

*Cher(e)s collègues et adhérent(e)s,*

*Le mois écoulé est comme chaque année à la même période, marqué par notre forte participation aux réunions ainsi qu'à notre assemblée générale.*

*En quelques mots, je reviens sur le thème qui caractérise le bon déroulement de ces réunions : « le dialogue social ! ». Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), «le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun». Cette définition n'est pas unique et est souvent livrée à une interprétation libre de l'ensemble des protagonistes, comme a pu l'affirmer le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son rapport «consolider le dialogue social».*

*Vous comprendrez naturellement le danger de ne pas réellement échanger sur la refonte du « dialogue social » dans la fonction publique. Dans ce contexte, l'UNSA a pris attache sur deux principes : l'un est d'analyser l'état des lieux en pointant les particularités des différents ministères, et l'autre d'être présent à chaque réunion, peu importe le niveau, car le sujet de la rénovation de la fonction publique est majeur, si l'on veut permettre aux agents d'être écoutés !*

*Je reviens sur l'un de ces principes l'analyse voire l'expertise, que vous êtes en droit d'attendre des représentants du personnel. Les comités techniques existent et sont bien un lieu d'échanges mais le sont-ils dans le respect réglementaire de l'ensemble des matières qu'ils sont tenus de traiter comme la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, ainsi que de la formation et du développement des compétences. Oui, la question de la finalité de ces heures passées en réunion ne doit pas se résumer à de l'information mais bien en un débat sur des plans d'actions, résultant d'un constat commun sur les organisations et leurs nécessaires évolutions, intégrant la définition des métiers et compétences cibles, permettant de développer des parcours professionnels dans le cadre notamment de plan de formations pluriannuels.*

*Ce mois de juin reste aussi la dernière ligne droite avant la période des congés annuels, moment privilégié pour se ressourcer, se recentrer sur soi et avoir des occupations que le rythme quotidien en activité ne vous laisse pas le plaisir d'assouvir !*

*Alors, avant de vous souhaiter de bonnes vacances, je me permets de vous soumettre une réflexion qui vous obligera à vous recentrer sur vous pour votre plus grand bonheur : « Au lieu de faire entendre ses arguments, on perd son temps à démontrer son droit de les préférer sans se trouver à être taxé du pire ! ».*

*Vous avez deux mois, je ramasse les copies, le 3 septembre !*

*Bonnes vacances !*

*Le secrétaire général, Laurent DUTILLEUL.*



*PS : Vous pouvez aussi être informés en vous abonnant à notre compte tweeter @UNSA Défense Pour votre tranquillité, n'hésitez pas à utiliser un pseudo !!*

**Cette lettre sera totalement dédiée à faire le point sur le programme « Action publique 2022 » et plus particulièrement sur l'un de ses aspects « la refondation du contrat social avec les agents publics » Exceptionnellement, elle comportera 6 pages afin d'être la plus exhaustive possible.**



## L'agenda de la période :

mardi 3 juillet	CTR MARINE
mardi 3 juillet	Commission retraite UNSA
mercredi 4 juillet	Présentation aux OS de la transformation DGA
jeudi 5 juillet	Présentation par la ministre de la transformation DGA
mardi 10 juillet	CTR DGA
mercredi 11 juillet	réunion UNSA Défense des secrétaires généraux territoriaux
jeudi 12 juillet	Comité technique ministériel
jeudi 19 juillet	Présentation de la DM, présidée par la ministre des armées

## Action publique 2022

Votre lettre a déjà évoqué ce sujet qui a occupé tout le 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2018. (cf lettres des mois de février et d'avril 2018) et on en parlera encore à la rentrée !!

**Petit rappel et bilan des actions lancées par le gouvernement dans le cadre du chantier « action publique 2022 » :**

- un forum internet qui a fait « pschitt » du fait notamment de la faible participation,
- des chantiers ministériels totalement opaques dont les conclusions n'ont pas transpirées,
- un comité d'experts « CAP22 » dont le rapport initialement prévu en mars, a été rendu au gouvernement probablement courant juin mais qui ne sera pas publié car soi-disant totalement explosif. Le gouvernement s'appuiera sur certains de ces constats pour légitimer certaines réformes à venir ....

### Quid ?

A coté de ces actions, le gouvernement mettait en place **4 chantiers visant à « refonder le contrat social avec les agents publics »**. Voici les questions, introduisant chaque chantier, posées par ce dernier :

1. *Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents ?*
2. *Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?*
3. *Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle et collective ?*
4. *Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ?*

Notre lettre d'avril reprenait notre position marquée des fondamentaux de l'UNSA par rapport à ces thèmes. **Où en sommes-nous ?**

### Glossaire :

CAP : commission administrative paritaire  
 CCP : comité central de prévention  
 CDD : contrat à durée déterminée  
 CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
 CPF : compte personnel de formation  
 CT : comité technique  
 GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat  
 GPEEC : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences  
 PPPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations  
 RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel  
 VAE : validation des acquis de l'expérience





Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

# Ma lettre de juillet/août 2018

## 1 - Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents

### COMPETENCES DES CAP REDUITES ET QUASI DISPARITION DES CHSCT PAR FUSION AVEC LES CT

Lors du groupe de travail du 22 juin, l'UNSA a constaté que le gouvernement se contentait de préciser son projet de réorganisation des instances de dialogue social, **sans tenir compte des remarques formulées par les uns et les autres**. L'UNSA Fonction publique a cependant décidé de maintenir sa participation à ces réunions pour tenter d'infléchir les décisions du gouvernement.

L'UNSA constate une nouvelle foi, que le gouvernement s'appuie sur des arguments qui mélangent l'aspiration de certains responsables RH de ne pas consulter les représentants des agents avec une volonté dogmatique de réduire le rôle et le nombre d'instances.

L'UNSA Fonction publique considère que moderniser le fonctionnement des instances de dialogue social est utile pour les adapter aux besoins actuels. Moderniser, ce n'est pas supprimer. Moderniser, ce n'est pas réduire mais c'est améliorer.

#### PERTE DE COMPETENCES DES CAP : Vers des CAP transformées

Certaines de leurs compétences (avancement et mobilité) seraient transférées vers l'instance unique correspondant aux CT actuels. Il s'agirait d'inscrire la définition de lignes de gestion, l'une sur les mobilités (mouvement et nomination sur les postes) et l'autre sur les promotions/avancements, dans les sujets collectifs traités par les CT.

Alors que le gouvernement envisage de **supprimer l'examen individuel de l'avancement** en CAP. L'UNSA estime que celles-ci jouent un rôle important dans ce domaine, qu'elles émettent un avis utile qui peut éviter des **injustices impactant la carrière des agents**. Elle propose d'associer davantage les CAP à **l'amélioration de l'égalité professionnelle femme/homme** en veillant aux carrières de chacun. De plus, elle rappelle que les CAP doivent permettre de garantir un des points actés dans le PPCR à savoir **« exercer sur deux grades durant leur carrière »**.

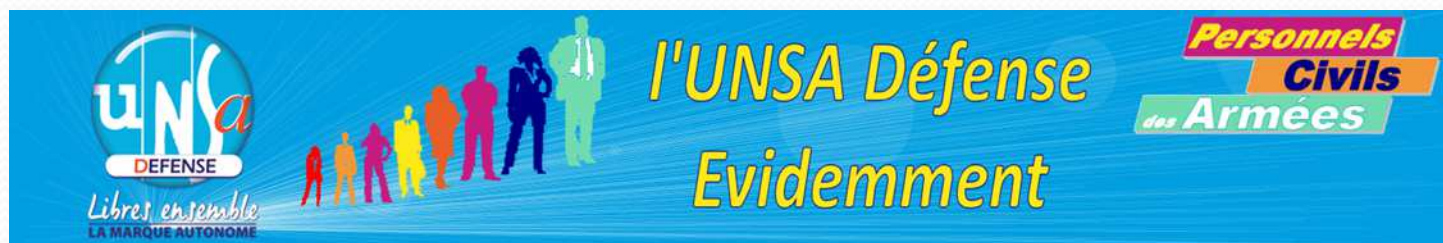
De plus, le gouvernement souhaite engager une réflexion pour transformer les CAP de corps en CAP de catégories (A,B,C). La CAP **deviendrait une instance de recours et de contentieux** tout en gardant son rôle disciplinaire.

En matière de discipline, le gouvernement envisage de **modifier le dispositif disciplinaire** en introduisant une nouvelle sanction **« l'exclusion temporaire de trois jours » sans consultation de la CAP, sur décision du seul hiérarchique**.

L'UNSA rappelle son **opposition totale à cette mesure**. A l'inverse, elle demande une **consultation de la CAP avant toute prise de décision ayant un impact fort pour l'agent en termes financiers**.

#### FUSION CHSCT ET CT

L'UNSA insiste sur la **couverture territoriale et le périmètre actuel**. Il s'agit de conserver une approche hygiène, santé, sécurité et condition de travail qui permette de protéger les agents et d'améliorer le service public dans **tous les établissements couverts actuellement par un CHSCT spécial**. Supprimer les CHSCT ou les missions des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur.







Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

# Ma lettre de juillet/août 2018

## 2 - Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?

**LA CONCERTATION ÉTAIT ENCORE EN COURS QUE LE GOUVERNEMENT TENTAIT DE FAIRE PASSER LE RECRUTEMENT DE 10000 AGENTS SUR CONTRAT POUR LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE DANS LE PROJET DE LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL » Depuis le 10.07.2018, la loi est au Sénat. A suivre...**

Dans le cadre du chantier sur le **recours accru au contrat**, un **3e groupe de travail** s'est tenu le **4 juillet 2018** au sujet des nouvelles formes de contrat pour répondre aux besoins temporaires et durables de l'administration.

Pour l'UNSA Fonction Publique, si le gouvernement décide d'instaurer un « **contrat de mission** », il sera **nécessaire d'encadrer strictement les conditions et les modalités de recours** à ce type de contrat, afin de **proscrire les abus et de donner des garanties aux agents contractuels**.

### LES CONTOURS DU « CONTRAT DE MISSION »

Le nouveau contrat de mission dans la fonction publique pourrait prendre **la forme d'un CDD**. D'une durée maximale de 6 ans, il serait conclu pour la conduite de projets ou de missions qui « sortent des missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée » avec des fonctionnaires, des contractuels de la fonction publique ou des salariés issus du secteur privé et ouvert aux agents des catégories A, B et C. **Il prendrait fin par anticipation dès la réalisation de la mission**, après un délai de prévenance de 2 mois. Une compensation financière pourrait être versée.

**Pour l'UNSA, ce nouveau type de contrat doit être à durée indéterminée**, car la durée de la mission n'est pas connue avec exactitude à l'avance. **Il est nécessaire d'encadrer strictement les conditions et les modalités de recours à cette nouvelle forme de contrat**, afin de proscrire les abus et de donner des garanties aux personnes recrutées. **Enfin, pour l'UNSA une compensation financière devra être versée à la fin de la mission en particulier si elle est interrompue.**

### MIEUX ENCADRER LES CDD LES PLUS PRÉCAIRES

**La situation des agents contractuels recrutés** pour faire face à des besoins durables de l'administration, mais irréguliers ou avec de faibles quotités horaires, **doit être sensiblement améliorée** car elle correspond souvent aux situations les plus précaires. Plusieurs pistes de réflexion sont sur la table :

- **annualiser le temps de travail**, ce qui permettrait aux agents d'avoir un seul contrat de long terme, avec une rémunération fixe, mais avec des modulations horaires,
- permettre sur **un seul contrat le remplacement ponctuel de plusieurs personnes**, dans le respect des garanties minimales relatives au temps de travail,
- faire évoluer les règles relatives au temps non complet et notamment avoir un **seul contrat pour plusieurs employeurs publics**.

**L'UNSA Fonction Publique est favorable à toute disposition relative à la résorption de la précarité dans la fonction publique et à la sécurisation des parcours professionnels, raison pour laquelle elle pense que le statut doit être préservé.**

Un dernier groupe de travail devrait se tenir prochainement sur l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et leur recrutement.

**L'UNSA Fonction Publique fera des propositions précises pour prévenir et lutter contre toute forme de précarité dans la fonction publique, et favoriser la formation et l'insertion professionnelle des agents contractuels.**



L'UNSA Défense s'occupe de moi







Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME

# Ma lettre de juillet/août 2018

## 3 - Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle et collective?

*Dans un entretien donné à Acteurs publics, il y a quelques mois auparavant, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics indiquait que « l'esprit de la construction du Rifseep allait dans le bon sens....Mais force est de constater que seuls 10 % des agents de l'État sont aujourd'hui concernés par ce régime. Ce dispositif souffre par ailleurs d'une faille majeure, puisque personne n'a jamais pris le temps de définir exactement ce que sont le mérite ou la performance, les éléments pris en compte dans la mesure de ce régime indemnitaire. Il faut aujourd'hui se mettre d'accord sur ce que ces termes signifient réellement, mais aussi en différencier la teneur. Leur définition diffère bien sûr selon les métiers, par exemple entre un enseignant et un agent de contrôle. Une définition métier par métier est complexe, mais nous devons avancer ensemble sur ce sujet. »*

*Le cadre est ainsi posé.*

Pourtant le 27.06.2018, lors d'une nouvelle réunion sur ce sujet essentiel, le gouvernement, ne formule que des constats tout en rappelant des objectifs contradictoires.

Les chiffres présentés montrent **l'intérêt de l'application de PPCR en 2017 sur la carrière des fonctionnaires. C'est l'un des seuls éléments positifs de cette présentation orientée.**

Cette revue a porté sur l'aspect automatique des changements d'échelon, sur le pourcentage des primes dans la rémunération, en fonction des corps, et sur certains aspects complémentaires comme l'Indemnité de Résidence, le Supplément Familial de Traitement ou la GIPA.

Il semble se dégager l'idée que le gouvernement n'envisage pas d'augmenter la valeur du point d'indice durant le quinquennat, remettant alors en cause l'attractivité des métiers de la fonction publique.

Par ailleurs, aucun élément de la rémunération des agents recrutés sur contrat n'a été présenté.

### **CES CONSTATS NE SONT PAS PARTAGÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

La DGAFP a insisté sur un indicateur non révélateur de la rémunération réelle des agents publics : la Rémunération Moyenne des Personnels en Place.

De son côté, l'UNSA constate que la rémunération moyenne des agents (salaire net moyen) est marqué par une faible hausse, d'après l'INSEE, +0,4% en 2016.

Pour l'UNSA, seule une augmentation régulière de la valeur du point d'indice permet de compenser l'inflation et de maintenir le principe d'une carrière progressive.

Un nouveau groupe de travail est prévu mi-juillet portant sur les mécanismes de la reconnaissance des mérites individuels et collectifs. Un premier bilan du RIFSEEP devrait alors être présenté.

A ce stade aucune piste n'a donc été tracée.

L'UNSA a rappelé avec force les principes d'une fonction publique statutaire de carrière, avec une progressivité des rémunérations qui permet aujourd'hui aux fonctionnaires de prendre leur retraite avec une pension comparable à celle des salariés du secteur privé. Seul le mode de calcul est différent ! Une différence justifiée au regard de la lenteur du rythme de la carrière des fonctionnaires ne représente pas la seule raison d'une remise en cause. Pour l'UNSA, ce chantier clef ne peut pas être abordé indépendamment d'une étude complète sur les conséquences de la réforme des retraites sur la rémunération des agents publics. Le seul critère de comparaison valable doit être le taux de remplacement !



L'UNSA Défense s'occupe de moi







# Ma lettre de juillet/août 2018

## 4 - Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ?

A la suite du départ des organisations syndicales de fonctionnaires, la 1<sup>ère</sup> réunion, du 19 juin, du cycle de concertation relatif à l'accompagnement professionnel des agents publics a été écourtée. Une seconde réunion a été provoquée le lundi 2 juillet.

Pour l'UNSA Fonction publique, ce chantier porte à la fois sur les sujets de **la transformation de l'action publique, de la transition au numérique mais aussi de l'attractivité des postes afin que le service public puisse être assuré sur tout le territoire.**

Il s'agit de **favoriser les mobilités choisies** y compris interministérielles, inter-fonctions publiques ou dans un même bassin d'emplois. Il est essentiel d'anticiper ces transformations de l'environnement professionnel et des métiers, et de faire de **l'accompagnement des agents une priorité en mettant en œuvre tous les moyens et les outils de la formation professionnelle.**

Le taux de mobilité annuel s'établit hors restructurations à 7,5 % entre 2012 et 2014, et les mobilités inter-versants de la fonction publique sont peu fréquentes (moins de 1 % des agents). Cette mobilité est jugée trop faible par le Gouvernement, qui ambitionne de mieux répondre aux attentes des agents publics en matière de mobilité et d'évolution professionnelle, tout en améliorant les capacités d'adaptation des services dans le cadre de la transformation de l'action publique.

**Un « plan de départ volontaire » pourrait être mis en place pour inciter les agents à partir définitivement vers le secteur privé. Cependant, le gouvernement propose seulement des évolutions et un renforcement des dispositifs actuels de formation !!!**

**L'UNSA Fonction publique demande au gouvernement de prévoir une véritable formation continue tout au long de la carrière des agents en s'appuyant sur une véritable politique GPEEC** Pour l'UNSA, le CPF qu'elle a défendu et qui commence à se mettre en place **ne connaîtra un véritable succès que lorsque son financement sera prévu. Cependant, le CPF doit rester à la seule initiative de l'agent. Il ne peut pas être le centre d'une nouvelle politique de formation et d'accompagnement.**

**Avec un regard pragmatique, l'UNSA constate que de nombreuses revendications portées depuis de nombreuses années pourraient connaître des avancées :**

- la nécessité d'organiser des formations qualifiantes et certifiantes ;
- la reconnaissance de l'importance des conseillers "mobilité carrière" (CMC) et une véritable politique de VAE.

**L'UNSA porte également une amélioration du congé formation qui doit être modernisé et rendu plus souple. Enfin, l'UNSA insiste sur le remplacement d'un agent quand il part en formation.**

**L'UNSA demande au gouvernement de montrer concrètement qu'il entend, qu'il écoute l'avis des organisations syndicales, et rêvons un peu en cette période d'euphorie de la coupe du monde, qu'il négocie !!**

**L'UNSA rappelle qu'un dialogue social de qualité participe au bon fonctionnement d'un service, d'une collectivité, d'un établissement, d'un ministère pour le plus grand bénéfice des usagers.**

**Bonnes  
VACANCES**



**... une évidence !**

le 6 décembre



UNSA Défense

78 et 80 rue Vaneau

75007 PARIS

Tel : 01 42 22 37 02

[federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org)

[portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr)

[www.unsadefense.com](http://www.unsadefense.com)

[@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)

[Unsa defense diffusion](#)