



# MA LETTRE

L'UNSA Défense, faites la différence !

UNSA Défense  
78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS  
01 42 22 37 02



**Numéro 33**  
**OCTOBRE 2022**

[federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org) [portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr) [www.unsa-defense.org](http://www.unsa-defense.org) [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense) [UNSADefense](https://www.facebook.com/UNSADefense) [Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/channel/UC...)

# EDITO

## **CHERES ADHERENTES, CHERS ADHERENTS, CHER(E)S COLLEGUES,**

Première rencontre avec le nouveau ministre des Armées : l'occasion de parler du personnel civil "la deuxième armée" principalement dans le soutien, une armée indispensable à la haute intensité appelée par le Président de la République, fondée sur la vision stratégique du CEMA.

L'UNSA DEFENSE a, au cours de ce premier échange, exprimé le ras le bol des restructurations, transformations des organisations, qui ne font que déplacer le problème quand ce n'est la misère.

Il est temps de faire les choses et d'arrêter de dire ce que l'on ne fera jamais car le diseur sera parti avant de mettre en œuvre ce qu'il a imposé à tous !

Fort de notre observation et de notre analyse, l'UNSA DEFENSE a évoqué l'urgence d'une formation fondée sur un projet de services, avec un effectif suffisant d'agents, permettant de se former sereinement. Il faut mettre un terme à des recrutements sans formation initiale. Le tutorat de collègues déjà en surcharge de travail sur leur poste ou les formations des nouveaux arrivants, non labellisées par un centre de formation du ministre, n'est pas une solution pérenne et ne permet pas au ministère de répondre à ses missions.

Le résultat de ces recrutements est connu, arrêtons de ne pas prendre les choses à bras le corps.

Bonne lecture.

**Le secrétaire général, Laurent DUTILLEUL**

# POINT SUR LA CONFERENCE SALARIALE

L'UNSA Fonction Publique a participé à la réunion organisée le 15 septembre par le Ministre Stanislas Guérini sur le bilan de la mise en œuvre des mesures issues de la conférence salariale.

A retenir : pas de nouvelles annonces gouvernementales :

- L'UNSA a porté ses revendications, en particulier le niveau insuffisant de la revalorisation du point d'indice. L'UNSA demande toujours 10% sur 2022. Il manque donc 6,5% ! (argument important dans cette période de campagne électorale)
- L'UNSA insiste pour que tous les contractuels puissent bien bénéficier de la hausse de 3,5%, pour l'extension du CTI aux agents exerçant le même métier, mais n'en bénéficiant pas, sur l'absence de perspective des agents de catégorie C en début de carrière (pas de progression de la rémunération indiciaire en cas de changement d'échelon).
- L'UNSA demande un système d'indexation des rémunérations sur l'inflation, a insisté sur les mesures non mises en œuvre (forfait mobilité cumulable avec la prise en charge pour moitié des transports en commun). Elle demande aussi une hausse du forfait mobilité, du forfait télétravail, des frais de mission...

## Intersyndicale :

L'UNSA a œuvré pour une déclaration commune des 9 organisations syndicales. Rapidement, FO n'a pas souhaité s'associer. La CGT et la CFDT ont refusé, l'une et l'autre, les compromis nécessaires pour permettre la rédaction d'un texte commun avec les 8 autres organisations. Dans ce contexte, un texte signé par une partie seulement des syndicats n'avait plus de sens.

## Les nouveautés annoncées par le ministre autour de l'attractivité de la fonction publique :

- L'ouverture d'un chantier condition de travail et qualité de vie au travail dès le mois d'octobre, le chantier des rémunérations dès 2023.

## ELARGISSEMENT DE L'ACCES AU CONGE

### *Du proche aidant*

Les critères d'accès au congé du proche aidant dans la fonction publique ont été élargis au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

L'UNSA Fonction Publique se réjouit de cette extension de droits. Elle continue à regretter la trop faible indemnisation de ce congé, sur son montant et sa durée.

Cet élargissement concerne la situation de la personne aidée :

- Lorsque la personne aidée souffre de perte d'autonomie, son classement en Gir 4 \* permet d'accéder au congé de proche aidant. Auparavant, seul le classement en Gir 1, 2 ou 3 le permettait.
- Lorsque la personne aidée, qu'elle soit retraitée ou invalide, a droit à une majoration pour recours de manière constante à une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, le congé de proche aidant peut être obtenu.

### L'ALLOCATION JOURNALIERE DU PROCHE AIDANT (AJPA)

Le congé du proche aidant est un congé accordé de droit, non rémunéré et indemnisé par la Caf. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, les agents bénéficiaires du congé du proche aidant n'ont plus à fournir une pièce justificative auprès de la Caf. En effet, les justificatifs déjà fournis à l'employeur, dans le cadre de la



demande du congé, suffisent désormais. Le montant de l'AJPA est porté à 60,93 € par jour. La limite est de 66 jours d'AJPA dans toute sa carrière.

## RETRAITE : GARE A L'INTOX

Le rapport annuel du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) confirme la bonne tenue du système de retraite. La cagnotte sociale accumulée ces deux dernières années (900M€ en 2021, 3,2 Mds€ en 2022) valide définitivement l'idée que la meilleure des réformes c'est le plein emploi !

Année après année le rapport du COR est constant : notre système de retraite est durablement soutenable. Le COR l'exprime sans hésitation : ce rapport invalide «l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite».

À cette maîtrise s'ajoute la bonne nouvelle de la reconstitution des réserves du système de retraite à 256 Mds€ (plus de 9,5 % du PIB).

L'UNSA appelle donc à ne pas instrumentaliser les déficits annoncés. Selon les prévisions les plus pessimistes, ils ne représenteraient qu'une part infime du PIB et selon les perspectives plus optimistes du COR, il évoque un régime de retraite excédentaire, dès le milieu des années 2030.

L'UNSA rappelle que les efforts des assurés sociaux pour maintenir notre système de retraite, sont importants. Les effets des réformes précédentes se mesurent déjà avec un âge de départ à la retraite, qui ne cesse d'augmenter. Il est aujourd'hui de 62,9 ans et atteindra 63,7 ans dans quinze ans.

Les travaux du COR de janvier 2022 ont démontré que tout recul de l'âge de départ en retraite, aurait pour effet immédiat :

- De maintenir les plus précaires dans une situation de vie indigne,
- D'accroître les dépenses du système de santé,
- D'augmenter le nombre de seniors au chômage et pour plus longtemps, avec une fin de carrière encore plus précaire, aggravée par la mise en place de la réforme de l'Assurance chômage, que veut imposer le gouvernement, le tout sans réelle économie sur les dépenses publiques.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA réaffirme avec fermeté qu'elle n'acceptera aucune mesure nouvelle concernant le recul de l'âge de départ à la retraite. Si le Gouvernement s'obstine et choisit la voie de l'affrontement, l'UNSA avec l'intersyndicale saura riposter.

# P23 postes



## DETACHEMENT-PROMOTION DANS LE CORPS SUPERIEUR DE FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP / 23 POSTES

Les 3 avis d'appel à candidature viennent d'être publiés sur le site internet de la DGAFP (dans SCORE).

La date limite de candidature est le 14/10/2022.

Merci de diffuser largement cette information.

Une brève sera diffusée prochainement dans SGA Connect.

**Favoriser la promotion des fonctionnaires en situation de handicap** : au-delà des concours et examens professionnels accessibles à toutes et tous, une procédure dérogatoire permet désormais à un fonctionnaire en situation de handicap, d'accéder à un corps de catégorie supérieure par la voie d'un détachement.

**Dans quel cadre s'inscrit ce dispositif ?**

Il vient en complément des voies de promotion professionnelle de droit commun que représentent les concours internes, les examens professionnels ou les inscriptions sur liste d'aptitude.

Il est destiné à favoriser l'égalité professionnelle à l'égard des fonctionnaires en situation de handicap.

23 postes sont proposés au titre de cette voie de promotion au sein du ministère des Armées, pour l'année 2022.

**Quelles sont les conditions requises ?**

Les agents doivent justifier d'une durée de services équivalente à celle exigée pour passer un concours interne pour que leur candidature soit sélectionnée.

A titre d'exemple, un adjoint administratif peut être détaché dans le corps des secrétaires administratifs en vue d'une intégration.

**Quelles sont les modalités et le calendrier ?**

- ✓ Date limite de dépôt des candidatures : 14/10/2022
- ✓ Sélection sur dossier à partir du 31/10/2022
- ✓ Réunion d'admissibilité au plus tard le 10/11/2022
- ✓ Date de l'oral à partir du 28/11/2022
- ✓ Réunion d'admission : au plus tard le 15/12/2022

# LES RECOURS

## WEBINAIRE DE L'UNSA DEFENSE

Le 6 octobre 2022, de 10H00 à 11H00, l'UNSA Défense vous propose de vous inscrire à un webinaire dédié aux recours.



Maître Aïda Mounni, du cabinet « MDMH AVOCATS » sera l'invitée de l'UNSA Défense pour répondre aux questions que vous pouvez vous poser.

Cabinet intervenant en conseil et en contentieux dans toute la France, MDMH AVOCATS a développé, dès sa création, une compétence particulière et singulière en droit des militaires, matière transversale et pluridisciplinaire.

Le cabinet a constaté que la communauté de Défense souffrait d'un manque d'informations et méconnaissait trop souvent ses droits. Le cabinet est principalement consacré à toutes les facettes du droit : déroulement de carrière, contentieux administratif...

Conscient de la place importante du personnel civil dans cette communauté, MDMH a décidé d'élargir son savoir-faire et

d'intervenir au soutien des personnels de défense et de sécurité intérieure (Douanes, personnels civils de la Défense, police nationale, police municipale, pompiers professionnels).

**Pour vous inscrire au webinaire\*, il suffit de scanner le QR code ci-dessous avec votre téléphone, et de suivre les instructions (attention, maximum 100 participants). Si vous ne pouvez assister à ce webinaire, mais en étant inscrit, vous recevrez automatiquement un lien vous permettant d'accéder au Replay.**

\*Conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD).



## 1- LE STATUT EN 2022

Le statut ICT-TCT est défini par les articles 4, 6 et 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 associé au décret 86-83 du 17 janvier 1986 pour la DGA et le décret 88-541 du 4 mai 1988 pour le SIAé. Ces textes définissent les modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement de ce quasi statut en référence à la convention de la métallurgie nationale du 13 mars 1972 pour les ICT et celle régionale du 16 juillet 1954 pour les TCT.

De ces conventions découle pour les ICT la notion de position et pour les TCT la définition des coefficients tels que présentés dans le tableau ci-contre.

Positions ICT	Coefficient TCT
I	Groupe 1 – 255
II	Groupe 1 – 270
IIIA	Groupe 1 – 285
IIIB	Groupe 2 – 305
IIISup	Groupe 2 – 335
IIIC	Groupe 2 – 365
	Groupe 2 – 395

L'avancement est régi par des règles d'ancienneté et de niveau de valeur synthétisé dans les tableaux suivants :

Positions	Ancienneté totale	Ancienneté position	Cotation du poste	Niveau de valeur moyen des 4 dernières années
II	3 ans et âge ≥ 28 ans	3 ans en I	Aucune	Automatique
IIIA	8 ans	4 ans en II	Aucune	≥ 6
IIIB	12 ans	4 ans en IIIA	Aucune	≥ 7
IIIB sup.	15 ans	4 ans en IIIB	≥ K	≥ 8
IIIC	15 ans	4 ans en IIIB ou IIIB sup.	≥ L	≥ 9

Coefficients	Ancienneté totale	Ancienneté coefficient	Niveau de valeur moyen des 4 dernières années
270	3 ans	3 ans en 255	Automatique
285	5 ans	2 ans en 270	Automatique
305	6 ans	1 an en 285	Automatique
335	9 ans	3 ans en 305	≥ 6
365	15 ans	6 ans en 335	≥ 7
395	25 ans	10 ans en 365	≥ 8

A ces critères réglementaires s'ajoute, pour les ICT, une règle de gestion faisant que l'avancement est conditionné par un niveau de rémunération proche de la position visée.

Pour information le tableau suivant rappelle, en fonction de la notation, les niveaux de valeur associés :

A+	A	B	C	D	E
12	10	8	4	2	1

## 2- LA PROGRESSION SALARIALE ET LES LIMITES DU STATUT

La progression salariale des ICT-TCT comporte deux pans : l'Augmentation Générale (AG) et l'Augmentation Personnalisée (AP).

L'AG est un pourcentage du salaire de l'agent dont le rôle est initialement de compenser l'inflation et de maintenir le pouvoir d'achat des agents. L'AP est quant à elle, destinée à récompenser le mérite des agents en respectant une gaussienne dont la répartition est présentée dans le tableau suivant :

Augmentation	Coefficient multiplicateur à l'APS	Répartition
Except. (APE)	3	5%
Bonifiée (APB)	2	20%
Standard (APS)	1	60%
Réduite (APR)	0,5	10%
Pas d'AP (PAP)	0	5%

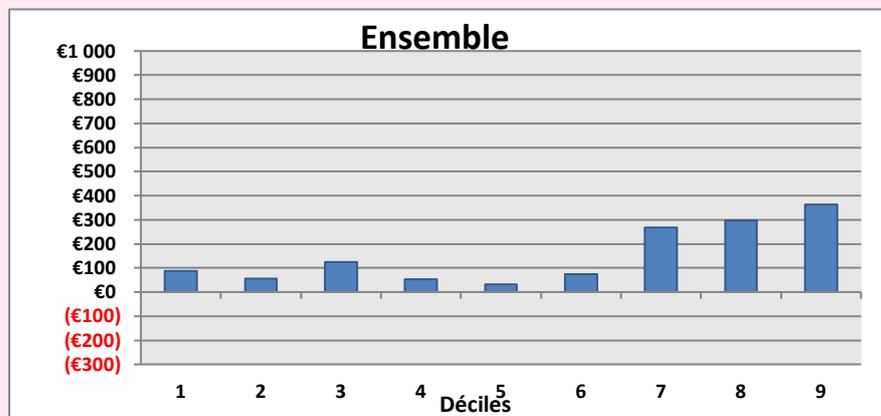
La problématique, connue depuis plus de 10 ans et qui va en s'aggravant, est d'une part la disparition de l'AG en solidarité avec la fonction publique et le gel de son point d'indice et d'autre part un niveau d'AP insuffisant pour alimenter le statut et notamment les avancements des ICT.

L'administration parle depuis longtemps d'attractivité et de fidélisation mais les salaires pratiqués pour les ICT n'ont pratiquement pas évolué depuis 2010 comme le montre les tableaux suivants présentant les déciles de rémunération par position datant de 2010 et de 2020 :

2010	Ensemble	I	II	III A	III B	III B-Sup	III C
1	2 913 €	2 780 €	2 997 €	3 713 €	4 485 €	5 106 €	5 839 €
2	3 243 €	2 793 €	3 121 €	3 866 €	4 571 €	5 228 €	6 106 €
3	3 516 €	2 800 €	3 216 €	3 975 €	4 651 €	5 304 €	6 244 €
4	3 827 €	2 823 €	3 293 €	4 086 €	4 729 €	5 379 €	6 350 €
Méd	4 104 €	2 850 €	3 361 €	4 148 €	4 813 €	5 495 €	6 508 €
6	4 334 €	2 863 €	3 436 €	4 230 €	4 898 €	5 582 €	6 666 €
7	4 563 €	2 880 €	3 544 €	4 320 €	4 997 €	5 681 €	6 896 €
8	4 838 €	2 905 €	3 644 €	4 429 €	5 149 €	5 759 €	7 118 €
9	5 240 €	2 950 €	3 817 €	4 607 €	5 412 €	6 109 €	7 314 €
effectif	2 401	265	630	770	555	117	36

2020	Ensemble	I	II	III A	III B	III B-Sup	III C
1	3 000 €	2 850 €	3 095 €	3 828 €	5 013 €	5 623 €	6 746 €
2	3 300 €	2 850 €	3 169 €	3 889 €	5 080 €	5 638 €	6 777 €
3	3 641 €	2 900 €	3 249 €	3 982 €	5 080 €	5 658 €	6 837 €
4	3 879 €	2 900 €	3 340 €	4 095 €	5 100 €	5 705 €	6 906 €
Méd	4 136 €	2 917 €	3 420 €	4 197 €	5 147 €	5 744 €	7 020 €
6	4 409 €	2 950 €	3 500 €	4 300 €	5 195 €	5 814 €	7 145 €
7	4 831 €	2 972 €	3 549 €	4 400 €	5 249 €	5 934 €	7 206 €
8	5 136 €	3 000 €	3 604 €	4 519 €	5 347 €	6 052 €	7 371 €
9	5 603 €	3 034 €	3 734 €	4 665 €	5 489 €	6 233 €	7 975 €
effectif	3 678	435	800	1 377	720	316	30

Le graphique suivant en synthétise l'évolution sur l'ensemble de la population d'ICT :



En Pratique, quasiment 70% de la population ICT ont progressé de moins de 100€ en 10 ans....

On comprend mieux les problématiques grandissantes d'attractivité et de fidélisation lorsque l'on constate ainsi que, pour résumer, les salaires pratiqués par le ministère n'ont pas évolué depuis 2010. Finalement, il s'agit d'une perte de pouvoir d'achat du statut puisque la rémunération n'a clairement pas suivi ne serait-ce que l'inflation depuis 2010.

La faute à la disparition des AG et des AP insuffisantes.

## 3 - LA GOUTTE D'EAU, AVANT LE GRAND CHANGEMENT

Après une attente de plusieurs mois, les montants des AP ont été annoncés avec des niveaux totalement indécents, à la vue de la conjoncture actuelle : en pleine crise du pouvoir d'achat, avec une inflation galopante, les comptes n'y sont plus : 33 € brut pour les ICT, 23€ brut pour les TCT complétés pour ceux-ci d'une AP fixe de 13 € brut.

Les avancements sont de plus en plus difficiles de par les écarts de salaire des agents avec le plancher des positions visées.

La machine se grippe par manque d'allocation budgétaire pour l'enveloppe allouée aux ICT-TCT.

Enfin, au premier janvier 2024, la nouvelle convention de la métallurgie doit être mise en application. Il s'agira là d'un changement radical dans la philosophie du statut qui passera d'une logique liée à l'agent (diplômes, expériences, ancienneté) à une logique basée sur le poste occupé.

L'UNSA Défense participe aux GT ICT-TCT devant travailler sur les modalités d'application de cette nouvelle convention et sera force de proposition afin de saisir l'opportunité pour améliorer les conditions des agents.

