



A vos côtés en 2020. Meilleurs vœux !

## Ma lettre

Numéro 2 – JANVIER 2020

### DANS CE NUMERO

- L'agenda du mois
- Réforme des retraites
- La rupture conventionnelle
- Le burn-out : et si on en parlait ?

« Tout le monde a droit à l'UNSA »

UNSA Défense  
78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS

☎ 01 42 22 37 02



### Chères adhérentes, chers adhérents, cher(e)s collègues,

Une fin et un début d'année marqués par les attermoissements du gouvernement sur sa réforme des retraites !

Vous êtes naturellement très dubitatif, encore une fois, devant la pédagogie mise en œuvre pour tenter de faire comprendre ce sujet ô combien irritant, crispant et source de méfiance voire de défiance : « Le diable se cache dans les détails ».

Je ne pouvais pas vous présenter mes meilleurs vœux ainsi que ceux de l'ensemble des équipes de l'UNSA Défense, en occultant ce sujet d'actualité, bien que l'UNSA n'ait jamais été demandeuse d'une quelconque réforme des retraites et encore moins de cette ampleur (système complètement bouleversé par rapport aux repères culturellement ancrés dans notre inconscient collectif).

Cependant, il est de notre responsabilité d'être combatif autour de la table des négociations afin de limiter la casse sociale face au déterminisme affiché et démontré du gouvernement.

On peut donc en douter. Force est de constater que depuis ces dernières années les réformes gouvernementales sont allées au bout, peu ou prou. Ce qui nous conduit à devoir nous adapter, en voulant faire prendre conscience d'une réalité sociale, de négocier sa prise en compte et proposer des amendements aux textes initiaux permettant d'obtenir davantage de garanties pour les salariés.

Croyez cette fois encore en la détermination de l'UNSA Défense pour cette année 2020. Bonne année à vous !

Le secrétaire général, Laurent DUTILLEUL



# L'agenda du mois

<b>LUNDI 13</b>	Réunion bilatérale « refonte de l'IM relative aux modalités d'exercice du droit syndical au ministère des armées »
<b>DU LUNDI 13 AU JEUDI 16</b>	Contrôle des comptes de la fédération
<b>JEUDI 16</b>	Commission de suivi CEA DGA Retex CIA 2019 et mise en œuvre 2020 Réunion préparatoire au CCP – UNSA Fonction Publique
<b>LUNDI 20</b>	Réunion APRS
<b>MARDI 21</b>	CLR DSNJ LDG avancement/promotions CHSCT/FS
<b>MERCREDI 22</b>	Vœux d'Isabelle Saurat Vœux de la ministre des Armées
<b>JEUDI 23</b>	Bureau National UNSA Fonction Publique CSFPE Fonction Publique
<b>VENDREDI 22</b>	Réunion plénière « refonte de l'IM relative aux modalités d'exercice du droit syndical au ministère des armées »
<b>DU LUNDI 27 AU MERCREDI 29</b>	Journées préparatoires au CAPC des AAE
<b>MARDI 28</b>	Réunion SG ST
<b>DU MERCREDI 29 AU JEUDI 30</b>	Instance UNSA
<b>JEUDI 30</b>	CTR DIRISI CFMD. Formation à la négociation avec les partenaires sociaux
<b>DU JEUDI 30 AU VENDREDI 31</b>	CAPC des AAE

## Réforme des retraites : « APEXIT\* »

Lors de la rencontre du 10 janvier 2020 avec le Premier ministre, concernant l'équilibre financier du régime des retraites, l'UNSA a fait valoir ses arguments et a répété ses solutions envisageables et viables.

L'UNSA est favorable à l'équilibre financier. Le système de retraite par répartition est indispensable pour éviter le financement des retraites par capitalisation ou par étatisation. Un compromis devrait voir le jour avant l'été. Grâce entre autres, aux diverses négociations menées par l'UNSA, « exit » l'âge pivot ! Il n'était pas acceptable que cette mesure injuste frappe tous les salariés dès 2022 ! Des solutions existent pour l'équilibre :

- augmenter les cotisations retraites sur les salaires supérieurs à 10 000 €, utiliser une partie des fonds de réserve des retraites, mettre à contribution les employeurs du public et du privé, réserver une part de la CRDS...

Puisque le gouvernement renonce à l'âge pivot, les échanges peuvent enfin devenir constructifs. La future conférence de financement devrait permettre de trouver un accord (besoins, ressources affectées, gouvernance) entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Comme à l'accoutumée, l'UNSA apportera ses solutions.

Pour les autres sujets contenus dans le projet de loi, vous pouvez être assurés que l'UNSA poursuivra son action pour obtenir des avancées, des garanties et compensations permettant plus de justice sociale.

### POINT SUR LA PENIBILITE

Actuellement, la pénibilité n'est pas prise en compte pour les agents de la fonction publique, sauf pour les bénéficiaires du

service actif pouvant partir plus tôt en retraite (Polices nationale et municipale, administration pénitentiaire, douanes, sapeurs-pompiers, militaires...). Dans la réforme des retraites, les agents de la Fonction publique hospitalière et les agents techniques des collectivités n'en bénéficieront plus.

Pour l'UNSA Fonction publique, l'instauration du compte pénibilité ne peut pas remplacer le service actif sans revoir le nombre de critères actuels de pénibilité. Elle propose de réintroduire :

- le port de charges lourdes, les postures pénibles, l'exposition aux risques chimiques et aux vibrations mécaniques, la prise en compte des risques psychosociaux.

L'UNSA a demandé à ce que ce soit les métiers qui ouvrent à la pénibilité dans la Fonction publique et que les droits acquis dans le cadre du service actif actuel soient conservés.

### POINT SUR LA FIN DE CARRIERE

L'UNSA a demandé la mise en place du dispositif de retraite progressive. Avec le gouvernement, elle souhaite discuter :

- des transitions qu'implique le changement de calcul des pensions fondé sur toute la carrière et non plus sur les six derniers mois,
- des situations de tous les agents les moins primés.

Lors des prochaines réunions bilatérales sur le sujet de la pénibilité, l'UNSA a pour objectif d'obtenir le plus de droits possibles pour l'ensemble des agents.

\*Sortie de l'âge pivot



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, est instaurée la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique (décret n° 2019-1593 du 31/12/2019).

Au sein du ministère des armées, elle concerne plus particulièrement les fonctionnaires, les contractuels et les ouvriers de l'état. Pour les fonctionnaires, une expérimentation entre en vigueur pour une période de 6 ans, alors que pour les agents contractuels en CDI et les ouvriers de l'Etat, il s'agit d'un dispositif pérenne.

La rupture conventionnelle, qu'elle soit à l'initiative de l'agent ou de l'administration est soumise à certaines conditions.

## PROCEDURE A RESPECTER

Le demandeur (l'agent ou l'administration), informe l'autre de son intention par courrier. Dès lors tout un processus se met en place. L'agent est convoqué pour un entretien (ce dernier se tient au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception du courrier d'intention), lors duquel sont évoqués :

- les motifs de la demande de rupture conventionnelle, la fixation de la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Si un accord est trouvé, une convention est signée entre l'agent et l'employeur. La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien.

## IMPORTANT :

- Lors de l'entretien, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative ou par un conseiller syndical de son choix (obtention sur aménagement de l'UNSA).
- Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence un jour après la date de la signature de la convention.

Pour les agents contractuels, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Pour les ouvriers de l'Etat la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- pendant la période probatoire,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

## L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

Le décret n° 2019-1956 du 31 décembre 2019 fixe les règles relatives aux montants « plancher » et « plafond » de cette indemnité.

Le montant plancher est composé d'un quart de mois de rémunération brute\* pour les dix premières années d'ancienneté, de deux cinquièmes pour les cinq années suivantes, d'un demi pour les cinq années suivantes et de trois cinquièmes pour les quatre dernières années comptabilisées. Le plafond

est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

## Sont exclues de cette rémunération de référence :

Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations, les indemnités de jury ou d'enseignement, les indemnités non directement liées à l'emploi.

## A SAVOIR :

- Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.
- Un agent qui quitte la fonction publique est soumis aux règles de déontologie quant à son futur emploi.
- La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi.
- Si un agent de l'Etat est réemployé sur un emploi relevant de la fonction publique d'Etat dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, il rembourse l'Etat de l'ISRC dans les deux ans qui suivent.
- L'indemnité de départ volontaire est supprimée sauf en cas de restructuration.

## CE QUE DIT L'UNSA

L'UNSA Défense sera attentive à ce que le volontariat ne soit pas imposé aux agents. La procédure de rupture conventionnelle, pour un salarié relevant du code du travail, est encadrée. Le salarié bénéficie de protections qui ne sont pas reprises pour la fonction publique. Dans tous les cas, il est nécessaire d'être épaulé par un conseiller syndical UNSA. Enfin, l'UNSA Défense continuera à agir pour protéger l'agent, particulièrement lorsqu'il n'est pas demandeur d'une rupture conventionnelle.

\*Rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.



# Le burn-out : et si on en parlait ?

**Couramment utilisé, le terme mérite d'être défini.**

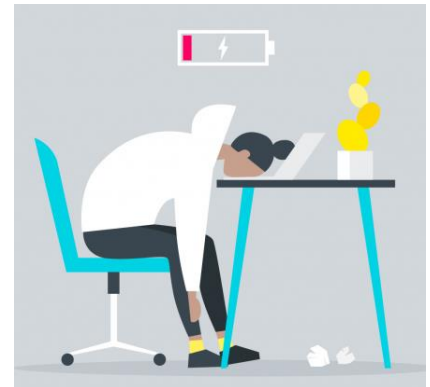
Pour l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), il s'agit d'un syndrome conceptualisé résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été correctement géré, et qui se caractérise par :

- un sentiment de manque d'énergie ou d'épuisement ;
- un retrait vis-à-vis du travail ou des sentiments de négativisme ou de cynisme liés au travail ;
- une perte d'efficacité professionnelle.

**Pour les victimes, tous ces symptômes peuvent les conduire à la dépression.**

L'OMS précise que ce terme désigne spécifiquement des phénomènes relatifs au contexte professionnel.

Selon une mission parlementaire sur « l'épuisement professionnel » de 2016, il semblerait que 490 000 personnes soient victimes d'épuisement professionnel chaque année.

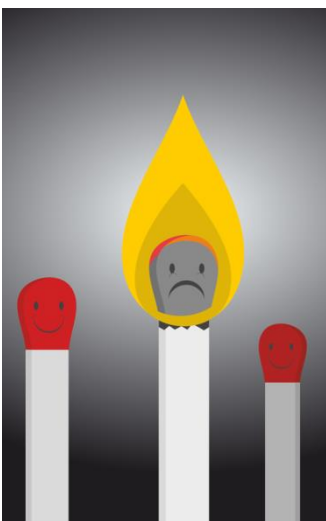


## COMMENT PREVENIR CETTE PATHOLOGIE :

En matière de protection de santé et de sécurité au travail, l'employeur se doit de respecter une « obligation de sécurité de résultat » dont il doit assurer l'effectivité. Il s'agit donc bien d'un véritable devoir de prévention.

Au-delà de cela, il doit veiller à la bonne santé physique et mentale de ses salarié(e)s. Il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires au maintien d'une ambiance et d'une organisation du travail saines et pérennes.

Le salarié victime de burn-out est très souvent en manque de reconnaissance professionnelle, ce qui le pousse, sous la pression, à travailler au-delà du raisonnable. Une politique de prévention du burn-out doit donc s'interroger sur l'organisation du travail, la communication interne et l'organisation managériale. Le burn-out est un objet de la négociation sur la qualité de vie au travail. Vous pouvez consulter le flash info UNSA Défense consacré à la qualité de vie au travail sur notre site.



## LES INDISPENSABLES A SAVOIR :

Le burn-out n'étant pas inscrit dans la liste des maladies professionnelles, l'imputabilité n'est pas systématique,

Le burn-out n'est reconnu en maladie professionnelle que s'il existe un lien de causalité directe entre la pathologie et son travail et une incapacité de travail égale à 25% (conditions cumulatives).

**Il faut préciser que depuis le décret dit CITIS (décret n° 2019-301 DU 10.04.2019), consultable sur notre site, le lien au service doit être démontré par l'administration et non par la victime.**

Toutefois, en février 2017, une mission parlementaire sur ce syndrome a estimé qu'il était souhaitable d'assouplir les critères exigés dans le cadre de la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau. **L'inscription de cette maladie dans la liste des maladies professionnelles serait une véritable avancée sociale.**

