JANVIER 2017 n°1

LE MAG

Nouveauté en ce début d'année
Le MAG UNSA-Cefi est né

Ce nouveau bulletin d'information vient remplacer les bulletins du SPSCM et du SPAC-Unsa.

Mais ne soyez pas inquiets, ce MAG trimestriel va continuer de vous informer sur votre environnement professionnel.

Sans être visionnaire, nous nous attacherons à être au plus près de l'actualité Fonction Publique, ministérielle et tout particulièrement des périmètres de l'Administration Centrale (CTAC, CHSCT, CTS et CAP/CCP).

La campagne d'évaluation professionnelle va bientôt être ouverte. Les agents évalués et leurs évaluateurs doivent s'y préparer pour assurer cet exercice pendant le 1er trimestre.

Puis débuteront dès le mois de mars les séances de CAP de promotion au titre de 2017. Les dossiers présentés devront tenir compte des éléments de ces évaluations.

Soyez certains que nous serons présents pour vous accompagner dans ce qui peut parfois être un « **P**arcours **P**rivé de **C**ohérence et de **R**econnaissance » à ne pas confondre avec le PPCR « **P**arcours **P**rofessionnel des **C**arrières et **R**émunérations » !!!

Nous vous souhaitons une très belle année 2017 où l'UNSA-Cefi sera présente à vos côtés pour qu'elle soit encore meilleure…

Agnès RIZIO et Gérard ALLIGNI
Secrétaires Généraux de l'UNSA-Cefi

Sommaire :

P.1 : Nouveauté en ce début d'année le MAG UNSA-Cefi est né.

P.2 - 3 : L'entretien… évalué…

P.4 : Procédure de recours.

P.5 : ➡ Les nouveautés de l'IMT
➡ Les réponses de la DRH à L'UNSA-Cefi suite au CTAC du 16 novembre 2016.

P.6 : ➡ Les examens professionnels et la RAEP : de qui se moque-t-on?
➡ La mobilité : quelques idées pour aider … l'Administration en panne d'inspiration...
➡ Le calendrier de la paie 2017.

P.7 : Au 01/01/2017 : le PPCR pour les C et A.

P.8 : Le saviez-vous?

Directeurs de publication
Agnès RIZIO
Gérard ALLIGNI

UNSA-Cefi
Bâtiment Vauban
Pièces 1094 à 1121 Est1
139, rue de Bercy
Télédoc 656
75572 PARIS CEDEX 12

Tel : 01.53.18.60.92
01.53.18.33.11
E-mail : syndicat-unsacefi@syndicats.finances.gouv.fr

L'entretien … évalué...

L'exercice est-il totalement sincère? : non… voici pourquoi :

1 - Il faut tenir compte des antériorités:
➡ Vous avez toujours été bien "noté", c'est bien, vous allez très certainement continuer car il est très rare de "rétrograder" un agent, sauf accident de comportement ou de résultat ;
➡ Vous avez été mal « noté », c'est mal et cela va vous suivre longtemps si vous ne réagissez pas (il faut donc changer rapidement d'environnement professionnel, de bureau, de sous-direction, de direction) .

2 - Il faut tenir compte des « quotas », c'est-à-dire des montants attribués pour les C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel -ex Bonus- pour la cat. A) ou les bonifications d'ancienneté (cat. B et C - mais cela va disparaitre) ;
L'évaluateur aurait bien voulu vous noter mieux mais tout ce qui pouvait lui être accordé l'a déjà été par les autres, déjà bien évalués.

3 - Il ne faut pas se signaler par des changements importants dans l'évaluation si vous êtes évaluateur :
En effet c'est mal vu et cela peut nuire à la paix sociale, ou à l'image de marque de la direction, du service...

Cependant le CIA doit être la traduction fidèle de l'évaluation, donc certains CIA peuvent baisser et cela sera justifié par une évaluation en baisse ;
Ainsi tout recours formé contre un CIA en baisse, alors que l'évaluation est conforme à l'année précédente sera perdu par l'administration. Alors il est conseillé de baisser certaines évaluations… pour éviter un recours contre le CIA attribué.

Codes... et décodage :
- un agent ponctuel, rigoureux, impliqué, appliqué, décidé… est un agent en dessous de « moyen », surtout si ce vocable apparaît être le plus flatteur de l'évaluation ;
- un « bon agent » est un agent normal, moyen, donc pas de CIA augmenté, mais des possibilités d'évolution favorables ;
- un « très bon agent » est un agent meilleur que normal, son CIA sera meilleur et la promotion devient envisageable ;
- un « excellent agent » est un agent qui aura un CIA supérieur et sera particulièrement apprécié avec la possibilité sérieuse de promotion au choix. Aussi, ces évaluations sont souvent l'apanage des plus anciens, auxquels on ne peut plus rien donner…

Mais attention, il faut être excellent dans toutes les rubriques du compte rendu d'évaluation pour avoir le maximum ou être un vrai agent exceptionnel… Un seul excellent ne suffit pas, même si c'est le début de la reconnaissance. Il vaut mieux marquer une progression régulière, pour conserver un certain réalisme dans l'évaluation, mais on peut aussi vouloir valoriser un agent beaucoup plus rapidement, Donc tout et son contraire !!

Où sont les croix ?
- en début de carrière, pas de problème pour accepter une position très à gauche de la grille, dès lors qu'une progression rapide (mais progressive) apparaît ;
- après 10 ans, un agent devrait être au moins à bon, voire avec un ou deux très bon ;
- après 20 ans, que du très bon et peu de bon, voir un peu d'excellent ;
- après 30 ans (plus d'échelon utile), la reconnaissance devient plus morale que financière.

Peut-on dire la vérité sur ce que le supérieur pense de l'agent ?
Difficile car ce jeu de la vérité sera mal perçu par l'agent et mal perçu par la hiérarchie.

L'évaluation est elle proche quotidiennement de l'agent… ou pas ?
- Si oui, l'évaluation est au fil de l'eau et donc normalement peu de surprise quand l'agent évalué prend part de la proposition.
- En revanche, si éloignement, risque de fort décalage entre la ressenti et l'évaluation.

Moralité :

Toujours parler et échanger avec sa hiérarchie de manière régulière, ne pas attendre et ne pas espérer que cela va se régler tout seul.

Toutefois la situation sera différente selon la date d'arrivée dans le service :

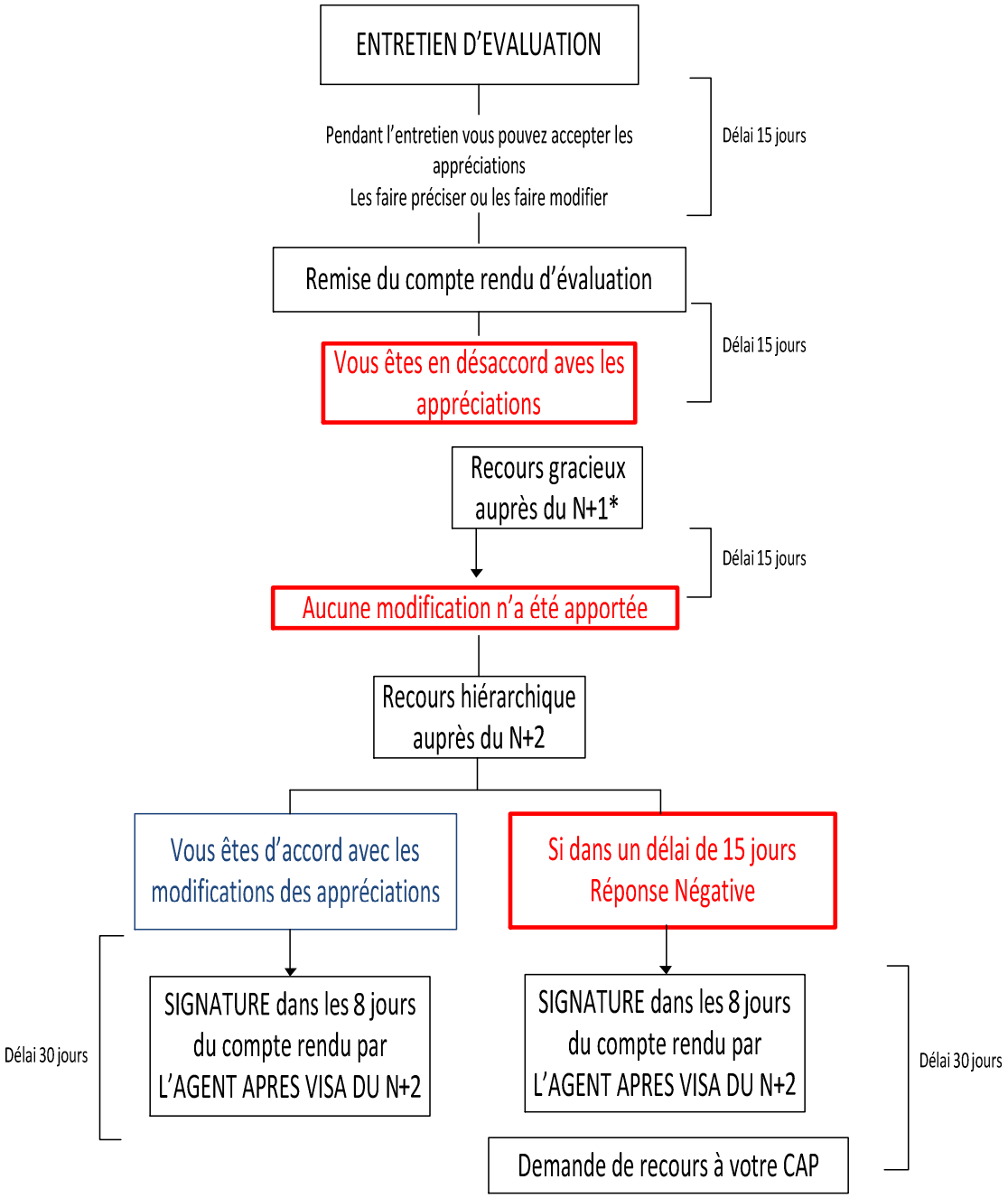
- Pour un ancien, l'habitude va l'emporter la plupart du temps ;
- Pour un nouvel arrivant, auréolé ou non par son passé (et recruté grâce à celui-ci peut-être), le compteur peut être remis à 0 ou au contraire maintenu à 100 % ; cela variera donc considérablement d'une situation à l'autre…

Faut-il négocier l'évaluation (ou plutôt un projet d'évaluation) ? :
- Oui si on a quelque chose à négocier, il ne faut pas hésiter à débattre du contenu et à faire infléchir avant d'envisager un recours (qui est vécu comme un échec par les deux côtés) ;
- Oui même si tout laisse à penser que c'est impossible (libellé extrêmement bref, laconique, sans ouverture), car cela devient encore plus indispensable.

Et si la négociation échoue, reste le recours même si celui-ci ne peut être la voie normale pour se faire entendre.
En effet si l'évaluation et le bonus coïncident et si la tonalité est très proche de l'année précédente ou des années précédentes la hiérarchie est alors en position de force.
Mais s'il y a discordance ou si brusquement l'évaluation s'effondre (cela peut arriver, surtout en cas de mésentente professionnelle, qui peut se finir par une mésentente personnelle) il ne faut pas hésiter à faire un recours.

Ce recours devra être préparé, quitte à se faire aider par un syndicat ou un tiers qui peut dépersonnaliser le problème et l'objectiver.

Procédure de recours



* Le recours gracieux n'est pas obligatoire en cas de désaccord vous pouvez demander un recours hiérarchique

Rappel des nouveautés 2017…

La catégorie A bénéficiant du CIA (Complément Indemnitaire Annuel -ex Bonus-) peut toujours faire un recours sur son montant.

La catégorie B : ne bénéficie plus à compter de cette année de réduction d'ancienneté puisque le PPCR a modifié l'échelonnement indiciaire . Cependant il est possible d'exercer un recours sur les seules appréciations littérales.

La catégorie C : bénéficiera pour la dernière année de cette possibilité… (pour l'évaluation 2016)…

Les nouveautés de l'IMT (Indemnité Mensuelle de Technicité)

L'IMT créée depuis 1989 au sein de notre ministère permet d'apporter un complément à nos droits à pension de retraite initiaux. Pour les agents n'ayant pas eu une carrière complète au ministère, celui-ci sera proratisée en fonction du temps passé au sein des Finances, au moment du départ. Par contre, pour les agents ayant fait toute leur carrière au ministère, celle-ci sera calculée sur l'intégralité de la carrière passée.

Le montant versé au 31 décembre 2016 est de 59,92 euros (mensuel) pour un agent payé à taux plein, soit 719,04 euros (annuel). La valeur annuelle du point brut sera à compter du 1er février à hauteur de 56,2323 euros.

Nombre de points générés par l'IMT : 719,04 / 56,2323 = 12,7870 points

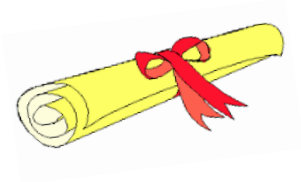
Pour un calcul d'une retraite à taux plein à compter du 1er août 2017 soit 75% : 12,7870 x 75% = 9,59 points seront retenus.
Le montant annuel brut des droits à pension calculés sur l'IMT à hauteur de 75% sera de :
56,2323 euros x 9,59 points = 539,2678 euros, soit 44,94 euros mensuels.
Pour conclure, le montant de cette IMT sera abondé progressivement par le transfert progressif (sur 2 ans) de la prime de 100 euros.
Affaire à suivre ….

Réponses de la DRH à l'UNSA-Cefi suite au CTAC du 16 novembre 2016

- **S'**agissant du périmètre d'attribution de la **prime de 100 euros** et compte tenu de la nature de cette indemnité (différente de la prime d'intéressement collectif), celle-ci pouvait être **versée à l'ensemble des agents en activité dans les services centraux.** Pour ceux-là, le versement devrait apparaître sur le bulletin de paye de février 2017.
Donc, à vérifier...

- **S'**agissant des personnels statutaires **DGFIP en fonction dans les services centraux** qui vont se trouver en délégation de gestion prochainement, **ils continueront à percevoir le CIA** qui leur était servi. Mais il n'y aura pas d'effet d'aubaine pour ceux qui sont arrivés à partir de 2015.

Les examens professionnels et la RAEP : de qui se moque-t-on ?



Suite aux résultats de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal où la moyenne d'âge constatée est de 36 ans, nous pouvons nous interroger sur les critères des membres du jury cette année...
La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ne semble pas avoir été retenue alors que c'est sur cette base que l'oral doit être conduit.
Certes, les plus jeunes attachés sans avoir eu une longue expérience ont dû savoir vendre leurs parcours et leurs missions actuelles : il faut dire qu'officiant dans des directions ou services jugées « nobles », la tâche leur est peut-être facilitée…

Mais n'a-t-on pas oublié que cet examen sert à valoriser les parcours de tous les attachés et des 200 courageux qui travaillent depuis des mois pour réussir… en recevant une formation par l'IGPDE hautement perfectible et somme toute onéreuse...
Il conviendrait donc de redéfinir ce que l'administration attend de ses futurs attachés principaux pour ne pas leur faire perdre ni leur temps ni leur argent !!

La mobilité : quelques idées pour aider… l'Administration en panne d'inspiration...

- La formation : un levier incontournable
- Renforcer le rôle du Conseiller Mobilité Carrière

Sujet qui sera à l'ordre du jour de l'agenda social en 2017

Dates des examens professionnels de la catégorie B

Catégorie B	Date de fin d'inscription	Épreuve écrite d'admissibilité	Date limite d'envoi du dossier RAEP	Épreuve orale d'admission
SACN	27 février	30 mars	06 juin	26 juin
SACS	02 février	-	02 février	06 mars
SACE	16 mars	03 mai	04 octobre	09 octobre

Le calendrier de la paie

Janvier	27	Juillet	27
Février	24	Août	29
Mars	29	Septembre	27
Avril	26	Octobre	27
Mai	29	Novembre	28
Juin	28	Décembre	20

Rappel
Augmentation de 0,6% de la valeur du point d'indice le 1er février 2017 : de 4,6580 € *(sa valeur depuis le 1er juillet 2016)*, elle passera à 4,6860 €.

Au 01/01/2017 : Le PPCR pour les C et les A

Grille des AAP1 et ATP1 et reclassement

Adjoint Administratif Principal de 1ère Classe et Adjoint Technique Principal de 1ère Classe (nouveau C3)

A compter de 2017, la nouvelle grille comportera 10 échelons

Reclassement au 1/1/2017							Nouvelles grilles		
31/12/2016				01/01/2017 (intégration de 4 points d'indemnitaire)			01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
Echelon	Indice Majoré	Durée échelon		Echelon	Indice Majoré	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré	Indice Majoré
1er	338	1 an	AA	1er	345	1 an	350	350	350
2ème	345	1 an	SA	2ème	355	1 an	358	358	358
3ème	355	2 ans	AA	3ème	365	2 ans	368	368	368
4ème	370	2 ans	AA	4ème	375	2 ans	380	380	380
5ème	385	3 ans	avant 18 mois: 4/3AA; à partir de 18 mois: 4/3 AA au-delà de 18 mois	5ème	391	2 ans	393	393	393
6ème	400	3 ans	AA	6ème	400	2 ans	403	403	403
7ème	422	4 ans	3/4 AA	7ème	413	3 ans	415	415	415
8ème	436	4 ans	3/4 AA	8ème	430	3 ans	430	430	430
9ème	462	Echelon Terminal	AA	9ème	445	3 ans	450	450	450
Durée cumulée		20 ans		10ème	466	Echelon Terminal	466	466	473
				Durée cumulée		19 ans			

AA: Ancienneté Acquise
SA: Sans Ancienneté

Grille des Attachés (1er grade) et reclassement

31/12/2016			Reclassement au 01/01/2017	01/01/2017 (intégration de 4 points d'indemnitaire)			01/01/2018 (intégration de 5 points d'indemnitaire)	01/01/2019
Echelon	Indice Majoré	Durée échelon		Echelon	Indice Majoré	Durée échelon	Indice Majoré	Indice Majoré
1er	349	1 an	AA	1er	383	1,5 ans	388	390
2ème	376	1 an	SA	2ème	400	2 ans	405	410
3ème	389	2 ans	12/11 AA	3ème	418	2 ans	423	430
4ème	408	2 ans	12/11 AA	4ème	440	2 ans	445	450
5ème	431	2 ans	12/11 AA	5ème	468	2,5 ans	473	480
6ème	461	2,5 ans	15/14 AA	6ème	505	3 ans	510	513
7ème	496	3 ans	9/8 AA	7ème	532	3 ans	537	545
8ème	524	3 ans	12/11 AA	8ème	560	3 ans	565	575
9ème	545	3 ans	12/11 AA	9ème	590	3 ans	595	605
10ème	584	3 ans	12/11 AA	10ème	635	4 ans	640	640
11ème	626	4 ans	12/11 AA	11ème	664	Echelon Terminal	669	673
12ème	658	Echelon Terminal	AA	Durée cumulée		26 ans		
Durée cumulée		26,5 ans						

AA : Ancienneté Acquise
SA : Sans Ancienneté

Les autres grilles sont disponibles sur notre site : unsa-cefi.org
ou en contactant la permanence au 01 53 18 60 92

Le saviez-vous?

Voici les sujets qui seront sur la table **des négociations en 2017** : le temps de travail, l'absentéisme, la laïcité, la lutte des inégalités entre hommes - femmes et la diversité dans les écoles de service public.

Sur le temps de travail dans la Fonction publique : Des pratiques différentes ont été relevées selon les administrations. C'est ainsi que le secteur public aurait une durée annuelle inférieure à 1,4% par rapport au secteur privé. Le rapport Laurent préconise de rappeler l'obligation annuelle de travail de 1 607 heures.

Sur la lutte contre l'absentéisme, la ministre de la Fonction publique devrait présenter des mesures qui consisteraient à rappeler aux agents qu'ils ont « des droits mais aussi des devoirs ».
Dans son rapport sur la fonction publique territoriale, la Cour des comptes a pointé du doigt la hausse de l'absentéisme.
Elle a suggéré le rétablissement du jour de carence abrogé en 2014, pour contenir l'augmentation de l'absentéisme de courte durée dans la Fonction publique.

Sur la laïcité : en mars prochain, une circulaire du ministère de la Fonction publique sera publiée précisant le rôle des « référents laïcité dans les territoires » conformément aux préconisations du rapport de la Commission « Laïcité et Fonction publique ».

Sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Fonction publique en matière de rémunération et de promotion , une mission va rendre ses conclusions en janvier. Sa tâche était de vérifier la cohérence et la similitude entre les grilles indiciaires des différents emplois et corps de la Fonction publique, identifier les compléments de salaires et analyser les effets éventuels sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

Sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, une mission sur la diversité dans les écoles de service public livrera ses conclusions sur le sujet. La ministre de la Fonction publique présentera un plan d'action sur la diversification des recrutements dans les diverses écoles des 3 fonctions publiques. Des pistes ont d'ores et déjà été données : renforcer les coopérations et les mutualisations entre les écoles ou poursuivre l'ouverture par le développement du 3e concours.
De plus une évaluation des phénomènes de discrimination sera menée dans le déroulement de la carrière.

Des sujets qui ne devraient pas être remis en cause en cette année électorale….