

# Ma lettre

Numéro 11  
NOVEMBRE 2020

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



## DANS CE NUMERO

- L'agenda du mois
- UNSA Défense-IHEDN
- La formation du personnel civil
- Projet de loi de finances

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

Sans éluder le contexte actuel de la crise sanitaire, ne voulant pas ajouter à l'anxiété quotidienne, et au sentiment d'impuissance, l'UNSA DEFENSE se tient présente à votre écoute. N'hésitez pas à nous consulter sur tout sujet. Nous sommes à votre disposition dans la configuration qui vous convient : en présentiel avec les gestes barrières, auprès de nos délégués, ou en distanciel via nos médias Twitter, Facebook et notre site internet.

La situation sanitaire n'est pas la seule actualité bien au contraire. Les dossiers concernant le personnel civil au MINARM « circulent » ! Certains seront présentés au prochain Comité Technique Ministériel, comme des textes sur les ouvriers de l'Etat, en discussion depuis près de deux ans. Une communication sur l'impact de l'organisation centrale du ministère à l'EMA et au SGA est également prévue à l'ordre du jour. A suivre le 2 décembre ! En espérant que l'esprit de la manœuvre : efficacité, ne cède pas le pas à la divergence, par le manque d'appropriation, ou l'absence d'une vue d'ensemble de la manœuvre, permettant à tous de savoir rapidement « qui fait quoi ? ». L'art du camouflage n'a plus ici sa place !

La question du personnel civil est aussi une préoccupation hexogène stricto-sensu à notre ministère. Un rapport flash de la commission de défense de l'assemblée nationale, est en cours d'élaboration. Dans l'attente de recevoir les deux députés en charge de ce rapport afin d'apporter notre vision sur notre condition, l'UNSA DEFENSE est ravie de voir que la représentation nationale nous a entendus et porte un réel intérêt aux agents que nous représentons.

En ce mois de novembre 2020, notre lettre retrace notre participation à un hors-série de la publication de l'IHEDN consacré à l'égalité femme-homme. Ce hors-série est dans la même temporalité que les travaux sur le protocole égalité au MINARM. La formation au MINARM connaît un nouveau souffle, l'occasion pour l'UNSA DEFENSE de réaffirmer ses ambitions d'une formation continue tout au long de la carrière, garantie de l'adaptation de notre ressource humaine aux enjeux des compétences futures faces aux nouveaux défis. Seule une formation « maison » reconnue pourra y répondre efficacement tant en termes de coûts, qu'en termes de résultats attendus ! Enfin, vous retrouverez nos réponses, fruits d'un travail de synthèses sur nos territoires, aux questions parlementaires sur les conditions de travail du personnel civil, preuve que la « Condition » du personnel civil intéresse ! A nous représentants du personnel d'en faire le meilleur usage possible !

Bonne lecture.

Le secrétaire général, Laurent DUTILLEUL

« Tout le monde  
a droit à l'UNSA »



# L'agenda du mois

<b>LUNDI 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entretien avec le chef d'état-major de la Marine</li></ul>
<b>JEUDI 5</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bureau national UNSA FP</li><li>• Comité Technique de Réseau – Service Industriel de l'Aéronautique</li></ul>
<b>VENDREDI 6</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Commission Centrale de Prévention Exceptionnelle</li></ul>
<b>LUNDI 9</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• GT : Etude de modifications à apporter à certains textes des personnels à statut ouvrier</li></ul>
<b>MARDI 10</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Commission Centrale de Prévention – GT Centre Médical des Armées Numérique – Axone</li><li>• Comité Technique de Réseau – Direction du Service National et de la Jeunesse</li><li>• Réunion sur le télétravail au ministère des Armées, en multilatérale</li></ul>
<b>LUNDI 16</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilatérale avec le commandement de la maintenance des forces</li><li>• Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat</li></ul>
<b>MARDI 17</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Commission Centrale de Prévention – GT ressources (présentation d'outils)</li><li>• Commission Centrale de Prévention – GT bilan des orientations Risques Psycho-Sociaux et suite</li><li>• Comité Technique d'Administration Centrale</li></ul>
<b>MERCREDI 18</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comité Technique de Réseau Terre</li><li>• Bureau national UNSA Défense</li></ul>
<b>JEUDI 19</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilatérale pré-Comité Technique de Réseau - Direction Générale de l'Armement</li><li>• Commission Centrale de Prévention</li></ul>
<b>MARDI 24</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comité Technique de Réseau – Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des systèmes d'Information</li><li>• DGA – GT Direction Technique</li><li>• Bilatérale pré-Comité Technique Ministériel</li></ul>
<b>MERCREDI 25</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bureau National UNSA</li></ul>
<b>JEUDI 26</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bureau National UNSA</li><li>• DGA – Multilatérale relative aux soutiens, au projet « Empire » et aux problématiques de casernement</li></ul>
<b>VENDREDI 27</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comité technique de réseau – Service des Essences des Armées</li></ul>
<b>LUNDI 30</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DGA – Réunion d'information et d'échanges S2NA</li></ul>

## UNSA Défense - IHEDN



**L'UNSA Défense a été sollicitée par l'union des associations des auditeurs de l'IHEDN (UNION-IHEDN)** pour apporter une vision syndicale dans le hors-série de leur revue « Défense » consacré aux femmes dans la défense. Le parti pris pour la rédaction de cet article a été de remettre le sujet de la place de la femme dans le temps et se questionner sur les notions d'égalité, de mixité et de parité tout en développant la vision UNSA de l'égalité professionnelle. Notre article, bien accueilli par le comité de rédaction, a pris sa place au milieu d'autres articles rédigés par des historiens, des sociologues, des témoignages dont celui de la présidente de la République géorgienne.

### Qu'est-ce que l'UNION-IHEDN ?

Fondée en 1975, elle regroupe et fédère 41 associations d'auditeurs de l'Institut des hautes études de la Défense nationale (IHEDN). L'UNION-IHEDN a pour vocation de créer des synergies, de renforcer la communauté des auditeurs, de susciter, de développer et de coordonner les activités menées par les différentes associations, afin de sensibiliser le plus grand nombre aux questions stratégiques et de contribuer, ainsi, au rayonnement de l'esprit de défense. Au sein des 41 associations, plus de 10 000 décideurs, hauts responsables de la fonction publique, civile et militaire, du secteur privé, ainsi que de jeunes actifs, poursuivent la réflexion qu'ils ont commencée lors de leur formation à l'IHEDN.

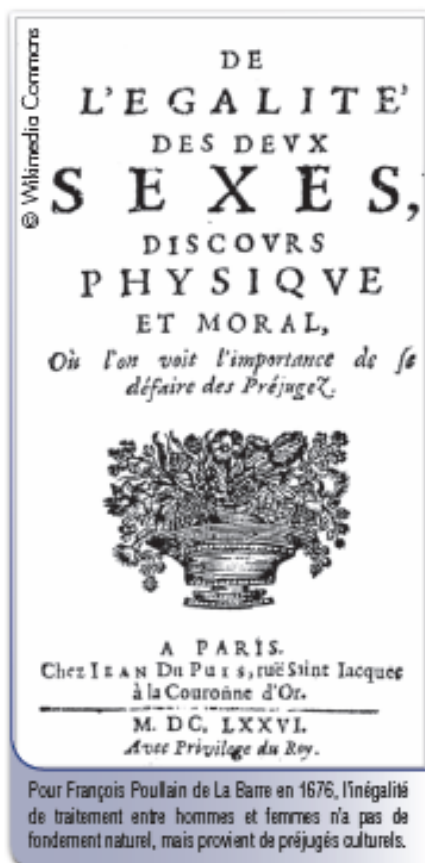
### ARTICLE A LIRE CI-APRES





## Femme, femme, femme.... Une vision syndicale

**Mixité, parité, égalité professionnelle, une croisade interminable qui a débuté il y a plus de quatre siècles. Hier, François Poullain de La Barre, grand précurseur féministe, dénonçait le manque d'égalité entre les femmes et les hommes. En témoigne son ouvrage *De l'égalité des deux sexes, discours physique et moral, où l'on voit l'importance de se défaire des Préjugés*. Mais de quoi parle-t-on au juste ? En quoi ces 3 termes se distinguent ?**



Pour François Poullain de La Barre en 1676, l'inégalité de traitement entre hommes et femmes n'a pas de fondement naturel, mais provient de préjugés culturels.

Mixité, parité, égalité professionnelle, une croisade interminable qui a débuté il y a plus de quatre siècles. Hier, François Poullain de La Barre, grand précurseur féministe, dénonçait le manque d'égalité entre les femmes et les hommes. En témoigne son ouvrage *De l'égalité des deux sexes, discours physique et moral, où l'on voit l'importance de se défaire des Préjugés*. Mais de quoi parle-t-on au juste ? En quoi ces 3 termes se distinguent ?

La mixité peut faire référence à la mixité sociale, à la mixité jeunes/vieux... En psychologie sociale, la mixité hommes/femmes est acquise lorsque qu'un groupe est composé d'au moins 30 % de l'un des 2 sexes. On est encore loin de la notion de parité, qui pourtant n'est rien d'autre qu'un quota en matière électorale, il doit y avoir 50 % de femmes dans un scrutin de liste.

Quant à l'égalité... on peut peut-être se raccrocher à l'approche juridique. La loi de 2004 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'intéresse à l'ensemble des champs de l'égalité femmes-hommes : l'égalité professionnelle, l'articulation de la vie professionnelle et personnelle, la lutte contre les stéréotypes ou contre les violences faites aux femmes. C'était, il y a déjà plus de 15 ans et ou en sommes-nous aujourd'hui ?

### Discrimination à l'emploi = manque à gagner du PIB

En 2017, la loi Rebsamen imposait la parité stricte des listes électorales par rapport au corps électoral concerné pour les élections professionnelles. En 2018, un accord est signé. Il impose aux employeurs publics d'élaborer un plan d'égalité professionnel applicable dès 2021. Plan effectivement nécessaire quand on sait que c'est à 95 % les femmes qui prennent les congés parentaux, une décision qui impacte fortement non seulement leur déroulement de carrière mais aussi le montant de leur retraite.

Pourtant d'après un rapport de France Stratégie 2018, les discriminations à l'emploi représentent un manque à gagner de l'ordre de 3 à 14 % du produit intérieur brut (PIB). Remettre hommes et femmes dans une posture de stricte égalité permettrait d'injecter quasiment 62 milliards d'euros dans l'économie. Plus précisément, cela générerait 34 milliards de recettes fiscales supplémentaires pour l'État, en raison d'une perception plus importante de cotisations salariales et patronales, d'impôt sur le revenu et de TVA. Quant aux ménages, ils pourraient profiter de 28 milliards d'euros en plus.

### Selon le Forum économique mondial, il faudra attendre 2187 pour atteindre l'égalité salariale entre femmes et hommes

Pour l'UNSA, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux, mais il est aussi un enjeu économique et social. Les employeurs publics doivent être exemplaires, volontaires, cohérents.

1 : François Poullain de La Barre, (1647-1723) écrivain, philosophe cartésien et féministe français.





L'égalité professionnelle est un enjeu en matière de droits fondamentaux, mais aussi économique et sociale.

Le volontarisme, c'est renforcer les mesures pour parvenir à l'égalité réelle :

- l'UNSA revendique l'amélioration des rémunérations et des déroulements de carrière des métiers les plus féminisés de la Fonction publique (filiales sociale, administrative, enseignante, petite enfance, santé...);
- des dispositifs permettant la résorption des causes des écarts salariaux constatés doivent être adoptés sans tarder ;
- des engagements doivent être pris sur ces priorités et se traduire par des moyens budgétaires correspondants.

La cohérence, c'est prendre en compte la dimension de l'égalité professionnelle :

- l'égalité professionnelle doit bénéficier d'une démarche intégrée dans le cadre des discussions soumises au dialogue social dans la Fonction publique ;
- les effets des congés liés à la parentalité sont indéniables sur les salaires, les carrières et le niveau des pensions. Des changements doivent avoir lieu pour les neutraliser, que ce soit au niveau national ou dans les directives européennes ;
- l'UNSA fait de cette cohérence une condition de crédibilité et de réussite.

S'agissant du plan d'actions, l'UNSA-Défense s'attachera à ce que celui du ministère des Armées présente des données sexuées et que l'identification des écarts, notamment de rémunérations, y soit présente ainsi que – et la liste est longue – recrutements, nominations et promotions trans-

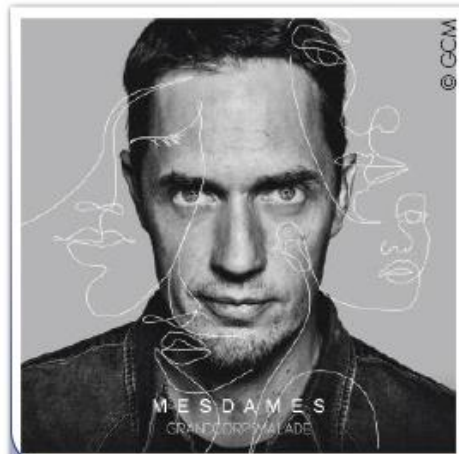
parents et équilibrés, formation des acteurs. Des bilans et évaluations de ces actions devront être conduits et ce plan devra être décliné localement.

### Les choses changent mais pas sans volonté forte et constante

Paradoxe du sexe prétendu faible, il a su affronter les grands défis afin de casser les codes ancestraux et les tabous. C'est en effet bien par leur volonté que les femmes conquièrent pas à pas cette fameuse égalité : d'Olympe de Gouges<sup>2</sup>, en passant par les Suffragettes jusqu'au mouvement #MeToo, les choses changent...

Aujourd'hui, Grand Corps Malade<sup>3</sup> nous offre *Mesdames* : « *Veillez accepter, mesdames, cette déclaration Comme une tentative honnête de réparation, Face au profond machisme de nos coutumes, de nos cultures...* ».

Philippe Muse et Martine Hemled  
Syndicat UNSA-Défense



« Derrière chaque homme important se cache une femme qui l'inspire, derrière chaque grand être humain précède une mère qui respire ».

**Créée en 2005 par regroupement de différentes organisations syndicales du ministère de la Défense, l'UNSA-Défense se présente comme « la 3<sup>e</sup> organisation du ministère des Armées et représentative de toutes les composantes civiles, au sein de tous les employeurs ».**

2 : Olympe de Gouges (1748-1793), femme de lettres et femme politique.

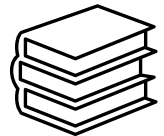
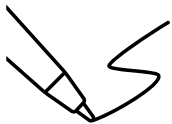
3 : Fabien Marsaud, dit Grand Corps Malade (GCM), né en 1977 au Blanc-Mesnil (Seine-Saint-Denis), slameur, poète, auteur-compositeur-interprète et réalisateur français.





# La formation du personnel civil

**L**a formation professionnelle tout au long de la vie constitue un droit. Elle vise à permettre à chaque agent, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des agents. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités extra-professionnelles (VAE). Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. La formation professionnelle au sein de notre ministère est régie par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.



## Aux termes de ce décret la formation professionnelle comprend principalement les actions et dispositifs de formation suivants :

- La formation statutaire ;
- La formation continue ;
- La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- La réalisation de bilans de compétences ;
- La validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- Les périodes de professionnalisation.

De plus, depuis 2017, tous les agents de l'état bénéficient d'un compte personnel de formation (CPF) mis en place dans le cadre du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif au compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Le réseau ministériel de formation est constitué par :

- Le BFPCE, acteur central de la politique de formation du ministère qui contribue à l'élaboration de la politique de formation du personnel civil, coordonne et évalue les actions qui en découlent ;
- Les bureaux formation des centres ministériels de gestion et leurs conseillers coordonnateurs en formation ;
- Le centre de formation de la défense (CFD), situé à Bourges et à Arcueil ;
- Le centre de formation au management de la défense (CFMD), situé au sein de l'école militaire à Paris.

## Les principaux acteurs de la politique de formation du personnel civil sont :

- Les responsables de formation (RF) situés au plus près des agents (en GSBDD ou dans les établissements) et qui exercent des activités de conseil, d'expertise et d'accompagnement des agents et des employeurs. *Vos élus UNSA Défense (CT de BdD) sont en contact avec eux ;*
- Les conseillers coordonnateurs en formation (CCF), qui veillent à la mise en œuvre et au suivi de la réalisation des plans de formation pour l'ensemble des services et directions relevant de leur compétence, qui participent à l'établissement d'une offre de formation ministérielle, et qui animent le réseau des responsables de formation. *Vos représentants UNSA Défense au CT de CMG sont également en contact avec eux. ;*
- Les formateurs internes occasionnels (FIO) qui assurent des formations dans des domaines spécifiques au ministère.

**Pour tout problème rencontré dans le domaine de la formation professionnelle, n'hésitez pas à prendre contact avec l'une ou l'un de nos représentants.**

## DERNIERES Nouvelles dans ce domaine

Une directrice de projet « Formation » a été mise en place auprès du DRH-MD en février 2020 : Valérie NAVELLOU. Elle a en charge l'exécution de l'accord cadre interministériel pour la formation aux compétences numériques (signé par 9 ministères et 54 établissements publics) ainsi que la création d'une « Académie du numérique ».

La crise sanitaire que nous avons connue et connaissons de nouveau a joué un rôle d'accélérateur de toutes les démarches de digitalisation et de formations à distance déjà initiées dans la majorité des écoles et des centres de formation de notre ministère. De nombreuses innovations ont été conduites durant cette période. Un premier bilan permet d'engranger les expériences positives comme négatives tant du côté des formateurs que des formés.

Si cet enseignement à distance peut permettre à des agents ayant des difficultés pour se déplacer ou pour se libérer (familialement ou professionnellement) de suivre des formations, elle n'est cependant pas la panacée. Nous avons vu les limites du e-learning au cours des années précédentes : absence d'échange avec un formateur ou avec les autres stagiaires, abandon en cours de formation par découragement, difficultés à suivre les cours sur le lieu de travail. Qu'en sera-t-il avec ces nouveaux dispositifs. On retrouve finalement les mêmes soucis que les cours par correspondance du siècle dernier. La transition sera sans doute difficile et longue pour certains. Les générations plus récentes, plus familiarisées à ces outils devraient, elles y trouver leur compte.



Comme chaque automne lors de l'étude du projet de loi de finances initiale pour l'année N+1, l'UNSA Défense a été auditionnée par la commission de la défense de l'assemblée nationale. Elle a aussi été sollicitée par la rapporteure spéciale du budget opérationnel des armées de la commission des finances de cette même assemblée. Nous allons voir ensemble les questions posées qui pour l'UNSA présentent le plus d'intérêt, et les réponses apportées par l'UNSA Défense. Dans cette lettre, nous n'évoquerons que les questions relatives à la crise sanitaire... La suite au prochain numéro !

## Quel impact a eu la crise du covid-19, et au premier chef la période de confinement, sur les personnels civils ?

Cette crise a permis de constater que les plans de continuité d'activité qui auraient dû être prêts dans les organismes ne l'étaient pas toujours. Qu'ils ont été finalisés dans l'urgence et souvent sans consultation des instances santé et sécurité au travail sans même parler des organisations syndicales. Sur ce sujet, les employeurs DGA, SIAé ont été assez remarquables. La situation sanitaire a été parfois niée par les chefs d'établissement et le présentiel a été imposé quelle que soit l'importance des activités voire même si elles pouvaient être exercées à distance. Dans ce domaine, très rapidement, on a pu constater qu'il n'y avait que peu de moyens de télétravail et que nombreuses, même en situation de crise, étaient les réticences des managers. Il n'y avait pas non plus de moyens techniques pour organiser des visio-conférences permettant travail d'équipe et réunions.

Assez rapidement cependant en termes de positions administratives, la DRHMD a produit des directives réalistes et humaines qui, encore une fois, ont subi tout au long de la chaîne hiérarchique de nombreuses interprétations. Il y a eu chez nos collègues beaucoup d'incompréhension, d'angoisse et d'anxiété. Nombreuses ont été les situations sur lesquelles nous avons dû intervenir afin que la situation et le point de vue de chacun soit écouté en vue d'une solution acceptable des deux parties. Pour revenir sur le télétravail, la prise de conscience de la réelle possibilité de sa mise en œuvre, après des années de rejet de l'administration (en 2018, moins de 1% du personnel du ministère y était autorisé), a suscité de nombreux espoirs. Ces derniers ont été balayés d'un revers de main, et ce en dépit de l'investissement des personnels en période de confinement (43% des agents de Balard en télétravail) puisque dès le 1<sup>er</sup> septembre, à Balard, ils sont moins de 10%. Cruel paradoxe, qui prouve la difficulté d'adaptation au modernisme dans le domaine managérial d'une hiérarchie désuète et réfractaire. Cette dernière s'arque toute sur le commandement présentiel,

faisant fi des règles sanitaires primordiales, plutôt que de s'adapter et adopter des règles de management modernes. Pourtant d'un sondage effectué par le ministère, il ressort que « le télétravail est plébiscité par 87% des répondants, avec cependant un taux d'approbation moins important dans les directions à réseaux qu'en administration centrale ».

## Quel regard portez-vous sur la capacité d'adaptation et l'accompagnement fourni par le ministère des Armées aux personnels civils ?

L'adaptation a été difficile et douloureuse et cela s'est traduit par un manque flagrant de moyens, notamment dans la distribution des équipements de protection individuelle (masques et gel) et du matériel pour le télétravail.

Trop de traitements différents selon les entités et les chefs, aucune anticipation existante pour ce type de situation de crise.

## Quels enseignements pourraient être tirés de cette période ?

La nécessité de :

- Pérenniser les bonnes pratiques comme le télétravail, voire le travail posté dans les ateliers ;
- Mettre en place un plan « épidémie » avec des diverses phases à activer corrélées aux phases de la crise sanitaire ;
- Former des personnels et notamment les managers au télétravail ;
- Mettre en place des solutions internet (working groupe, visio-conférence...) ;
- Restaurer de la souveraineté nationale aux armées et plus largement aux services publics, et en urgence au secteur médical. Les armées et les hôpitaux doivent retrouver une capacité de fonctionnement à la hauteur des exigences de notre nation, libre et indépendante. C'est comme partout, il y a de l'argent mais mal réparti et mal utilisé par un système trop procédurier.

