



UNSA Défense
AIA Clermont-Ferrand
161 avenue du Brézet
63028 Clermont-Fd Cedex 2
Tél : 04 73 42 56 92
unsa.aiacf@gmail.com

LE FIL D'ARIANE



: L'EDITO

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense

La nature et l'intention

Quand on est bon, en principe on progresse. Jusqu'à atteindre un poste où nos limites professionnelles sont prises à défaut. **Tout le monde connaît ce principe sous le nom de "Théorème de Peter"**. Un syndrome professionnel maintes fois révélé qui tendrait à démontrer que nous sommes 'cheffés' par des incompetents. Petit rafraîchissement de mémoire de ce théorème selon lequel dans une hiérarchie, tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'incompétence et avec le temps, tout poste serait ainsi occupé par un employé incapable d'en assumer la responsabilité. Faites l'observation!

En fait, le monde professionnel est rempli de bien plus de syndromes divers et variés qu'on ne l'imagine.

Braquer une banque en plein jour et à visage découvert correspondrait, en terme de management, à ce collaborateur peu compétent mais qui est malgré tout très sûr de lui. Vous en avez déjà probablement croisé au cours de votre carrière... Ce syndrome en fait prend le contre-pied du théorème de Peter, il traduit un biais cognitif qui se manifeste par une incapacité à reconnaître objectivement notre incompétence. **C'est le "théorème de Dunning-Kruger" qui, contrairement à une idée reçue, n'est pas du tout signe de crétinerie... Les connaissances et l'intelligence nécessaires pour accomplir une tâche sont souvent les mêmes que celles nécessaires pour reconnaître que l'on n'est pas bon à cette tâche.** Et si l'on manque de ces connaissances et de cette intelligence, on reste ignorant que l'on n'est pas bon à cette tâche. Difficile de s'en sortir non? Selon la théorie de Dunning-Kruger, ce n'est pas seulement que les moins compétents peinent à reconnaître leur incompétence mais davantage qu'ils sont certains d'être compétents... Un trop plein de confiance improductif en somme.

Charles Darwin disait : **"L'ignorance engendre plus fréquemment la confiance en soi que ne le fait la connaissance."**

Autre phénomène que le Fil d'Ariane vous laisse juge d'apprécier dans votre environnement proche, le **"principe dit de Dilbert"**. Selon cette implacable loi du travail, il répond en creux au principe de Peter, en promouvant des collaborateurs, non pas pour leurs compétences, mais simplement pour éviter qu'ils ne causent trop de dégâts dans l'entreprise. Si Peter révèle qu'untel était compétent à son poste précédent, Dilbert démontre l'inverse, dans une forme, certes de logique absurde, que les managers étaient les plus mauvais aux postes subordonnés. A vérifier...

Connaissez-vous "le syndrome dit du scarabée"? Une tendance professionnelle qui, non seulement favorise la similarité mais rejette l'hétérogénéité. C'est une forme à peine voilée de xénophobie et de sexisme avéré en termes de promotion qui pousse les organisations à promouvoir ceux qui se ressemblent... mêmes diplômes, mêmes écoles, mêmes références. Une homophilie de genre qui démontre hélas et en partie la faible représentation des femmes en entreprise. Rien de vraiment nouveau en fait, on appelle communément cela "l'entre soi" ou quand l'habit fait le moine.

Autre phénomène répandu et vérifiable, répondant au "principe dit d'Hubris". Une position sociale élevée dans l'entreprise rendrait folles les personnes managers. C'est pas totalement exclu et même possible. Ceci provoque un phénomène étrange mais compréhensible, la multiplication des collaborateurs jusqu'à ce que leur nombre pose davantage de problèmes qu'il n'apporte de solution. C'est **"la loi dite de Brooks"** démontrant que doubler l'effectif d'un projet ne permet pas de diviser par deux le temps de développement. **Dit autrement... Neuf femmes ne font pas un enfant en un mois.**

Alors y-a-t-il des solutions pour rebattre les cartes et mettre un terme à ces réalités, souffrances au travail, en rétablissant une forme de justice sociale et managériale ? **Et si la solution était de s'en remettre à la promotion au hasard ?** C'est très sérieux, selon une étude scientifique poussée basée sur une approche statistique, il est démontré que tirer au sort les employés promus améliorerait les performances de l'entreprise, contrairement à l'approche méritocratique. Cette idée de loterie paraît erratique voire comique. Et pourtant, on ne devrait pas s'en étonner... **à la différence du monde matériel, où les lois physiques et mathématiques permettent de calculer les événements présents ou à venir avec précision, les comportements humains ne se laissent pas si facilement programmer ni deviner. Alors que le hasard fait si bien les choses...**

"Nécessairement, le hasard a beaucoup de pouvoir sur nous, puisque c'est par hasard que nous vivons" (Sénèque)

Amitiés. Laurent Tintignac

L'important n'est pas de convaincre, mais donner à réfléchir.

n°180 – Mai 2022

: AU SOMMAIRE

- RDV avec Florence Parly
- 1^{er} mai 2022 unitaire
- Travaux Insalubres OE
- Point d'indice... +10% pour l'UNSA

- Amiante – Nouveau décret
- Transall C160 – Tournée d'adieu
- Minimum de traitement FP
- Marche des fiertés – L'UNSA engagée

Rdv avec Florence Parly

Florence PARLY, la Ministre des Armées a reçu l'UNSA-Défense afin de faire un point des sujets portés par l'UNSA pour vous. Au cours de cet entretien, vos responsables de la fédération, Laurent Dutilleul, le secrétaire général et Laurent Tintignac, son adjoint, ont rappelé à la ministre les sujets essentiels sur lesquels les personnels attendent des réponses et des éléments concrets. Entre autres...

- **Augmentation du Point d'Indice de 10% pour tous les agents du MinArm**
- **Désorganisation des services RH et restauration des RH de proximité**
- **Sens de la mission et perte de repères pour nombre d'agents**
- **Travaux insalubres des ouvriers**
- **Investissements pour réfection et rénovation des infrastructures**
- **Point sur la Loi de Programmation Militaire**
- **SEGUR de la santé pour les agents de l'IRBA et du CTSA**
- **Attractivité des profils et fidélisation des compétences**
- **Place et rôle des autorités Défense dans les programmes industriels futurs**
- **Ouvertures de centres de formation pour apprentissage dans les métiers rares, en tension et concurrentiels**
- **Augmentation des frais de mission et subvention ASA**
- **Subrogation pour les agents contractuels**
- **Harcèlement, discrimination, violences faites aux femmes... l'UNSA propose un point d'entrée ministériel unique pour faciliter le parcours des victimes et la prise en compte de toutes les situations.**



Je rejoins l'UNSA

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 02
Unsa.defense@orange.fr
portail-unsaintradedef.gouv.fr
www.unsadefense.com
[@UNSADEFENSE](https://www.facebook.com/UNSADEFENSE)

Retrouvez-nous sur Facebook
@unsa.aiaclermontferrand



1^{er} Mai 2022 - Ensemble



L'UNSA Fonction Publique, la CGT, la FSU et Solidaires Fonction Publique appellent à la mobilisation le 1er mai 2022 autour de la solidarité avec l'Ukraine, du pouvoir d'achat et de la protection sociale. Les organisations syndicales de la Fonction publique se félicitent de l'appel unitaire interprofessionnel à la mobilisation pour le 1er mai 2022.

Les enjeux écologiques, des services publics, du pouvoir d'achat, de la protection sociale et des retraites sont d'ores et déjà au cœur de l'actualité et le seront davantage encore à la fin avril.

Dans les circonstances graves et particulières que nous connaissons aujourd'hui, ce 1er mai sera aussi l'occasion pour le mouvement syndical de rappeler sa dimension internationale et sa **solidarité pleine et entière avec le peuple ukrainien**, toutes celles et ceux qui vivent en Ukraine, ou qui ont dû la fuir, qui subissent l'insupportable agression armée de Poutine. Cette solidarité s'exprime également avec les travailleuses et travailleurs russes qui subissent les conséquences de la guerre et le régime autoritaire, et qui, nombreux, ne sont pas d'accord avec cette guerre et combattent leur gouvernement.

Après le second tour des élections présidentielles, nos organisations syndicales rappellent leur attachement aux valeurs démocratiques et leur rejet des thèses de discrimination basées sur l'apparence, la religion, l'origine, la sexualité...

Pour la fonction publique, de nouveau rudement mise à mal ces dernières années, ensemble, nos organisations syndicales exigent:

► **Une forte et urgente augmentation salariale, principalement axée sur la hausse de la valeur du point d'indice**, sur l'attribution d'un nombre de points d'indice identique pour tous-tes, une meilleure reconnaissance des qualifications, de plus grandes amplitudes de carrière, des mesures structurantes pour conquérir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et une revalorisation des pensions.

► **Des créations d'emplois statutaires** dans les nombreux secteurs des trois versants de la Fonction publique qui en ont besoin.

► **Des dispositifs concrets permettant de combattre et de résorber la précarité**, en commençant par des plans de titularisation.

► **Le renforcement du Statut général**, garantie pour les citoyens d'un agent public neutre et impartial dans l'exercice de ses missions publiques.

► **L'amélioration des conditions de travail** et de l'organisation du travail pour une meilleure protection de la santé et sécurité pour l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique.

► **L'arrêt des régressions en matière de retraite et de pension civile - avec en particulier notre opposition à toute mesure de report de l'âge légal** – et, à l'inverse, des améliorations pour toutes et tous.

► **Des budgets conséquents et ambitieux** permettant de satisfaire ces revendications.

Pour l'UNSA Fonction Publique, la CGT Fonction publique, la FSU, Solidaires Fonction publique, ces sujets devront impérativement s'inscrire dans un véritable processus de négociation.

Travaux insalubres OE

La Caisse des Dépôts et Consignation (CDC), gestionnaire du régime de retraite des ouvriers de l'Etat, procède à un examen minutieux des dossiers de départ en retraite des ouvriers au titre des travaux insalubres. **Cette disposition TI est ouverte aux ouvriers cumulant au cours de leur carrière, 17 années d'exposition (10 ans pour les agents restructurés), soit à l'une ou l'autre des rubriques ouvrant droit à cette mesure, inscrite exclusivement dans les annexes du décret n°67-711 du 18 août 1967, soit aux agents soumis à une activité aéronautique générant plus de 20000 mouvements par an, on parle alors dans ce cas-là d'emploi insalubre.**

Du fait de cette expertise, nombre de dossiers sont aujourd'hui rejetés par la CDC au motif soit d'une incomplétude des dossiers, soit d'une mauvaise inscription dans les rubriques de travaux insalubres. Ainsi certains agents se voient refuser un départ au titre des TI et pour certains à quelques semaines, voire jours, de leur départ... repoussé pour des raisons dont ils ne sont nullement responsables. Exposés mais mal tracés... exposés mais mal renseignés... exposés mais restructurés.

L'UNSA-Défense n'a de cesse de rappeler cette situation dramatique pour des agents ayant consacré leur vie à l'institution Défense ou MinArm et constatent à quelques pas de leur sortie que leur dossier n'a pas été suivi, que leurs expositions aux différentes substances ou nuisances ont été mal tracées, parfois pas tracées du tout. Beaucoup de ces agents ont vu les organisations bouger autour d'eux du fait de restructurations incessantes, sans à chaque fois changer de métier. Par ailleurs, nombre de sites dans lesquels ces agents étaient affectés ont depuis fermé ou changé de locataire, dès lors comment retrouver trace de ces expositions dans un ministère qui n'a cessé de se transformer depuis des décennies ?

La DRHMD prend la mesure de cette réalité et une nouvelle réunion s'est tenue entre le Service des Ressources Humaines Civiles (SRHC), le Service des Pensions et des Risques Professionnels (SPRP La Rochelle) et la fédération UNSA.

Environ 40% des départs en retraite des ouvriers s'opèrent par le dispositif 'Travaux Insalubres'. Pour l'année 2021 par exemple, 521 départs aux TI sur 1338 dossiers transmis par le service des pensions de La Rochelle à la Caisse des Dépôts et Consignation... et 30% des dossiers 'TI' rejetés par la CDC.

Mais les projections pour les 5 ans à venir démontrent bel et bien que sans mesures adaptées par la DRHMD, la vague de dossiers à traiter va submerger les services RH. Quelques 5500 dossiers sont attendus dans les 4 ou 5 ans qui arrivent du fait d'une moyenne d'âge élevée de cette population et d'un nombre d'employeurs concernés.

C'est la présentation d'un dossier SPRP 'Propre et dûment renseigné' à la Caisse des Dépôts et Consignation qui garantira le droit d'admission à un départ aux Travaux Insalubres de l'agent.

Le temps de traitement des dossiers est extrêmement chronophage pour les services RH, eux aussi victimes de réorganisations incessantes et de réduction importante de leurs effectifs, entraînant une désorganisation visible que n'a de cesse de rappeler l'UNSA.



► **Le Service des Ressources Humaines Civiles (SRHC) affectera des ressources complémentaires au sein des CMG**, premiers maillons du dispositif de traitement des dossiers TI. Ceci permettra d'affecter ses nouvelles ressources sur des tâches moins sensibles tout en délestant le travail de celles et ceux affectés au règlement des dossiers TI.

► **La DRHMD valide le principe d'un point de contact unique par employeur chargé des relations et des bonnes pratiques dans la rédaction des attestations d'exposition, avant la transmission au CMG compétent.** Ce travail s'apparentant souvent à de l'archéologie administrative tant les organisations comme les organismes ont bougé sur une durée de carrière complète. Les dossiers arrivant au Service des Pensions avant transmission à la CDC devront être sécurisés et exempts de tous doutes afin d'éviter les actuels allers-retours incessants entre services RH.

► **Il sera rappelé dans une note à paraître, à tous les ouvriers comme à tous les services gestionnaires, un délai de 10 mois pour anticiper un départ au titre des travaux insalubres.** Un traitement de dernière minute, on le voit tous les jours, est extrêmement pénible et anxiogène pour les agents rencontrant des difficultés. Cette nouvelle note DRHMD sera accompagnée d'un guide de bonnes pratiques pour tous les services RH et les référents employeurs.

► **Une présomption de concordance sera admise par la DRHMD, en cas de distorsion entre profession matriculaire et profession exercée** dès lors que les attestations employeurs permettront de justifier de l'utilisation de produits et substances dangereux, toxiques, cancérigènes, au cours de la carrière de l'agent. Une référence aux fiches emploi nuisance (FEN) pourra être examinée comme un justificatif à cette présomption de concordance, selon le principe d'un "faisceau d'indices".

Point d'indice **Pour l'UNSA c'est 10%**

Pourquoi l'UNSA propose 10%? Depuis 2011, la hausse des prix est supérieure à 13%. Depuis le début du quinquennat actuel, elle est de l'ordre de 7,5%. En juin 2022, les prévisions évoquent une inflation proche de 6% sur un an.

Il s'agit donc, à la fois, de rattraper, mais aussi d'anticiper. Une hausse du point concerne tous les salaires de tous les agents publics, les fonctionnaires mais aussi les contractuels et les ouvriers d'état. Elle impactera positivement le niveau de pensions des futurs retraités.

L'UNSA propose également d'instaurer un mécanisme de relèvement automatique de la valeur du point d'indice à l'instar de ce qui se passe dans d'autres pays européens ou pour le SMIC

Augmentation du point d'indice

10%
de hausse
car les agent.e.s
sont engagé.e.s à

100%

A miante - ASCAA

Suite à la décision du 10 juin 2021 du Conseil d'Etat, le projet de décret soumis au vote des élus du Comité Technique Ministériel (CTM) propose les évolutions suivantes :

⇒ **Le bénéfice de l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA) est ouvert aux anciens OE** qui remplissent les conditions fixées par ce même décret et qui n'ont pas encore liquidé leur retraite au titre du FSPOEIE.

⇒ **Le dernier employeur du bénéficiaire de l'ASCAA en tant qu'OE est responsable de la ré-affiliation au FSPOEIE.**

⇒ **Le bénéfice de l'ASCAA est ouvert aux anciens OE atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.**

⇒ **La rémunération de référence des anciens OE est calculée sur la base du montant moyen des rémunérations brutes des douze derniers mois d'activité en tant qu'OE.** Par ailleurs, la période pendant laquelle l'ancien OE perçoit l'ASCAA est prise en compte dans la constitution et la liquidation de ses droits à pension de retraite.

⇒ **Les anciens OE percevant l'ASCAA bénéficient des mêmes prestations sociales que les OE en service.** De plus, leurs cotisations pensions sont versées par leur dernier employeur public.

⇒ **Le versement de l'allocation incombe au dernier employeur public.**

Par ailleurs, ce projet de décret introduit des adaptations qui s'inspirent des dispositions analogues prévues par le décret ASCAA n°2006-418 du 7 avril 2006 applicables aux fonctionnaires et agents non titulaires du ministère des Armées: modalités de prise en compte des services à temps partiel dans la détermination de l'âge d'ouverture du droit à pension, caractère régulier et habituel de la rémunération de référence servant de base à la détermination du montant de l'allocation, évolution des règles de cumul de l'allocation et des dispositions relatives aux ayants droits.

Pour l'UNSA-Défense, autant le fait que le dispositif s'applique désormais aux OE ayant quitté le MinArm et que l'ASCAA est calculée sur la base de la dernière rémunération payée par le dernier employeur sont plutôt de bonnes nouvelles, autant la proratisation de l'ASCAA du fait du temps partiel ne l'est pas. Pour ce qui est du plafonnement de l'ASCAA lorsque son bénéficiaire perçoit aussi une pension de réversion, l'UNSA est peu satisfaite de l'explication qui consiste à dire que l'on aligne les dispositifs entre eux et s'est abstenue sur ce texte lors du vote au CTM.



M inimum de traitement FP

Le décret n°2022-586 du 20 avril 2022 paru le 21 avril fixe le minimum de traitement à l'indice majoré à 352 (indice brut 382) à partir du 1er mai 2022.

Ainsi, **le minimum de traitement pour tous les contractuels et tous les fonctionnaires exerçant à temps complet sera de 1649,48 € brut mensuel. Cette hausse représente 42 € de plus par mois et représente un coup de pouce indispensable pour les 694 000 personnes concernées.** L'UNSA revendique toujours une hausse de 10% du point d'indice.

Cette augmentation impactera positivement les rémunérations des agents classés dans :

- les 7 premiers échelons de catégorie C1
- les 3 premiers échelons de catégorie C2
- les 2 premiers échelons de catégorie B1

Pour l'UNSA Fonction Publique, cette hausse était indispensable au regard de l'inflation et de la hausse du SMIC annoncée de 2,65%. Elle justifie pleinement notre juste revendication d'augmentation de la valeur du point d'indice de 10% et l'ouverture urgente d'un "Grenelle de la fonction publique".

L'inflation s'envole

+ 4,5 %

Hausse des prix à la consommation sur un an - en mars 2022

+ 3,6 %

en février 2022

M arche des fiertés

Chaque année, la Marche des Fiertés réunit toutes celles et tous ceux qui militent pour l'égalité des droits des lesbiennes, gays, bis, trans. La Marche est organisée par l'Inter-LGBT regroupant environ 60 associations et ayant pour mission de lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, dans le cadre de la promotion des droits humains et des libertés fondamentales.

Engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre les LGBTphobies au travail, mais aussi plus largement dans l'ensemble de la société, l'UNSA se doit d'être présente lors des nombreuses marches des fiertés qui ont lieu entre les mois de mai et juillet 2022 partout en France.



« Je me suis souvenu qu'afficher sa différence, même en France, cela demeure difficile. Que de nombreuses personnes LGBT souffrent, qu'elles sont encore trop souvent victimes d'insultes, d'outrages, d'agressions... alors avec l'UNSA, mon engagement est fondé sur le respect des droits, l'attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, au respect des droits de chacune et de chacun, aux libertés et à la solidarité. Je suis UNSA. »

T ransall – Tournée d'adieu

51 années passées dans les ateliers de l'AIA de Clermont-Ferrand, l'avion de transport tactique TRANSALL C160, a fait 3 semaines durant, sa tournée d'adieu partout en France. L'avion désormais remplacé par l'A400M aura rempli ses missions durant presque 6 décennies d'exploitation au service des forces... une retraite bien méritée après ces 59 annuités... qui ne valent que pour la machine... évidemment ;-))

