



<https://unsa-cefi.org>

### Le Sommaire

- P. 1 : Edito  
 P. 2 : La place des seniors en Administration centrale  
 P. 3 : Vos élus, le CIA pour les B et C et les Open spaces  
 P. 4 : La semaine de 4 jours et la motivation au travail



# LE MAG

## EDITO

Cela fait trois ans que nous vivons des temps troublés par une succession de crises, sanitaire, politique, économique, qui ont modifié durablement notre façon d'envisager notre vie, tant personnelle que professionnelle, notre façon de travailler et nos relations avec nos collègues.

Le télétravail, la multiplication des « open spaces » qui altèrent notre concentration, mais aussi la qualité de nos interactions, les restructurations qui n'ont pas cessé pendant cette période où pourtant une pause se justifiait, ont mis à mal des équilibres déjà bien fragiles.

Nous estimons qu'il est urgent de recréer un mieux vivre ensemble et de reconstruire un collectif qui soit conduit par une hiérarchie formée au leadership vertueux. C'est-à-dire mener tous les agents vers un objectif commun en les faisant avancer et grandir, non en les mettant sous pression, et redonner toute leur place aux seniors dont l'expérience nous est plus que jamais précieuse.

La réussite du collectif repose également sur une juste reconnaissance du travail, des compétences et de l'engagement de toutes et tous. Et pourquoi pas par la semaine de quatre jours qui pourrait contribuer à une meilleure qualité de vie au travail en permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ce sont ces valeurs que nous défendons, nous les permanents et vos élus UNSA-Cefi. Nous sommes là pour vous, pour vous écouter, vous conseiller et vous accompagner tout au long de votre vie professionnelle.

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 :  
 Sébastien LEFEVRE  
 Philippe ESTRELLA

Conception graphique :  
 Catherine AVISSE

Siège social : 139 rue de Bercy  
 Bâtiment Vauban – Télédock 656  
 75 572 PARIS CEDEX 12

Mél : syndicat-  
 unsacefi@syndicats.finances.gouv.fr  
 Tél. : 01 53 18 60 92  
 Site : <https://unsa-cefi.org>





## LES SENIORS DOIVENT AVOIR TOUTE LEUR PLACE DANS NOTRE MINISTÈRE

### Un constat : les plus de 55 ans représentent 36 % des effectifs de l'Administration centrale

Alors que le Gouvernement vient d'imposer une loi portant à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite, notre ministère doit plus que jamais montrer l'exemple et donner aux seniors toute la place qui leur revient. Il démontrerait ainsi que senior est bien synonyme de compétence et non de handicap.

En effet, leur expertise, leur expérience, leur connaissance de l'historique des dossiers sont autant d'atouts indispensables au succès de l'action publique.

Et pourtant, ne nous le cachons pas, nos seniors sont souvent victimes d'une forme de ségrégation, voire de préjugés. La tentation est grande de les « placarder », de les démotiver et de bloquer leurs aspirations à la mobilité. L'UNSA-Cefi, dans le cadre d'un groupe de travail sur les seniors, défendra sans relâche l'importance de l'apport des seniors dans un contexte de travail de plus en plus complexe.



### L'UNSA-Cefi propose :

- Que le groupe de travail sur les seniors, programmé par l'Administration en 2024, se réunisse **dès le deuxième trimestre 2023**, car il est devenu encore plus urgent de redonner toute leur place aux seniors.
- La négociation d'un « Accord Seniors » qui formalise une politique d'accompagnement et assure des suivis auprès des directions via des bilans chiffrés avec objectifs d'emplois, afin de lutter contre les discriminations.
- La mise en place d'un « référent senior » chargé des formations et d'un accompagnement à la mobilité.
- De doter le Conseiller Mobilité Carrière d'outils adaptés à sa mission avec un dialogue permanent interdirectionnel.
- De renforcer le volet formation dans le CREP annuel.
- Que les seniors puissent avoir avec leur BRH un entretien annuel au cours duquel ils identifieront les postes susceptibles d'être vacants pour faciliter une mobilité interne et les déroulements de carrière.
- De veiller à ce que certains services ne soient pas tentés de recourir à la rupture conventionnelle pour faire partir les seniors.

**La place des seniors est un sujet majeur pour l'UNSA-Cefi qui portera ces propositions dans le cadre du groupe de travail qu'elle souhaite voir se tenir au plus vite, pour le bénéfice de toutes et tous.**



## UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL POUR LES AGENTS DE CATEGORIE B ET C

**L'Administration a décidé d'élargir à tous les agents de catégorie B et C l'attribution d'un complément indemnitaire annuel (CIA) jusque là réservé aux agents de catégorie A.**

Le 7 avril et le 2 juin 2023, l'UNSA-Cefi participera à deux groupes de travail sur la mise en place de ce « bonus » dont le montant dépendra de l'évaluation annuelle et des résultats professionnels de l'agent.

Ce CIA doit être un outil de motivation attribué en toute transparence. A cet effet, le manager devra expliquer clairement à son agent sur quels éléments d'appréciation il s'est basé pour définir le montant alloué.

L'UNSA-Cefi soutient également la mise en place, comme cela est déjà le cas dans certaines directions, de primes collectives lorsqu'un service a atteint les objectifs qui lui avaient été fixés.

## VOS ELUS UNSA-Cefi EN CAP ET CCP D'ADMINISTRATION CENTRALE

### CAP des A (1 siège)

Marie-Noëlle Gachet-Kerkour, titulaire

Jean-Luc Navard, suppléant

### CAP des B (1 siège)

Souad Slimani, titulaire

Ludovic Saintoin, suppléant

### CAP des C (1 siège)

Liliane Grougon, titulaire

Monique Douis, suppléante

### CCP (1 siège)

Frédérique Peignaud, titulaire

Marie-Christine Poncin, suppléante.

Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) sont des instances où sont examinées certaines décisions individuelles : refus de titularisation, rejet d'une demande de formation, mesures disciplinaires, révision de votre compte rendu d'entretien professionnel ou de votre CIA.

L'UNSA-Cefi vous représente également dans les Conseils médicaux. La désignation des nouveaux élus est en cours et vos nouveaux représentants siégeront à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## OPEN SPACE : L'ISOLEMENT COLLECTIF

Dans le cadre de sa politique de réduction des dépenses publiques, l'Etat cherche à faire des économies sur les bâtiments publics en réduisant les surfaces utilisées par ses agents. La terminologie employée dans la Circulaire du 8 février 2023 sur la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat est révélatrice : ratios plafonds d'occupation, surface utile par poste de travail, rationalisation immobilière...

**Et l'humain dans tout ça ? Et le bien-être des agents ?**

Qui peut travailler sereinement et efficacement dans un espace impersonnel et froid ? Comment se concentrer dans une pièce avec 8 collègues, voire plus ? Comment supporter le stress constant de s'autosurveiller constamment pour ne pas déranger ses collègues ?

**Vous travaillez en open space ?  
Venez nous en parler !**



## LA SEMAINE DE 4 JOURS A L'ETUDE

Le 24 janvier dernier, lors d'un entretien avec Gabriel Attal, l'UNSA Finances a notamment évoqué la question de la semaine de 35 heures sur 4 jours.

Quelques jours plus tard, le ministre de l'Action et des Comptes publics annonçait la mise en place, à titre expérimental et sur la base du volontariat, de la semaine de 4 jours pour les agents de l'URSSAF de Picardie.

L'UNSA-Cefi évoquera ce nouveau mode d'organisation du travail avec l'Administration dans le cadre des réunions

où seront évoquées la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail de tous les agents.

**Et vous, qu'en pensez-vous ?**

**Faites-nous part de votre avis sur cette nouvelle répartition du temps de travail.**

## QUELS SONT LES FACTEURS DE MOTIVATION AU TRAVAIL ?

Les critères le plus souvent cités pour la motivation au travail sont les suivants :

- **Le bien être et les conditions de travail.**

L'ambiance est un critère essentiel de l'accomplissement personnel, sachant que l'ambiance ne veut pas dire bureau végétalisé ou avec une « phone box », mais repose sur des rapports humains positifs et de confiance entre collègues et avec la hiérarchie.

- **La reconnaissance.**

Un remerciement et un encouragement : ces « petits détails » qui valorisent le rôle de chacun sont trop souvent oubliés. Ils permettent de relancer une dynamique positive, à condition de ne pas favoriser l'un au détriment de l'autre, au risque de casser encore plus le collectif.

- **Les possibilités d'évolution.**

Les promotions, les évolutions de poste ou la mobilité doivent être systématiquement évoquées lors de l'entretien professionnel annuel qui doit être constructif et ouvrir sur l'avenir. L'Administration doit quant à elle augmenter les taux de promotion, trop bas pour permettre aux agents d'espérer voir leur engagement récompensé.

- **Le sens des missions.**

La perte de sens au travail, ou « brown-out », peut conduire à une réelle démotivation, voire une dépression. Chacun doit en effet voir l'intérêt et l'impact de son travail, pour lui et le collectif.

- **L'autonomie.**

L'autonomie est vecteur d'implication, car l'agent est acteur des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs. L'autonomie se construit (formation, accompagnement) et le management y prend toute sa place.

**Et vous, où en êtes-vous en matière de motivation ?  
N'hésitez pas à venir nous en parler !**

