



LA LETTRE DE L'UNSA Administration Centrale

Edito

Alors que la pause estivale est là, les sujets d'actualité pour les agents de nos ministères ne manquent pas, avec des implications concrètes sur leur quotidien, sujets qui sont développés dans ce bulletin : RIFSEEP, plan de requalification, réforme des cycles de mobilités, réorganisations de services... A l'heure où Régine ENGSTRÖM, nouvelle secrétaire générale prend ses fonctions après le départ de Francis ROL-TANGUY, les dossiers chauds sont nombreux sur la table, pour lesquels les agents ont des demandes fortes. L'UNSA a eu l'occasion de préciser ses attentes sur ces sujets et continuera d'être vigilante. Souhaitons que les impératifs budgétaires que l'on nous oppose souvent ne fassent pas échec à des objectifs qui peuvent être louables au départ. Les premières orientations concernant le RIFSEEP, notamment, ne prêtent néanmoins pas à l'optimisme. Quant à la réforme des cycles des mobilités, il n'est pas encore démontré qu'elle aura les effets escomptés en termes de dynamique de gestion.



Au-delà de ces évolutions ou de ces réorganisations, c'est aussi l'agent qui doit être en premier lieu pris en compte, avec pour enjeux de lui permettre d'évoluer dans un environnement de travail satisfaisant et de bénéficier d'un déroulement de carrière répondant à ses aspirations.

Sur ces points, l'UNSA restera attentive.

Bonnes vacances !

La section UNSA d'administration centrale

Vie des agents

RIFSEEP : Service minimum garanti

La mise en place du RIFSEEP s'est pour le moment traduite concrètement sur les fiches de paye par la bascule de la PFR 2015 en indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) depuis le 1^{er} janvier 2016 pour les corps concernés (attachés, SA, techniciens ayant la PFR...). Cette mesure, essentiellement technique, visait à maintenir à ces agents en 2016 leur allocation indemnitaire à son niveau de 2015. Il n'est pas interdit d'exercer une certaine vigilance sur son montant mensuel d'IFSE pour vérifier que le montant versé correspond bien chaque mois au 1/12 de sa PFR 2015.

La DRH a établi, enfin, un projet de note de gestion, applicable à l'année 2016 et l'a transmis aux organisations syndicales seulement au début du mois de juin. Ce projet ne répond pas aux attentes exprimées par l'UNSA. Le dispositif envisagé est d'ailleurs transitoire pour 2016 car il sera revu en 2017 (notamment pour les groupes de fonctions). Ce qui figure dans le projet de note relève du service minimum et ne devrait pas contribuer à dynamiser les mobilités et/ou à renforcer l'attractivité de nos ministères.

Pour l'essentiel, le projet de note rappelle les principes de gestion du RIFSEEP et laisse de côté les aspects liés au complément indemnitaire annuel (CIA), renvoyés à des notes de

gestion ultérieures et annuelles. Le projet manque d'une dynamique réelle de GRH. Aucun lien n'est établi avec les dossiers actuels tels que, notamment, la mobilité.

A noter principalement au stade actuel du projet :

- Le maintien d'une révision quadriennale de l'IFSE (sauf en cas de changement de groupe de fonctions ou de promotion de grade), alors que l'UNSA demandait trois ans, comme ce qui est prévu au MENESR.
- Pas de révision de l'IFSE au sein d'un même groupe de fonctions, alors que la circulaire de la Fonction publique du 5 décembre 2014 le recommande. Un agent changeant de poste au sein d'un même groupe de fonctions ne verra donc pas son expérience valorisée. Cela ne favorisera pas les mobilités. **L'UNSA continue d'exiger que la révision de l'IFSE au sein d'un même groupe de fonctions soit possible.**
- La confirmation d'une baisse de l'IFSE en cas de mobilités « descendantes » (AC vers SD) et d'une hausse dans le cas inverse (SD vers AC).

De nombreux points restent par ailleurs peu clairs, notamment ce qui touche à l'évolution de l'IFSE lors des mutations d'ici l'établissement des groupes de fonctions. S'agissant des mutations effectuées entre janvier et mai (et septembre après la réforme des cycles), il n'est pas fait mention du maintien de l'IFSE. Or, les agents qui ont muté l'ont fait sans connaissance aucune de l'hypothétique classement du groupe de fonctions du poste demandé dans le cadre du nouveau régime indemnitaire.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Développement Durable

Bulletin n° 2-2016

L'UNSA revendique a minima le maintien indemnitaire et les revalorisations d'IFSE qu'aurait généré la PFR durant cette période et comme d'ailleurs l'avait indiqué la DRH lors des CAP de février.

Le flou le plus total entoure l'avenir du CIA, pour autant qu'il en ait un dans nos ministères ! et ses modalités d'application. Rien non plus sur les critères d'évaluation de l'expérience des agents.

Ajoutons que l'incertitude demeure aussi sur le périmètre final du RIFSEEP. Un arbitrage interministériel sur la demande de dérogation pour les corps techniques a eu lieu le 6 juillet dernier, dont le résultat n'est pas connu à cette date. En filigrane, la question d'un financement satisfaisant du RIFSEEP dans nos ministères se pose dans le cas où il engloberait la filière technique : il y aurait alors en effet cumul sur une même année de l'IFSE due pour l'année N et des ISS dues au titre de l'année N-1, ce qui aurait un gros impact financier.

A noter que l'administration prévoit une notification aux agents de leur IFSE 2016 au plus tard le 1^{er} octobre de cette année, ce qui est pour le moins tardif.

Plan de requalification : A quand le lancement ?



Le plan ministériel de requalification prévoit de rajouter **2150 postes** supplémentaires au volume habituel de promotions de C en B et de B en A au cours des trois prochaines années. Les modalités de ce plan et ses mesures d'accompagnement ont été précisées dans une note du secrétaire général du 1^{er} mars 2016.

- ▶ **Filière technique** : 600 postes de C en B (400 postes en 2016 par LA, 100 postes par EP en 2017 et 100 postes par EP en 2018) et 300 de B en A (200 postes en 2017 dont 100 par LA et 100 par EP et 100 postes en 2018 par LA).
- ▶ **Filière administrative** : 900 postes de C en B (600 en 2016 par LA, 150 en 2017 par EP et 150 en 2018 par EP) et 200 postes de B en A (concours interne exceptionnel en juin 2017).
- ▶ **Filière environnement** : 150 postes par LA en septembre 2016.

L'UNSA considère indispensable que les promotions prévues pour 2016 soient effectuées (soit 600 SACDD, 400 TSDD et 150 TE), ce que la DRH a accepté.

L'UNSA a obtenu qu'il ne soit pas imposé de mutation géographique aux agents. Les agents n'auront pas non plus à s'engager préalablement par écrit sur une proposition de promotion qui leur serait faite.

Certaines questions se posent encore à ce stade, telles que l'existence de mesures correctives sur le plan statutaire telles que l'UNSA les a réclamées, sur le montant de l'allocation indemnitaire des agents promus dans leur nouveau corps : celle-ci résulte en effet d'une cotation des postes qui n'est pas encore bien établie dans les services en réorganisation.

L'UNSA restera par ailleurs vigilante sur les mesures qui seront prises lors de l'étude des remontées des dossiers de proposition de promotion et de leur reclassement. Elle considère notamment que les dossiers concernés doivent être examinés dans les mêmes conditions que les dossiers de promotion « classiques » (passage en pré-CAP, notamment).

Par principe, il est également souhaitable qu'une promotion obtenue dans le cadre du plan de requalification ouvre aussi à l'intéressé(e) un réel déroulement de carrière dans son nouveau corps ou son nouveau grade.

Il faut souligner enfin qu'au stade actuel, la garantie du financement du plan pour 2016 n'est pas acquise, en l'absence, pour le moment, du feu vert du guichet unique (Fonction publique et Bercy). Des incertitudes demeurent donc quant au financement d'une partie du plan de requalification.

Les membres du bureau de la section UNSA-AC

Secrétaire de la section UNSA-AC :

Antoine DE PINS - Permanent UNSA-UPCASSE IdF et AC

Secrétaire adjointe :

Claudine RONDEAU (DGEC/DE)

Membres :

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

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

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

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



unsa-developpement-durable.fr



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Mobilités : passage à 2 cycles annuels en 2017



Le nombre de cycles de mobilités annuels passera de trois à deux en 2017. Le schéma envisagé prévoit des dates de prise de postes aux 1^{er} mars et 1^{er} septembre de chaque année. Le 1^{er} cycle de mutation 2017 auront donc lieu de l'automne 2016

(publication des listes de postes et CAP) au 1^{er} mars 2017 (prises de poste).

La liste de postes vacants sera disponible sur une durée plus longue qu'actuellement. Le dispositif comportera une liste principale et une liste additive, qui avait été supprimée depuis 2011.

Rappelons que l'UNSA s'est fortement opposée à cette réduction du nombre de cycles de mobilités. Il n'est pas démontré que cette réforme aura un impact positif sur la gestion des agents et sur le rythme des mobilités. Cette mesure, qui résulte d'une démarche interministérielle, apparaît déconnectée de la réalité du terrain et plutôt destinée à pallier le manque de moyens de l'administration !

Celle-ci se dit soucieuse de faciliter les mobilités mais parfois de fausses raisons sont avancées de son côté pour expliquer les freins aux mobilités, telles que la consultation obligatoire des CAP.

Des freins aux mobilités existent indéniablement mais ne tiennent pas au fonctionnement même des instances de concertations. Les causes doivent être recherchées surtout ailleurs.

A ce titre, l'UNSA est prête à échanger avec l'administration sur les nombreux freins à la mobilité. Elle considère que de nombreux facteurs sont à prendre en considération, notamment les contraintes induites par les compteurs, les écarts entre régimes indemnitaires, l'absence de pré-CAP communes (elles contribueraient à améliorer la transparence et la fongibilité des postes serait aussi un plus pour les services comme pour les agents), la faible efficacité de la bourse interministérielle des emplois publics, le manque d'harmonisation des pratiques entre les ministères (certains sont d'ailleurs nettement moins ouverts que les nôtres pour l'accueil d'agents des MEEM/MLHD). D'autres facteurs tels

que l'impact sur la carrière du passage dans un autre ministère ou le niveau d'indemnisation des frais de changement de

résidence sont sans doute à prendre aussi en considération.

La DRH prévoit de mettre en place à l'automne un groupe de travail sur la question des mobilités. L'UNSA vous tiendra informés.

Vie des services

Réorganisation de la DRH

L'architecture de la nouvelle DRH, qui devrait être mise en place fin 2016-début 2017 se dessine. Elle devrait comporter quatre pôles, dont les préfigurateurs ont été désignés :

- Gestion du personnel,
- Développement,
- Pilotage,
- Coordination et communication.

L'UNSA a été reçue en audience bilatérale le 20 juin dernier par Cécile AVEZARD pour échanger autour de ce projet de réorganisation. Pour l'essentiel, l'objectif recherché est de renforcer le service à l'agent, tant au quotidien qu'au niveau de son déroulement de carrière, appuyer les managers en terme de GRH dans un contexte d'évolution marqué (« culture transition ») et s'inscrire plus efficacement dans le soutien aux politiques publiques. Si l'on ne peut que souscrire aux objectifs de clarification et de plus grand efficacité que la DRH affiche, l'UNSA considère que la nouvelle organisation ne doit pas se traduire par une dégradation de la situation des agents gestionnaires. Le tuilage entre les deux organisations ne doit pas non plus donner lieu à un service dégradé lors de la période transitoire.

Pour l'avenir, il sera nécessaire d'assurer une stabilité des effectifs et une montée en compétence des personnels qui seront chargés de la gestion administrative et de la paye des agents et peut-être d'en finir avec une approche trop spécialisée de ces métiers.

La mise en place de la réorganisation est prévue avant le déménagement dans l'Arche Sud prévu en avril 2017. L'organigramme officiel de la nouvelle DRH, sur lequel le CTSG, le CTAC, voire le CTM seront consultés, devrait être établi au dernier trimestre 2016.

Avec l'arrivée d'une nouvelle secrétaire générale, la question se pose du maintien du schéma de réorganisation retenu jusqu'à présent. L'UNSA reconnaît que l'organisation actuelle mérite d'être revue mais que ces évolutions ne doivent pas nécessairement varier selon les personnalités en place. L'UNSA exige la conception et la concertation d'une organisation efficiente, respectueuse des agents et pérenne dans le temps, indépendamment des nominations ministérielles.



FOCUS : La restauration en administration centrale

Le marché public concernant le restaurant de l'administration centrale du Ministère de l'environnement se termine le 31 Janvier 2017 et va être prochainement renouvelé.

L'UNSA a entrepris récemment une enquête auprès des agents de l'administration centrale pour mesurer leur ressenti de ce service et leurs demandes principales. Les réponses transmises s'articulent autour des quelques points suivants :

- insuffisance de l'offre « bio », alors que notre ministère est celui du développement durable,
- faible lisibilité des tarifs,
- des problèmes d'hygiène assez fréquents (qualité de la vaisselle, notamment),
- locaux (à Séquoia) peu adaptés à une fréquentation forte en heure de pointe, et bruyants.



Lors du comité de restauration du 27 mai 2016, l'UNSA a signalé ces points à l'administration, qui y a en partie répondu.

La fréquentation du restaurant - L'administration réfléchit à la possibilité d'inclure dans les réservations de grande salle une question liée à la réservation des repas et à l'heure de déjeuner des invités aux réunions.

Les questions sanitaires - L'UNSA a alerté l'administration sur le fait que le prestataire n'affiche pas systématiquement les ingrédients des différents plats. L'administration a fait savoir que pour les personnes allergiques, elles peuvent venir demander des plateaux « Natama », élaborés en laboratoire et à même de répondre aux besoins spécifiques de certains agents. L'administration ne nous a pas répondu sur le prix de ces plateaux et à qui il revient d'assumer le coût supérieur de tels plateaux.

La qualité des prestations - L'UNSA a insisté sur la nécessité d'une alimentation tournée vers le « bio », en insistant sur le devoir d'exemplarité inhérent à notre Ministère. L'administration a indiqué respecter la législation avec 20% de produits biologiques moyennant une hausse des prix de 5%, mais nous attendons plus d'exemplarité du Ministère. Nous avons demandé le « bio » avec moins de viande et des légumineuses, de façon à ne pas pénaliser les agents désireux de manger végétariens. Cependant, le plan élevage du gouvernement va nécessiter d'écouler la production de viande française. Il nous a été indiqué que le gaspillage du pain diminue : il est passé de 1600 kg en 2013, à 980 kg en 2014 puis 800 kg en 2015. Ce chiffre a donc été divisé par 2 en 3 ans mais reste néanmoins élevé. Le nouveau marché inclut des dispositions en matière de « bio », de saisonnalité et de gaspillage alimentaire, mais l'UNSA n'a pas eu accès aux pièces de ce marché.

La tarification - pour rappel, le ticket restaurant comporte deux composantes :

- Les denrées : elles sont payées en intégralité par l'agent.
Sur les denrées une subvention interministérielle de 1,22 € (taux 2015) est attribuée aux agents dont l'indice est inférieur ou égal à 466 INM (indice nouveau majoré).
- Les frais fixes relatifs au fonctionnement du restaurant plus communément appelés les droits d'admission. Ils sont payés pour partie par l'agent en fonction de son indice et pour partie par le ministère, conformément à une grille de tarification.

Etant donné que le tarif du restaurant pour chaque agent est calculé en fonction de l'indice nouveau majoré, et sachant que les agents contractuels ont un indice plus élevé que les fonctionnaires à salaire équivalent, les contractuels sont défavorisés dans le tarif du restaurant. L'UNSA a demandé à l'administration de préciser son engagement en ce qui concerne la révision éventuelle de la tarification des contractuels. Il nous a été répondu que le Ministère travaille sur cette question, et que des éléments de réponse plus précis seront apportés dans les prochains mois.

A noter que l'administration a indiqué qu'elle travaille sur le e-téléchargement du badge restaurant.

