



LE FIL D'ARIANE

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense Auvergne

n°157 – Mars 2019

L'EDITO



50 nuances d'aigris

Nous avons un président moderne, cela ne fait aucun doute. Il maîtrise parfaitement l'Alpha et l'Omega du fonctionnement de l'entreprise et en fait la démonstration à travers 'SON' grand débat national. **Véritable "Business plan" appliqué à sa politique. Vous savez cette méthode qui consiste à produire un ensemble de documents construits à l'envers, en partant du résultat souhaité pour faire semblant de soumettre à l'analyse une décision déjà prise.** Trop fort !

Il a ensuite promis la synthèse et là aussi, méfiez-vous des reproductions, car trop souvent la synthèse, les salariés le savent bien, est une méthode bien huilée consistant à écarter les détails inutiles pour ne retenir que les idées principales, dont celles du chef en général. La règle est d'une simplicité 'biblique' : **la synthèse suit le malaise et précède la foutaise.**

Un grand débat national qui présente tous les symptômes des maux de l'entreprise... dont les solutions de long terme... celles qui ne marchent jamais mais présentent l'avantage d'en rejeter la responsabilité de mise en œuvre sur les prédécesseurs et l'absence de résultats sur les successeurs.

Un soin particulier a été pris pour les priorités, consistant à traiter les sujets les moins importants en premier et comme dans le monde de l'entreprise, le temps manquera ensuite pour traiter les sujets de fond. S'ouvrira alors le temps des 'chantiers' qui permet de travailler sur un problème sans qu'il soit absolument nécessaire de le résoudre. Peut-être même, cerise sur le gâteau, lorsque subsisteront les problèmes de fin de débat, les placer dans un enclos encore plus vaste : le groupe de travail. , débouchant inévitablement sur la question du '**reporting**', **vous savez cet anglicisme barbare dont la méthode ne l'est pas moins, mesurant l'écart entre ce qui était prévisible et ce qui est prévu.**

On sollicite votre avis, c'est beau ! Mais dans ce domaine aussi, il y a des principes de base à respecter et quelques pièges à éviter. Des préalables implacables. En demandant l'avis des autres, vous veillerez à ne demander leur avis qu'à des personnes qui ne sont pas susceptibles de de donner un avis différent du vôtre, sinon ça compte pas. Ne doutez pas un instant qu'il sera fait appel à votre créativité, votre sens de l'effort intellectuel pour proposer des idées et des solutions innovantes qui seront appliquées à une seule condition : qu'elles ne remettent pas en cause les solutions déjà existantes. Sinon ça compte pas non plus.

Bref, il faudra trouver un consensus qui, parce qu'il ne mécontente personne satisfait tout le monde ou parce qu'il ne satisfait personne, mécontente tout le monde, c'est au choix. Passer peut-être par la méthode utilisée en entreprise dite du '**Brainstorming**', réflexion commune et spontanée au cours de laquelle toutes les idées sont audibles et admises, y compris de manière exceptionnelle les plus intelligentes.

Les plus malicieux d'entre vous y verront sans doute le développement d'une méthode proche du stalinisme, cette doctrine prônant l'élimination de toute opposition et la foi aveugle dans une politique au mépris de toute réalité. D'autres, une forme d'idéologie communiste, attendant de vous la construction d'un monde meilleur tout en vous conseillant de vous contenter du moins mauvais. **Enfin, soyez un observateur avisé ! Si vos propositions sont consignées sur un cahier, surlignées ou accompagnées d'un petit rond vert, ça peut le faire. Si c'est sur un post-it, considérez qu'elles ne dépasseront pas le stade la première corbeille à papier.**

Bref, vous pensiez avoir commandé un **R.I.C.A.R.D, un Respect Intégral des Citoyens A Retrouver leur Dignité**, le politique en retour et en rupture de stock, vous sert **l'E.C.H.E.C, l'Effacement du Capital Humain dans une Economie Carnassière**. Amère potion...

"On a toujours tort d'essayer d'avoir raison devant des gens qui ont toutes les bonnes raisons de croire qu'ils n'ont pas tort". (Raymond Devos)

Amitiés. Laurent Tintignac

Ouvriers Chefs d'Equipe TSO

Enfin les taux
d'avancement
2019-2020-
2021



Ils étaient attendus depuis plusieurs semaines déjà, comme souvent ces dernières années. **Les taux d'avancement OUVRIERS/CHEFS D'EQUIPE/TSO pour 2019-2021 ont été communiqués par la DRH du ministère.**

Il n'est sans doute pas inutile de rappeler que depuis la réforme du statut en 2016, **ces taux sont désormais négociés et fixés en interministériel par la Fonction Publique, dont la discipline permanente reste bien la "Ponction publique"**. Pour autant, l'UNSA-Défense, consciente de cette réalité interministérielle, rappelle que les professions, métiers et compétences détenus par ces catégories socio-professionnelles sont précieuses aux missions Défense et qu'il appartient à l'Etat, malgré un entêtement dogmatique de la Fonction Publique, de les maintenir tout en assurant un parcours de carrière à chacun.

Ces taux s'appliqueront selon les modalités ci-dessous, pour une période d'étalant sur 3 campagnes d'avancement : 2019, 2020 et 2021. C'était une demande de l'UNSA qui évitera, au moins pendant 2 ans, les retards dans la promulgation des taux et de fait, les retards dans la nomination des lauréats d'un essai professionnel. L'UNSA-Défense demande à ses élus et représentants de veiller au calendrier 2020/2021 afin de permettre la tenue des travaux avant la fin de l'année et **permettre ainsi une nomination de tous les lauréats à la date du 1er janvier.**

Malgré le maintien des taux pour les catégories HCA/HCB/HCC accessibles à l'essai professionnel et témoignant de fait d'une compétence accrue, l'UNSA-Défense ne peut que dénoncer une nouvelle attaque contre cette population, consistant en **une diminution de certains des taux d'avancement**, particulièrement pour les HG/HGN qui devront subir une perte de 3% sur 3 ans, de 1% pour les groupes VII et pour les TSO à partir du T6 (à partir de 2020).

OUVRIERS – CHEFS D'EQUIPE	TECHNCIENS A STATUT OUVRIER - TSO	Taux d'avancement d'échelons au choix maintenu à 22% sur la période 2019-2021.
2019	2019	
<ul style="list-style-type: none"> Groupe VII : 15% Hors-Groupe : 14% Hors-Groupe Nouveau : 12% HCA/HCB : 12% / HCC : 8% 	<ul style="list-style-type: none"> TSO tous groupes : 14% 	
2020	2020	
<ul style="list-style-type: none"> Groupe VII : 14% Hors-Groupe : 13% Hors-Groupe Nouveau : 11% HCA/HCB : 12% / HCC : 8% 	<ul style="list-style-type: none"> TSO T3 à T5 Bis : 14% T6 à T7 : 13% 	
2021	2021	
<ul style="list-style-type: none"> Groupe VII : 14% Hors-Groupe : 12% Hors-Groupe Nouveau : 10% HCA/HCB : 12% / HCC : 8% 	<ul style="list-style-type: none"> TSO T3 à T5 Bis : 14% T6 à T7 : 13% 	

Mon choix
c'est l'Unsa!

LE GOUVERNEMENT VA PROPOSER UN PLAN DE DÉPARTS
VOLONTAIRES À 120000 FONCTIONNAIRES



LES CYCLOS S'Y METTENT AUSSI



Travaux DRHMD sur les TSO.

Pour l'UNSA, une population indispensable aux missions techniques du MinArm.

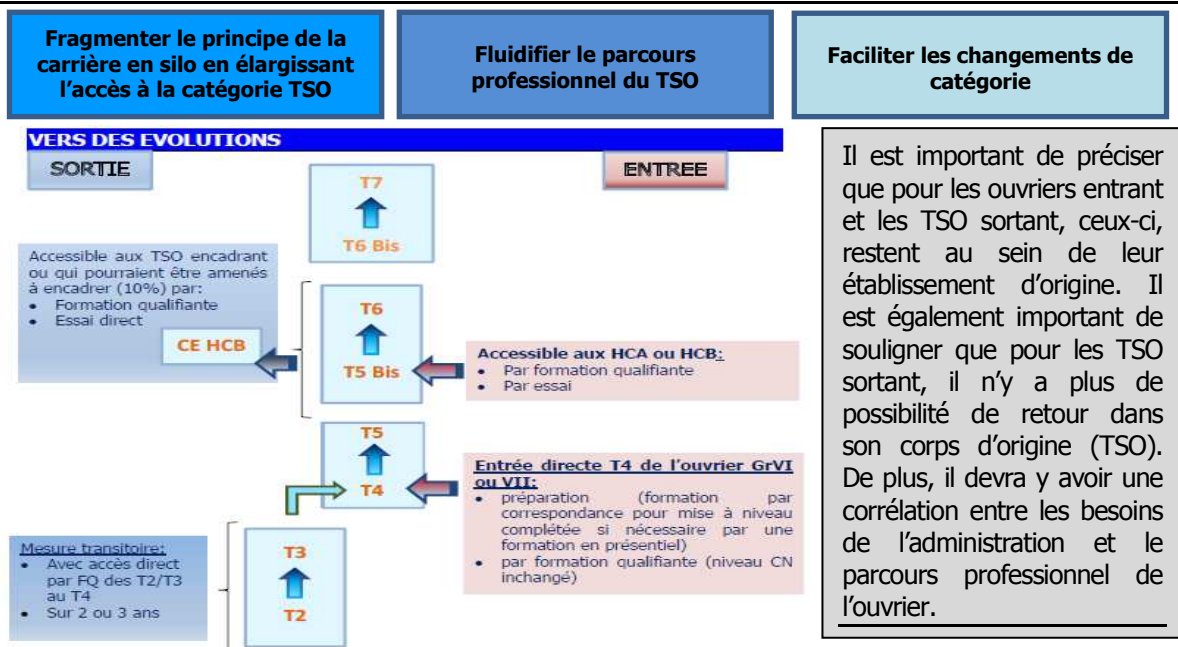


La DRHMD a repris les travaux OE/CED/TSO, faisant suite à la réforme du statut en décembre 2016. Premiers à passer, les TSO, au cours d'une réunion du 30 janvier 2019. Il n'est pas inutile, pour l'UNSA, de rappeler que les réflexions et propositions de ce groupe de travail sont imposées du fait qu'aucune des 5 professions TSO n'est inscrite dans le décret du 30 décembre 2016, fixant la liste des professions ouvertes au recrutement, à la suite de la réforme du statut. Pour autant, **l'UNSA-Défense n'entend pas éteindre ce corps des TSO dont les compétences sont indispensables aux employeurs** qui les connaissent bien, un corps de débouché qui s'inscrit par ailleurs dans le parcours professionnel des ouvriers.

Les constats faits par les employeurs et débattus en GT TSO par les organisations syndicales :

- **Le vivier de recrutement TSO** s'opérera au sein des 21 professions ouvrières ouvertes au recrutement.
- **Nécessité du maintien des CN.** Point partagé avec les employeurs et les fédérations syndicales.
- **Manque d'attractivité du T2** pour le Gr VI.
- **Identification des potentiels chez les OE.** Le travail a commencé avec les employeurs quant au mode d'identification.
- **Manque de corrélation entre les postes ouverts aux CN et les candidatures.** Il s'agit ici d'un problème de procédure puisque les ouvertures se font sans connaître les candidats.
- **Baisse du nombre de reçus de +40% en 6 ans** aux cours nationaux entre 2012 et 2018
 - 12 reçus au T2 en 2012, 4 en 2018 soit - 66%
 - 10 reçus au T4 en 2012, 8 en 2018 soit - 20%
 - 16 reçus au T5Bis en 2012, 10 en 2018 soit - 37%
 - A titre d'information, pour 2019, 12 postes ouverts T2, 9 T4 et 21 T5Bis.
- **Sur les recrutements 2016/2017, 6% des OE détiennent des diplômes supérieurs au BAC,** 2% dans les professions démarrant au Gr V, 12 % chez les ouvriers ne présentant pas d'expérience professionnelle.
- **Depuis la reprise des recrutements, un vivier d'ouvrier Bac+2 est en train de se former.** Il y a en moyenne 25 ouvriers recrutés chaque année titulaires d'un BTS, principalement dans les 12 domaines suivants : ►Aéronautique, ►Electrotechnique, ►Chaudronnerie, ►Système électriques, ►Electronique, ►Mécanique industrielle, ►Chimie, ►Maintenance avionique, ►Moteurs à combustion, ►Productique, ►Outillage, ►Conception produits industriels.

Méthodologie retenue



Il est important de préciser que pour les ouvriers entrant et les TSO sortant, ceux-ci, restent au sein de leur établissement d'origine. Il est également important de souligner que pour les TSO sortant, il n'y a plus de possibilité de retour dans son corps d'origine (TSO). De plus, il devra y avoir une corrélation entre les besoins de l'administration et le parcours professionnel de l'ouvrier.

L'UNSA-Défense reste très dubitative quant à l'évolution future de la carrière des TSO optant pour CE-HCB, n'ayant aucune garantie d'accès au groupe supérieur et venant par ailleurs impacter une pyramide déjà contrainte. De plus, dans le projet DHMD, il n'est nullement défini la règle de reconstitution de carrière au moment du transfert et donc l'échelon dans lequel le TSO serait repositionné.

D'autres chantiers sont en cours : CED, déroulement de carrière des ouvriers, formations qualifiantes. Contactez vos délégué(e)s ou vos secrétaires nationaux pour plus de développement : Laurent Tintignac (laurent1.tintignac@intradef.gouv.fr) et David Cuisinier (david1.cuisinier@intradef.gouv.fr).

Prochaines réunions : GT ouvriers le 25 mars et rencontre UNSA-DRHMD le 3 avril.

Revalorisation des frais de déplacement des agents publics...

...après 13 années de rien du tout



Peut-être ne vous rappelez vous pas de la dernière revalorisation des frais de déplacement des agents publics. Le Fil d'Ariane ne peut vous en vouloir... elle remonte à 2006... une paye !

► Parution au journal officiel de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

- Province : taux de 55€ à 70€
- Villes de +200 000 habitants et métropole du grand Paris : taux de 70€ à 90€
- Paris intra-muros : taux de 70€ à 110€
- Agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite : taux de 120€ dans tous les cas.
- Repas et dîner : 15,25€ (7,62€ si repas administratif). Ce taux reste inchangé.
- Dans le même temps, le barème des indemnités kilométriques sera augmenté de +17% correspondant au cumul constaté de l'inflation depuis 2006.

► Le décret 2019-133 du 25 février 2019 précise le champ d'application de la réduction de cotisations salariales et exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} janvier 2019. Il liste les 28 éléments de rémunération concernés. Seule une partie des agents publics pourront bénéficier de cette mesure. Il précise l'imputation de la réduction de cotisations : pour les fonctionnaires le RAFP, pour les ouvriers d'Etat le Fonds spécial de pension, pour les contractuels le régime général.

Le décret CITIS...

Kézako ?



Le décret 2019-122 traitant du Congé pour Invalidité Temporaire au Service, le décret CITIS, a été publié le 23 février 2019. Il traite des conditions de déclaration et de prise en charge des accidents de service, de trajet et de maladies professionnelles.

Dorénavant, ce sera à l'administration de prouver la non imputabilité de la maladie professionnelle, ou de l'accident, au service de l'agent. C'est un point positif !

Après une longue période de discussions avec la DGAFP et consécutif à l'ordonnance du 19 janvier 2017, il introduit le renversement de la charge de la preuve en matière d'AT/MP (Accident de Travail et Maladie Professionnelle) pour les agents titulaires de la fonction publique de L'Etat.

Que changent les dispositions de ce décret ?

► Tout d'abord, il appartiendra à l'administration de démontrer qu'une affection (AT/MP) survenue en temps et lieu de service n'est pas d'origine professionnelle, dégageant de fait l'agent de recherche d'éléments susceptibles de corroborer sa déclaration dans un premier temps. Ce premier point est gage d'une évolution positive. **C'est la présomption d'imputabilité.**

► Deuxième point, si **ce décret introduit la notion de délais de déclaration imposés à l'agent**, en particulier en ce qui concerne les accidents de service, disposition régressive pour l'UNSA, celle-ci contraint également l'administration à un délai d'instruction.

Néanmoins, le non-respect des délais d'instruction par l'administration renvoie l'agent vers une obligation de régularisation financière si, à terme, son dossier était rejeté. Cette disposition n'est pas acceptable pour l'UNSA. **Ce texte fondateur aurait toutefois mérité, pour l'UNSA, d'avantage d'équilibre et d'équité.**

Campagne de complément indemnitaire annuel (CIA) 2019



Le bilan du CIA 2018 fait apparaître que 94% des agents ont perçu soit le montant de référence soit un montant supérieur. Une situation, pour l'UNSA, témoignant d'une amélioration par rapport à 2017, due à la fois à l'augmentation des crédits consacrés mais également à la méthode utilisée.

Pour ce qui concerne le CIA 2019

Les crédits consacrés au CIA augmentent de 32% même s'il convient de prendre en compte l'augmentation de la population concernée de plus de 6% ainsi que l'augmentation du CIA des assistants sociaux (environ 470 agents) qui passent en catégorie A, comme l'entrée dans le dispositif RIFSEEP des 67 agents des corps culturels.

Il n'y aura qu'un seul versement en 2019, sur la paie de septembre.

Le dispositif CIA est quasi inchangé :

► **Les possibilités de modulation sont plus discriminantes pour les catégories A pouvant aller jusqu'à 20%. Elles sont de 10% pour les catégories C et 15% pour les catégories B.**
 ► **Les montants de référence sont augmentés de 24% pour les catégories C, de 11% pour les catégories B et de 8% pour les catégories A.**

AAE – IEF – CTSS - CED	1300€	(1200 en 2018)
ASS – Infirmiers - Bibliothécaire	1000€	(900 en 2018)
SA - TSEF	730€	(660 en 2018)
AdjAdm - ATMD	470€	(410 en 2018)