



LA LETTRE DE L'UNSA Administration Centrale

L'Unsa toujours à votre écoute !

Alors que l'année 2015 s'est achevée marquée par les terribles attaques terroristes que notre pays a connues au mois de novembre, 2016 semble s'ouvrir dans un contexte qui n'est pas moins sombre. Certains pourraient estimer qu'à une situation générale difficile correspondent aussi des situations individuelles qui ne sont parfois pas simples. Un tel constat rappelle que le lien social, la solidarité et l'engagement sont plus que jamais des nécessités au milieu d'un monde de plus en plus incertain. Dans ce contexte, l'implication syndicale est d'autant plus justifiée. Être à l'écoute de l'autre et être en mesure de lui apporter une aide en constituent une charte d'action.

C'est pourquoi nous sommes là, à vos côtés, pour que chacun(e) ne se sente pas isolé(e) dans son parcours professionnel, qui recèle des joies mais aussi parfois nombre de difficultés ou de frustrations. Même si l'actualité prend un tour tragique qui peut amener à relativiser certains de nos soucis, la réalité quotidienne conserve en effet ses droits mais reste le terrain d'exercice de la solidarité. En 2015, les sujets impliquant les agents du ministère ont été nombreux et restent pour la plupart d'entre eux d'actualité en 2016 : COP 21 et ses suites, réforme territoriale, entrée en vigueur du RIFSEEP, application du PPCR.

Ces sujets nationaux ont inévitablement un impact concret sur la vie des agents de l'administration centrale. Sur ces divers sujets, l'Unsa porte donc une attention particulière, soucieuse que les intérêts des agents ne soient pas sacrifiés aux impératifs budgétaires, tout en gardant une approche constructive des choses et en restant ouverte à la discussion. Ainsi, très réservée sur le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier, elle a, à l'inverse, signé en 2015 le protocole sur les plans de carrière et de rémunération des agents (PPCR).

Pour autant, il convient, au quotidien, de mettre en face d'objectifs légitimes les moyens nécessaires à leur bonne réalisation sans renvoyer systématiquement aux vertus de la polyvalence, même si celle-ci est

souhaitable dans certains cas. Ne cachons pas, cependant, que le contexte est difficile et que nos ministères n'ont plus nécessairement les marges de manœuvre qui pouvaient exister dans un passé récent.

Cette situation impose d'autant plus une vigilance renforcée de la part de vos représentants, notamment dans la perspective de réformes qui s'annoncent (notamment à la DRH). Vigilance et exigence à développer également sur des questions plus quotidiennes - mais non des moindres - telles que les délais de prise d'actes de gestion et la paye. La qualité du climat social dans nos services tient aussi au niveau de qualité de la gestion des personnels. Espérons que la réorganisation annoncée de la DRH répondra à ces enjeux. Vigilance, enfin, sur la mise en place du RIFSEEP et sur le positionnement des agents dans les groupes de fonction, pour lequel les orientations de la DRH sont en attente.

Parallèlement, il importait de renforcer l'action de l'UNSA-AC, dont la section n'a pu fonctionner normalement une grande partie de l'année 2015, à la suite du départ de François PYOT, qui n'a pu être remplacé immédiatement. Que François PYOT soit une nouvelle fois remercié pour toute son action.

Depuis septembre dernier, la section de l'UNSA-AC dispose désormais d'un nouveau bureau et un nouveau secrétaire a été désigné.

L'UNSA-AC reste à votre écoute et à vos côtés ! N'hésitez pas à nous contacter.

Les membres du bureau de la section UNSA-AC

Secrétaire de la section UNSA-AC

Antoine DE PINS - Permanent UNSA-UPCASSE IdF et AC

Secrétaires adjoints :

Claudine RONDEAU (DGEC/DE)

Bertrand OUDRY (DGEC/DE)

Membres :

Luc BODINATE (SG/DRH), Florian EXPERT (DGALN/DEB)

Colette VANDAELE (SG/SPES), Bruno KOUBI (SG/SPES)

Vanessa TOGNETTI (DGEC/DE), François LENGREND (SG/DAEI)

Sylvain BRIQUET (DGITM/DIT), Nathalie PESSON (SG/FORCQ)



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

ACTUALITÉS

Le RIFSEEP en quelques...maux ? Il est là !

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), déjà applicable depuis 2015 aux administrateurs civils et aux assistants de service social, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour les attachés, les inspecteurs des services maritimes, les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, les techniciens supérieurs du développement durable percevant déjà la PFR et les inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable administratifs. Ce basculement se traduira pour ces corps sur la paie de janvier 2016 et sur une paie ultérieure pour les adjoints administratifs, les adjoints techniques, les conseillers techniques de service social et les syndicats de gens de mer.

S'agissant de la filière technique, nos ministères avaient saisi l'an dernier la DGAFP d'une demande de dérogation pour certains corps à l'application du RIFSEEP. Lors du comité technique ministériel du 21 janvier 2016, l'UNSA a, une fois de plus, demandé au secrétaire général ce qu'il en était de la question de cette dérogation. Selon Monsieur ROL-TANGUY, suite à la réponse négative donnée en fin d'année 2015 par la ministre chargée de la fonction publique à la demande de dérogation, les deux ministres cherchent à déterminer si elles s'en tiennent à cette réponse ou si elles décident de solliciter un arbitrage auprès du Premier ministre.

Pour mémoire, rappelons que l'UNSA s'était opposée à l'origine à la mise en place de ce nouveau dispositif, qui n'est, *grosso modo*, qu'un copier coller de la PFR mais sans qu'il ait été tiré d'enseignement de l'application de celle-ci au MEDDE depuis sa mise en place en 2010.

Le RIFSEEP étant désormais en vigueur, l'UNSA, dans un esprit d'équité, souhaite qu'il s'applique dès lors à tous les agents de nos ministères.

Deux éléments composent le RIFSEEP :

- ▶ **l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, qui est une reprise de la PFR payée en 2015, mais dont le montant pourra ne pas varier au maximum pendant 4 ans. L'évolution quadriennale est censée tenir compte de l'expertise de l'agent sur son poste mais ce mécanisme pose de multiples questions, dont celles des modes d'appréciation de l'évolution de l'expertise chez un agent... A noter que le ministère a, de plus, acté le principe qu'une mobilité au sein d'un même groupe de fonction n'aura pas d'effet sur l'IFSE de l'agent, contrairement aux préconisations mêmes de la DGAFP... l'IFSE ne pourra évoluer à la hausse pendant ces 4 ans qu'en cas de promotion de grade ou de passage dans un groupe de fonctions supérieur.
- ▶ **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, qui est un « plus » de fin d'année mais dont le versement est incertain car assis sur les mesures catégorielles que le ministère concerné aura engagées et, de plus, non obligatoirement reconductible. Cet élément du RIFSEEP comporte beaucoup d'inconnues. Aucun élément significatif n'a été communiqué sur la gestion du CIA (critères, montant, harmonisation...). Sa mise en place même au MEDDE et au METLR reste actuellement incertaine.

Désormais, le positionnement des agents dans les groupes de fonction doit être arrêté au sein des différentes DAC, sur la base d'une note de gestion de la DRH dont la date de diffusion n'est pas encore connue à ce stade.

L'UNSA renouvelle sa demande d'une communication rapide aux agents sur leur positionnement dans les groupes de fonctions et de la possibilité de former un recours sur ce point. Les groupes de fonction devront par ailleurs être mentionnés sur les fiches de poste.





Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Développement Durable

Bulletin n° 1-2016



Accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR)

Lors de son congrès à Bagnolet le 22 septembre 2015, l'UNSA-FP a choisi de signer l'accord sur les

parcours professionnels, les carrières et les rémunérations proposé en juillet dernier par le gouvernement, à l'issue d'une période de négociation engagée depuis l'automne 2014. Même s'il ne permet pas d'aboutir sur toutes les revendications, notamment la levée du blocage du point d'indice, le projet est en effet apparu comme un compromis acceptable, avec des perspectives réelles de revalorisation des carrières pour les agents de la fonction publique.

<http://www.unsa-fp.org/?L-UNSA-Fonction-Publique-decide-de-signer-l-accord-PPCR>

Bien que la CGT, FO et SUD (représentant 50,2 % des électeurs) n'aient pas signé l'accord, le gouvernement a décidé qu'il s'appliquerait.

Ce texte repose sur deux axes principaux :

- ▶ Renforcer l'unité de la Fonction publique (égalité d'accès aux concours, transparence des recrutements, lutte contre les discriminations, renforcement des mobilités choisies et de l'attractivité des postes sur l'ensemble du territoire) ;
- ▶ Améliorer la politique de rémunération, avec une revalorisation salariale (essentiellement pour les débuts et fins de carrière, avec la mise en œuvre de nouvelles grilles de rémunération entre 2016 et 2020, notamment).

Quelques mesures sont à signaler plus particulièrement :

- ▶ la mise en œuvre du principe selon lequel chaque agent devra pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades ;
- ▶ le transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement indiciaire (2016-2018), ce qui aura pour effet d'augmenter la pension de retraite : les agents de catégorie B en bénéficieront cette année avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016 (transformation de 277,80 € de primes en points d'indice, soit 5 points d'indice majorés). Les agents de catégorie A et C seront concernés à partir de 2017.
- ▶ des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières.

<http://unsa-developpement-durable.fr/index.php/dossiers-a-la-une/ppcr/item/10398-premiere-mesure-visible-du-protocole-ppcr-l-echange-prime-points-d-indice>

Réorganisations en administration centrale

Lors d'un entretien avec la section UNSA-AC le 29 septembre 2015, Madame AVEZARD, directrice des ressources humaines, avait indiqué qu'une réorganisation de la DRH était prévue pour 2016 et devrait se concrétiser en fin d'année sans se traduire nécessairement par de gros bouleversements. En CTAC du 15 janvier, Madame AVEZARD a précisé le cadrage de la démarche comprenant, dans un premier temps, la définition d'un projet de direction puis, dans un second temps, celle de l'organisation de la DRH répondant à ce projet. Les organisations syndicales seront associées naturellement à ce processus. L'efficacité de cette réforme pourra se mesurer, notamment, au niveau de qualité qui sera atteint dans le domaine des actes de gestion et de la paye, que les agents sont en droit d'attendre.



unsa-developpement-durable.fr