



LE FIL D'ARIANE

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense Auvergne

n°158 – Avril 2019

L'EDITO

Hypopituitarisme

D'accord, le mot n'est pas forcément aisé à replacer dans une conversation ordinaire ou à la machine à café, je le concède. C'est pourtant une phase de la vie, parfois plusieurs, que chacune et chacun d'entre nous a traversé. Certains semblent même s'y attarder plus que d'autres. Le Fil d'Ariane va développer...

Le taux d'ocytocine, **cette hormone communément appelée 'hormone de l'amour'** stockée dans la partie du cerveau que l'on appelle hypophyse, peut varier subitement et entraîner un changement soudain du comportement, en termes de reconnaissance, de vérité, d'anxiété. **L'hypopituitarisme est en fait une maladie, rare certes, et qui empêche une personne de ressentir de l'amour.**

Ah ! Vous voyez maintenant que vous vous sentez plus à l'aise avec le mot. Peut-être même reconnaissez-vous quelques infectés autour de vous qui s'ignorent ou dissimulent parfaitement leur syndrome. Ces gens qui n'éprouvent ni sentiments ni émotions et que nous subissons sans savoir pourquoi. Certains handicaps ne peuvent duper l'entourage bien longtemps, l'hypopituitariste, lui, peut cacher sa déficience très facilement. Par réflexe, vous serez tentés par le jugement de valeur, certains le décrivant comme un pervers narcissique, d'autres un manipulateur et stade ultime, **LE psychopathe.**

Ceci vaut pour les non-initiés que vous étiez avant la lecture de ce 158^{ème} Fil d'Ariane. Sachez que statistiquement, seulement 10% des psychopathes sont en prison, les autres sont autour de nous. Leur insensibilité sentimentale et émotionnelle est telle qu'elle les rend incapables d'empathie. C'est pourquoi ils n'éprouvent aucun remords ni sentiments de culpabilité. Ils sont toujours indifférents au mal qu'ils font aux autres, à vous peut-être, et ceci leur donne l'illusion que tout est permis.

Je me dois de vous demander à ce stade si vous percevez mieux la notion d'hypopituitarisme et quels visages, quelles fonctions y associez-vous ? Je suis sûr que vous en êtes déjà là...

Les plus ambitieux investissent la sphère politique ou la finance, parfois les directions des grandes entreprises. Ils cherchent à contrecarrer leur déficience naturelle en dominant celles et ceux qui, contrairement à eux, éprouvent des sentiments et des émotions. Cela les conduit à développer des techniques de manipulation qu'ils perfectionnent au fil de leurs expériences, confinant parfois au diabolisme. Ils s'entourent systématiquement de collaborateurs choisis pour leur manque d'esprit critique. Pour des raisons stratégiques évidentes, ils cachent leur vraie personnalité derrière un masque de normalité. Mais maintenant que vous en connaissez les subtilités, vous saurez les reconnaître : aucune humilité, aucune adéquation entre leurs paroles et leurs actes, des promesses sans aucun résultat... Ils sont capables de vous demander d'en faire plus que vous ne pouvez alors qu'ils ne font rien pour l'exemple, ils sont capables de raconter tout et son contraire dans une même phrase, sont même capables d'utiliser des phrases qui ne veulent rien dire. Ils mentent avec un aplomb déconcertant et savent faire totalement abstraction des connaissances et travaux scientifiques démontrés... **Exemples : "Nous allons engager une lutte sans merci contre les paradis fiscaux" ... encore "Ça commence à bien faire avec l'environnement !".**

Leur puissance et leur dangerosité semblent proportionnelles à notre degré d'ignorance mais **rassurez-vous, l'hypopituitarisme frappe moins de 1% de la population.** Cela suffira-t-il pour vous apaiser ?

Une société ne peut fonctionner harmonieusement sans s'appuyer sur les sentiments d'empathie, de bienveillance, de justice et de modération. On ne peut imposer aux 'gens' une morale stricte et se tourner soi-même vers une morale accommodante. Peut-être en est-il ainsi de nos démocraties libérales expurgées de tout affect, cantonnées seulement à des procédures déshumanisées. **Une société juste ne doit pas se méfier des sentiments mais, au contraire, cultiver certains d'entre eux, en particulier l'amour.**

"L'important n'est pas de convaincre mais de donner à réfléchir". (Bernard Werber)

Amitiés. Laurent Tintignac



- Un projet déconnecté des demandes des citoyens qui souhaitent :



- Un projet qui ne tient pas compte des propositions des organisations syndicales.

LE 27 MARS ET LE 9 MAI 2019 MOBILISONS-NOUS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE AU SERVICE DES CITOYENS.

PLUS D'INFOS SUR UNSA-FP.ORG



**L'UNSA
Fonction
Publique vent
debout
contre le projet
de loi de
«transformation
de la Fonction
Publique»**



Lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 15 mars 2019, l'UNSA a défendu plus de 100 amendements et propositions pendant 14 heures de débat! Devant l'obstination du gouvernement à maintenir son cap, au détriment des agents et des services publics, **L'UNSA a voté contre ce texte qui réduit les droits des agents publics et conduit à l'arbitraire dans leur gestion, à des licenciements et à des privatisations.**

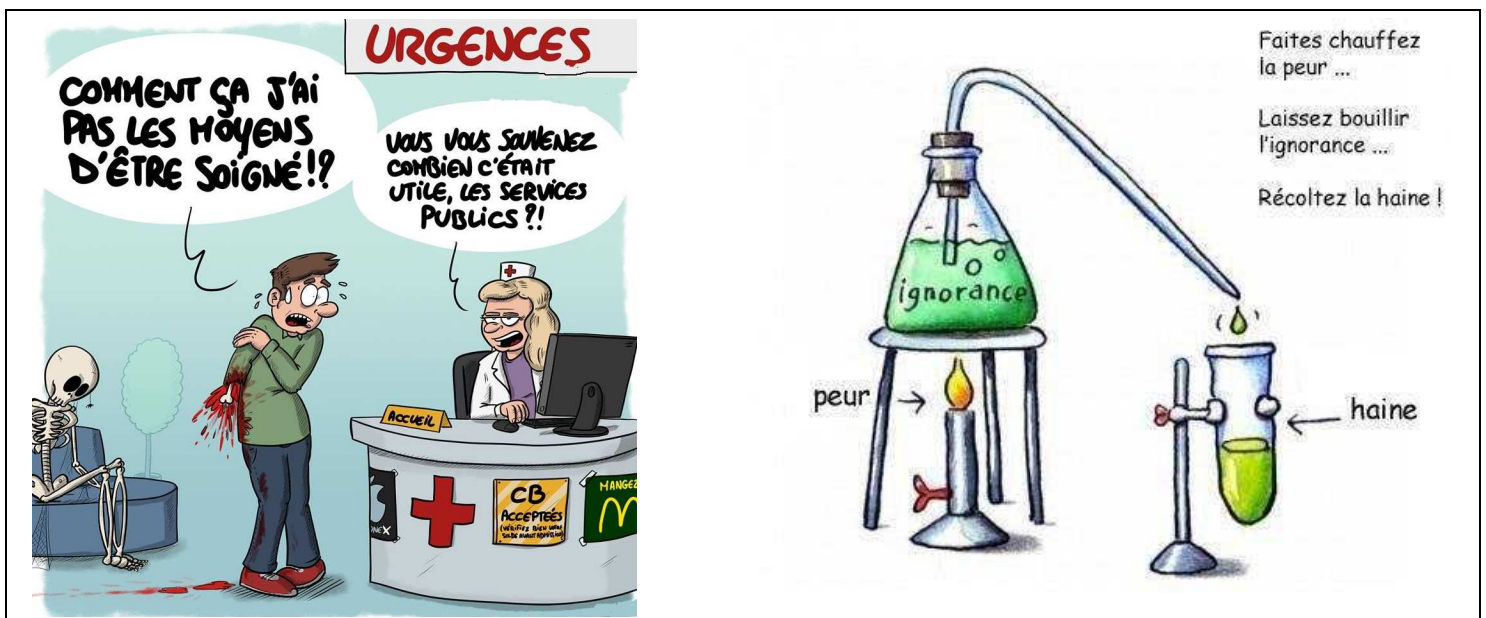
Depuis 1 an, le gouvernement se targue d'avoir organisé plus de 50 réunions mais il n'a pas pris en compte les observations, propositions, arguments ni revendications des organisations syndicales pour rédiger son projet de loi. De plus, son texte comporte des dispositions jamais évoquées au préalable comme la rupture conventionnelle pour les contractuels et les fonctionnaires ou le détachement d'office en cas de privatisation.

L'UNSA a dénoncé l'importation dans la Fonction Publique de dispositifs issus du secteur privé sans que les garde-fous associés (inspection du travail, prime de départ non remboursable, justice prud'homale) soient eux-mêmes transposés. **L'UNSA a demandé en vain au gouvernement de conserver les dispositifs de gestion transparents qui ont fait leurs preuves et qui, dans le cadre du dialogue social, régulent les liens entre les employeurs publics et les agents, à savoir les Comités Hygiène Sécurité et Condition de Travail (CHSCT) qui contribuent à la protection de la santé au travail et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui examinent les décisions individuelles liées à la carrière des agents.**

Ni l'amélioration des carrières, ni la revalorisation des rémunérations obligatoire à minima de l'inflation, ni même le « droit à déconnexion » n'ont été intégrés dans le projet de loi ! L'UNSA a arraché la possibilité de se faire accompagner par un conseiller syndical en cas de rupture conventionnelle, ou en cas de recours sur certains aspects de sa carrière. L'UNSA a aussi obtenu une indemnité en cas de rupture d'un contrat de mission avant son terme et l'abaissement du seuil à 20 000 habitants pour les collectivités qui seront tenues de mettre en place un plan d'actions sur l'égalité professionnelle.

Sur le fond du projet, alors que le grand débat national n'a pas livré ses conclusions, l'UNSA rejette de telles modifications qui conduiront à une Fonction Publique sans statut. A terme, c'est donc la protection des citoyens qui est en jeu.

Face à cette offensive sans précédent, l'UNSA Fonction Publique appelle les agents publics à se mobiliser le 9 mai prochain dans la cadre d'une action intersyndicale, par le recours à la grève et la mobilisation.



Une première...

La CCPU

je ne suis pas titulaire...
l'UNSA s'occupe de moi!

C'était une première... la réunion de la nouvelle commission compétente à l'égard des contractuels, la **Commission Consultative Paritaire Unifiée (CCPU)**, regroupant les agents contractuels relevant de la loi 84-16 du 11/01/1984, du décret n°49-1378 du 03/10/1949, du décret n°822-2001 du 05/09/2001 et du décret n°2008-989 du 18/09/2008.

Bilan 2018 des mesures de transformation des contrats des agents relevant du décret n°49-1378 du 3 octobre 1949 :

- 239 agents ont accepté la transformation de leur contrat en décret 84-16
- 45 agents ont accepté un recrutement en qualité d'ICT/DGA
- 6 agents ont accepté un recrutement en qualité de TCT/DGA
- 24 agents ont refusé la transformation et 21 agents sont dans des positions administratives particulières (congé grave maladie, mises à disposition...)

Le coût de la mesure est de 2 098 000€

Les agents ayant bénéficié d'une réduction de temps de service et pour lesquels ces dernières auraient des impacts sur la proposition de transformation, pourront bénéficier d'un avenant à leur contrat. **Cette mesure concerne les agents dont l'avancement d'échelon était prévu en janvier, février et mars 2019.**

L'UNSA fait le constat que ce dossier ouvert en novembre 2016 par notre organisation a produit une adhésion de 90% des agents concernés, c'est une satisfaction pour une population oubliée depuis 2009 et écartée de tous les dispositifs bénéficiant aux agents titulaires. **L'enveloppe budgétaire de plus de 2M€ témoigne des revalorisations individuelles inédites, en moyenne 4400€ par agent** que l'UNSA remercie de leur soutien tout au long des longs mois de discussions avec les services du ministère, qui, faut-il le rappeler ont produit un travail d'analyse individuel et de traitement personnalisé, toujours à l'écoute des propositions formulées par le GT UNSA. **Obtenir des résultats, développer un syndicalisme utile aux agents, reste l'engagement de l'UNSA-Défense.**

=====

Bilan 2018 des mesures de transformation des contrats des agents « Berkani »

La mesure est en cours de finalisation.

- 109 agents ont accepté la transformation de leur contrat
- 20 agents ont refusé
- 6 agents ont émis des réserves importantes (ils ont été informés qu'ils ont donc été considérés comme refusant la proposition)
- 2 agents sont dans des positions administratives particulières (congé grave maladie).

Le coût de la mesure est de 126 000€

=====

L'UNSA-Défense demande la mise en place d'une politique salariale cohérente avec la prise en compte des fonctions, des responsabilités, des qualifications, des certifications et des compétences afin que les agents aient un vrai déroulement de carrière. (APRS, navigabilité, etc).

Concernant le traitement des arrêts maladies et afin d'éviter que les agents contractuels ne soient lésés par les différents dysfonctionnements, l'administration, consciente du problème, a engagé une **réflexion sur la subrogation.**

Une première...

La clause de revoiture des Adjoints Administratifs



Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le RIFSEEP, prévoit 3 possibilités de revalorisation de la partie indemnité ISFE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) :

- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade suite à promotion
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonction, **c'est la CLAUSE DE REVOITURE.**

Le corps des Adjoints Administratifs ayant intégré le RIFSEEP à la date du 1^{er} décembre 2014, la clause de revoiture lui est donc applicable à compter du 1^{er} décembre 2018. C'est l'objet de la note DRHMD du 18 février, qui fera l'objet d'une réunion dédiée dans les prochains jours avec les représentants des fédérations syndicales du ministère des armées.

Agents éligibles

Sont pris en compte pour cette clause de revoiture, les agents présents dont les fonctions occupées sont les mêmes aux 2 dates bornes, soit entre le 1^{er} décembre 2014 et le 1^{er} décembre 2018. Sont également éligibles, les agents dont l'emploi a été transféré, ceux ayant bénéficié d'un changement de grade sans changement d'emploi, les agents ayant bénéficié d'une régularisation de catégorisation de groupe dans leur emploi, les agents en PNA (Position Normale d'Activité) entrante.

Agents non éligibles

Ne sont pas pris en compte pour cette clause de revoiture, les agents ayant effectué des mobilités sans majoration de leur IFSE, les agents dont la quotité de temps partiel syndical est au moins égale à 70%.

Modalités et mise en paie

- **Le montant de la clause de revoiture est fixé à 250€ bruts/an, soit une majoration mensuelle de l'IFSE de 20,83€ bruts à la date du 1^{er} décembre 2018, avec effet rétroactif.** Cette majoration est forfaitaire. Seuls les agents à temps partiel connaîtront une minoration de l'IFSE liée à la quotité de travail.

Cette majoration devra être appliquée à tous les adjoints administratifs éligibles, que les compétences liées au poste aient progressé ou soient restées constantes. Toutefois et à l'appui impératif d'éléments objectifs et matériels d'appréciation, un employeur conservera la capacité à titre exceptionnel de ne pas majorer l'IFSE d'un agent dont les compétences se seraient dégradées au cours de la période de référence. Un courrier individuel sera adressé à ces agents leur indiquant les voies et les délais de recours possibles. **Pour tous les autres, un message de portée générale sera mis en ligne sur SGA Connect.**

- **La mise en paie sera effective sur le bulletin du mois d'août 2019 et prendra en compte l'effet rétroactif à compter du 1^{er} décembre 2018.**
- Chaque employeur sera tenu de présenter à ses représentants syndicaux, une information relative aux conditions dans lesquelles cette clause de revoiture aura été mise en œuvre.

Une première...

Le règlement intérieur ministériel des CAPSO

Quelques éléments...



UNSA Défense
TOUJOURS LÀ
pour vous !

Le service des ressources humaines civiles du Ministère (SRHC) a invité les fédérations syndicales à s'exprimer sur **la mise en place d'un règlement fixant les conditions de travail de la commission d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO).**

La CAPSO sera consultée afin d'émettre un avis sur :

- ▶ les propositions de listes nominatives relatives à l'avancement de groupe au choix
- ▶ les propositions de listes nominatives relatives à l'avancement d'échelon au choix
- ▶ les propositions de listes de candidats retenus à passer un essai professionnel au titre de l'avancement et des changements de profession ou de domaine technique
- ▶ les propositions de listes de candidats appelés à suivre une formation qualifiante
- ▶ les propositions de listes nominatives pour les changements de catégorie (nominations en qualité de chef d'équipe)
- ▶ les propositions de listes nominatives pour l'accès au choix à un emploi de niveau HCD
- ▶ les propositions de listes nominatives pour un avancement des TSO anciens
- ▶ les propositions de liste d'ouvriers de l'Etat experts pouvant être désignés en qualité de membres ouvriers des jurys d'essais de recrutement
- ▶ Lui sont également présentés les avancements au choix des personnels à statut ouvriers DSTC (Délégués syndicaux dispensés de service à temps complet) proposés dans le cadre de la procédure nationale.

Sont portées à la connaissance de la CAPSO, les listes des agents devant bénéficier d'un avancement à l'ancienneté de groupe ou d'échelon, des reliquataires d'essais, des TSO inscrits au cours national, des changements de catégorie et d'avancement de groupe à l'essai des personnels à statut ouvrier DSTC ainsi que celles relatives à la situation des agents restructurés.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel titulaires et suppléants sur simple présentation de leur convocation et bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de mission. Lors de l'étude des situations de changement de catégorie, seule la catégorie d'origine est appelée à voter. **Les membres de la commission d'avancement sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle** en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.