



# LA LETTRE

L'UNSA Défense, faites la différence !

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



Numéro 43  
SEPTEMBRE 2023

[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,

L'été est presque fini. Le moment de raconter ce qui a embelli ce temps de vacances, pour celles et ceux qui ont pu en prendre. Au-delà du bien-être que peuvent procurer ces moments de déconnexion, d'autres petits « plus » sont venus agrémenter la période estivale : la « Prime exceptionnelle pouvoir d'achat 2023 », l'augmentation du point d'indice de 1,5%.

Cette rentrée suivra le fil rouge de l'année ou plutôt le fil bleu de l'UNSA et de l'UNSA Défense. Comme vous le savez, nous attendons beaucoup de « choses » du gouvernement. Parlons des 100 jours : le 17 avril dernier, le Président de la République a demandé à la Première ministre et au Gouvernement de consacrer les 100 jours à venir de leur action pour accélérer les réformes, offrir des solutions concrètes aux Français.

« La dynamique lancée par ces 100 jours d'accélération va permettre de prolonger et d'amplifier l'action du Gouvernement dans les mois à venir ». Qu'en est-il vraiment ? Le gouvernement pratique l'art de la procrastination...

Comme vous pourrez le découvrir dans notre lettre, nous évoquons la prévoyance, un chantier débuté bien avant celui de la Protection Sociale Complémentaire (PSC). Ce sujet, non négligeable et très important pour couvrir les agents de pertes de revenus notamment, n'est toujours pas une priorité pour le gouvernement.

En ce qui concerne le ministère des Armées, l'UNSA Défense est en attente d'éléments complémentaires sur la LPM, et que l'on nous explique pourquoi les civils des armées sont les oubliés de la LPM. Pourtant il s'agit aussi d'un grand chantier (fidélisation, sens du travail, reconnaissance) qui nécessite tout de même un apport financier important !

# S NEGOCIATION

UR LA PREVOYANCE POUR LES AGENTS PUBLICS DE L'ETAT :  
C'EST REPARTI !



LA REPRISE DES NEGOCIATIONS SUR LA PREVOYANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ÉTAIT L'UN DES DEUX PREALABLES, AVEC CELUI SUR LES SALAIRES, AU REDEMARRAGE DU DIALOGUE SOCIAL, DEMANDE PAR L'UNSA FONCTION PUBLIQUE. L'UNSA FONCTION PUBLIQUE, COMME L'UNSA DEFENSE ESTIME QUE LE CHANTIER DE LA PREVOYANCE EST PRIORITAIRE AFIN QUE TOUS LES AGENTS PUBLICS DE L'ÉTAT (FONCTIONNAIRES ET NON TITULAIRES), PUISSENT BENEFICIER D'UNE COUVERTURE COMPLETE EN SANTE ET EN PREVOYANCE DES LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN SANTE, EN JANVIER 2025.

## QUELQUES RAPPELS DE LA SITUATION ACTUELLE DE L'EFFET DE LA MALADIE SUR LA REMUNERATION DES AGENTS :

- Une inégalité de traitement entre les fonctionnaires et les non titulaires, un combat pour l'UNSA ;
- Une complexité de gestion pour l'agent et pour l'administration dans le passage de congé de longue durée (CLD) et le congé de longue maladie (CLM). Cette complexité, est un risque de perte de rémunération important, dès lors que l'agent se consacre comme il se doit à se soigner !
- En matière de CLM, la liste trop stricte des pathologies et le recueil de l'avis du comité médical pour les nouvelles pathologies, sont sources d'incertitudes et de lourdeurs de procédure ;
- L'absence de couverture intégrale de la perte de rémunération ;
- La question du retour à poste avec une incapacité ou une invalidité à la suite de la maladie, l'UNSA ne doit pas trouver uniquement sa solution par la réforme de l'agent !
- Le capital décès ne permet pas aux ayants droits de faire face, il doit être majoré et plus égalitaire !

Un protocole de négociation a été signé avant les élections présidentielles. Les négociations n'ont toujours pas abouti malgré l'insistance des organisations syndicales. Un premier projet d'accord a été soumis aux négociateurs (le jeudi 13 juillet soir). Une nouvelle réunion avec toutes les parties prenantes s'est déroulée le 18 juillet. Elle a donné lieu à des échanges nourris. Un nouveau projet sera présenté début septembre.

## QUEL EST L'ENJEU DE LA BASE DE LA PREVOYANCE ?

La prévoyance couvre les agents publics en cas de baisse de leur rémunération, en cas de congés de maladie ou d'invalidité et permet de verser un capital en cas de décès. La protection sociale santé prend en charge toutes les dépenses médicales.

**Les deux dispositifs sont indispensables pour protéger tous les agents publics.**

**L'objectif, pour l'UNSA Fonction Publique, est de garantir à chaque agent une rémunération la plus complète possible.**

Aujourd'hui, en cas de maladie ordinaire, un fonctionnaire conserve

son salaire pendant 3 mois et passe ensuite à 1/2 traitement. En cas de congé de longue maladie, il est couvert durant 1 an sur la base de son traitement indiciaire puis durant au plus deux ans, il touche 1/2 traitement indiciaire. Un contrat en prévoyance permet d'améliorer cette indemnisation, si vous en avez souscrit un à titre personnel ! Le gouvernement, via la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique, a ouvert des discussions sur l'amélioration statutaire de cette couverture en prévoyance et a laissé la possibilité de traiter le sujet de la couverture des agents par un contrat de PSC prévoyance.

## QUELLES SONT LES PROPOSITIONS ET LES EXIGENCES DE L'UNSA FONCTION PUBLIQUE ?

Pour l'UNSA Fonction Publique, tous les agents publics doivent être protégés afin de ne pas connaître une diminution de revenus liée à un congé de maladie ou à une invalidité. Le système de prévoyance doit donc les couvrir. La négociation est une étape importante. Elle devrait se poursuivre durant le mois de septembre.

## CONTRIBUTION UNSA FONCTION PUBLIQUE AU PROJET D'ACCORD PREVOYANCE DU 18 JUILLET 2023

### PREAMBULE :

- Cette couverture universelle incapacité/invalidité doit être la plus proche possible de la dernière rémunération en euro constant, idéalement 100% ou à défaut au moins 90% ;
- Le cumul entre statutaire et complémentaire doit permettre d'atteindre l'objectif précisé précédemment, la préférence de l'UNSA allant vers une couverture essentiellement réalisée par la partie statutaire ;
- La partie complémentaire devra être accessible sans questionnaire de santé ni sélection préalable ;
- L'harmonisation pour l'ensemble des agents publics et leurs ayants droits, que ces agents soient titulaires ou contractuels, quels que soient leur ministère ou leur établissement employeur.

### AMELIORER LA PRISE EN CHARGE DE L'INCAPACITE :

- Le jour de carence doit être supprimé ;
- Le CMO doit être amélioré pour tous les agents publics avec une couverture à 100 % pour les 6 premiers mois, puis 6 mois à demi-traitement ;

Le système actuel, CLM et CLD, peut permettre la prise en charge totale ou partielle sur 5 années.

### Pour les 3 premières années :

- Année 1 : 100 % du traitement indiciaire et 100 % de l'indemnitaire ;
- Année 2 : 100 % du traitement indiciaire et 75 % de l'indemnitaire ;
- Année 3 : 100 % traitement indiciaire et 75 % de l'indemnitaire ;

Il faut donc ajouter les années 4 et 5 si le CLD est supprimé :

- Année 4 : 75 % du traitement indiciaire et 75 % de l'indemnitaire ;
- Année 5 : 75 % du traitement indiciaire et 75 % de l'indemnitaire.

La rémunération prise en compte doit non seulement comprendre l'intégralité du traitement indiciaire mais aussi l'intégralité des primes et indemnités pérennes perçues l'année antérieure au passage au CLM ou CLD, notamment les heures supplémentaires annuelles ou les astreintes.

- Le système à venir doit donc couvrir une période au moins équivalente et au moins à la hauteur de la compensation de la perte de rémunération en cours ;
- Le passage d'un CMO à un CLM doit être amélioré ;
- En ce qui concerne l'évolution de la liste des pathologies associées au CLM, le processus de révision doit être supervisé par le CSFPE, s'agissant d'un élément de négociation, la liste révisée doit être approuvée par les parties prenantes ;
- La rémunération prise en compte doit non seulement comprendre l'intégralité du traitement indiciaire mais aussi l'intégralité des primes et indemnités pérennes perçues l'année antérieure au passage au CLM ou CLD, notamment les heures supplémentaires annuelles ou les astreintes ;
- Les montants et durées sont étendus aux contractuels qui doivent, grâce à un engagement acté dans l'accord et à un calendrier de mise en œuvre effective par l'ensemble des services RH, **bénéficiaire de la subrogation** ;
- Les conditions d'ancienneté pour les contractuels doivent être supprimées au regard du caractère aléatoire du risque.

## REFORMER LE REGIME DE PRISE EN CHARGE DE L'INVALIDITE

La portabilité des droits doit être étudiée et intégrée au présent accord, en particulier en ce qui concerne le reclassement inter-versant.

Les taux de prise en charge par le statutaire proposés par le projet doivent être améliorés :

- Catégorie 1 : 50 %
- Catégorie 2 et 3 : 80 % et 40 % supplémentaire pour tierce personne.

Les majorations proposées tiennent compte des pratiques du secteur privé où les conventions collectives améliorent significativement les dispositions du code de la sécurité sociale dans ce cadre. Cette proposition permettra d'améliorer l'attractivité de la Fonction publique.

La rémunération prise en compte doit non seulement comprendre l'intégralité du traitement indiciaire mais aussi l'intégralité des primes et indemnités pérennes perçues l'année antérieure au passage en CLM, en CLD ou en invalidité, notamment les heures supplémentaires annuelles ou les astreintes, et cela sans plafond, pour l'ensemble des agents sans distinction.

## ACQUISITION DES DROITS A LA RETRAITE

Le nouveau dispositif devra permettre d'acquérir des droits à la retraite (comme des trimestres d'assurance et de service), comme dans le droit commun.

## AMELIORER LES GARANTIES DES AYANTS-DROITS DES AGENTS EN CAS DE DECES

Les rentes d'éducation doivent avoir notamment pour objectif de

favoriser la poursuite d'un cursus scolaire mais ne s'y limite pas. Ainsi, ces rentes visent à permettre la prise en charge financière de toute action ou activité à visée éducative (scolaire, culturelle, sportive etc...), dans et hors temps scolaire. Elles doivent également soutenir le parent survivant à faire face aux frais incompressibles pour élever un enfant.

Le montant de ces rentes doit être évolutif en fonction de l'âge de l'orphelin :

- 10% du plafond PMSS jusqu'aux 10 ans ;
- 15% du plafond PMSS de 11 à 16 ans révolus ;
- 20% du plafond PMSS de 17 à 26 ans ;
- La mise en place d'une rente majorée pour les enfants en situation de handicap doit figurer dans l'accord.

Une attention particulière doit être portée aux enfants orphelins de tout parent avec une majoration de 10 % supplémentaire.

## FAVORISER LE MAINTIEN ET LE RETOUR A L'EMPLOI

Le nouveau dispositif doit avoir pour effet de faciliter le reclassement : avant même sa sortie du dispositif d'invalidité, la possibilité érigée en droit, de pouvoir à sa demande, bénéficier d'une formation et d'un accompagnement personnalisé pour se réadapter à une activité professionnelle grâce à un accès réel financé. L'UNSA propose d'améliorer les modalités du temps partiel thérapeutique.

## CONDITIONS DE DEPLOIEMENT DES GARANTIES COMPLEMENTAIRES

C'est-à-dire la souscription d'un contrat en complément des garanties statutaires exposées ci-dessus. Cet article doit, pour l'UNSA, être complètement revu et réécrit en fonction des propositions précédentes et des objectifs de couverture précités. Cette couverture universelle incapacité/invalidité doit être la plus proche possible de la dernière rémunération en euro constant, idéalement 100% ou à défaut au moins 90%.

Pour l'UNSA, deux scénarios doivent être posés :

- Un contrat collectif à adhésion obligatoire avec une participation de l'employeur à 50% du montant de cotisation ;
- Une procédure de référencement ou de labellisation d'organisme tout en conservant le bénéfice d'une participation employeur à hauteur de 50% de la cotisation.

Le contrat complémentaire prévoyance devra à minima, garantir le taux de rémunération précité dans les situations de congés pour maladie ordinaire y compris le jour de carence, le congé pour longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie pour les contractuels et la future position prenant en compte l'invalidité. Un complément devra être étudié afin de compléter la rémunération des agents contractuels en temps partiel thérapeutique. D'autres options pourront être proposées par les opérateurs : capital décès et rente éducation, dépendance, contrat obsèques... Dans tous les cas les biais d'éviction que sont l'âge et l'état de santé doivent être neutralisés.

## SUIVI ET EVOLUTION DU REGIME

Dans le cas où serait mis en place un contrat complémentaire en prévoyance à adhésion obligatoire, il conviendra que soit installé un dispositif de suivi distinct (CCPS).

# INFORMATIONS POUR LA RENTREE

## AXE PLAN FAMILLE SUR LE HANDICAP :

Un guide à l'attention des familles concernées par le handicap a été mis en place par le ministère des Armées. Il recense l'ensemble des acteurs mobilisés pour accompagner les familles concernées et détaille les dispositions et aides dont elles peuvent bénéficier afin d'être soutenues au quotidien, dans le domaine médical mais également pour ce qui concerne l'emploi du conjoint, le logement, la scolarité ou encore les transports, les loisirs et la culture. Il s'inscrit dans le droit fil des orientations données par le Président de la République le 26 avril 2023, lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH). Conçu sous l'égide de la DRH-MD/direction de projet "plan Famille 2", ce guide a été réalisé avec le concours d'une vingtaine de volontaires, membres de la concertation, conseillers techniques médicaux-sociaux, personnels de la CNMSS, représentants de l'association des femmes de militaires. Disponible au téléchargement sur Intradef et Internet, il est complété par des annexes départementales.

Le guide est consultable sur Intradef via le lien suivant :

<https://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-rh/actualites/Pages/guide-familles-handicap.aspx>

Dans le cadre de l'application de l'art. 93 de la loi n° 2019-8258 du 06 août 2019 LFP, le MINARM organise des recrutements par la voie du détachement au profit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Les postes ouverts (cf PJ) sont répartis comme suit :

- ICD – 3 postes (Metz – Rennes – St Germain en Laye) ;
- TSEF – 2 postes (Metz et Rennes) ;
- AAE – 2 postes (Bordeaux – Rennes) ;
- SA – 3 postes (Bordeaux – Rennes) ;

## POUR SUIVRE DES FORMATIONS :

<https://mentor.gouv.fr>

**CO-CONSTRUIRE & FAIRE EVOLUER**

# MENTOR

## OBJECTIFS

- Etre acteur de sa formation quand on veut et quand on peut
- Plus ouverte : formations interministérielles
- Diversifiée

### CONTENUS PRODUITS PAR LA COMMUNAUTÉ

- Plus d'une dizaine d'administrations contributives
- Déjà plus de 267 428 agents publics inscrits
- Une offre enrichie et mise à jour continuellement

### ENVIRONNEMENT COMPLET

- Formations en libre service
- Accessible sur internet
- 13 collections thématiques (RH, numérique, valeurs de la république, 86 formations)
- Des domaines transverses

### SUIVI DE FORMATION

- Des rencontres via des fils de discussion lors des formations
- Un suivi des activités
- Une valorisation des acquis avec édition d'une attestation individuelle de participation

## VACANCES 2023-2024

Service-Public.fr FAMILLE

### MÉTROPOLE

## Vacances scolaires 2023-2024

- Zone A** : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.
- Zone B** : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.
- Zone C** : Paris, Créteil, Versailles, Montpellier, Toulouse.
- Corse**

	Zone A	Zone B	Zone C	Corse
<b>Rentrée des élèves</b>	Lundi 4 septembre 2023			NC*
<b>Vacances de la Toussaint</b>	Du samedi 21 octobre au lundi 6 novembre 2023			NC
<b>Vacances de Noël</b>	Du samedi 23 décembre 2023 au lundi 8 janvier 2024			NC
<b>Vacances d'hiver</b>	Du samedi 17 février au lundi 4 mars 2024	Du samedi 24 février au lundi 11 mars 2024	Du samedi 10 février au lundi 26 février 2024	NC
<b>Vacances de printemps</b>	Du samedi 13 avril au lundi 29 avril 2024	Du samedi 20 avril au lundi 6 mai 2024	Du samedi 6 avril au lundi 22 avril 2024	NC
<b>Vacances d'été</b>	Samedi 6 juillet 2024			NC

Les vacances débutent les jours indiqués, après les cours. Pour les élèves qui n'ont pas cours le samedi, les vacances débutent le vendredi après les cours. Les cours reprennent le matin des jours indiqués.  
**Les élèves n'auront pas classe le vendredi 10 mai 2024 et le samedi 11 mai 2024.**

\* Informations non connues

## À noter

Retrouvez le calendrier scolaire de votre département sur le simulateur de Service-Public.fr.

## CONCOURS

Ouverture du concours d'Ingénieurs Civils de la Défense, interne et externe, au titre de l'année 2024.

Les informations relatives à ce concours sont accessibles à l'adresse suivante :

<https://admissio.defense.gouv.fr>

## MOBILITE PC (OME)

Une note relative à l'organisation du PAM en 2024 pour le PC souhaitant être affecté en outre-mer ou à l'étranger a été émise par le CMG de Saint-Germain-en-Laye. La composition des dossiers, circuit de sélection et calendrier sont expliqués dans la note n°23-01720 ARM/SGA/DRH-MD/CMG-SGL du 26 juin 2023.