



LE MAG

www.unsa-cefi.org

Le Sommaire

P. 1 : L'Edito

P. 3 : Le télétravail en mode normal, premier bilan

P. 4 : L'égalité professionnelle, on avance !

P. 5 : Les promotions 2022 - Un bilan à mi-année

P.6 : Expérimentation de la médiation RH
Une nouvelle orientation professionnelle ?

P.7 : Les nouvelles instances pour les élections 2022, en quoi cela me concerne ?

P.8 : Le Saviez-vous ?

L'ÉTÉ ARRIVE !

Depuis le début de cette année, notre cap a été déterminé par la boussole de l'UNSA-Cefi qui nous oriente vers nos valeurs humaines, faites de proximité, d'écoute et de solutions.

Aussi, nous avons constaté avec un certain amusement que la DGAFP vient de reprendre elle aussi le symbole de la boussole pour amener les managers à adopter les valeurs essentielles de respect, de bienveillance et d'empathie pour rassembler leurs équipes autour d'objectifs partagés et attirer de nouveaux talents.

Nous sommes heureux de voir que l'Administration reconnaît et préconise les orientations indispensables à un management de qualité.

L'écoute et le dialogue seront plus importants que jamais en cette année d'élections professionnelles. Vous pourrez compter sur l'équipe de l'UNSA-Cefi pour vous guider dans vos choix et être à vos côtés sur vos sujets du quotidien : télétravail, promotion, égalité professionnelle femmes-hommes, médiation, qualité de vie au travail, sujets que nous évoquons pour vous dans ce MAG.

Toute l'équipe vous souhaite un très bel été !

Marie-Françoise GUERARD

Secrétaire Générale de l'UNSA-Cefi



LE MAG

Bulletin du Syndicat UNSA-Cefi
N° ISSN 25576801

Directrice de la publication :
Marie-Françoise GUERARD
Rédacteurs :
Agnès RIZIO
Sébastien LEFEVRE

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>

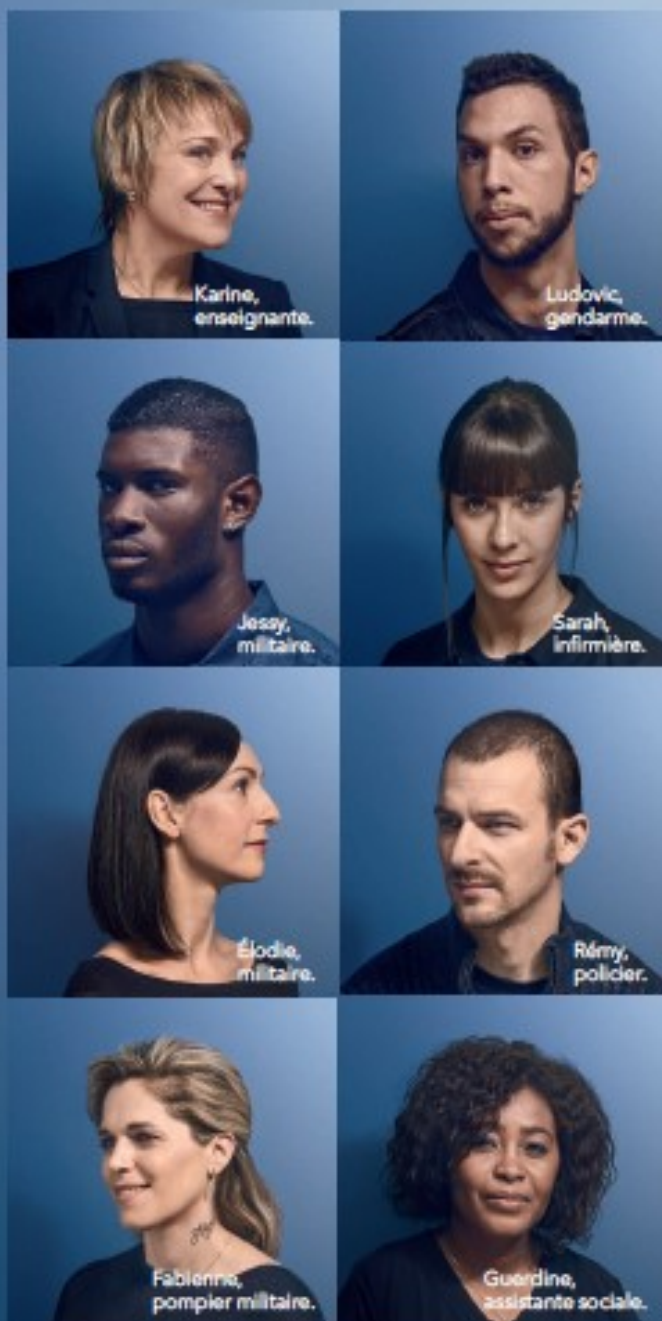
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

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

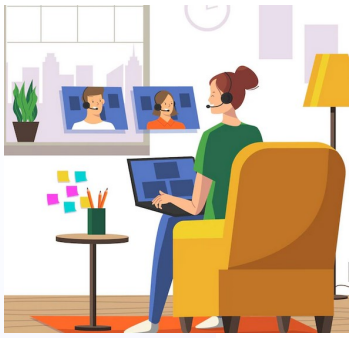
GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS Sofis de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

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 - 775 491 140 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.

LE TELETRAVAIL EN MODE NORMAL ? UN PREMIER BILAN

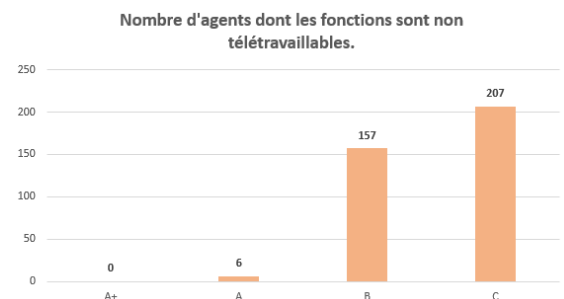
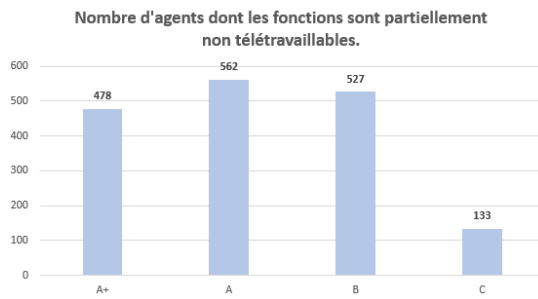


L'accord du 4 mars 2021 sur le télétravail en administration centrale a débuté dans les faits le 4 octobre 2021 avec une période dite expérimentale de 6 mois. Mais du fait de la crise sanitaire qui a perduré fin 2021 et début 2022, cette expérimentation va se poursuivre jusqu'au 30 juin 2022.

Des tendances cependant apparaissent :

Les fonctions non télétravaillables concernent essentiellement les hommes (84 %) sur des métiers spécifiques tels que la sécurité, le courrier, la reprographie, la restauration, le transport des personnalités et la maintenance-logistique des bâtiments.

Les fonctions partiellement non télétravaillables sont quant à elles réparties équitablement entre les hommes (51 %) et les femmes (49 %). Il s'agit principalement d'activités liées à la santé et à la sécurité au travail, à l'encadrement et à l'organisation logistique des réunions.



Limiter à 2 jours le télétravail par semaine pose question...

En effet, la pratique démontre que les agents exerçant des fonctions télétravaillables ne sont pas autorisés par leur hiérarchie à télétravailler plus de deux jours. L'accord signé en centrale prévoyait pourtant jusqu'à trois jours télétravaillés par semaine.

Alors pourquoi ?

Bien sûr, le confinement est terminé et il n'est plus envisageable de télétravailler tous les jours (sauf quelques situations particulières) car il est nécessaire de préserver le collectif de travail et le lien social. Mais la possibilité du troisième jour doit être une option à ne pas « oublier » dans la mesure où elle peut être utile dans certaines circonstances, sans pour cela perturber le travail de l'équipe : c'est une question d'organisation...

Vous pouvez vous exprimer via une enquête !



Un questionnaire vous a été envoyé le 31 mai par le Secrétariat général pour réponse jusqu'au 15 juin. N'hésitez pas à faire remonter les avantages mais aussi vos difficultés liées à votre télétravail (nombre de jours demandés et nombre de jours acceptés, difficultés relationnelles ou organisationnelles). Vous pouvez aussi échanger avec l'équipe de l'UNSA-Cefi : nous pourrions ainsi porter vos remarques sur la mise en place du télétravail dans votre service lors des comités de suivi réguliers avec l'administration.

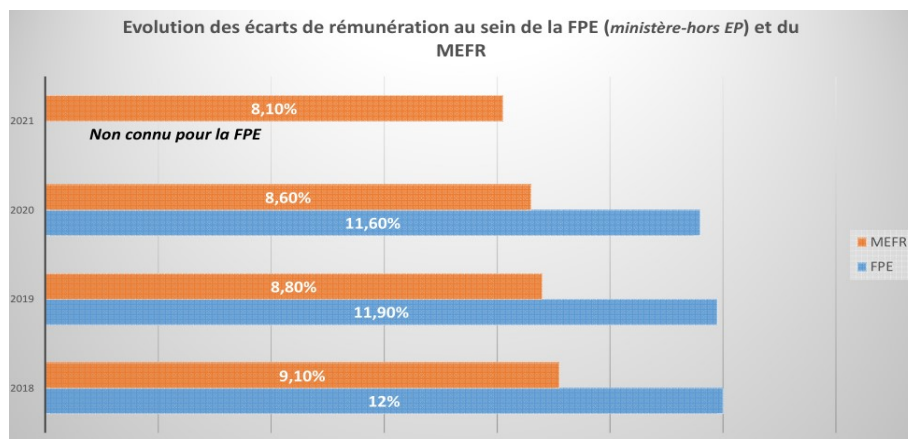
L'EGALITE PROFESSIONNELLE... ON AVANCE !

Après avoir signé l'accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes le 11 février 2022, les OS signataires, dont l'UNSA-Cefi, ont participé au comité de suivi le 19 avril dernier... afin de vérifier si les engagements pris sont suivis d'effet.

Pour rappel, la rémunération, l'accès aux fonctions d'encadrement, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le droit à la déconnexion ainsi que la lutte contre les violences sexistes sont au cœur du sujet.

Quel était l'état des lieux de l'égalité femmes / hommes avant cet accord ?

S'agissant de la rémunération, l'écart entre les Femmes et les Hommes était de 8,1 % en 2021 au niveau ministériel.



(Source : outil de calcul DGAFP / India Rému)

Cet écart se réduit depuis plusieurs années du fait d'une répartition plus « équitable » Femmes-Hommes entre les catégories de fonctionnaires. Cependant, les femmes accédant à l'encadrement supérieur n'ayant pas la même ancienneté ne bénéficient pas d'indices de rémunération à hauteur de leurs collègues masculins...

Ainsi, l'accès aux fonctions d'encadrement n'est pas encore égalitaire : le taux de féminisation de la catégorie A+ n'était que de 31 % en 2019.

S'agissant du droit à la déconnexion qui contribue à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les femmes ont encore une charge mentale forte. La charte mise en place en juillet 2021 pose des principes mais ne résout pas tout ! Heureusement la société évolue et l'administration devra s'adapter : espérons que la féminisation de l'encadrement supérieur y contribuera.

Enfin, la lutte contre les violences sexistes est un des défis du Secrétariat Général. Il ne s'agit pas pour autant d'édicter des vœux pieux mais bien de combattre au quotidien certaines dérives.

Quelle sera notre action après cet accord ?

L'accord égalité professionnelle fera l'objet d'un suivi régulier et permettra d'obtenir des données chiffrées complémentaires actualisées et des mesures adaptées pour résorber les écarts éventuels identifiés. A propos de la lutte contre les violences sexistes, l'UNSA-Cefi est convaincue que le respect mutuel, dans la sphère professionnelle, est un des leviers essentiel.

LES PROMOTIONS 2022 - UN BILAN A MI-ANNEE

L'application des Lignes Directrices de Gestion interroge !

Ces LDG ont fortement modifié les règles pour les promotions au choix en ajoutant notamment un certain nombre de critères pour être proposés par les directions et services.

D'autres difficultés sont également à souligner. En effet :

- Les entretiens professionnels sont en principe l'élément déclencheur d'une promotion mais, cette année encore, les évaluateurs ne s'engagent pas ou s'engagent trop, ce qui conduit à des déceptions non expliquées pour les uns ou à des espoirs non suivis d'effet pour les autres.

Nous encourageons donc la hiérarchie à expliquer les marges de progression ou à donner une échéance raisonnable de promotion pour éviter des malentendus synonymes d'incompréhension et de rancœur, et de le faire avec « objectivité et rigueur ».

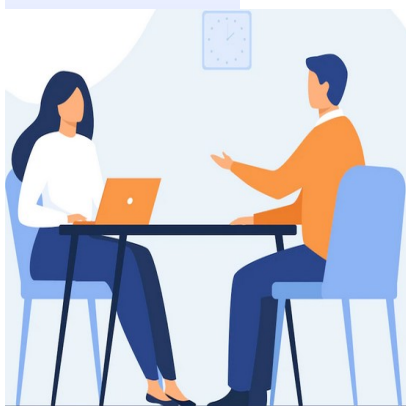
Des formations à l'IGPDE sont prévues à cet effet...

Ces entretiens doivent être tenus en amont des instances collégiales arbitrant les promotions et cette année encore des retards nous sont toujours signalés.

Enfin, l'entretien professionnel est le moment où la hiérarchie doit informer l'agent qu'il n'est pas proposé et lui en donner ses motifs. Or, c'est rarement le cas.

- Les notes de lancement destinées aux directions et services n'arrivent pas toujours dans les temps... et certains agents peuvent être oubliés.

De plus, la publication sur Alizé arrive trop tardivement, de même que la liste des promouvables, ce qui ne facilite pas l'exercice des promotions.



Mais l'UNSA-Cefi est là pour vous

Puisque la présentation aux concours et examens est « utile » pour votre promotion, nous pouvons vous y aider à la fois pour les épreuves écrites et/ou orales.

Puisque la mobilité est « préconisée », nous pouvons vous guider également.

Notre réseau et notre connaissance du Ministère peuvent vous aider à vous informer sur des directions, leurs « cultures », leurs métiers, pour une orientation réussie.

Et si vous souhaitez faire un recours sur votre évaluation, nous serons bien sûr présents pour vous accompagner.



EXPERIMENTATION DE LA MEDIATION RH DANS LES SERVICES ET DIRECTIONS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE



Le décret n° 2021-449 du 15 avril 2021 a modifié le décret n° 2002-612 du 26 avril 2002 instituant un médiateur pour les ministères économiques et financiers.

La médiation pourra concerner des décisions individuelles défavorables relatives aux thématiques suivantes, et n'interrompt pas les délais de recours juridiques :

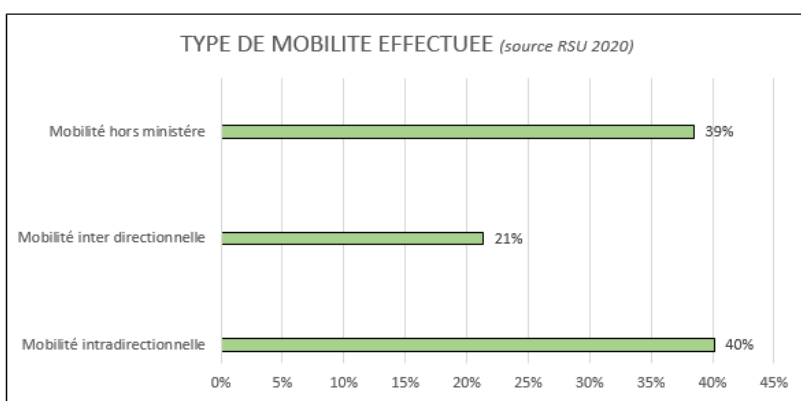
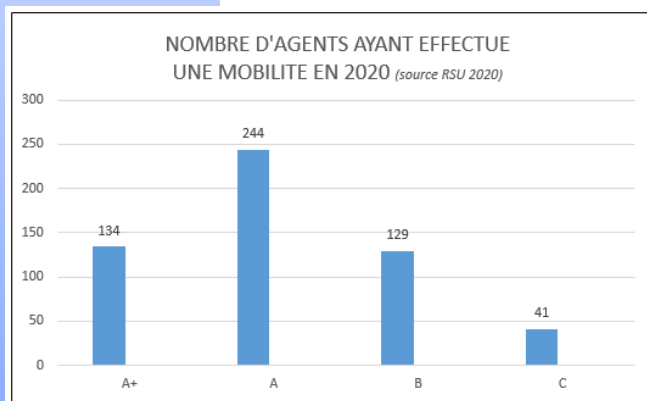
- la formation professionnelle tout au long de la vie
- les mesures de détachement, de placement en disponibilité
- la mobilité
- les avancements de grade et promotions
- le télétravail
- les mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé
- l'aménagement des conditions de travail pour raisons médicales
- le compte-rendu d'entretien professionnel.

La demande d'une médiation peut être faite lorsqu'une décision défavorable a été notifiée à un agent, et après qu'une réclamation auprès de son administration n'ait pas abouti.

Une demande de médiation pourra alors intervenir via un portail prévu sur Alizé, et le demandeur pourra se faire accompagner dans sa démarche par la personne de son choix, un syndicat par exemple.

L'UNSA-Cefi est attachée à cette notion de médiation, intrinsèque à ses valeurs pour trouver une solution, avec pragmatisme. Vous pourrez compter sur nous pour vous accompagner dans cette expérimentation, qui est prévue jusqu'en 2024.

UNE NOUVELLE ORIENTATION PROFESSIONNELLE ? NOUS SOMMES LA POUR VOUS AIDER



- Les mobilités intra-directionnelles sont les plus nombreuses (40 % des mobilités), pour toutes les catégories. Les agents souhaitent connaître la structure dans laquelle a lieu leur mobilité ainsi que l'accès à la formation sur ce poste. Les qualités attendues et l'environnement humain dans lequel ils seront amenés à évoluer sont essentielles.
- Les mobilités inter-directionnelles au ministère arrivent seulement en troisième position (pour 21 % des mobilités). Il semble plus difficile de changer de poste pour une autre direction.
- Comment favoriser la mobilité vers d'autres directions ? Le SG accompagne les agents avec la mission MS3P, ou le pôle mobilité. L'UNSA-Cefi peut également être une source d'information pour votre mobilité.

LES NOUVELLES INSTANCES POUR LES ELECTIONS 2022 : EN QUOI CELA ME CONCERNE ?



Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Comme en 2018, le scrutin s'effectuera par vote électronique et instituera la mise en place de nouvelles instances de dialogue social : les Comités Sociaux d'Administration Ministériels (CSAM) et les Comités Sociaux d'Administration Centrale (CSAC), en remplacement des CTM (Comités Techniques Ministériels) et des CTAC (Comités techniques d'Administration Centrale).

Ainsi, ces CSA auront une dimension sociale qui, jusqu'à présent, était traitée par une instance dédiée, le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Comités sociaux	Nombre de Sièges	
	Titulaires	Suppléants
CSA Ministériel	15	15
CSA Centrale	11	11
CAP		
CAP Cat.A	6	6
CAP Cat.B	4	4
CAP Cat.C	4	4
CCP		
CCP contractuels et agents techniques	4	4
CCP Médecins du travail	2	2

Outre ces Comités Sociaux, un resserrement des CAP et CCP est institué :

- Des CAP par catégorie et non plus par grades
- Une CCP unique pour les contractuels et les corps techniques
- Une CCP pour les médecins de prévention

Le Comité Social d'Administration Centrale examinera l'organisation et le fonctionnement des services, mais également les conditions de travail puisqu'il est prévu, au sein des comités sociaux, une Formation Spécialisée en matière de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT).

Concernant l'organisation et le fonctionnement des services, les différents thèmes seront :

- ⇒ Le suivi des Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- ⇒ Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- ⇒ Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation,
- ⇒ Les projets d'arrêté de restructuration,
- ⇒ Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service,
- ⇒ Les projets de textes réglementaires relatifs au temps de travail.

La Formation Spécialisée en matière de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT) sera consultée sur les projets de textes relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail, et contribue à la prévention des risques professionnels.

Les nouvelles attributions des CAP concernent essentiellement les recours en évaluation, les recours sur les CIA (Complément Indemnitaire Annuel) et le disciplinaire.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Connaissez vous l'étymologie du mot **MANAGER** ?

Le terme vient de **ménager** : prendre soin de l'autre. Il doit allier l'accompagnement à la conduite de projets et l'intérêt pour les personnes.

Le dictionnaire nous rappelle que le ménagement est fait de mesures permettant de savoir traiter quelqu'un avec égard et de pratiquer une ouverture de dialogue.

Le management est un sujet délicat aujourd'hui. De nombreuses théories existent mais sont difficilement applicables. Mais ne pourrions-nous pas mettre l'humain au cœur de la relation de travail tout simplement ! Mais comment ?

- Une relation faite d'empathie, de collaboration, de souci de l'autre.
- Une communication positive, qui nécessite une écoute.
- Et le souci de trouver des objectifs communs et des solutions communes.

L'intelligence émotionnelle, c'est quoi ?

Nous sommes tous traversés par des émotions positives ou négatives, inhérentes à notre sensibilité.

Et si nous acceptions de les reconnaître pour avancer ?

Améliorer notre communication, c'est aussi comprendre ce qui engendre la colère, la rancœur, la peur, ou la tristesse. Ces émotions sont une réponse forte à un défaut de clarté ou d'empathie : une brèche dans une communication défailante le plus souvent....

Enfin, comprendre l'autre c'est aussi comprendre ses émotions.

L'écoute active !

L'écoute est essentielle dans la communication : écouter, entendre, puis prendre le temps de reformuler sans jugement.

C'est aussi se rendre disponible à l'autre pour montrer que nous le comprenons et garder alors le recul nécessaire.

Nos interlocuteurs ont besoin de se sentir compris : avoir de l'empathie n'est pas synonyme de faiblesse.

La communication non violente, vous connaissez ?

Il est parfois difficile de communiquer : les objectifs différents de chacun peuvent engendrer des conflits qui perdurent et s'aggravent avec le temps.

Alors, activons le « vrai » management associé à l'intelligence émotionnelle, l'écoute active et la communication non-violente, ce qui permettra de résoudre conflits et tensions.

