



LE MAG

www.unsa-cefi.org

L'été est arrivé et souffle enfin un vent de liberté...

Le Sommaire

- P. 1 : L'Edito
- P. 2 : Publicité GMF
- P. 3 : Plan égalité F/H
Le droit à la déconnexion
- P. 4 : La crise sanitaire en AC
- P. 5 : Le monde d'après...
- P. 6 : Promotion, Evolution et
Contractuels
- P. 7 : Les nouvelles grilles indiciaires
catégorie C administrative
- P. 8 : Le Saviez-vous ?

Cet été qui s'installe va vous permettre de profiter de congés bien mérités après un confinement partiel pour les uns et total pour les autres...où notre liberté a été mise entre parenthèses.

Le Secrétariat Général du MEFR devrait appliquer dès la rentrée les différents plans, accords, chartes et lignes directrices de gestion discutés dans le cadre du dialogue social au cours du 1^{er} semestre 2021 : l'égalité professionnelle femmes/hommes, le Télétravail, le droit à la déconnexion, le temps de travail et les exercices de promotion...

Tous ces sujets sont au sommaire de ce numéro pour vous en rappeler les grands principes et vous donner notre point de vue.

Je profite de cet édito pour vous faire savoir qu'une nouvelle équipe à l'UNSA-Cefi va prendre le relais dès la rentrée. Une équipe que j'accompagnerai jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Je suis sûre que les valeurs portées pendant 10 ans seront toujours défendues et entendues car elles sont, plus que jamais, indispensables pour réussir vos vies professionnelles dans un monde sans cesse en mouvement.

En effet, l'UNSA-Cefi, plus qu'un syndicat, est un lieu d'échange qui, à partir du dialogue interne, nourrit le dialogue social.

Un dialogue qui passe par la négociation et des propositions de bon sens. L'UNSA-Cefi est un espace utile à la création de lien et de cohésion entre les agents mais également un carrefour de solidarité et d'amitié afin que chacun se sente un peu comme chez lui

Très bel été à vous toutes et tous !

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
Sébastien LEFEVRE
Jocelyne ADRAI

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>

DEPUIS PLUS DE 85 ANS,
NOUS PROTÉGEONS TOUS CEUX QUI
SE METTENT AU SERVICE DES AUTRES.

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 septembre 2020.

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.

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.

PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES

Où en sommes-nous en administration centrale ?

Sujet d'actualité dans la société, l'égalité femmes/hommes est également à considérer dans notre vie professionnelle. Un troisième plan ministériel a été signé le 9 mars 2020 entre le MEF et certaines Fédérations syndicales dont l'UNSA-Finances.

Aussi, la déclinaison en Administration centrale était attendue et l'UNSA-Cefi a contribué à son élaboration pour une présentation prévue prochainement.

Alors, tout d'abord, si nous comptons les femmes pour que les femmes comptent ?

La lecture des organigrammes des principales directions et services d'Administration centrale est instructive :

- le SG
- l'AIFE
- le CGEFI
- la DAJ
- la DB
- la DGCCRF
- la DGDDI
- l'IGF
- le SCBCM
- TRACFIN

ont à leur tête des femmes, mais au sein de notre ministère, la chaîne hiérarchique est loin d'être « égalitaire ».

Le dernier bilan social indique que le taux de féminisation des emplois de direction est de 28 %.

Au cours des échanges, les principaux axes visant à davantage d'égalité ont été discutés, afin de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle; garantir l'égalité des parcours professionnels et la mixité des métiers, mais également pour lutter contre toutes les violences.

L'UNSA-Cefi a proposé plusieurs mesures concrètes qui ont été retenues :

- ⇒ Encourager les candidatures féminines aux fonctions d'encadrement par la mise en place d'un « mentorat » et en les accompagnant dans leur parcours professionnel,
- ⇒ Favoriser le remplacement des femmes en congé de maternité et formaliser un parcours RH d'accompagnement lors du retour à l'emploi après un congé de maternité ou un congé parental,
- ⇒ Faciliter la recherche de modes de garde en renforçant le nombre de places en crèches.

LE DROIT A LA DECONNEXION DANS LE RESPECT DES CHARTES DU TEMPS

Le droit à la déconnexion s'inscrit pleinement à côté de la charte du temps et a pris du sens avec le développement du télétravail accéléré par la crise sanitaire.

Ainsi, un renforcement des équipements informatiques s'est avéré primordial, que ce soit par les ordinateurs et téléphones portables professionnels, et par la mise en place des réunions en audio ou visioconférence...

Mais des écueils sont très vite apparus, que l'UNSA-Cefi a identifiés :

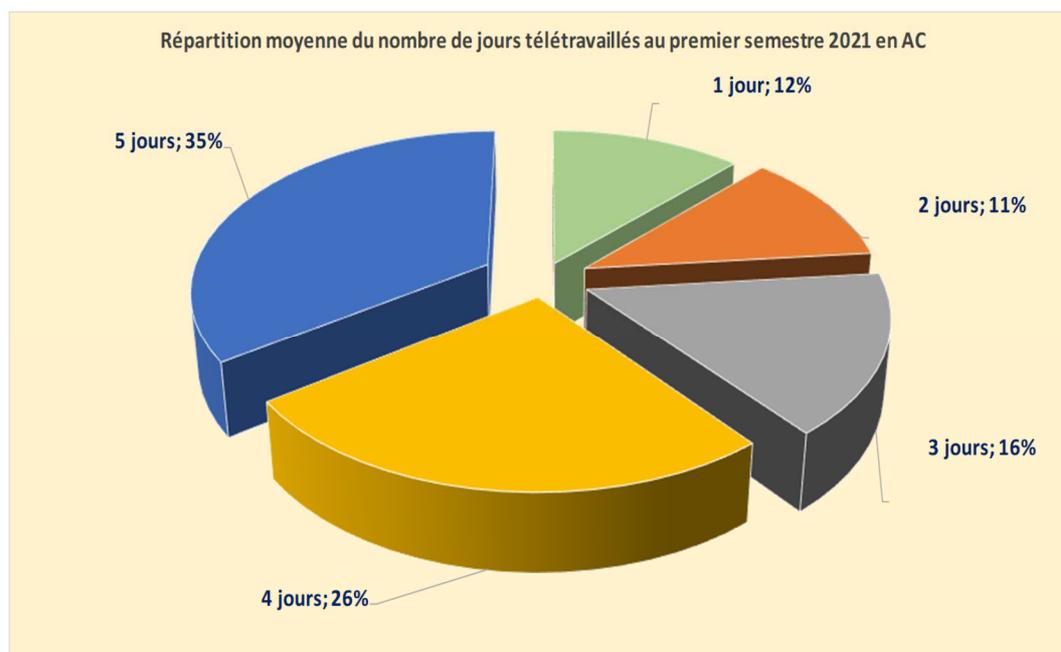
- ◇ *Eviter une sur-connexion*, inconsciente ou pas, afin de ne pas impacter les agents sur leur vie personnelle (santé, repos, congés et équilibre de vie),
- ◇ *Définir un temps de travail* « habituel » (variable selon les directions de 8h à 20h !),
- ◇ *Rappeler le bon usage des outils numériques* mis à disposition et notamment la messagerie car être « addict » au travail n'est en aucun cas un gage d'efficacité,
- ◇ *Prioriser et répartir* de façon équitable *la charge de travail* dans les équipes, sans fixer des objectifs inatteignables,
- ◇ *Former les encadrants et leurs collaborateurs* à ce droit à la déconnexion.

L'UNSA-Cefi a ainsi proposé quelques règles simples à respecter et à faire respecter :

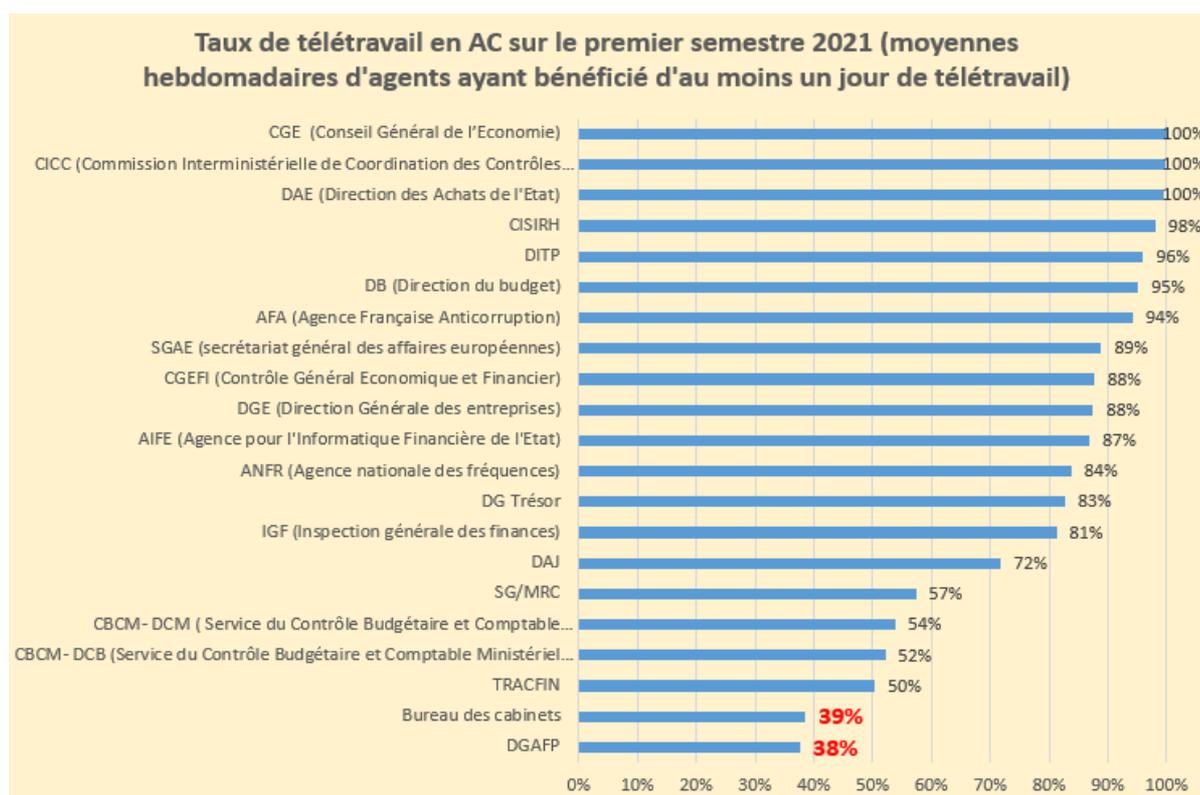
- Proscrire les courriels et appels téléphoniques en dehors des horaires de travail;
- Privilégier les contacts directs (physiques ou appels téléphoniques) plutôt que la messagerie;
- Limiter le nombre de réunions à 1 à 2 par semaine;
- Eviter l'utilisation du téléphone portable lors des réunions...

LA CRISE SANITAIRE EN ADMINISTRATION CENTRALE

L'impact sur le Télétravail



62 % d'entre vous étaient en télétravail au moins 4 ou 5 jours sur le 1^{er} semestre 2021. Vos habitudes et le mode de fonctionnement de vos équipes ont été sensiblement modifiés.



LE TÉLÉTRAVAIL AU SERVICE DE LA PRIORITÉ



Le télétravail quasi généralisé pour de nombreuses directions et services d'administration centrale va susciter des souhaits de pérennisation de ce mode d'organisation du travail auprès des agents.

Les services se sont déjà adaptés et une nouvelle période va s'ouvrir : celle du télétravail consenti, avec un accord de l'administration plus large que le dispositif en vigueur avant la crise sanitaire...

Que nous a appris cette crise sanitaire ?



- Le recours au télétravail peut permettre de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.
- L'importance du collectif et du lien social ont pu être distendus pendant la crise.
- Le manager a un rôle crucial pour établir et entretenir ce lien.
- La communication n'est pas seulement une affaire de technologie mais aussi et surtout de relations humaines.
- Le télétravail peut isoler mais peut a contrario favoriser la concentration...
- Le présentiel a répondu à des activités non télétravaillables et a pu créer un sentiment d'injustice avec un surcroît de tâches non réalisables par les télétravailleurs.
- Il est possible de travailler en équipe en étant en télétravail et paradoxalement la solitude existe en présentiel.

Les propositions de l'UNSA-Cefi :

- ⇒ Porter une attention soutenue au bien-être de tous (cette attente est prioritaire dans les résultats de l'observatoire interne 2020).
- ⇒ Veiller à ce que les « territoires d'équipe » (nouvelle dénomination des « open-space ») ne soient pas sans « esprit d'équipe ».
- ⇒ Ne pas opposer télétravail et travail en présentiel : les deux sont complémentaires et de nature à contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Quels choix ferons-nous après cette crise ?

La généralisation du télétravail a été appréciée par certains mais mal vécue par d'autres (manque d'interaction sociale, d'accompagnement, stress...).

Aussi, nous allons passer des « télétravaux forcés » au télétravail organisé. Selon les estimations de SRH, 80 % des agents désireront télétravailler au moins 1, 2 voire 3 jours et se posera donc bien la question d'organiser différemment le travail.

L'accord sur le télétravail en administration centrale, signé par l'UNSA-Cefi et 3 autres OS le 4 mars 2021, doit s'appliquer le 4 octobre 2021. Suite au 1^{er} Comité de suivi du 11 juin dernier, les directions et services vont demander à leurs agents leurs intentions du 1^{er} juillet au 17 septembre 2021.

Il apparaît utile qu'une journée dans la semaine soit requise en présentiel pour des réunions d'équipe.

Les jours ponctuels ou flottants seront autorisés dans la limite de 3 jours par semaine.

Une expérimentation sur 6 mois sera mise en place pour adapter le télétravail, connu pendant la crise, à une organisation plus pérenne.

Un bilan sera alors effectué en mars 2022.

Notre action à l'UNSA-Cefi

Sachant que cette crise a mis à jour des inquiétudes et des attentes, le dialogue social entre l'Administration et les organisations syndicales sera constant : l'UNSA-Cefi sera présente lors de ces échanges pour être votre relais.

A l'instar de 33 personnalités dont Laurent Escure (SG de l'UNSA), nous proposerons un « chèque-bureau » avec lequel les agents pourront payer l'accès à un tiers-lieu ou un espace de coworking financé par l'Etat.

N'hésitez pas, vous aussi, à nous faire part de vos propositions.

Toute notre équipe sera totalement mobilisée pour que de cette crise naisse une nouvelle ère qui conduise à une vie professionnelle plus équilibrée et sereine.



Les premières promotions nouvelle version viennent de se dérouler !



Corps	Dates	Nbre de Promouvables	Nbre de Promus	Taux promus/ Promouvables
Ingénieurs- Adjoints	Jeudi 24 juin	57	4	7%
Attachés Principaux	Lundi 28 Juin	396	16	4%
ASS Classe Supérieure	Lundi 28 juin	36	4	11%
ASS Principal	Lundi 28 Juin	59	9	15%

Seuls ces 4 exercices de promotion ont eu lieu en cette fin du mois de juin, alors que 15 autres sont attendus et n'auront lieu qu'à partir de la mi-septembre 2021. A priori, le Service des Ressources Humaines a eu quelques difficultés à s'adapter aux nouvelles Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion... Ce qui est regrettable pour les agents concernés, surtout pour la promotion du B en A prévue initialement fin juin et reportée au...17 septembre !

Enfin un possible espoir d'évolution pour les Ingénieurs-Adjoints !

Lueur d'espoir



Suite à une réunion avec le SRH que l'UNSA-Cefi réclamait depuis des mois, une proposition a été faite pour trouver un débouché aux Ingénieurs-Adjoints.

Depuis 2016, ils n'avaient plus aucune perspective d'évolution vers la catégorie A alors qu'ils sont appelés à exercer davantage de responsabilités.

Le SRH a enfin compris que ce corps technique « maison » de catégorie B a des compétences et des connaissances qui correspondent aux besoins de l'administration centrale.

En conséquence, il est étudié la possibilité de proposer aux Ingénieurs-Adjoints un contrat de catégorie A, tel un contrat de détachement tout en conservant son statut d'origine : restera à s'assurer, qu'au moment de la retraite, leur situation de cadre A sera bien prise en compte pendant toute la durée de leur contrat.

Où en est la nouvelle instruction sur les agents contractuels ?

La dernière instruction ministérielle date de 2017 et il est grand temps de la modifier pour plusieurs raisons :

- La situation actuelle des agents contractuels ne peut demeurer dans un statu-quo ;
- Leur rémunération, réévaluée normalement tous les 3 ans, l'est souvent par **zéro** ;
- Le recrutement, la formation, les perspectives de carrière comme la titularisation ou la CDisation sont des enjeux qui doivent être discutés.

Voici nos propositions :

- ⇒ Encadrer les procédures de recrutement et assouplir les règles,
- ⇒ Réduire la durée nécessaire pour l'accès au CDI et créer une portabilité du CDI entre les trois versants de la Fonction publique,
- ⇒ Prendre des mesures en faveur de l'augmentation du pouvoir d'achat ou encore mettre en œuvre des dispositions spécifiques à la fin de contrat : création d'une indemnité de fin de contrat, mesures en faveur de l'insertion professionnelle des agents en fin de contrat...



LES NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES DU CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Grille C1 =
adjoint administratif

Situation dans le grade au 01/01/2020			Situation dans le grade au 01/01/2021			01/04/2021*
Echelon	IM	Durée	Echelon	IM	Durée	IM
1er	327	1 an	1er	330	1 an	332
2ème	328	2 ans	2ème	331	2 ans	333
3ème	329	2 ans	3ème	332	2 ans	334
4ème	330	2 ans	4ème	333	2 ans	335
5ème	332	2 ans	5ème	335	2 ans	336
6ème	334	2 ans	6ème	337	2 ans	337
7ème	338	2 ans	7ème	342	2 ans	342
8ème	342	2 ans	8ème	348	2 ans	348
9ème	346	3 ans	9ème	354	3 ans	354
10ème	356	3 ans	10ème	363	3 ans	363
11ème	368	...	11ème	372	4 ans	372
			12ème	382	...	382

* Revalorisation des salaires < au SMIC

Grille C2 =
AAP2

Situation dans le grade au 01/01/2020			01/01/2021	01/04/2021*
Echelon	IM	Durée	IM	IM
1er	329	1 an	332	334
2ème	330	2 ans	334	335
3ème	333	2 ans	336	336
4ème	336	2 ans	338	338
5ème	345	2 ans	346	346
6ème	351	2 ans	354	354
7ème	364	2 ans	365	365
8ème	380	2 ans	380	380
9ème	390	3 ans	392	392
10ème	402	3 ans	404	404
11ème	411	4 ans	412	412
12ème	418	...	420	420

* Cette revalorisation est appliquée plus particulièrement sur les indices majorés :

⇒ IM 330 à 333 avec l'ajout de 2 points supplémentaires,

⇒ IM 334 et 335 avec l'ajout d'1 point supplémentaire.

Vous êtes concernés dans les cas suivants :

- AA du 1er au 4ème échelon et AAP2 au 1er échelon pour 2 points,
- AA au 5ème échelon et AAP2 au 2ème échelon pour 1 point.

Pour information, la dernière grille C3 = AAP1 du 01/01/2021 n'a pas évolué.

LE SAVIEZ - VOUS ?

Le memento UNSA 2021 de l'Action Sociale Interministérielle



Ce memento s'adresse aux agents de l'Etat fonctionnaires actifs ou retraités et aux contractuels en activité.

Sur les sujets évoqués, l'UNSA Fonction Publique a obtenu 3 avancées :

- ◇ La hausse du plafond de revenu maximal pour l'Aide à l'Installation des Personnels et l'attribution des chèques vacances,
- ◇ L'augmentation du nombre de places en crèche,
- ◇ La création de 2 tranches supplémentaires pour favoriser le maintien à domicile et prévenir la perte d'autonomie des agents retraités.

La carte d'identité numérique est généralisée à partir du 2 août 2021

Pour répondre à la réglementation européenne et lutter contre l'usurpation d'identité, le décret du 14/03/2021 instaure une nouvelle carte d'identité. Au format de la carte bancaire, équipée d'une puce électronique, elle stockera vos données biométriques et comportera 2 empreintes digitales. Elle pourra également accepter 2 adresses pour les enfants en résidence alternée. Dès ce mois-ci, le département de l'Oise en fera l'expérimentation.

Néanmoins, l'adoption de cette carte n'est pas obligatoire : elle reste un choix en cas de changement pour perte, vol ou expiration.



L'augmentation du plafond de paiement du péage en chèques-vacances

Ce plafond vient d'être rehaussé à 250€ par an, initialement fixé en 2013 à 150€ annuel.

Pour rappel, les chèques-vacances sont valables 2 ans après l'année d'émission et servent à régler notamment un hébergement, des loisirs, des spectacles, des transports.

La fin des avances de frais à l'hôpital

Dès ce mois de juin 2021, cette mesure implique l'application du tiers-payant dans les hôpitaux publics. Ainsi vous n'aurez plus à avancer la part complémentaire et à terme l'ensemble des établissements hospitaliers sera concerné.

Le projet d'un portefeuille numérique sécurisé

La Commission européenne propose la création d'une identité numérique pour tous les Européens : particuliers ou entreprises. Avec vos papiers d'identité centralisés sur *votre* téléphone : vous prouverez votre identité, vous ouvrirez un compte bancaire même à l'étranger,...et les services publics seront également disponibles en ligne, avec un identifiant commun.

Depuis le 7 juin 2021, La Poste vous permet de créer votre propre identité numérique,

certifiée valable sur 900 sites internet, pour sécuriser vos démarches en ligne et bénéficier d'un identifiant et mot de passe unique pour tous les services publics : démarche à effectuer en ligne ou en bureau de poste.

La plateforme en ligne « Signal-Arnaques »

Ce site collaboratif de signalement des arnaques est un outil d'alerte. Il suffit de compléter un formulaire de signalement et le moteur de recherche vérifie si le mail que vous avez reçu est une tentative d'escroquerie ou non.



En complément, la plateforme gouvernementale Pharos

Signal-Arnaques alerte et Pharos prévient les autorités.

Ce qui déclenche les enquêtes et permet de sanctionner les coupables.

Les changements au 1er juillet 2021

- ⇒ Le congé paternité passe de 11 à 25 jours.
- ⇒ La prime à la conversion est supprimée pour l'achat d'un véhicule diesel et d'un véhicule vignette Crit'Air 2.
- ⇒ Le bonus écologique est réduit de 7000€ à 6000€

Et le report des 4 semaines des soldes d'été :
Du mercredi 30 juin au mardi 27 juillet 2021

