



LE MAG

www.unsa-cefi.org

Sommaire :

P. 1 : L'Édito

P. 2 : Communiqué GMF

P. 3 et 4 : La santé, la Sécurité
et les Conditions de Travail

P. 5 : Le CHSCT-C

P. 6 : Le calendrier des CAP évaluation

P. 7 : Le Tour extérieur
des Administrateurs Civils

P. 8 : Le Saviez-vous ?

Directrice de publication
Agnès RIZIO

UNSA-Cefi
Bâtiment Vauban
Pièces 1094 à 1121 / Est I
139, Rue de Bercy - Télédéc 656
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.60.92 / 01.53.18.33.11
e-mail : syndicat-unsacefi@syndicats.finances.gouv.fr

Pas de Qualité de Vie au Travail... ...sans en revoir les conditions.

Les conditions de travail sont à l'honneur parmi les prochains « chantiers » de l'administration centrale. C'est un vaste sujet et ce MAG va tenter de le clarifier.

La Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT) sont des facteurs à prendre en compte pour une meilleure Qualité de Vie au Travail nous dit-on! Nous ne demandons qu'à y croire mais qu'en est-il dans les faits ?

Il semblerait que l'administration ait trouvé LA SOLUTION ! : Améliorer le « management » (page 3 et 4).

Ceci va bien au-delà des missions du CHSCT-C, l'instance de dialogue social référente, qui malgré toute l'énergie de ses représentants ne peut résoudre toutes les problématiques (page 5).

En effet, c'est aussi une question de proximité et de relations humaines.

Pour exemple, les personnels du service de sécurité-sûreté souhaiteraient davantage de reconnaissance : leur inquiétude quant à l'avenir de leurs missions et leurs conditions de travail sont légitimes (page 5).

Et ce n'est surtout pas la suppression des réductions d'ancienneté toutes catégories confondues qui va permettre cette reconnaissance attendue par toutes et tous (page 6).

Alors OUI, des conditions de travail améliorées vont permettre une meilleure Qualité de Vie au Travail mais en cette période de rentrée, ce sujet ne doit pas occulter les autres, aussi essentiels que l'augmentation du pouvoir d'achat.

Je ne citerai que quelques exemples lancés en plein cœur de l'été : le gel du point d'indice, le rétablissement du jour de carence et la hausse de la CSG....

C'est pourquoi l'UNSA-Cefi sera à vos côtés pour continuer à défendre votre bien-être.

Bonne rentrée à toutes et à tous,

Agnès RIZIO

Secrétaire générale UNSA-Cefi



NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé)
Connectez-vous sur www.gmf.fr ou depuis votre mobile sur m.gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et ses filiales GMF ASSURANCES et LA SALIVEGARDE. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Les réflexions de l'administration sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail

La Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT) sont au cœur des préoccupations de nos ministères depuis 2012, année où a été mis en place un 1^{er} plan pluriannuel centré sur la formation «Qualité de Vie au Travail» dite QVT.

Un second plan ministériel 2016-2019 est axé sur la formation des managers aux problématiques liées à la SSCT, considérant la QVT comme un facteur de prévention.

Après une étude menée en interne au sein de la DRH, associant des managers issus des différentes structures du Secrétariat Général, un Groupe de Travail (GT) s'est tenu fin juin pour présenter leurs conclusions aux Organisations Syndicales (OS).

Leurs conclusions :

- ◆ renforcer la responsabilisation des managers en matière de SSCT tout en privilégiant la prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS)
- ◆ Et accompagner les managers dans cet objectif.

Les 3 actions préconisées :

- 1 - Former les managers,
- 2 - Outiller les managers,
- 3 - Installer une culture de la QVT et de la prévention des RPS.

I - La formation des managers

- * Une formation obligatoire voire très incitative rappelant les principes généraux de la SSCT, le cadre juridique et les moyens de prévenir les RPS :
 - Pour les managers du SG puis des directions d'administration centrale (env 800 managers) à raison d'une journée de formation ;
 - Pour les cadres dirigeants par une sensibilisation de 2 heures obligatoires.
- * Après un bilan du 1^{er} cycle de formation, une seconde phase avec les directions à réseau pourrait être initiée en s'appuyant sur :
 - La conception d'une mallette pédagogique,
 - La conception et l'animation de formations de formateurs.
- * Une formation, sur la base du volontariat, est à l'étude pour mettre en place des formules de co-développement -sous forme d'ateliers, de retours d'expérience et d'entraides collaboratives- pour échanger, entre pairs, de situations managériales rencontrées au quotidien.

*CLM : Congé de Longue Maladie

*CLD : Congé de Longue Durée

*DUERP et PAP : Document unique d'évaluation des Risques Professionnels et Programme Annuel de Prévention

2 - Outiller les managers

- * Connaître mieux les acteurs de prévention :
 - En réaffirmant le rôle de l'assistant de prévention ;
 - En précisant le rôle des autres acteurs de prévention tels le médecin de prévention et l'assistant de service social.
- * Valoriser les fiches réflexes pré existantes :
 - En rappelant celles existantes peu connues :
 - ◇ Traitement et prévention des violences internes et du harcèlement au travail,
 - ◇ 3 fiches sur «Les situations d'alcoolisation»,
 - ◇ Retour d'un agent après CLM*-CLD*,
 - ◇ Une information sur «Le travail sur écran» ;
 - En actualisant une fiche sur «La démarche DUERP* et PAP*» pour lui redonner une utilité ;
 - En envisageant une fiche-réflexe sur «Les bonnes pratiques managériales» en matière d'amélioration de la QVT au service de la prévention des RPS.

3 - Installer une culture de la QVT et de la prévention des RPS

- * Instaurer un dialogue
 - Entre la Direction et les cadres du SG
 - ◇ Par l'intermédiaire de l'Observatoire Interne : véritable état des lieux pour mesurer les indicateurs de QVT et de stress et aussi identifier les points d'amélioration (relations hiérarchiques, équilibre vie privée -vie professionnelle...),
 - ◇ Lors de la journée des cadres du SG,
 - ◇ Par la diffusion de messages du «Top management» sensibilisant les managers au stress de leurs équipes tout en tenant compte de leur stress personnel;
 - Entre les managers et leurs collaborateurs
 - ◇ «Faire des réunions de bureau régulières c'est très bien mais faire des réunions de bureau durant lesquelles on peut aussi évoquer les sujets SSCT c'est encore mieux »;
 - Autour de la charte du temps du SG
 - ◇ Une charte du temps initiée en 2012 et revue en 2017 : abrégée, plus dynamique et avec des supports mieux adaptés (dépliant, intranet...),
 - ◇ Une discussion utile à ces mises à jour en permet une meilleure appropriation et application et les études associées tels que les horaires de travail sont des indicateurs d'alerte indispensables en cas d'horaires excessifs dus à une charge de travail trop lourde...

L'UNSA-Cefi applaudit la bonne volonté de l'administration à s'engager à rechercher des solutions.

Au fil des années, l'Encadrement est devenu du « Management » et les règles de bon sens qui régissaient l'organisation du travail se sont délitées.

Une communication fluide est primordiale et l'organisation de réunions d'une durée maximum d'1h30, avec l'ensemble des parties prenantes, devrait y contribuer : des réunions permettant d'aborder toutes les problématiques rencontrées, de trouver des solutions et d'évoquer des projets pour améliorer le service, tout en étant également des moments de cohésion d'équipe.

La SSCT est l'affaire de tous, « Encadrants et Encadrés »...Mais si une impulsion doit être donnée, autant qu'elle le soit par l'encadrement supérieur...sous réserve d'exemplarité. A défaut il sera peut-être nécessaire d'utiliser...LE MENTORAT INVERSE. (notre sujet ci-après).

N'oubliez-pas que la permanence de l'UNSA-Cefi est un espace d'écoute et de dialogue où le syndicat a son rôle à tenir pour prévenir et limiter les risques de tous les agents et en assurer la médiation si besoin. A notre niveau, nous sommes aussi un des acteurs de prévention indispensable.



Deux expérimentations au service de la Qualité de Vie au Travail

« Le mentorat inversé »: Kézako ???

Il s'agit d'un dispositif qui favorise les échanges et le partage d'expériences entre agents et contribue à développer les bonnes pratiques.

Dans un premier temps, ce mentorat inversé est destiné à ceux qui utilisent les outils du numérique et souhaiteraient faire partager leurs connaissances à des collègues moins aguerris.

Une première approche « innovante » a été initiée le 27 juin dernier par le Secrétariat Général par le biais de l'opération «Connecte ton manager» avec pour objectif de favoriser les solidarités intergénérationnelles et ainsi améliorer l'exercice de missions.

Cette initiative est relayée par la Mission Qualité et Innovation mais seront-ils nombreux à participer à ce travail « collaboratif » ?

Il sera intéressant de voir si la mayonnaise prend et si d'autres mentorats inversés peuvent se mettre en place (tels que : les juniors apprennent aux seniors ! les cadres B apprennent aux cadres A...)

* *
*

« Le temps compressé » : Quid ?

Il s'agit d'offrir la possibilité aux agents actuellement à temps partiel à 80% de passer à 90% c'est-à-dire travailler 4 jours sur une durée journalière augmentée.

Ainsi :

- ⇒ Pour un binôme de 38h28 par semaine, l'augmentation serait de 58 minutes
- ⇒ Pour un binôme de 36h02 par semaine, l'augmentation serait de 25 minutes

- * Avec une rémunération de 91,4% au lieu de de 85,7%.,
- * Mais des droits à congé diminués.

Il est convenu, au prime abord d'expérimenter cette organisation de temps de travail au sein du SG, regroupant 150 agents à temps partiel à 80%, avec ces 4 conditions :

- ⇒ Etre volontaire,
- ⇒ Etre titulaire ou contractuel,
- ⇒ Etre soumis au badgeage,
- ⇒ Sous réserve des nécessités de service.

Cependant avant de lancer l'opération, un questionnaire sera envoyé aux 150 agents concernés pour connaître leur intention et vérifier leur intérêt personnel avec un point d'étape effectué à l'automne pour déterminer l'intérêt de cette mesure.

Dans la mesure où ce dispositif est fondé sur le volontariat, l'UNSA-Cefi est favorable à cette expérimentation qui assouplit l'organisation du temps de travail et ne peut qu'améliorer la qualité de vie des agents concernés.

L' INSTANCE DE REFERENCE :

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail d'Administration Centrale (CHSCT-C)

Qu'est-ce que le CHSCT?	Une instance du dialogue social, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des agents et qui apporte son concours à un ou plusieurs Comités Techniques (CT).
La déclinaison	1 CHSCT Ministériel (CHSCT-M), 1 CHSCT d'administration centrale (CHSCT-C) CHSCT de proximité au niveau déconcentré, Des CHSCT spéciaux (par catégorie ou site spécifique...)
La composition	1 président et 1 secrétaire animateur (nommés par l'administration). Des représentants du personnel au nombre de 7 nommés pour 4 ans, 1 secrétaire du CHSCT désigné par les représentants du personnel en leur sein. Des experts membres de droit : le médecin de prévention, l'assistant de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail.
La périodicité	1 réunion par mois au minimum + séances au fil de l'actualité des Groupes de Travail (GT)
Les 4 grandes missions	* Contribuer à la prévention et à la protection de la santé des agents et à leur sécurité. * Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, * Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, * Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en la matière
Les moyens financiers	Chaque CHSCT a 1 budget propre, au prorata des effectifs
Les moyens d'actions des membres	1 Droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent pour les agents, 1 Droit de retrait très encadré pour les agents en cas de danger grave ou imminent, 1 Droit d'accès et de visite des locaux, 1 Droit d'enquêtes.

*Au niveau de chaque site bâtiminaire, il existe un registre CHSCT, pris en compte par le CHSCT de proximité. Ce registre de « signalement » vous permet d'y « signaler » un danger grave ou imminent ou un fait inquiétant.

*Nos élues en CHSCT-C : Catherine CAMUS, titulaire et Véronique LEVEQUE-LE GOFF, suppléante

Un métier «Technique» à l'honneur : Agent de « Sécurité » et/ou de « Sûreté »

Les agents de sécurité-sûreté évoluent au service sécurité du MEF sous la responsabilité du SG/SEP2. Chargé d'une part de la sécurité-incendie et d'autre part de la protection des personnes et des biens (la sûreté), ce service composé d'une soixantaine de fonctionnaires est constitué de 4 équipes travaillant 24H sur 24h et 7 jours sur 7.

Leurs missions sont de trois ordres :

- 1) De façon générale, ils interviennent sur les sinistres de toute nature et les interventions associées. Pour cela,, ils agissent soit directement, soit en faisant appel à la brigade de surveillance des Douanes aux sapeurs-pompiers ou à la police. Dans ce dernier cas, ils accueillent et dirigent les secours extérieurs vers les lieux concernés et se mettent sous leur autorité.
- 2) Ils assument également la responsabilité de la sécurité-sûreté. Leur rôle est d'empêcher toute intrusion au sein des bâtiments. La brigade de surveillance des Douanes est associée en tant que de besoin.

Enfin, dans le cadre de leur mission de sécurité incendie, ils sont amenés à lutter contre le feu. Ils mettent alors en œuvre les premiers secours médicalisés et appliquent les techniques de secours pour les personnes bloquées dans les ascenseurs, les monte-charge et les nacelles ou les personnes enfermées dans leur bureau.

De jour comme de nuit, ils interviennent en première urgence pour les débuts de sinistre.

Ils sont également sollicités pour animer les ateliers de sensibilisation au secourisme mais aussi plus récemment au secourisme de catastrophe compte tenu des attentats.

Les missions exercées par nos collègues sont prépondérantes pour assurer la sécurité des bâtiments et rassurer l'ensemble des agents des MEF : dans leur tenue bleue et rouge, vous les repérez facilement. Leur réactivité et leur efficacité sont à souligner.

La nouvelle organisation, visant à séparer les missions sécurité-sûreté des missions sécurité-incendie, préconisée par leur hiérarchie est loin de faire l'unanimité ...



LES CAP et CCP d'EVALUATION 2017

Le Calendrier

CORPS	DATES	NOS ELU(E)S
Catégorie A		
Ingénieur-Mécanicien Electricien (IME)	Lundi 2 Octobre 2017 Après-midi	Pierre Maître Michel Marlier
Attaché d'administration	Mardi 26 Septembre 2017 Après-midi	Brigitte Rondeau Jean-Luc Genay
Catégorie B		
Assistant de Service Social (ASS)	Judi 21 Septembre 2017 Matin	Roselyne Gleizes-Givanoviych Isabelle Marquez Marceau Gerval Florence Gourgues
Ingénieur-Adjoint (IA)	Judi 28 Septembre 2017 Matin	Dominique Di Palma Jacques Martineau
Technicien de Laboratoire des Ecoles des Mines (TL)	Mardi 7 Novembre 2017 Matin	Bruno Rémy Sébastien Fourier
Secrétaire Administratif (SA)	Mardi 3 Octobre 2017 Matin	Bruno Orgebin Patricia Lahousse Laurence Rondeau Christian Brun
Catégorie C		
Adjoint Administratif (AA)	Vendredi 6 Octobre 2017 Matin	Isabelle Schneider Patrick Régnier Fawzia Refafa Jean-Louis Borges
Agent Principal des Services Techniques (APST) Chef de Service Intérieur (CSI) Adjoint Technique (AT)	Mardi 10 Octobre 2017 Matin	Dominique Baguet Olivier Goursolles Serge Defoort Ulysse Abelard Idriss Amarssa

Pourquoi des CAP et CCP d'évaluation aujourd'hui ? (A ne pas confondre avec les CAP de promotion)

Hier encore, le but de ces CAP et CCP d'évaluation était d'offrir une voie de recours aux agents (toutes catégories) désireux d'être entendus sur leur situation individuelle et de palier ainsi au peu ou au manque d'attribution de réduction d'ancienneté souvent en inadéquation avec les propos tenus dans le compte-rendu d'évaluation.

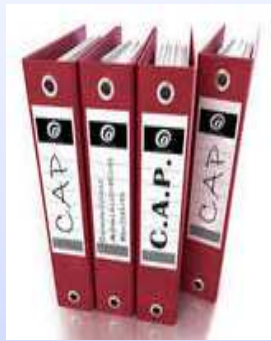
La loi de finances 2016 a supprimé cette possibilité d'avancement plus rapide prenant en compte la valeur professionnelle. Désormais, il n'est plus question que de l'ancienneté.

Cependant les dispositions du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) ont permis à certains de surseoir à cette perte de bonification et... à tous sans exclusion de bénéficier du système.

Qu'est-ce que ces changements impliquent en matière de recours ?

- ◆ la catégorie A peut demander une réévaluation du montant du CIA,
- ◆ La catégorie B peut demander un réexamen des termes de l'entretien professionnel, essentiel pour une perspective d'avancement et aussi espérer figurer sur les listes d'aptitude,
- ◆ Et pour cette ultime année, la catégorie C pouvait encore effectuer un recours en réduction d'ancienneté dans les 2 mois qui suivaient la décision du chef de service.

Sachez que si vous n'avez pas eu gain de cause lors de la CAP, vous pouvez saisir le tribunal administratif : aucune nécessité d'être assisté par un avocat, seulement une requête sur papier libre avec pièces à l'appui et un timbre fiscal de 35€ pour coût de la saisine.



RECOURS

• Recours de droit commun:

• *Après de l'autorité territoriale sous 2 mois à compter des différentes décisions (notification du compte-rendu, refus de révision, refus de modifier le CR après saisine de la CAP).*

• *Après du tribunal administratif, 2 mois après les refus précités. A noter que le Tribunal administratif peut être saisi directement par l'agent sans recours gracieux préalable.*

Le Tour extérieur des Administrateurs civils



Moins connu que les promotions au choix des catégories A, B ou C, le tour extérieur est le mode de promotion réservé aux attachés principaux qui leur permet ainsi de devenir « administrateur civil » sans passer par le concours de l'ENA.

Cependant, les conditions d'accès sont loin d'être faciles et plusieurs étapes sont à franchir pour y accéder : voici le calendrier de 2017/2018 pour information.

31 janvier 2017	Date limite de dépôt des dossiers par les candidats auprès de leur administration gestionnaire <i>Réception de 200 dossiers</i>
30 avril 2017	Date ultime de réception des dossiers par la DGAFP
Juin Juillet Août 2017	<p>Par l'arrêté du 22 juin 2017, les membres du comité de sélection sont nommés : Le président, 4 représentants de l'administration (dont Sandrine LE GALL, proposée par le ministre de l'économie et des finances), 4 représentants des administrateurs civils et 2 personnalités qualifiées.</p> <p>Par l'arrêté du 26 juin 2017, la répartition des emplois dans les administrations centrales de l'Etat est fixée : 36 emplois d'administrateurs civils sont à pourvoir au choix, au titre de l'année 2017, dont 9 pour nos deux ministères.</p> <p>Examen des dossiers des candidats par le comité de sélection</p>
Début septembre 2017	Publication de la liste des auditionnés et du planning des auditions <i>75 dossiers retenus</i>
Du 18 septembre au 9 octobre 2017	<p>Les candidats retenus pour cette phase seront convoqués individuellement par mail par la DGAFP, à partir du 4 septembre 2017.</p> <p>La phase d'audition se déroulera du 18 septembre au 9 octobre 2017 dans les locaux parisiens de l'ENA.</p> <p>La lettre tirée au sort, déterminant l'ordre de passage, est la lettre « S ».</p> <p>Audition des candidats sélectionnés par le comité de sélection <i>13 agents auditionnés pour les Finances pour 9 postes</i></p>
Octobre 2017	Liste des lauréats
Novembre 2017	Arrêté fixant la liste d'aptitude à l'emploi d'administrateur civil
Janvier-Février 2018	Procédure d'affectation par rencontres employeurs-lauréats
1 ^{er} mars 2018	Début du stage à l'ENA à Strasbourg
Septembre 2018	Prise de poste

LE SAVIEZ-VOUS... ???

Le futur panorama de 2018 pour les fonctionnaires :

- ◆ La suppression de 120 000 postes dans la fonction publique,
- ◆ Le gel du point d'indice,
- ◆ La hausse de 1,7% de la CSG et ses conséquences
- ◆ Et... le retour du jour de carence.



2018, RETOUR VERS... LE JOUR DE CARENCE POUR LES FONCTIONNAIRES

OU... L'HISTOIRE D'UNE SAGA

Mis en place le 1^{er} janvier 2012 sous la présidence de Nicolas Sarkozy, supprimé le 1^{er} janvier 2014 par François Hollande, le jour de carence pour maladie dans la fonction publique reprendra probablement du service début 2018 pour palier l'absentéisme et rétablir l'équité entre le privé et le public. Un gros bémol quand même en termes d'égalité entre ces 2 secteurs car en réalité les 3 jours de carence du secteur privé sont souvent compensés par l'employeur au titre de conventions ou d'accords internes.

Les contractuels et la Loi Sauvadet : Les prolongations

La loi du 12 mars 2012 a permis aux agents contractuels de la fonction publique d'être titularisés sous certaines conditions via des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles jusqu'au 13 mars 2016.

Un bilan en 2015 à mi parcours très mitigé : environ 120.000 contractuels éligibles sur les 3 fonctions publiques et seulement 13.300 agents titularisés pour la FPE (Etat), 19.000 pour la FPT (Territoriale) . Aucun retour de chiffre pour la FPH (Hospitalière).

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie a donc prolongé ce dispositif jusqu'au **13 mars 2018** et l'ordonnance du 13 avril 2017 relative à la mobilité l'a prorogé à nouveau jusqu'au **31 décembre 2020** avec toutefois de nouvelles dispositions.

Le départ en retraite à 60 ans pour carrière longue avec plus d'un an d'arrêt de travail

Au titre de la maladie ou accident du travail, 4 trimestres maximum sur l'ensemble de la carrière sont retenus en tant que périodes cotisées. Les trimestres au-delà (de ces 4T) viennent en déduction du nombre de trimestres cotisés acquis. La date de votre départ peut éventuellement être repoussée si ce nombre de trimestres cotisés n'est pas excédentaire.

La situation est examinée au cas par cas et dépend du nombre de trimestres totalisés en maladie.

Exemple : Né(e) en 1957 et départ à 60 ans, vous devez totaliser au minimum 166T cotisés.

A 60 ans, vous totalisez 172T cotisés

Mais vous avez 6T de congé maladie soit 2T à rattraper

Vous partez quand même à votre date mais avec 170T cotisés

La convention pluriannuelle de protection sociale complémentaire :

La MGEFI (Mutuelle Générale de l'Economie, des Finances et de l'Industrie) est de nouveau référencée par Bercy pour les 7 prochaines années avec une offre renouvelée.

Le lancement de la campagne de recrutement d'apprentis 2017/2018

suite à la circulaire du 10 Mai 2017

