



LE MAG

Et si l'année 2021 était synonyme d'entraide

www.unsa-cefi.org

Le Sommaire

- P. 1 : L'Edito
- P. 2 : Publicité GMF
- P. 3 : DL CTAC du 30/11/2020
- P. 4 : LDG Promotion et Parcours Professionnel
- P. 5 : Le Télétravail
- P. 6 : Prime COVID et Rupture Conventiionnelle
- P. 7 : Le Bilan des dernières CAP
- P. 8 : Le Saviez-vous ?

En ce début d'année 2021, le besoin d'entraide, de fraternité, d'unité et de coopération est essentiel.

Ce sont ces mots bien connus qui constituent les valeurs de notre engagement et qui, plus que jamais, doivent nous guider au quotidien.

Notre rôle n'est pas, pour nous, de surfer sur les peurs ou d'accompagner, en les entretenant, les angoisses ou la morosité.

Autour de nous pour nos amis et nos collègues nous devons être des créateurs d'espoir et de solutions.

L'UNSA-Cefi au travers de ce 1er MAG de l'année souhaite vous informer des nouveautés sur les promotions et sur le télétravail mais aussi sur la prime COVID, la rupture conventionnelle et la nouvelle « stratégie » du Secrétariat Général.

En attendant des jours meilleurs, le bonheur il faudra aller le chercher, le déboucher avec un surcroît de fraternité de solidarité et d'entraide...

Je vous adresse au nom de l'UNSA-Cefi tous nos vœux de bonheur, d'épanouissement individuel et collectif sans oublier cette santé si précieuse.

Agnès RIZIO
Secrétaire Générale de l'UNSA-Cefi



LE MAG

Bulletin du Syndicat UNSA-Cefi
N° ISSN 25576801

Directrice de la publication :

Agnès RIZIO

Rédacteurs :

Marie-Françoise GUERARD

Véronique LEVEQUE-LE GOFF

Jocelyne ADRAI

Daniel DEHU

Siège social : 139 rue de Bercy –

Bâtiment Vauban – Télédéc 656 -

75572 PARIS CEDEX 12

Mél :

syndicat-

unsacefi@syndicats.finances.gouv.fr

Tél. : 01.53.18.60.92

Site : <https://unsa-cefi.org>



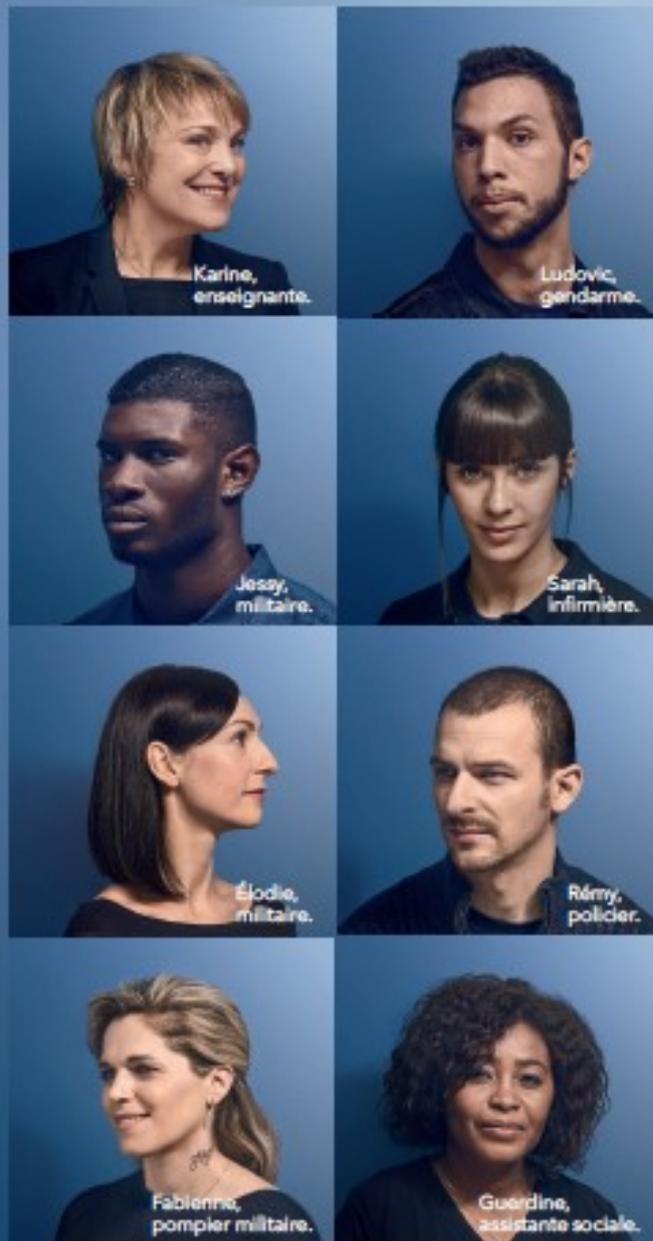
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

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



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS Sofia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'Etat et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 891 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

LA DECLARATION LIMINAIRE UNSA-Cefi CTAC du LUNDI 30 NOVEMBRE 2020

« Nous arrivons au terme de cette année 2020 qui a été marquée par la crise sanitaire. Il est certain que cette année laissera des traces dans nos vies personnelles, mais aussi dans nos vies professionnelles.

Le dialogue social s'en est trouvé « détérioré », même si le lien a pu être maintenu avec des audioconférences régulières pendant le premier confinement.

Nous ne sommes pas revenus à un dialogue social habituel et à la hauteur des enjeux que génère la Transformation de la Fonction Publique déclinée en Administration Centrale. Depuis la rentrée, les Groupes de Travail (LDG Promotion et Parcours professionnel, Télétravail, Préparatoire au CTAC) et aujourd'hui ce CTAC se déroulent en audio ou en visioconférence qui ne nous permettent pas d'échanger dans des conditions idéales.

Mais nous devons nous adapter en attendant des jours meilleurs comme tous les agents d'administration centrale qui se sont mobilisés, que ce soit en télétravail ou en étant présents sur site, pour que toutes les missions soient remplies.

Ce CTAC va être l'occasion d' « entériner » :

- l'intégration de l'économie sociale, solidaire et responsable à la DG Trésor,
- le rôle conjoint du SG du MEFR et du SG des ministres des affaires sociales pour animer et coordonner l'économie, le travail et les solidarités en régions, avec son lot de conséquences pour les agents des SER des DIRECCTE,
- un « oubli » d'une mission à la Direction du Budget en matière de pilotage de la politique de l'Etat du secteur des jeux et d'assurer la tutelle des opérateurs.

Mais aussi de nous informer sur :

- Le budget 2021,
- la démarche stratégique du SG,
- et la rupture conventionnelle.

Au-delà de ces sujets, l'UNSA-Cefi tient à vous alerter sur un nombre de dysfonctionnements au sein de l'administration centrale que la crise sanitaire a mis en lumière.

En effet, vous savez que les missions dévolues dans notre périmètre ne peuvent être remplies sans des ressources ou ETP et ETPT, vocabulaire administratif et budgétaire, qui sont en fait des femmes et des hommes.

Aujourd'hui, des tensions se révèlent de plus en plus dans les services du fait du climat anxiogène provoqué par la crise, mais pas seulement...

- ⇒ Les difficultés de ces dernières années, sous-jacentes, ont émergé et les agents perdent leurs repères et des conflits relationnels peuvent s'ancrer.
- ⇒ Le télétravail dégradé a amplifié ces phénomènes dans certains services.
- ⇒ Le « management » devient difficile car les relations humaines sont oubliées au profit des objectifs et des résultats attendus pour assurer la « performance ».
- ⇒ Les prochaines lignes de gestion concernant les promotions « oublient » les critères relationnels et humains pour ne se focaliser que sur les compétences et les connaissances, les métiers, la mobilité !
- ⇒ Le bilan social est quantitatif sans être qualitatif et nous estimons qu'il est nécessaire de mettre en place un groupe de travail qui permette d'analyser les données chiffrées, mais surtout de les mettre en perspective par rapport au ressenti des agents exprimé dans les différentes enquêtes.

En conclusion, en cette période de crise sanitaire, économique et sociale qui risque de perdurer, l'UNSA-Cefi sera plus que jamais attachée, aux côtés de tous les agents, à veiller à ce que toutes les décisions prises aillent dans le bon sens, c'est-à-dire celui du progrès, des conditions de travail optimales et de satisfaction des agents, qui conduiront à une qualité du service public que nous devons aux Français fortement fragilisés par la crise et qui attendent reconnaissance et protection de l'Etat. »

Une page se ferme mais une autre s'ouvre...

Lors des trois réunions qui se sont tenues entre le SG (SRH) et les organisations syndicales au cours du dernier trimestre 2020, ont été examinés et améliorés les projets de Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, destinées à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Les travaux ont abouti à définir :

- les principes RH et les critères de choix pour établir les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude :
 - ⇒ Être sur des postes exposés ou peu attractifs ou à forte technicité,
 - ⇒ Témoigner d'un engagement professionnel par la mobilité, le parcours professionnel, les formations suivies, les préparations ou présentations aux concours et examens...
 - ⇒ Tenir compte des qualités relationnelles,
 - ⇒ Démontrer des compétences à l'encadrement ou des aptitudes à encadrer...
- le processus de promotion : le calendrier des promotions, les notes aux directions et la publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude seront disponibles sur Alize,
- Les modalités de recours avec une nouveauté : l'expérimentation de la médiation en cas de contestation,
- Une autre nouveauté : l'agent devient acteur de sa promotion (une lettre de motivation sera demandée aux agents proposés pour le B en A et pour les promotions de grade au choix de la catégorie A).

L'UNSA-Cefi a proposé des améliorations retenues par l'Administration et l'ensemble des organisations syndicales, notamment :

- *la prise en compte des qualités relationnelles des agents et des formations qu'ils ont suivies,
- *la nécessité de prévoir des formations pour tous (encadrants ou non) sur les entretiens d'évaluation,
- *La nécessité de diffuser toutes les informations sur les promotions aux employeurs extérieurs au périmètre de Bercy qui ne peuvent consulter Alizé.

Ces LDG modifient la composition, l'organisation et le fonctionnement des CAP actuelles :

- La CAP de promotion sera remplacée par une instance collégiale (SRH et directions) qui décidera de la liste des promus,
- Par contre, les CAP seront maintenues pour l'examen de décisions individuelles et de recours,
- Elles seront désormais organisées par catégorie (A, B ou C) et non plus par grades.

Valables 5 ans, ces LDG seront réexaminées 2 ans après leur diffusion dans le cadre du Comité Social d'Administration (CSA), issu de la fusion du CTAC et du CHSCT.

Elles pourront être révisées à tout moment, à l'initiative de l'administration et à la suite de discussions avec les organisations syndicales.

Notre implication et nos actions s'inscriront dans ce nouveau cadre.

Nous aurons plus que jamais à cœur de vous écouter, de vous accompagner et de vous défendre lorsque vous aurez besoin de conseils et de soutien. Nous resterons vigilants sur la qualité de votre environnement professionnel et les conditions de vos promotions. Nous vous aiderons à préparer votre entretien d'évaluation, à rédiger en cas de besoin vos lettres de motivation et nous vous assisterons, dans le cadre de la médiation, pour des recours que vous pourriez déposer contre une décision de l'Administration.

LA DÉMARCHE « STRATÉGIQUE » ET « AMBITIEUSE » DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Afin de se conformer au décret du 24 juillet 2014 qui détermine les attributions des secrétaires généraux des ministères et les évolutions souhaitables, tant en termes d'organisation que de pilotage des ressources humaines et du dialogue social, le Secrétariat général a présenté son projet de réforme au CTAC du 30 novembre 2020.

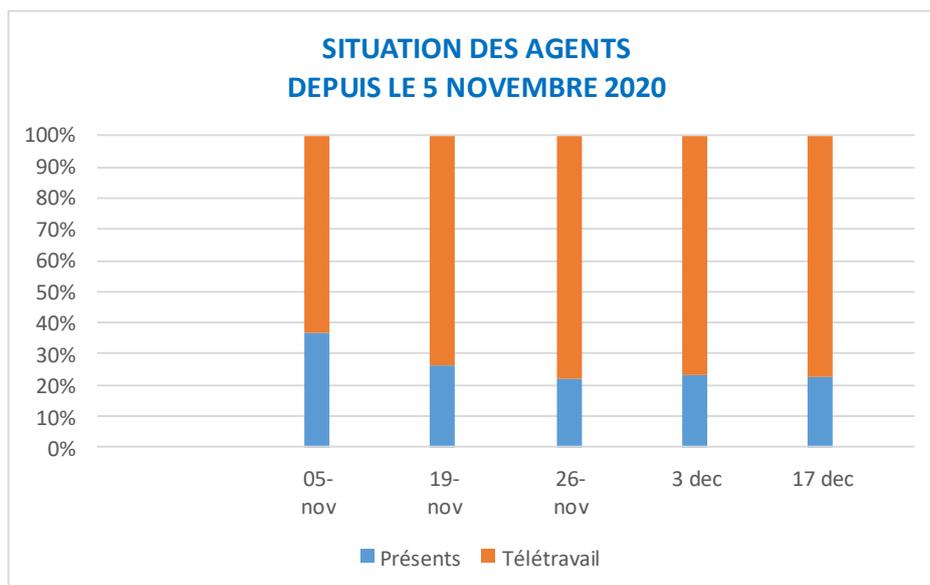
Des travaux ont été initiés par la DSCI (Délégation à la Synthèse, la Coordination et l'Innovation) avec l'appui de la DITP (Direction Interministérielle à la Transformation Publique), avant d'être interrompus par la crise sanitaire. Piloté par le comité de direction, ce projet associera l'encadrement.

Les agents devraient être informés régulièrement de l'avancement des réformes dont nous attendons qu'elles fassent du SG un interlocuteur davantage à l'écoute et plus réactif face aux demandes des directions et des agents...

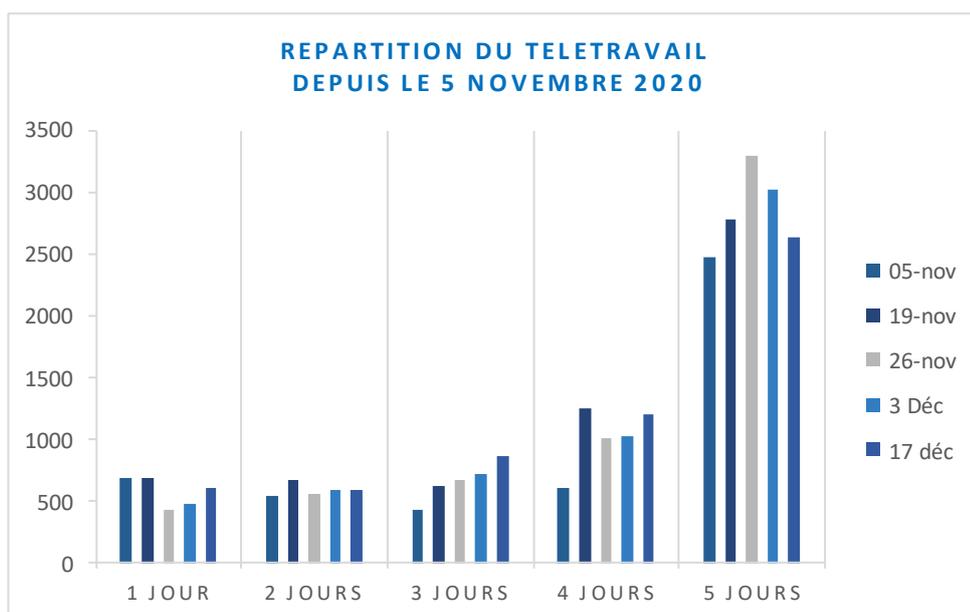


QUELQUES DONNEES À RETENIR SUR LA SITUATION DES AGENTS EN ADMINISTRATION CENTRALE

La répartition entre agents présents et agents en télétravail



Et pour les télétravailleurs, le nombre de jours de télétravail



DU NOUVEAU POUR LE TELETRAVAIL : LES JOURS « FLOTTANTS »

Le nouveau protocole sur le télétravail en administration centrale va préciser que le télétravail peut-être régulier (« jours fixes »), temporaire (« circonstances exceptionnelles » : grèves des transports, intempéries...) ou ponctuel (« jours flottants ») ; le télétravail régulier pouvant se cumuler avec le télétravail ponctuel **dans la limite de 3 jours par semaine.**

Les règles définies pour les jours flottants :

- Un plancher de 12 jours,
- Un plafond de 45 jours par an (non reportables l'année suivante si non consommés),
- Un préavis de 48 H pour poser le jour flottant (agent) ou pour l'annuler (manager).

L'UNSA-Cefi est favorable à ce télétravail ponctuel à condition qu'il ne soit pas une façon détournée de refuser le télétravail régulier. Initialement ces jours flottants répondaient à une demande des cadres afin d'assouplir leurs activités mais au final, tous les agents pourront en bénéficier.

Le plafond conséquent de 45 jours demandé par l'UNSA-Cefi a recueilli un accord unanime des OS et de l'administration.

Télétravail facilité



LA DISTRIBUTION DE LA PRIME COVID

DIRECTIONS	EFFECTIFS	% DE BENEFICIAIRES	REPARTITION PAR CATEGORIE	
Bureau des Cabinets	234	27.8 %	A+ : 0 % A : 18.5 %	B : 63 % C : 18.5 %
DGE	629	22.7 %	A+ : 41.2 % A : 48.3 %	B : 7 % C : 3.5 %
DG Trésor	705	20 %	A+ : 69 % A : 26 %	B : 4 % C : 1 %
Direction du Budget	341	15.5 %	A+ : 56.6 % A : 37.7 %	B : 5.7 % C : 0 %
SG	2501	10.4 %	A+ : 48 % A : 31 %	B : 19 % C : 7 %
Autres Directions*	4013	7.5 %	A+ : 36 % A : 38 %	B : 19 % C : 7 %

* APE, CGE,, DAE, DAJ , IGF , TRACFIN.... Source : SG/SRH

LES BALBUTIEMENTS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Prévue par l'article 72 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, la rupture conventionnelle permet à l'administration et au fonctionnaire, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025, de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Elle peut être demandée à l'initiative de l'agent ou de l'administration et ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Seul le fonctionnaire titulaire peut convenir d'une rupture conventionnelle. En sont exclus :

- Le fonctionnaire stagiaire,
- Le fonctionnaire âgé d'au moins 62 ans et justifiant du nombre de trimestres liquidables pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 75 %,
- Le fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

L'administration organise, entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier, un entretien qui :

- Est conduit par le supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination,
- Porte sur les motifs de la demande, la date envisagée de cessation définitive de fonctions, l'indemnité de rupture conventionnelle et les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

Attention ! :

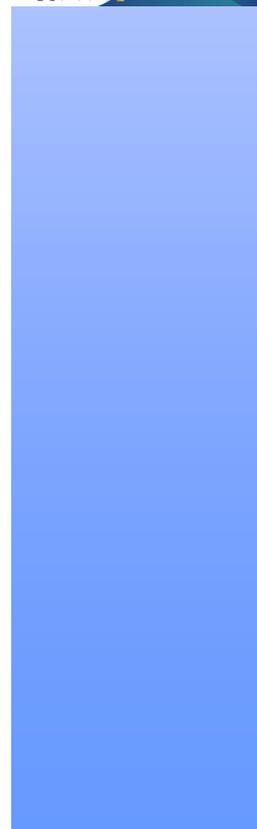
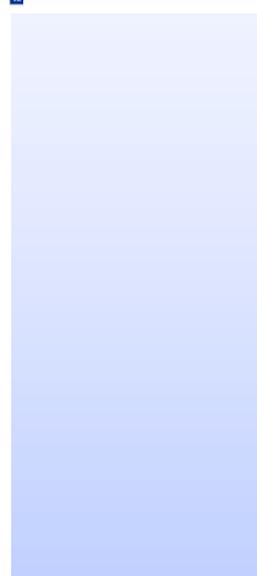
La rupture conventionnelle n'est aucunement un outil permettant un départ anticipé à la retraite. Cette mesure vise à permettre au fonctionnaire qui demande une rupture conventionnelle de se lancer dans un nouveau projet professionnel qu'il doit présenter dans son dossier de demande.

Pour l'UNSA-Cefi, la rupture conventionnelle est encore loin d'être opérationnelle :

- ⇒ Depuis le 1^{er} janvier 2020, seules 19 demandes ont été déposées en Administration centrale.
- ⇒ Au 30 novembre 2020, 9 avaient été acceptées, 5 avaient reçu un avis défavorable et 5 étaient encore en cours de traitement.
- ⇒ Il apparaît notamment que le ministère ne dispose pas de l'enveloppe budgétaire adaptée à cette nouvelle mesure, ce qui a fortement limité le nombre de ruptures conventionnelles acceptées.

Coronavirus: le détail des primes

Source : Citoyens & Gouvernement



LE BILAN DES CAP 2020 DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS ET DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

CATEGORIE B 86 promotions 2020					
Grades	Promouvables	Proposés	Promus	% promus / promouvables	Promus UNSA-Cefi
SACE = B3	676	86	31	4,6 %	22,6 %
SACS = B2	450	75	40	9 %	12,5 %
SACN = B1	1413	74	15	1,1 %	20 %

CATEGORIE C 24 promotions 2020					
Grades	Promouvables	Proposés	Promus	% promus / promouvables	Promus UNSA-Cefi
AAP1 = C1	126	35	19	15,8 %	21 %
AAP2 = C2	19	9	5	26 %	40 %



LE BILAN DES CAP 2020 DES CORPS TECHNIQUES

CATÉGORIE C 18 promotions 2020					
Grades	Promouvables	Proposés	Promus	% promus / promouvables	Promus UNSA-Cefi
ATP2 = C2	13	4	3	23 %	/
ATP1 = C3	97	20	15	15,5 %	20 %
CATÉGORIE B 23 promotions 2020					
APST2	161	19	10	6,2 %	40 %
APST1	96	13	7	7,3 %	43 %
LA	55	8	4	7,3 %	25 %
Tech de labo CE	12	2	2	1,7 %	50 %

Forte de ces résultats, l'UNSA-Cefi
continuera avec la même détermination à vous défendre
dans le cadre des nouvelles procédures de promotion.

LE SAVIEZ - VOUS ?

Le partage du Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le SFT est versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant à charge. Il est calculé en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent. En cas de séparation ou de divorce, le SFT peut désormais être partagé par moitié entre les deux parents sur leur demande conjointe en cas de résidence alternée. Il peut également être partagé à la demande de l'un de deux en cas de désaccord. [décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020](#)



L'exonération du ticket modérateur jusqu'au 31/12/2021 pour les consultations à distance

Depuis le 15 septembre 2018, les actes de téléconsultation sont remboursables par l'Assurance Maladie et l'ordonnance du 9 décembre 2020 en a étendue la prise en charge à 100% au 16/02/2021, fin de l'état d'urgence sanitaire initialement programmé.

La loi de financement de la sécurité sociale 2021 prolonge l'exonération jusqu'au 31/12/2021.

Un forfait de 18€ aux patients des urgences sans hospitalisation

Initialement envisagé au 1^{er} janvier 2021, le « **forfait patient urgences** » est finalement décalé au 01/09/2021 remplaçant le « ticket modérateur » (TM) de 20% laissé à la charge du patient. Ce forfait « devrait en principe » être pris en charge par les mutuelles au même titre que le TM précédemment.

Les personnes en invalidité ou en ALD* (Affection de Longue Durée) acquitteront un forfait minoré. Les femmes enceintes au 6^{ème} mois de grossesse et les nouveaux-nés de 30 jours en seront exonérés.

* forfait réduit pour des soins en rapport avec l'ALD



Les nouveautés introduites dans ces décrets

Congé de présence parentale <i>Décret du 30/11/2020</i>	Soins à un enfant à charge handicapé, malade ou accidenté	⇒ Non rémunéré mais AJPP (Allocation Journalière Présence Parentale) ⇒ Pas de refus possible de l'administration ⇒ Sans impact sur l'avancement et les congés, ⇒ Sans impact sur la retraite dans limite de 3 ans
Maxi 310 jours ouvrés s/3 ans (renouvelable s/demande avec certificat médical si pathologie grave) *en période continue, *fractionnée, * ou en temps partiel		
Congé de solidarité familiale <i>Décret du 30/11/20</i>	Rester auprès d'un proche en fin de vie	⇒ Non rémunéré mais AJA (Allocation Journalière d'Accompagnement) ⇒ Sans impact sur l'avancement et les congés, ⇒ Pris en compte pour retraite si vous payez vos cotisations à la fin de congé (prélève 5% salaire net) ⇒ Pour le fonctionnaire stagiaire : report de date de fin de stage du nombre jours du congé solidarité
*Période continue de 3 mois maxi renouvelable 1 fois *ou périodes fractionnées de 7 jours ≤ 6 mois *ou en temps partiel de 3 mois renouvelable 1 fois		
Congé de proche aidant <i>Décret du 08/11/2020</i>	S'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie	⇒ Ouvert aux agents publics titulaires et contractuels ⇒ Pas de refus possible de l'administration ⇒ Non rémunéré mais AJPA (Allocation Journalière Proche Aidant) maxi 66 jours sur ensemble carrière et 22 jours par mois ⇒ Sans incidence sur carrière et retraite
3 mois maxi renouvelables (1 an s/ensemble carrière) *en continu, *fractionné par journée, *ou en temps partiel		



Et d'autres sujets tels que...

l'allongement du congé paternité, le bonus écologique, la prolongation de la prime à la conversion...

Retrouvez toutes ces infos du quotidien au fil de l'actualité dans nos

- NEWS,
- BREVES
- FLASH INFO



Janvier	27	Juillet	27
Février	24	Août	26
Mars	29	Septembre	27
Avril	28	Octobre	26
Mai	27	Novembre	25
Juin	28	Décembre	21

Le calendrier 2021 des versements de la paye



* La cotisation syndicale donne droit à une réduction ou un crédit d'impré de 66%