



## LE MAG

[www.unsa-cefi.org](http://www.unsa-cefi.org)



### Le Sommaire

- P. 1 : L'Edito
- P. 2 : Communiqué GMF
- P. 3 : Fonction publique : en marche rapide vers un recul
- P. 4 : Congrès UNSA-Finances
- P. 5 : Que se passe-t-il à Bercy?
- P. 6 : Inquiétude
  - en DIRECCTE
  - des contractuels
- P. 7 : - Promotion en attaché hors classe  
- Le manager de proximité  
- Le Brown-out
- P. 8 : LE SAVIEZ-VOUS...???

## Le changement de « CAP » c'est maintenant ou en 2022 ?

Le gouvernement a lancé un nouveau processus appelé « Action Publique 2022 » en vue de modifier la fonction publique durant le quinquennat. L'UNSA Fonction Publique considère le dialogue social comme un élément indispensable pour porter la parole des agents et des usagers.

L'UNSA a donc décidé de participer à la fois aux comités de suivi et aux concertations afin de peser activement sur les débats (page 3).

Le congrès de l'UNSA-Finances du mois de janvier a décliné des « résolutions » pour nos ministères économiques et financiers (page 4).

La Centrale, voulant être bonne élève, est déjà entrée dans la danse ...sans en mesurer vraiment le rythme (page 5).

L'inquiétude grandit notamment au sein des DIRECCTE où une réflexion est ...en marche. Les contractuels, quant à eux, ont de plus en plus de difficultés à s'intégrer et les managers de proximité voient leur mission se compliquer dans cet environnement professionnel mouvant et en pleine « révolution » (page 6 et 7).

Le changement passe aussi par l'accompagnement des agents ; c'est ce qui fait la force de l'UNSA-Cefi. Notre rôle de représentants des personnels est plus que jamais indispensable.

Agnès RIZIO  
Secrétaire générale de l'UNSA-Cefi

### LE MAG

Bulletin du Syndicat UNSA-CEFI  
N° ISSN 25576801  
Directrice de la publication : Agnès RIZIO

Siège social : 139 rue de Bercy –  
Bâtiment Vauban – Télédéc 656 -  
75572 PARIS CEDEX 12

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

Tél. : 01.53.18.60.92



# 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<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)  
Connectez-vous sur [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)

GMF 1<sup>er</sup> assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

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  
775 691 146 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92000 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES - Adresse postale : 45131 Orléans Cedex 9.

## Fonction publique : En marche rapide vers un recul ?



L'UNSA constate que le gouvernement lance des chantiers sans discussion préalable avec les organisations syndicales, sans attendre la fin de la consultation qu'il a lancé, sans qu'un débat national autour de la fonction publique n'ait eu lieu ni pendant la campagne présidentielle, ni au parlement. En effet, le Premier Ministre vient d'annoncer l'ouverture d'une « grande » concertation autour de 4 chantiers tous essentiels :

- Un recours massif aux contractuels ;
- Le développement de la rémunération au mérite ;
- La simplification des Instances représentatives des personnels ;
- L'accompagnement des départs ou des reconversions dans la fonction publique.



Ainsi il souhaite étendre « plus largement » l'embauche sous contrat « ne bénéficiant pas de l'emploi à vie ». Pour l'UNSA, cette annonce est une remise en question du statut de la fonction publique, statut essentiel pour maintenir le principe d'indépendance et le principe d'égalité à l'accès aux métiers de la fonction publique et ainsi, la pérennité des droits que le service public garantit à tous les citoyens.

Le premier ministre annonce également son souhait de développer davantage une rémunération au mérite. L'UNSA constate qu'elle existe déjà dans la fonction publique. S'agit-il d'aller au-delà, vers une individualisation des rémunérations sur le modèle des entreprises privées ?



Il ouvre le chantier de la simplification des instances représentatives du personnels, autre élément constitutif du statut de la fonction publique. Ce dernier prévoit expressément la consultation des représentants des personnels sur la gestion des carrières, sur l'organisation et le fonctionnement des services : clefs de voute de la défense des droits des agents et de leurs conditions de travail. Avec une transparence dans la gestion des carrières des agents, loin de l'action des groupes de pression, on garantit au citoyen une fonction publique neutre et indépendante, donc centré sur l'intérêt général.

L'UNSA réaffirme son attachement aux Comités Techniques (CT), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).

Enfin, un plan de départs volontaires et de reconversions est dès à présent « imaginé ». Pour un gouvernement qui s'en défendait, il s'agit bien du retour de la RGPP. Plan de Départs Volontaires, reconversions : cette confirmation déguisée d'une suppression massive de postes publics augure mal du rétablissement de l'emploi dans un pays qui est encore enfoncé dans le chômage de masse.



Quelle place pour l'intérêt général ? Quelle place pour le marché ? Quelles garanties d'égalité des droits pour les citoyens dans un pays en déficit profond de cohésion sociale ? Ce sont des questions qui, au-delà des agents publics et de la défense légitime de leurs intérêts de travailleurs, sont posées à tous les citoyens.

C'est dans cet esprit que l'UNSA participera à toutes les discussions auxquelles elle aura accès. Oui à une évolution de la fonction publique française mais dans le respect de ses principes républicains essentiels.

Bagnolet le 1er février 2018,

Luc Farré , Secrétaire Général de l'UNSA Fonction Publique

## Réunis en congrès les 23,24 et 25 janvier 2018, les délégués des syndicats de la fédération UNSA-Finances :

- [Condamnent](#) les différentes mesures gouvernementales qui vont, une fois de plus, entraîner une diminution des salaires des fonctionnaires et agents publics sur leur paye de janvier 2018 (report du PPCR, gel du point d'indice, augmentation de la CSG,...) ;
- [Demandent](#) l'ouverture immédiate de négociations salariales dans la Fonction publique ;
- [Dénoncent](#) le retour de la journée de carence ;
- [S'inquiètent](#) des décisions qui pourraient être prises, dans le cadre de CAP 2022, sur les missions et les emplois des ministères économiques et financiers.

### **LE PPCR**

L'UNSA a porté ce protocole, concernant les carrières et la rénovation des grilles indiciaires, tant au niveau de la fonction publique qu'au niveau des différents ministères et notamment aux MEF.

L'UNSA Finances en dénonce le report d'une année, décidé unilatéralement par le gouvernement d'Edouard Philippe, et regrette l'absence de mobilisation de certaines fédérations syndicales dans ce combat pourtant essentiel pour les rémunérations des fonctionnaires.

### **NOS MISSIONS ET NOS EMPLOIS**

En ce début d'année 2018, l'UNSA Finances constate la diminution des moyens humains et financiers dédiés à l'exercice des missions de service public.

Pourtant, les missions régaliennes et sanitaires exercées par nos administrations sont primordiales à la sûreté de nos concitoyens et au fonctionnement de l'Etat.

L'UNSA Finances dénonce la réduction drastique du réseau des administrations et services de l'Etat, notamment en milieu rural, entraînant de fait une désertification administrative dans certains territoires.

L'UNSA Finances pointe ainsi les plans stratégiques d'adaptation des structures et du réseau en cours à la DGFiP, aux Douanes, à la DGCCRF, dans le réseau des DREAL et DIRECCTE à l'INSEE ainsi que la réduction des moyens humains en administration centrale.

Pour l'UNSA Finances, le tout numérique est générateur de discriminations territoriales pour l'accès au service public notamment pour les populations les plus défavorisées et les plus fragiles.

Dans nos ministères économiques et financiers, l'UNSA Finances revendique :

- le maintien de toutes les missions actuelles au sein de nos administrations,
- des recrutements, en particulier dans les corps de contrôle à la DGFiP, aux Douanes et à la DGCCRF,
- l'ouverture de négociations pour un plan de qualification pluriannuel,
- la fixation du montant de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) à 150 euros pour l'ensemble des agents des MEF,
- la réouverture de négociations sur un accord « Qualité de la Vie au Travail » (QVT) pour l'ensemble des agents.

### **LES RETRAITES**

L'UNSA Finances, au vu des premières rencontres avec le gouvernement sur la réforme des retraites, rappelle qu'elle sera vigilante sur :

- le maintien d'un système de retraite par répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle ;
- un niveau de pension le plus proche possible des revenus d'activité ;
- le respect de cadres statutaires garants de l'intérêt général, en particulier dans la Fonction publique.



## Et pendant ce temps que se passe-t-il à Bercy ?

### L'INNOVATION !

#### - L'innovation dans notre environnement de travail

- La gestion des espaces

Les halls sont aménagés de canapés, de baby-foot et même d'un piano et les directions demandent des espaces de travail collaboratifs ou de convivialité ...

La création de Bercy lab à l'Hôtel des Ministres témoigne de ce nouveau concept.

- Les nouvelles technologies

Que ce soient l'ENSAP, le portail M@RH ou bientôt ESTEVE, ces nouvelles applications doivent vous permettre d'accéder en un clic (ou plusieurs !) à vos bulletins de paie, à l'estimation de votre retraite, à votre relevé de carrière ou encore à votre entretien d'évaluation.



#### - L'innovation dans notre parcours professionnel

- Le temps compressé

Une expérimentation qui permettra aux agents, à temps partiel de 80%, qui le souhaitent, de passer à 90% et ainsi d'effectuer leur temps de travail sur 4 jours.



- La carrière sur deux grades

Une mesure du protocole PPCR prévoit la possibilité pour un agent de dérouler une carrière sur au moins deux grades : seront concernés les agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade (hors grade terminal du corps) lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

*Concrètement pour exemple : les Attachés issus des IRA au 1<sup>er</sup> échelon depuis au moins 3 ans...*

Scrutez bien votre CREP page 3, vous y verrez une annotation en bas de page précisant à l'évaluateur d'apporter une appréciation dans ce cadre précis...

- La mobilité

L'expérimentation d'un mouvement de mobilité, interne au Secrétariat Général ciblé essentiellement sur la catégorie A, est en cours et pourrait se généraliser aux autres directions.

### MAIS au-delà de l'innovation ne faut-il pas y voir une belle vitrine pour cacher l'inavouable...

- Une inexorable disparition des missions et des ressources humaines ?
- La fin du Plan Ministériel de Qualification (PMQ) qui permettait des promotions supplémentaires du C en B et du B en A !
- Des ratios pro/pro en chute libre !
- Plus aucun levier de reconnaissance au travail...



### ALORS soyons force de proposition ,

Et...pourquoi ne pas négocier :

- ⇒ Un grand plan de formation au numérique ;
- ⇒ La reconversion sur des métiers « porteurs », en améliorant leur attractivité ;
- ⇒ Le droit à la déconnexion ;
- ⇒ L'extension du Télétravail...

...pour n'en citer que quelques exemples .



## Inquiétude légitime en DIRECCTE pour les agents à statut centrale...

...suite à une énième évolution des missions de développement économique de l'Etat, dans le cadre cette fois-ci de CAP 2022.

Par une lettre de mission à l'IGF et au CGE du 30 janvier 2018, le ministre de l'économie, Bruno LE MAIRE demande qu' une réflexion soit menée sur l'articulation de l'action des services déconcentrés du ministère (pôle économie, entreprise, emploi – pôle 3E des DIRECCTE-) et des opérateurs de l'Etat, avec celle des autres acteurs de l'accompagnement des entreprises et notamment les régions (conseils régionaux et agences de développement économique) et les réseaux consulaires.

L'action des services déconcentrés doit se concentrer autour de 4 priorités :

- **A**ccompagnement des filières et entreprises stratégiques exposées à la concurrence internationale ;
- **S**outien aux écosystèmes d'innovation à vocation européenne et mondiale ;
- **A**ctions en matière numérique ;
- **A**ccompagnement des restructurations d'entreprises et des investissements ayant un impact majeur.

Il est demandé de :

- **R**éfléchir aux missions que les services déconcentrés doivent garder et celles qui pourraient être confiées à d'autres acteurs ;
- **P**roposer des solutions pour améliorer l'efficacité de l'organisation des services territoriaux de l'Etat en matière de développement économique (rôle des services préfectoraux – SGAR- et ministériels – DIRECCTE-);
- **C**onstruire des scénarios avec un chiffrage des moyens humains et des modalités d'accompagnement adaptés.

Des déplacements seront réalisés dans plusieurs régions représentatives de la diversité du tissu économique français ( DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine par exemple ...).

Un rapport devra être rendu sous trois mois...

Aussi les agents dans les DIRECCTE, chargés du développement économique, s'inquiètent sur leur éventuel transfert auprès des SGAR (préfecture des régions) au 01/01/2019.

Seront-ils toujours gérés par Bercy ? ou par le ministère de l'Intérieur ? Qu'en sera-t-il de leur rémunération ? Avec un statut CIGEM ?

La DGE soutiendra-t-elle ses agents ?

[L'UNSA va suivre ce dossier avec une extrême attention](#)

[car des secteurs de l'économie sont explicitement visés tels le tourisme l'artisanat et le commerce.](#)

## La place des contractuels ...

Depuis 1984 les agents non titulaires ont vu leur situation évoluer, surtout avec la loi de 2012 qui a permis des améliorations notables afin de pérenniser leurs contrats et sécuriser leur parcours professionnels. Il n'en demeure pas moins que nombre d'entre eux connaissent des situations précaires.

En effet, les reconductions de contrat ne sont pas systématiques et encore moins leur revalorisations. Pourtant leur expertise et leurs compétences sont utiles, à un moment donné, pour l'Administration. Alors pourquoi un tel manque d'attention ?

Les agents non titulaires ont besoin de transparence et de vision à moyen terme pour gérer au mieux leur parcours professionnel, d'autant qu'il ne leur est plus possible de bénéficier des examens professionnalisés réservés à compter du 13 mars 2018.

[En savoir plus avec le spécial « agents contractuels » sur notre site : \[www.unsa-cefi.org\]\(http://www.unsa-cefi.org\)](#)

### Le billet d'humeur d'un de nos adhérents en DIRECCTE :

« C'est la stratégie du supplice chinois : Tourment particulièrement cruel et raffiné dans lequel le sacrifié est né dans sa raison d'être et sa fonction par ses propres employeurs, dévalorisé dans ses missions, ballotté au gré d'intérêts particuliers et corporatistes, plongé dans l'incertitude sur son sort funeste sans égard pour sa souffrance souhaitée silencieuse »

## Promotion en Attaché Hors Classe : Explications

Pour l'accès au grade d'attaché hors classe, 3 chemins sont possibles pour les attachés principaux d'administration, ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade, et pour les directeurs de service, ayant atteint au moins le 7ème échelon de leur grade, au plus tard le 31 décembre de l'année de la promotion :



- le 1<sup>er</sup> : justifier de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 ;
- Le 2<sup>ème</sup> : justifier de 8 années d'exercice de fonctions, de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un haut niveau de responsabilité ;
- Le 3<sup>ème</sup> : justifier pour les attachés principaux de 3 ans d'ancienneté au 9ème échelon de leur grade et pour les directeurs de service d'être au 14ème échelon de leur grade et faire preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle, dans la limite de 20% maximum du nombre de promotions annuelles.

## Manager de proximité : une fonction délicate

«Cadre de proximité» ou «Manager de proximité», ces termes récents reflètent la mutation évidente de notre environnement professionnel. Il s'agit de faire Plus, bien Mieux, avec Moins en tenant compte de toutes les nouvelles exigences.

Entre sa hiérarchie et ses agents, le Manager occupe une position charnière. Encadrer son équipe et en être l'intermédiaire : un rôle tampon d'autant que les attentes de chacun sont différentes.

En effet, la hiérarchie attend de lui qu'il passe les messages, qu'il motive ses troupes pour atteindre les résultats escomptés tout en maîtrisant les processus RH.

Et les agents attendent de lui...qu'il soit humain, à l'écoute, fédérateur, qu'il les aide à valoriser leur parcours mais aussi qu'il soit compétent tout en leur octroyant un maximum d'autonomie.

Le manager, quant à lui, met surtout en avant les difficultés de sa mission :

- ⇒ Gérer une équipe avec des personnalités variées peut être source de conflits ;
- ⇒ Ne connaître qu'une partie (ou pas du tout) de la stratégie à adopter ;
- ⇒ Ne pas tout dévoiler aux agents pour maintenir leur moral et leur activité ;
- ⇒ Tenir des objectifs imposés, parfois décalés de la réalité du terrain ;
- ⇒ Tout en étant...pas assez reconnu et pas assez soutenu de sa hiérarchie.

Cette fonction de « Manager » nécessite une formation adéquate mais repose aussi sur un respect mutuel.

**« Manager de nos jours, c'est non pas être « au-dessus » mais être « avec » .**

## Connaissez –vous le Brown-out ?

Après le Burn-out et le Bore-out, voici le Brown-out (« baisse de courant») :

- ⇒ Une pathologie où le salarié a l'impression d'effectuer des tâches dont il ne comprend ni le sens ni les objectifs et se sent alors inutile, voire en opposition avec ses propres valeurs ;
- ⇒ Un phénomène destructeur qui mène tout droit à la dépression.

Les mises au placard, la surqualification, le manque de reconnaissance, l'isolement sont autant de situations à risques.

*Pour exemple selon les sondages IPSOS, 54% des actifs seraient ainsi démotivés.*

MANAGEMENT



# LE SAVIEZ VOUS...???

## **La Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPES)**

Cette prime est maintenant intégrée à l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) et est désormais prise en compte dans le calcul de la retraite. Pour les agents de Centrale, des Douanes, de la DGCCRF et de l'Insee, le montant brut annuel de 2018 est réévalué à 94,26€ contre 79,50€ en 2017. Quant à la DGFI, qui l'avait négocié au temps de la fusion CP/DGI, ce montant passe de 101,98€ brut à 106,76€ en 2018. A terme, il est probable qu'il y aura une harmonisation entre toutes ces directions.

## **La compensation de la hausse de la CSG pour les fonctionnaires en activité**

La Contribution Sociale Généralisée est revue à la hausse au 1er Janvier 2018 et s'applique à tous et sur tous les revenus (traitements, rémunérations professionnelles, allocations chômage, indemnités journalières, pensions vieillesse, intérêts, plus-values, dividendes...). La création d'une indemnité compensatrice et la suppression de la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (CES) de 1% doivent compenser l'augmentation de 1,7 points (passage taux de CSG de 7,5% à 9,2%).

### L'INDEMNITE COMPENSATRICE ET SES SPECIFICITES

Les agents concernés	Tous les agents publics, excepté les agents contractuels de droit public recrutés ou réintégrés au 01/01/2018 et affiliés au régime général
Le montant versé : 2 cas	<i>Pour les agents rémunérés au 31/12/2017 :</i> Sur la base de la rémunération perçue en 2017, déduction faite de la CES et des cotisations spécifiques concernant les agents contractuels (énoncés ci-dessus) <i>Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés au 01/01/2018 :</i> Egal à la rémunération brute mensuelle de l'activité principale multipliée par 76%
La prise en compte des avancements et changement de grade, de corps...	Aucun impact sur le montant de l'indemnité en cours d'année, concernant les régularisations de situation en année N au titre de N-1. Par contre, la régularisation de rémunération 2017 au cours de 2018 sera prise en compte au 1 <sup>er</sup> Janvier 2019, <u>date de la seule réévaluation de cette prime.</u>
Et le fonctionnaire détaché en cours d'année	Il conserve le montant perçu dans l'administration d'origine.
Le temps partiel	Actualisation du montant à compter de la date du changement de quotité de travail
Le congé maladie	Le montant est calqué sur le traitement (1/2 traitement implique 1/2 indemnité).

\* Attention : certains fonctionnaires ne l'ont eu que sur la fiche de paie de Février 2018 par manque d'anticipation.

## **Et ce point historique sur la CSG depuis sa création au taux de 1,1% pour combler le trou de la « Sécu » :**

2,4% en 1993 / 3,4% en 1997 + 0,50% de CRDS\* / 7,5% en 1998 + 0,30% de CASA\* en 2013 / Et...9,2% au 01/01/2018 soit...8,1% de hausse de la CSG en 27 ans...

\*CRDS : La Contribution à la Réduction de la Dette Sociale, créée en 1996  
\*CASA : La Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie



## **La couverture complémentaire santé des fonctionnaires**

Un chantier en cours (de 4 mois) confié à 3 corps d'inspection (IGA, IGF, Igas) avant l'ouverture des discussions pour une mise à plat des différentes pratiques dans les 3 fonctions publiques et une meilleure participation des employeurs publics.

## **Le protocole d'accord Sauvadet établi pour la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique arrive à terme le 12 Mars 2018 : et ensuite... ?**

A la demande des organisations syndicales qui souhaitent la mise en place d'un nouveau plan de titularisation, une réunion du comité de suivi de ce dispositif est programmé le 06/04/2018, 3 semaines après la fin !!!

## **Et...La future déclaration d'impôts**

Compte-tenu du futur prélèvement à la source au 01/01/2019, les jours épargnés sur votre CET cette année au-delà de 10 (11ème, 12ème...) seront considérés comme des revenus exceptionnels... Et de ce fait, ils seront imposables sur le revenu.



**Après la parution des « Spécial Catégoriel »  
un « Spécial Retraite »  
et  
un « Spécial Congés Maladie »  
à l'attention  
de nos adhérents**

