur ses mémoires. Je lui ai expliqué que ses pensées étaient le reflet de ses actions futures. Touché par l'attention que je lui portais, il m'a dit comprendre où je voulais en venir. Il a évoqué des histoires de famille. J'ai lui ai donc demandé s'il acceptait de participer à une

expérience avec moi pour rompre avec son passé. Entre scepticisme et envie, il me demande alors un temps de réflexion.

Le lendemain, il m'interpelle dans le couloir afin de me parler d'un article de la revue «Serengo» (le numéro 08634 de mars 2016). Elle se trouvait dans la salle de détente commune à toute notre direction. Le titre de l'article était « Psychogénéalogie : et si on traquait les secrets de famille. »

Conscient de ce signe du destin, il me demande de l'accompagner dans ce nettoyage de mémoires.

José est un adepte de la généalogie puisqu'il est un adhérent actif au niveau régional, du club de généalogie du Languedoc (CGL de Jacou 34). Il a reconstruit son arbre jusqu'en 1671 et par alliance jusqu'en 1658.

Il fait ce travail avec le logiciel « Hérédis version 17 » qui répertorie et croise également les données. Il a ainsi fait des recherches sur ses ancêtres depuis plusieurs décennies. Son arbre est très complet. José poursuit le travail de son grand-père maternel qui possédait déjà cette passion.

En amont du processus de nettoyage, nous avons évoqué son passé, ses différents problèmes relationnels et familiaux.

Il m'a dit être conscient que depuis qu'il travaillait sur son argent en coaching avec moi, il était prêt à aller plus loin.

Nous avons fait un tour général sur cette prise de conscience et cette façon de voir l'argent qui n'a pas fonctionné jusqu'à aujourd'hui. Ce qui m'intéresse chez José c'est son côté impliqué et curieux, et sa volonté de changer son regard sur l'argent.

J'ai travaillé avec lui sur ce qu'il désirait profondément.

Le travail va se faire en plusieurs parties :

- Première partie : Création du tableau de vision.

J'ai demandé à José de projeter à l'aide d'un dessin son rêve concernant ses voitures.

Immédiatement il a été réceptif et m'a proposé la création d'un tableau en carton suffisamment large de toutes ses voitures en alignement, avec la décoration des murs de son bureau, tel qu'il le voit dans le futur.

- Deuxième partie : Recherche des nœuds et des blocages.

C'est un travail de fouille « archéologique » dans le passé par le biais de la généalogie.

José va créer son arbre généalogique afin comprendre comment l'argent circulait dans sa famille. Il est enthousiaste pour faire ce travail.

- Troisième partie :

Il va dater et lister tous les souvenirs en décrivant les émotions qui en découlent avec une conclusion à en tirer pour chaque souvenir.

Il va aussi noter ce qu'il a observé enfant, ce qu'il a entendu, quelle était la programmation de son entourage.

Par après, l'objectif sera de synthétiser toutes les croyances et d'en identifier une dizaine.

Tout ce travail va permettre de compléter un tableau récapitulatif afin d'avoir une vue détaillée et d'ensemble afin que José comprenne le processus.

Il va aussi noter en face de chaque croyance limitante des affirmations positives.

- Quatrième partie : Protocole de séparation des croyances limitantes.

Je vais expliquer à José le rituel de séparation que j'ai intégré lors de ma formation.

C'est à l'aide de deux cercles séparés par une ligne pointillée : un cercle à droite, un autre à gauche.

José notera les croyances dont il souhaite se séparer.

Il va aller jusqu'à dire au revoir à toutes ces mémoires ancrées, à ces croyances limitantes via le rituel de séparation symbolique en le faisant en pleine conscience.

Il devra découper ses cercles afin de garder ses affirmations positives et jeter dans les toilettes ses croyances limitantes.

Il est prêt à suivre ma formation sur plusieurs semaines qui l'amèneront à se détacher de son passé et de ses croyances afin de voir l'avenir sereinement et d'optimiser ses capacités financières.

Ma conclusion suite à cette première expérience : il serait intéressant d'élargir ce processus éducatif de gestion financière personnalisée au travers du service social afin d'aider un maximum de personnes dans un cadre professionnel.

Proposer quelque chose de différent ?

Le service social apporte des solutions ponctuelles, plutôt dans un objectif de colmater les fuites, c'est le principe retenu en parallèle d'un suivi social de la personne.

Même si l'agent est accompagné sur un temps plus ou moins long, il n'est toutefois pas éduqué en profondeur, c'est le sentiment qui ressort du discours des représentants du personnel.

J'ai trouvé sur internet des études, des rapports, des comptes-rendus mais tout cela n'apporte pas de solutions pérennes. Les solutions sont rarement évoquées voire jamais, l'argent reste un sujet tabou dans l'administration. Il s'agit plutôt d'études « constats ».

Je n'ai pas trouvé non plus d'études qui mentionnent des statistiques sur ce sujet.

Les cas sont traités en « catimini », aucun chiffre n'en sort, je n'ai trouvé aucun compte-rendu qui mentionne le nombre d'agents qui sont en difficulté même dans le réseau des représentants du personnel. L'administration maintient ce flou.

J'ai essayé de m'intégrer à ce réseau de prise en charge, mais les agents qui sont en charge d'aider, ceux qui représentent le personnel sont dans un perpétuel combat contre tout ce qui est innovant. Pour exemple, l'accord-cadre sur la qualité de vie a été refusé par le syndicat qui venait lui-même défendre ce sujet.

Mon expérience n'a donc duré que quelques mois, n'ayant trouvé aucun sens à ce réseau.

J'ai notamment pu observer que les sujets de désaccord sont traités en décalé par rapport au moment où le sujet est abordé. Dans les faits, les différents comités de direction exposent clairement les objectifs de l'administration, et les syndicats ne commencent à débattre du sujet qu'une fois que tout est mis en place. Il peut y avoir jusqu'à 24 mois entre les deux interactions. Je l'ai moi-même vérifié à plusieurs reprises. J'ai quitté ce réseau lorsque j'ai compris que le syndicat auquel je m'étais rattachée, était celui qui refusait de signer ce fameux accord cadre « Qualité de Vie au Travail ».

J'ai lu un rapport sur le bien-être intitulé « Le bien-être par le travail : une utopie ? » du 19 mars 2013, qui a été réalisé par le ministère de l'Égalité des Territoires et le Ministère de l'écologie (le ministère qui m'emploie).

Le cabinet NICOMAK animait la journée de présentation de ce rapport à La Défense. C'est Olivier ROBINET, Directeur de l'Institut de la formation de l'Environnement IFORE qui a fait l'ouverture de la conférence.

Entre autres, étaient présents, La Directrice de l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement (ENTE), mais aussi les chefs du bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de RH et de l'égalité professionnelle, de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Je reporte ici quelques phrases choisies car elles donnent du sens à ce mémoire et au sentiment que je ressens face à l'Administration qui évolue.

Fabien DELOCHE fondateur de la Chaire du Management durable de l'université de Savoie, dit : « Le vrai sens du développement durable, c'est de contribuer au bien-être et à l'épanouissement des individus. » mais aussi « Disons-le clairement : les gens heureux produisent mieux. D'où la nécessité d'une posture managériale différente. D'où la nécessité aussi, d'un syndicalisme différent. »

Je comprends dans ce discours que l'administration est entrée dans un processus qui l'amène à évoluer. Toutefois, il faut aussi tenir compte de la possibilité d'évoluer, et pour cela, il faut des personnes « moteurs ». Les syndicats ont fait leur temps, il faut innover et trouver de nouveaux angles d'approche.

Après ce compte-rendu, je vais traiter de l'action sociale qui est disponible dans chaque direction.

De quoi se compose notre action sociale ?

L'action sociale mise en place par le comité local d'action sociale, est dotée d'un comité technique. Ce comité est composé de représentants de l'administration, des représentants du milieu associatif, des représentants du service social et des représentants du personnel. Un budget est attribué annuellement à cette fin.

L'action sociale de l'État a pour objet l'amélioration des conditions de vie des agents et de leurs familles.

Elle est constituée des prestations spécifiques que l'administration accorde à ses agents, actifs ou retraités. Elle est accompagnée d'un volet complémentaire: l'action sociale interministérielle. Elle vise en particulier à répondre aux préoccupations et attentes générales et transverses exprimées par l'ensemble des agents dans le cadre des orientations fixées par le ministre chargé de la fonction publique en matière de gestion des ressources humaines. Ces dernières années, l'action sociale interministérielle s'est tout particulièrement attachée à favoriser et faciliter pour les agents la conciliation de leur vie professionnelle et familiale.

Le budget dédié à cette politique a représenté plus 18 055 000 € en 2015, au plan national.

Pour la partie qui m'intéresse, le service d'action sociale propose pour l'ensemble des agents des aides matérielles qui s'élèvent au moins à 15 000 € pour la seule administration où je suis affectée, ainsi qu'une aide à la scolarité qui est de 1 200 €.

Je peux d'ores et déjà donner un chiffre global, ayant moi-même siégé à plusieurs commissions.

Pour une administration d'environ 400 agents de toutes catégories, environ 20 aides sont attribuées par an. Elles sont réparties par cas :

- Ceux qui reçoivent une aide directe et sans remboursement, venant renflouer un découvert.
- Ceux qui reçoivent un prêt sur deux ans remboursable sans intérêt.
- Ceux qui ont un achat incontournable comme la machine à laver ou le réfrigérateur à remplacer.
- Pour l'arrivée d'un enfant

Les agents en difficultés ne sont pas tous identifiés.

Comment agit l'action sociale ?

Les agents qui m'intéressent ici, pour ce mémoire, ce sont les agents qui sont en difficulté financière. Ils peuvent se rapprocher du service social pour être pris en charge par la cellule. Si aucune solution, n'apparaît le service social fait appel au comité d'action Locale pour demander une aide matérielle. Lors de la réunion de cette commission, le service social expose le cas dans l'anonymat mais celui-ci est exposé de façon très précise. La plupart du temps, il s'agit d'un problème financier important : l'agent ne peut plus payer son loyer ou ne peut plus nourrir ses enfants.

La commission statue sur le cas et le montant de l'aide est défini collégalement. L'aide peut aller de 100 € à 1 500 € voire 2 000 €.

Dans ce processus d'aide, il s'agit de verser l'argent sur le compte de l'agent par virement afin qu'il vienne combler le déficit.

Je n'ai trouvé aucune statistique pour étayer mon mémoire.

Enquête auprès d'un représentant du personnel – secrétaire du Comité Hygiène Sécurité Condition Travail :

Cette personne est membre de la commission AIDE MATERIELLE :

Cette commission se réunit en moyenne une fois par mois pour traiter de un à trois dossiers.

Il s'agit de dossiers présentés dans l'anonymat toutes catégories sociales confondues, sans précision du sexe ni de l'âge du demandeur.

Les problèmes évoqués lors des commissions concernent plutôt les familles éclatées. L'information concernant le ciblage de l'agent est très confidentielle.

Suit une présentation de l'historique du dossier, exposant les faits relatifs à cette difficulté soit passagère, soit récurrente.

Bien souvent, il s'agit d'un problème financier temporaire. Il n'empêche que certains dossiers peuvent être présentés à plusieurs reprises.

Lors d'un divorce, le mode de fonctionnement familial changeant, l'agent se retrouve en difficulté et doit faire face à un découvert bancaire.

Il peut aussi s'agir de retard de loyer ou d'impôts.

Pour évaluer le dossier, l'état des finances reprenant les revenus de la famille ainsi que les charges, est exprimé oralement.

Il en ressort que certaines personnes doivent assumer beaucoup trop de charges par rapport à leurs revenus.

Un ratio est établi pour évaluer au jour le jour, le budget de l'agent. Ceci permet de mettre en évidence l'enchaînement de l'endettement. On observe même une spirale d'endettement dans certains cas.

Le service social et la responsable des ressources humaines demandent un avis à cette commission. La commission peut émettre des réserves si le dossier manque de précision en ce qui concerne certaines charges.

Parfois la commission refuse si le dossier présente des incohérences de gestion, par exemple si l'agent vient d'acheter un véhicule neuf et qu'il ne peut pas subvenir à son quotidien. Le refus doit être motivé bien évidemment.

Le dossier est toutefois représenté jusqu'à ce qu'il devienne plus cohérent.

Les aides varient entre 500 € et 2 000 € maximum non remboursable. Le cas échéant, le service social ou la commission peuvent demander à ce que le dossier puisse obtenir un crédit à taux zéro.

La proportion des personnes dans ce schéma d'aide représente environ 6,25 % du personnel. Ce chiffre doit être relativisé, puisqu'il tient compte du nombre d'agents et du nombre de dossiers connus et traités.

Certains agents ne désirent pas se faire connaître.

Certains dossiers ne sont pas traités en commission. Par exemple, lors d'un impayé d'impôt, le service social traite directement avec l'administration pour l'obtention d'échéance de rééchelonnement de la dette, ou l'intervention auprès des services HLM pour obtenir un logement social. Ce sont des cas parmi d'autres.

Ici encore, je remarque qu'il existe une inconnue. L'État et ses services sociaux ne donnent pas de chiffres concrets ni vérifiables.

Afin de trouver ma place et de créer un partenariat avec le service social, il me faudra convaincre les représentants du personnel qui sont, je le pense, plus ouverts à l'innovation.

Avec qui ?

Je désire aborder l'aspect concret du suivi des finances en proposant des outils sous forme de tableurs ou de logiciels pratiques mais également travailler sur l'aspect des croyances « ancrées » depuis des générations.

Je proposerai une formation avec l'accroche suivante :

« Et si notre passé et notre généalogie influençaient nos finances ? ».

Le Ministère de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction Publique a mis en place un système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale. C'est un portail qui regroupe toutes les formations.

Il existe plusieurs services qui proposent les formations sur ces plateformes comme :

- Le Centre de Valorisation des Ressources Humaines qui recherche régulièrement de nouvelles formations,
- Le Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques, c'est un partenaire du CVRH, il propose également tout un panel de formations.
- Le Secrétariat Général des Affaires Régionales a mis en place l'outil SAFIRE, Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale où différentes formations sont proposées dans plusieurs rubriques professionnelles et de développement personnel.

Je vais proposer ces formations en qualité de prestataire de service soit de façon collective, soit sous forme d'accompagnement individuel.

Il existe énormément de structures de formations qui sont en voie de mutualisation. Actuellement le service des ressources humaines des différentes administrations fait le lien entre toutes ces plateformes interministérielles.

Toutefois, elles commencent à se centraliser, ce qui devient intéressant pour se positionner dans la catégorie du développement personnel.

Néanmoins, je dois privilégier les comités sociaux pour l'accompagnement individuel ; je vais donc proposer mes services au comité local d'action sociale, puisque la structure reçoit des crédits qui peuvent être utilisés pour la qualité de vie.

Conclusion :

Pour conclure, cette nouvelle activité de coach financier est une prolongation de mon cursus au sein de l'administration qui ne résulte pas du fruit du hasard. L'apprentissage qui m'a poussée à l'analyse de mon arbre généalogique, m'a permis de comprendre la place que tenaient les croyances associées à l'argent dans mon histoire familiale et de les évacuer.

Ce travail intérieur m'a permis de progresser professionnellement.

Aujourd'hui, comme je l'indique dans mon mémoire, j'ai acquis la capacité d'accompagner les agents de l'État en difficulté financière.

Cette nouvelle aventure est véritablement un défi social et financier.

Ma qualité de prestataire de service au sein de l'État m'ouvre une multitude de possibilités.

Ma clé d'entrée consistera en fait à convaincre des responsables de plateformes de formation et des représentants du personnel.

J'espère pouvoir toucher ces personnes qui désirent changer leur mode de fonctionnement face à l'argent afin de les sensibiliser à l'intérêt d'en prendre soin.

---FIN---