



# LE MAG

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

## ENSEMBLE PENDANT 4 NOUVELLES ANNEES...

Alors que l'UNSA-Cefi aborde ce mandat de 4 ans avec un rôle nouveau dans le dialogue social au sein de l'administration centrale, la Fonction publique veut se transformer en déclinant 4 orientations :

- La révision du dialogue social ;
- Le recours accru aux contractuels ;
- Le développement de la rémunération au mérite ;
- Les outils pour accompagner une mobilité « extra-large ».

Cependant, la concertation avec toutes les fédérations syndicales n'a pas été à la hauteur ...et cette transformation suscite des réactions légitimes. Cette transformation, si elle doit avoir lieu, ne doit pas se faire à n'importe quel prix !

L'UNSA a émis des propositions sur des sujets au cœur des préoccupations des agents. L'UNSA-Cefi insistera, au cours de ce mandat, sur l'absolue nécessité de maintenir, voire de renforcer un dialogue social adapté à chaque niveau, pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail où l'humain n'est pas oublié et la transparence assurée.

Face aux réorganisations des directions toujours d'actualité, il serait temps que l'administration centrale sache accompagner les changements et sache former les « managers ». Nous avons quelques idées !

Enfin, nous nous intéresserons aux nouveautés en matière de Mutuelle ainsi qu'aux instances et associations de l'action sociale où nous sommes également représentés.

### Le Sommaire

- P. 1 : L'Edito
- P. 2 : Le Dialogue Social
- P. 3 : 3 exemples de directions en voie de réorganisation
- P. 4 : Un bon manager face aux réorganisations  
Et « Améliorer » le cadre de vie
- P. 5 : CFP et CPF
- P. 6 : CPAM, MCF et Capital décès : les changements
- P. 7 : Présence UNSA dans Instances / Associations de l'Action Sociale
- P. 8 : Le Saviez-vous...?



### 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

Agnès RIZIO  
Secrétaire générale de l'UNSA-Cefi



## LE DIALOGUE SOCIAL VERSION MINISTERIELLE...et...VERSION UNSA-Cefi

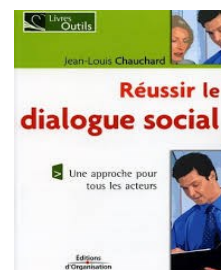
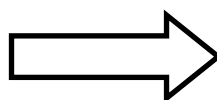
### Les priorités de l'agenda social ministériel :

- ⇒ le suivi de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⇒ L'ouverture du dossier de la Protection Sociale Complémentaire
- ⇒ L'attractivité de la Fonction Publique et le recrutement
- ⇒ Le nouveau chantier sur la santé au travail et la médecine de prévention
- Sans oublier : l'accompagnement social du pôle 3E des DIRECCTE
- ⇒ et les orientations de l'action sociale au travers des Associations

### Les attentes de l'UNSA-Cefi sont davantage ciblées sur des sujets préoccupants les agents de centrale dans le quotidien de leur vie professionnelle :

- ♦ Le temps de travail à améliorer : télétravail, temps compressé, CET, conciliation vie professionnelle/vie privée...
- ♦ Les leviers de reconnaissance à réinventer : NBI, CIA, Bonus, Promotions, Examens et Concours, prime d'intéressement....
- ♦ Le « vivre ensemble » à consolider : Seniors/Juniors, Contractuels/Fonctionnaires, Femmes/Hommes, Encadrants/Encadrés...
- ♦ Le cadre de vie à définir selon les vrais besoins : la mixité des espaces qu'ils soient open-spaces, bureaux à 2 à 3 ou à 4, les salles de réunions classiques ou « innovantes », les salles de convivialité, les halls aménagés en salon, ou en espace de loisirs (baby-foot, piano...) posent question ...
- ♦ La formation à valoriser : privilégier les formations métiers, inter-directionnelles voire inter-ministérielles, encourager l'utilisation du CPF et du CFP...
- ♦ La mobilité à favoriser : créer une véritable politique de mobilité où les dés ne sont pas « pipés » par des postes déjà pourvus ou réservés...
- ♦ L'accès aux nouvelles technologies à faciliter : ESTEVE, ENSAP, SIRHIUS, ...et toutes les applications numériques utilisées...
- ♦ Et la communication et l'information à ne pas oublier !!! surtout en amont des réorganisations et des restructurations...

POUR



## 3 EXEMPLES DE DIRECTIONS DESORGANISEES EN VOIE DE REORGANISATION

### LE POLE 3E DES DIRECCTE : 417 agents dans l'expectative !

Les réunions et comités se multiplient, mais les avancées ne sont guère concluantes ! Le calendrier de la réforme dérive sans cesse.

L'UNSA-Cefi rappelle à chacune des réunions de concertation que les mesures d'accompagnement des agents impactés doivent leur permettre de se reclasser dans les meilleures conditions possibles pour une réforme « subie » et non « choisie ».

Les missions qui resteront dans les futurs Services Economiques Régionaux (SER) doivent être rapidement identifiées.

Grâce à notre action, les points suivants ont été actés :

- ⇒ Les agents seront informés « individuellement » de leur sort ;
- ⇒ Les agents non retenus dans les SER continueront à exercer leurs missions, si elles se poursuivent, ou se verront préciser une nouvelle lettre de mission ;
- ⇒ Les agents non retenus auront toute latitude pour engager des démarches de reclassement en 2019. Au-delà, les situations seront examinées au cas par cas ;
- ⇒ Les agents impactés seront prioritaires pour candidater dans les SER dont les fiches de poste devraient être diffusées ;
- ⇒ Les contacts, avec les autres administrations susceptibles d'offrir des postes, sont pris en particulier avec les Directions à réseaux des MEF.

L'UNSA-Cefi insiste sur les situations personnelles et les contextes professionnels dégradés et sera particulièrement attentive à ce que les personnels recrutés dans les SER ne subissent aucune discrimination.

### LA DIRECTION GENERALE DES ENTREPRISES (DGE) : passage en revue de ses missions mais avec quels objectifs ?

Là encore les réunions font loi. Pour répondre à la mise en œuvre de CAP 22, les services centraux de la DGE effectuent un « passage en revue » de ses missions, pour devenir « la Direction » de référence en matière d'élaboration des politiques publiques de développement des entreprises et en matière de définition de stratégies au service de la compétitivité des entreprises.

Sa transformation devrait aboutir :

- ⇒ aux recentrages de ses missions ;
- ⇒ à donner une plus grande place aux modes « agiles » (activités menées en « mode-projet ») ;
- ⇒ à adapter les relations aux opérateurs et futurs « SER » ;
- ⇒ à accompagner les agents en mettant en place des fonctions de GRH plus performantes.

Une « boîte à idées » a été ouverte aux agents.

Le DGE prévoit qu'une communication sur la revue des missions soit dispensée aux agents tous les 8 jours au sein de chaque sous-direction.

Le manque de visibilité des missions dans l'avenir, le risque d'une diminution des effectifs et le fonctionnement en mode projet engendrent beaucoup d'inquiétude.

### LE BUREAU DES CABINETS : en déroute !

Le Bureau des Cabinets a un rôle de coordination et d'interface entre les cabinets ministériels et les Directions et services des Ministères Economiques et Financiers.

Or depuis quelques mois, ce Bureau de près de 200 agents a été audité à 2 reprises mais les conclusions concrètes de ces audits se font attendre.

Un climat anxigène s'est installé et les agents sont démotivés : les ordres et les contre-ordres se succèdent ; les logiciels de traitement du courrier ne sont pas adaptés ; les moyens en matériel sont insuffisants ; les bureaux sont dispersés entre les bâtiments Colbert, Vauban et l'Octroi.

Il serait temps que le Bureau des Cabinets retrouve un « cap » et une organisation rationnelle qui permettent de répondre aux exigences des cabinets, tout en apportant sérénité et motivation aux agents qui le composent.





## COMMENT ETRE UN BON MANAGER FACE AUX REORGANISATIONS ? Accompagner les changements : l'affaire de tous

Des changements, des restructurations de services ou directions vont avoir lieu. Le risque de voir se créer un climat malsain est grand et l'anxiété risque de s'amplifier par manque d'information.

Le rôle du manager de proximité est alors primordial, pour accompagner, rassurer et surtout informer, même s'il n'est pas en capacité de tout dévoiler ou de tout connaître. Ses collaborateurs attendent de lui un soutien alors qu'il subit lui aussi ces transformations.

Comment le manager de proximité peut-il alors guider ses équipes ?

Nos propositions :

- ⇒ Avec une communication claire et efficace : Une communication doit être un échange de pensées, d'informations et d'idées. Pour être efficace, elle doit être comprise et assimilée par tous les interlocuteurs.
- ⇒ Avec une communication transparente : La transparence a un rôle fédérateur et motivant. Si des mesures peuvent être prises en amont, elles seront alors mieux acceptées.
- ⇒ Avec une communication régulière : Le rythme de la communication doit suivre les avancées des restructurations et des changements et du niveau d'information à donner.

C'est ainsi que le manager sera en mesure d'instaurer de la sérénité dans des situations d'incertitude.

### « AMELIORER » LE CADRE DE VIE

Par des aménagements et des projets innovants...



Des espaces de convivialité - avec piano, fauteuils, baby-foot, flipper...- ont été installés dans les halls de Bercy dans le but de divertir les agents entre deux réunions ou pendant la pause méridienne ou simplement pour « décompresser » et atténuer une journée de travail intense et stressante.

Les salles de réunions sont réaménagées : de « Classiques » elles deviennent « Innovantes », avec des décorations « funs », des affiches, des tables de bar (pour prendre un café ou autre) des prises (pour PC portables...), des lumières adaptées...

Certains bureaux sont réaménagés en open-spaces, en bureaux paysagers et vitrés, en bureaux de passage pour les visiteurs...

Des expositions éphémères sont aménagées dans les halls et allées de Bercy pour un rappel du « bon vieux temps » !

Dans les allées de Bercy, des « Food-trucks » proposent des menus de restauration rapide. Des tables, et des chaises sont mises à disposition ainsi que des « Paperboards » pour des réunions en plein air...



Même s'il n'est pas désagréable de voir l'environnement professionnel évoluer, la cohabitation des anciennes et nouvelles méthodes de travail doit se faire sans heurts et sans excès pour éviter « le choc culturel ».

TeLaxation



# LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)



Le CFP (Congé de Formation Professionnelle) existe depuis longtemps. Il s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels souhaitant participer à des actions de formation non proposées par l'administration ou préparer des examens et concours administratifs :

Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'agent et elle est à rembourser en cas de rupture de l'engagement.

La durée maximale du congé est de 3 ans sur l'ensemble de la carrière et peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière.

- ⇒ Obtenir un CAP visant à une reconversion professionnelle (ex : CAP « Petite Enfance », « Boulanger »...);
- ⇒ Suivre une formation universitaire (pour l'obtention d'une licence ou d'un master...).

Pendant ce congé, les droits à avancement, à pension et les congés annuels sont conservés. La seule obligation est de justifier de la présence effective aux cours.

Le rejet d'une demande de CFP doit être soumis à l'avis de la CAP ou de la CCP (contractuels). Si la demande a été refusée 2 fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un 3<sup>ème</sup> rejet qu'après avis de la CAP ou de la CCP.

Pendant le CFP, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et l'indemnité de résidence.

## ...ET LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF (Compte Personnel de Formation) remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation) et reprend les heures acquises au 31 décembre 2016 du DIF.

Les droits du CPF sont transférables tant au sein de l'administration qu'entre secteurs public et privé. En cas de mobilité, le secteur RH de votre direction doit vous fournir une attestation, à l'identique des congés et du CET : 24 h maximum par année de travail jusqu'à un crédit de 120 h puis 12 h maximum par année de travail limitées à un **plafond total de 150 h**.

Le CPF doit permettre aux agents publics de construire leur parcours professionnel. Cet objectif se traduit notamment par un large accès à la formation, y compris à celles en dehors du contexte professionnel.

Le CPF est attribué à tous les agents publics, fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels pour :

- Préparer une future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle permettant d'accéder à de nouvelles responsabilités, exercer des fonctions managériales ou encore changer de corps ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.) ;
- Effectuer une mobilité professionnelle comme par exemple pour passer du domaine juridique à budgétaire ;
- S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle pour travailler dans le secteur privé ou créer son auto-entreprise ;
- Suivre une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme (Baccalauréat, Licence, Master...).

L'agent doit présenter son projet d'évolution professionnelle avec une demande formalisée détaillant :

- La nature de son projet (motivation, objectifs, fonctions visées, diplôme ou qualifications à acquérir) ;
- Le programme et la nature de la formation visée (par exemple : réflexologie, poterie...).

**Précision :** La formation ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante.

L'administration prend en charge les frais pédagogiques à raison d'un plafond horaire de 35€ ttc ou d'un plafond par action de formation, au titre d'un même projet d'évolution professionnelle et d'une année civile, de :

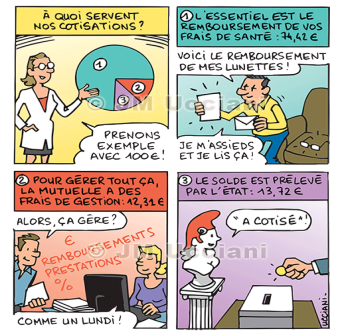
1.500€ ttc pour un agent de catégorie A ou B et 1.800€ ttc pour un agent de catégorie C.

Le CPF a ouvert des droits nouveaux et a apporté de nouvelles opportunités de choix de formations...





# CPAM, MUTUELLE ET CAPITAL DECES... DES CHANGEMENTS



## I - La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

Peu à peu la CPAM reprend la main sur son registre purement « Sécurité Sociale » et récupère les dossiers auprès des organismes mutuels.

En effet, certaines mutuelles intervenaient également sur le remboursement de la part Tiers Payant (pour laquelle ils recevaient une subvention) simultanément au complément mutuel.



Transfert des dossiers de Sécurité Sociale	CPAM de rattachement	DATE
Fonctionnaires Actifs	CPAM du département de résidence	25/02/2019
Retraités		
Personne en détachement		
Contractuels		Dernier trimestre 2017
Personne en poste à l'étranger	CPAM du 94	?



Cela implique de :

- ⇒ S'inscrire au plus tôt sur le [site ameli.fr](http://site.ameli.fr) qui permet de consulter vos remboursements SS mais aussi d'y trouver de multiples renseignements et de faciliter des démarches telles que :
  - \*Attestation de droit, \*Changement d'adresse, \*Perte carte Vitale, \*Demande carte européenne.
- ⇒ Mettre votre CARTE VITALE à jour à une borne (CPAM, pharmacie, certains lieux publics ou complémentaires santé).

En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.

Vous n'avez pas d'autres formalités à accomplir :

Les mutuelles ont adressé les dossiers concernés aux caisses en question. Un courrier de la CPAM vous confirmera votre affiliation effective et toutes les informations utiles.

Dès à présent, envoyez les feuilles de soins à la CPAM et les factures mutuelle à l'organisme complémentaire. Sitôt la feuille de soins traitée par l'organisme de Sécurité Sociale, l'information part en simultanée à votre mutuelle pour le versement du complément.

## II - La Mutuelle Centrale des Finances (MCF)

L'appel à cotisation 2019 vous a semblé plus élevé.

Dans la mesure où le gouvernement prône un remboursement Sécurité Sociale et Complémentaires d'un « Reste à charge 0 » pour l'optique et les prothèses auditives et dentaires d'ici 2021...la MCF a ajusté les tarifs de ses contrats maladie pour une prise en compte immédiate du 100% avec une incidence

\*+ 1% sur le contrat PREVENTION,

\* et + 2% sur le contrat SANTE et SANTE PLUS.



## III - La Garantie Capital Décès

Au fil des années cette garantie, souscrit en principe à l'arrivée dans l'administration, pèse de plus en plus lourd sur le budget.

« Peanuts » en début de carrière, elle peut atteindre voire dépasser les 100€ par mois plus l'on avance en âge : pour « un capital à fonds perdus » à 70 ans.

En effet, il s'agit d'une Assurance Prévoyance qui protégerait vos proches en cas de décès et aucunement d'une Epargne destinée à vos bénéficiaires pour l'avenir.

En conclusion :

- ⇒ Si vous arrêtez de cotiser, il n'y aura pas de capital pour les bénéficiaires et pas de remboursement pour l'assuré MAIS une liberté totale quant au choix du ou des bénéficiaires ;
- ⇒ Le paiement du capital est fait sans condition sauf en cas d'enfant mineur MAIS les bénéficiaires doivent se faire connaître à la mutuelle en cas de décès ;
- ⇒ La clôture du contrat est automatique à 70 ans MAIS un nouveau contrat peut être proposé.



# LA PRESENCE DE L'UNSA DANS LES INSTANCES et LES ASSOCIATIONS DE L'ACTION SOCIALE

Suite aux élections professionnelles, la représentativité de l'alliance UNSA-CGC en Comité Technique Ministériel (CTM) lui permet de siéger dans les instances et associations de l'Action Sociale de nos Ministères Economiques et Financiers.

Les associations font toutefois l'objet d'audits et il est à craindre à moyen terme qu'une mutualisation soit engagée.

Les nouveaux représentants des fédérations UNSA et CGC ont été désignés sur ce nouveau mandat de 4 ans et l'UNSA-Cefi vous les communique.

## LES INSTANCES

INSTANCES	TITULAIRE	SUPPLEANT
<b>Conseil Départemental de l'Action Sociale (CDAS)</b>	Marie-Françoise GUERARD (UNSA-Cefi)	Jean-Luc NAVARD (UNSA-Cefi)
<b>Conseil National de l'Action Sociale (CNAS)</b>	Frédéric LE BRUCHEC (UNSA Finances)	Nadia LEPAGNOL (CGC)
<b>Comité Hygiène ,Santé et Sécurité au Travail d'Administration Centrale (CHSCT-C)</b>	Catherine CAMUS (UNSA-Cefi)	Frédéric LE BRUCHEC (UNSA Finances)

### AGRAF

	Titulaire	Suppléant
Assemblée Générale	Catherine ROUSSEL (UNSA-Cefi)	/
Conseil de Surveillance	Florence LE BRETON (UNSA DGFIP)	Françoise DUPONT (CGC)



## LES ASSOCIATIONS



### ALPAF

	Titulaire	Suppléant
Assemblée Générale	Aude GUILLET (UNSA Douanes)	/
Conseil de Surveillance	Daniel HUON (CGC)	Michèle HOUDEBINE (UNSA DGCCRF)



### EPAF

	Titulaire	Suppléant
Assemblée Générale	Stéphane MAGREULT (CGC)	/
Conseil de Surveillance	Serge DETRIEUX (UNSA Douanes)	Romain PICHOT-DUCLOS (CGC)



## LE SAVIEZ VOUS...???

### La campagne d'évaluation 2019

Les entretiens professionnels se déroulent sur l'application interministérielle ESTEVE jusqu'au 31/03/2019.

Par ailleurs, les structures qui n'ont pas accès à SIRHIUS (SGAE par exemple) sont gérées hors de l'application mais sont soumises à la même date butoir pour la transmission des CREP à SRH2B.

- ⇒ Chaque agent avec une présence effective (continue ou discontinue) d'au moins 90 jours au titre de 2018 doit être évalué et l'appréciation ne doit tenir compte que de la période d'activité, « sans aucune pénalisation des absences pour congés ou absences autorisées ».
- ⇒ En cas de changement d'affectation en cours d'année, le supérieur hiérarchique au 31/12 de l'année évaluée complète le document tout en ayant vocation à se rapprocher du précédent supérieur hiérarchique direct.
- ⇒ La date d'arrivée dans le service est tardive, le supérieur hiérarchique n'intervient que sur la partie « objectifs de l'année à venir ».

**ATTENTION A CETTE TOUCHE REDOUTABLE, SITUÉE EN BAS A GAUCHE DE L'ECRAN QUI EFFACE TOUT**

Réinitialiser le CREP

### Le prélèvement à la source sur nos bulletins de paie

Effectué sur les 12 mois de l'année...avec un taux de prélèvement qui découle des revenus de 2017 déclarés au printemps 2018 et qui figure sur l'avis d'impôt reçu l'été 2018.

*Précision et illustration :*

Les impôts acquittés en 2018 concernaient les revenus de 2017, les revenus de l'année 2018 déclarés au printemps 2019 serviront à déterminer le taux de prélèvement...

...sauf pour certains revenus exceptionnels qui seront taxés tels que les jours CET monétisés à c/du 11ème jour

ANNEES	IMPOT SUR LE REVENU
2018	Paiement de l'impôt sur les revenus de 2017
2019	Paiement de l'impôt sur les revenus de 2019
2020	Paiement de l'impôt sur les revenus de 2020
...	...

### L'accompagnement individuel à la retraite « GRATUIT » de la DDAS de Paris

La Délégation Départementale d'Action Sociale de Paris le propose aux agents en retraite au cours de l'année 2019.

Cet accompagnement est dispensé par des coachs professionnels et inclut 1 test de personnalité en ligne suivi de 2 entretiens d'1h 30 à distance ou en face à face. Attention, le nombre de places est limité.

Le lien d'inscription à cet atelier

[bilan-coaching@nouveausouffle-asso.com](mailto:bilan-coaching@nouveausouffle-asso.com)

### La concertation sur les retraites

Le Haut Commissaire à la Réforme des Retraites affirme que les assurés sociaux nés avant 1963 ne seraient pas concernés par le nouveau dispositif.

### Pas de prime exceptionnelle exceptés aux agents DGFIP qui ont menés le prélèvement à la source

Pas de 3ème coup de pouce en faveur du pouvoir d'achat des fonctionnaires, en sus de la réactivation du PPCR en 2019 et de la revalorisation des jours monétisés du CET.

### Un référent déontologique ministériel (au SG) et des référents déontologiques

**directionnels** sont nommés aux MEF avec la mission de « **référént alerte** » (arrêté du 21 Janvier 2019).

