



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'information des adhérents du syndicat UNSA Défense

• L'EDITO

L'avodka du diable...

Se faire attraper par un dissident russe réfugié politique en France, artiste d'avant-garde... d'avant-garde à vue à l'heure de cet éditto... pour un ancien porte-parole du gouvernement, franchement ça la fiche mal.

Il avait promis de se mettre à nu pour les parisiens... et les parisiennes... sans doute Benjamin Griveaux est allé un peu trop loin. Une vidéo cochonne en pleine période du salon de l'agriculture, forcément que ça allait se voir. A moins qu'il ait pris au pied de la lettre, puis trébuché sur les mots du Président demandant de la fierté dans l'amateurisme... sauf qu'il ne parlait pas de vidéos amateur, juste d'attitude.

Le Griveaux grivois s'est grillé, affecté du syndrome du trouble de l'élection. Le fait d'avoir été entre 2003 et 2007, de l'équipe de Dominique Strauss-Kahn n'excuse pas tout, l'élève n'égale pas toujours le maître. **Paraît que Netflix est sur le coup pour une nouvelle saison de "La casa de Popol'".**

Trêve de plaisanterie, faut-il être à ce point déconnecté des réalités ou se sentir au-dessus de tout, pire ne pas avoir compris les enjeux de la cybersécurité et des risques encourus après avoir été porte-parole du gouvernement, donc présumé conscient et averti des choses, pour envoyer de son propre compte des moments qui ne relèvent au demeurant que de la vie privée. Amateur, c'est bien le mot exact !

Bienvenus en France, ce pays où les pires corruptions peuvent être connues de tous sans que cela n'émeuve plus personne, sans qu'aucun remords ni inquiétude ne gagnent les auteurs de ces méfaits qui peuvent rester en poste pendant des années... **mais une photo de votre bazar sur les réseaux sociaux et hop, fin de carrière en moins de 24h**, plus rapide qu'un garde du corps présidentiel qui se prend pour un CRS. Quand on imagine les dernières déclarations du couple Balkani : "A 72 ans, nous n'avons jamais rempli une déclaration d'impôts"... ça laisse songeur. Même le juge en a pris son parti... "Il n'attend plus Patrick". Nous vivons une époque formidable dans laquelle deux forces mènent le monde, l'amour et la haine... Nous voilà entrés dans l'ère de la haine triomphante. "L'amour est du côté de la vie. La haine, de la mort" disait Spinoza.

En voilà un qui va mettre tout le monde d'accord : le Coronavirus. Tout le monde ne parle que de lui, il exhause enfin le vœu d'une partie de la classe sociale dans la convergence des luttes moyennant une légère correction : "**Tousse ensemble ! Tousse ensemble !**". Preuve que ce gouvernement prend à bras le corps le problème, il adapte sa réforme des retraites au Covid19 de manière remarquable et décide, pour ce qui concerne le débat démocratique, **de s'en laver les mains** à coups de 49-3, ce dispositif législatif qui permet de toujours avoir raison surtout quand on a tort. Révisez vos classiques sur le chef... Article 1 : le chef a toujours raison. Article 2 : Quand le chef a tort, voir article 1.

Sans transition, j'ai entendu ce mois-ci que les français ont définitivement choisi l'heure d'été dans le cadre de la fin du changement d'heure. En clair, 2h d'avance sur le cycle biologique naturel.

Et ils viendront ensuite se plaindre que certains cherchent encore midi à 14h.

« *La bêtise est infiniment plus fascinante que l'intelligence, infiniment plus profonde. L'intelligence a des limites, la bêtise n'en a pas* » (Marc Aurèle).

Amitiés, Laurent Tintignac

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

N°168 – Mars 2020

- Chefs d'équipe de la Défense
- 49-3 l'arme fatale
- SIAé – Rencontre DRHMD
- SIAé – Quelques pistes

- Le 8 mars tous les jours
- S'engager avec l'UNSA
- Coronavirus
- Rupture conventionnelle
- Travaux insalubres OE

• AU SOMMAIRE

Chefs d'équipe de la Défense

Un projet d'arrêté ministériel sera soumis au vote des élus du CTM d'avril 2020. Ce projet fait suite aux échanges entre fédérations syndicales et DRHMD au sein de groupes de travail dédiés aux 3 catégories d'ouvriers : les OE, les CED, les TSO.

La volonté de professionnaliser les Chefs d'Equipe passe par **la création d'une profession propre aux CE. Toutefois, afin de tenir compte des situations spécifiques et particulièrement les forfaits horaires de 166h et 199h, en fait ce sont 3 professions CE définies par 3 fiches professionnelles distinctes, qui existeront :**

- **La profession 'Chef d'Equipe' générique**
- **La profession 'Chef d'Equipe Ouvrier de sécurité et de surveillance'**
- **La profession 'Chef d'équipe pompier'**

► Décision a été prise que la qualité de managers des chefs d'équipe les positionnera de fait **tous en niveau 2 (catB)** quels que soient leur groupe.

► **La profession de Chef d'Equipe débutera en Groupe 7 et déroulera jusqu'en HCD/HGN.**

Cette option permettra la requalification de tous les CE en groupe 6 actuels en Gr7, soit environ 200 agents. Cette requalification sera effective en 2021 et opérée selon les modalités d'un reclassement au choix. Les agents conserveront leur ancienneté acquise en GrVI qui viendra s'ajouter à celle détenue en GrVII pour l'accès aux groupes supérieurs.

► **Pour accéder à la catégorie CE, un ouvrier pourra être proposé par l'employeur dès lors qu'il disposera d'une ancienneté de 5 ans en qualité d'ouvrier, que l'encadrement concerne au moins 5 agents** (disparition des dérogations pour moins de 5 agents) et selon la règle d'un taux d'avancement défini annuellement.

► **Parallèlement la formation d'accès en qualité de CE sera renforcée à la fois dans les programmes comme dans la durée.** C'est le CFD de Bourges qui organisera les formations et les candidats CE seront, à la fin de leur formation, sanctionnés par une épreuve et accéderont à la catégorie 'Chef d'Equipe' seulement à l'issue des épreuves dès lors qu'ils auront obtenu une note au moins égale à 10/20.

► **Autre disposition particulière, les agents de la catégorie TSO à partir du niveau T5Bis encadrants ou ayant le potentiel à encadrer pourront utilement être proposés en qualité de CE/HCB.**

L'arme fatale

La décision a été entérinée lors d'un Conseil des ministres. **Le gouvernement aura donc raison des débats démocratiques sur la réforme des retraites en utilisant l'arme constitutionnelle absolue et violente : le 49-3. L'UNSA déplore et dénonce cet usage abusif dans le contexte socio-économique et sanitaire que traverse notre pays.** Une réforme d'une telle ampleur méritait d'entendre tous les avis lors des débats parlementaires au regard de son impact sur l'ensemble des salariés, un temps non contraint par des enjeux électoraux. Le gouvernement en a décidé autrement.

Depuis l'arrivée du texte - et de ses plus de 41.000 amendements - en séance publique, les débats étaient tendus entre majorité et opposition. Le calendrier prévoyait d'aller jusqu'au 6 mars et la trêve liée aux élections municipales. Ce ne sera finalement pas le cas. **Comme attendu, le 49-3 va donc être utilisé pour faire adopter le projet de loi sans vote.**

Le dépôt d'une motion de censure?

Après cette annonce par le Premier ministre, plusieurs étapes vont suivre:

► les oppositions disposeront de 24 heures pour déposer une motion de censure (qui doit être signée par 58 députés)

► une fois la motion déposée, celle-ci doit être discutée à l'Assemblée nationale dans les 48 heures. Si elle est votée, le gouvernement doit démissionner.

L'Assemblée Nationale avait voté l'article 7 du projet de réforme qui prévoit d'intégrer les régimes spéciaux dans le système "universel" de retraite par points. Les débats vont s'arrêter avec l'annonce du Premier ministre et le recours au 49.3.

Le 49-3, c'est quoi? Dans la Constitution de 1958, l'article 49 alinéa 3 permet au Premier ministre d'engager la responsabilité du gouvernement devant l'Assemblée nationale sur un texte de loi. Ce mécanisme doit être déclenché par le chef du gouvernement lui-même, après délibération du Conseil des ministres. Il ne peut être utilisé qu'une seule fois par session parlementaire (hors projet de loi de finances ou de financement de la Sécurité sociale). **En clair, cela lui permet de clore les discussions sur un projet ou une proposition de loi, et le texte est considéré comme adopté.** Sauf, précise la Constitution, si "une motion de censure déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent" est votée.

Pour être étudiée, cette motion doit être signée par au moins un dixième des membres de l'Assemblée, c'est-à-dire 58 députés. Et, pour être adoptée, elle doit recueillir, dans les deux jours suivant son dépôt, l'approbation de la majorité des 577 députés, soit 289 voix pour. **Si la motion est adoptée, le gouvernement doit démissionner.**

Depuis 1958, il y a eu 88 utilisations du 49-3. Aucune n'a abouti à l'adoption d'une motion de censure.

Je propose
donc j'agis !



SIAé – Rencontre avec la DRHMD

L'UNSA avance des propositions

C'est le directeur de la DRHMD en personne qui a animé cette réunion SIAé au format CTR du 3 mars 2020.

Au menu de cette séance spéciale, les défis auxquels doit faire face le SIAé en termes d'attractivité et de fidélisation confrontés au nombre croissants de démissions dans toutes les catégories, tant les écarts salariaux se sont creusés avec ceux des standards de l'industrie privée. **Si le MCO a un coût, les professionnels qui le mettent en œuvre ont un prix et l'UNSA demande d'étudier les pistes que ses élus ont avancées ce jour.**

Attractivité

Débloquer le recrutement en GrVI-1er échelon

L'UNSA propose la prise en compte au recrutement de l'expérience acquise dans un emploi précédent en calquant cette durée sur celle nécessaire pour progresser dans les échelons à l'ancienneté des ouvriers en place, jusqu'au 9ème échelon, assortie de la requalification des agents déjà en poste depuis 2014 par souci de justice sociale et la réduction à 2 ans d'ancienneté pour tous les échelons.

Mesure pour les apprentis

L'UNSA propose que le recrutement des apprentis ayant réalisé leur apprentissage au sein du SIAé soit opéré directement au niveau du 2^e échelon.

Majoration de la prime de rendement

L'UNSA propose de porter la prime de rendement à hauteur de 32% soit le maximum réglementaire prévu par les textes.

Fidélisation

Evolution de la rémunération des Ouvriers/CED/TSO

Les problèmes de fidélisation frappant exclusivement à ce jour les professions aéro, l'UNSA propose au ministère des armées, l'attribution annuelle d'une enveloppe budgétaire dédiée, permettant la transposition aux agents à statut ouvrier de l'évolution salariale moyenne constatée au sein du même secteur d'activité dans l'industrie aéronautique civile.

Révision des taux horaires

L'UNSA propose d'examiner la réévaluation des taux horaires de tous les groupes de rémunération, taux qui n'ont pas été révisés depuis 2010 (hors point d'indice en 2016/2017).

Autres sujets

Reconnaissance des responsabilités pénales

Porté par l'UNSA depuis l'origine, ce dossier passe par la reconnaissance salariale de tous les agents quels que soient leurs statuts, affectés aux fonctions : APRS, APMS, IVC, BNAV, COFREND...

Protection sociale complémentaire - PSC

L'UNSA propose la prise en charge partielle ou totale de la PSC (mutuelle).

Abattements de zones / Indemnité de résidence

L'UNSA demande la suppression des abattements de zone pour les ouvriers et l'attribution de l'indemnité de résidence pour les fonctionnaires/contractuels.

IFSE des TSEF/IEF

L'UNSA propose la révision des circulaires de gestion relatives à l'IFSE en sortant du quasi seul prisme "management". Les fonctions techniques SIAé relèvent d'une très grande responsabilité et la DRHMD doit examiner les métiers et fonctions techniques, certaines relevant d'une expertise rare.

Agents administratifs : AdjAdm / SA

La reconnaissance des fonctions administratives qui concourent au soutien de la production et à la satisfaction des Forces doit passer par un ratio d'avancement amélioré, un plan de requalification répondant aux responsabilités réelles des agents.

TCT-DGA

L'UNSA propose d'appliquer le guide méthodologique de l'emploi des agents contractuels prévoyant une rémunération identique des agents non titulaires prise en comparaison de celle des agents titulaires. Par ailleurs, l'UNSA propose également la liberté de recrutement dans tous les coefficients TCT/DGA.

ANT 8416

L'UNSA demande l'application stricte de l'égalité salariale entre agents affectés aux mêmes fonctions, aux mêmes responsabilités. Pour cela, la Fonction Publique et le MinArm ont édicté des guides relatifs à l'emploi des contractuels, qu'il convient d'appliquer au SIAé, organisme Fonction Publique.

Quelques pistes de réflexion apportées par la DRHMD

En réponse aux propositions UNSA, le directeur de la DRHMD et les services SRP s'engagent à en examiner certaines.

- ▶ Une étude en cours dont la mise en œuvre est programmée à l'été 2020 est **la levée du verrou du 1^{er} échelon du groupe 6 à l'embauche.**
- ▶ **Une enveloppe budgétaire de 5M€ environ devrait être inscrite au budget 2021, enveloppe reconduit dans le temps, permettant la majoration de la prime de rendement.** Sujet à étudier : son application à tous ou dans un premier temps, en priorité aux professions aéro, seules en tension à ce jour. Le taux de majoration sera différent selon l'assiette choisie. 5M€ = 1% pour tous les OE ou 4% environ pour les aéro.
- ▶ Engagement DRHMD concernant **l'apprentissage et le recrutement au 2^{ème} échelon.**
- ▶ **Davantage de souplesse dans la ventilation des postes à l'avancement interne SIAé.**

Nettement insuffisant pour l'UNSA ! Consultez le CR UNSA diffusé à la suite de cette réunion.

Le 8 mars, oui, mais tous les jours

2019 : 149 féminicides en France.

2020 : déjà 14 femmes ont trouvé la mort sous les coups de leur conjoint ou ex conjoint.

2020 doit être l'année de libération pleine et entière de la parole. **Les actes sexistes, les agressions sexuelles ou le harcèlement ne peuvent plus être acceptés, dans le monde du travail bien sûr, mais aussi dans le milieu sportif ou dans le domaine culturel.**

L'égalité de toutes et tous ça ne concerne pas seulement celles et ceux qui se sentent écarté(e)s, cette liberté relève de notre responsabilité commune! **C'est notre combat, en tant que syndicat.**



S'engager avec l'UNSA

Le 8 mars est l'occasion de le rappeler, mais l'UNSA est engagée toute l'année pour :

- **Mener des actions visant la déconstruction des stéréotypes** liés aux représentations «genrées» des métiers.
- **Agir pour faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles** un sujet obligatoire de négociations dans toutes les entreprises et la Fonction publique.
- **Militer pour la ratification par la France de la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail** sur la violence et le harcèlement au travail.
- **Mettre en place des sessions de formation** pour ses militants et adhérents sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le monde du travail.

De #MeToo à #NousToutes, c'est la société civile qui s'est mobilisée, c'est la société dans son entier qui doit le rester !



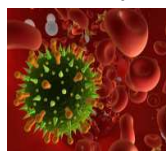
Coronavirus

Fonction Publique : le jour de carence ne s'appliquera pas aux agents publics malades, à l'instar des salariés du privé.

La DGAFP a transmis aux ministères, aux collectivités et aux établissements de santé une note. Celle-ci précise qu'il est souhaitable de **favoriser le télétravail pour les agents contraints de rester à leur domicile.**

Cette note DGAFP recommande d'accorder fonctionnaires une ASA (autorisation spéciale d'absence) en cas de suspicion de maladie contagieuse pour eux-mêmes ou pour l'un de

leurs proches ou pour garder un enfant placé à l'isolement. Ce dispositif est protecteur des droits des agents (intégralité de la rémunération, maintien des droits à pension et à avancement).



L'UNSA Fonction Publique prend acte de la réponse orale annulant le jour de carence pour les personnels malades du coronavirus

L'UNSA demande au gouvernement d'adresser rapidement un message clair et explicite aux agents publics sur leurs droits et sur leur protection. L'UNSA Fonction Publique recommande de demander la réunion d'un CHSCT pour s'assurer que des mesures de protections, adaptées à chaque situation et évolutives, soient prises par l'employeur public en vue de protéger la santé et la sécurité des agents. **L'UNSA Fonction Publique, en toute responsabilité, appelle à la prudence et aux respects des consignes du ministère de la santé.**

Rupture conventionnelle

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a instauré une rupture conventionnelle dans la Fonction Publique.

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'ISRC a un montant plancher et un montant plafond. Ce montant plancher est composé :

- **d'un quart de mois** de rémunération brute par année pour les dix premières années d'ancienneté,
- **des deux cinquièmes** pour les cinq années suivantes,
- **d'un demi** pour les cinq années suivantes,
- **et enfin de trois cinquièmes** pour les quatre dernières années comptabilisées.

Le plafond est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Pour un agent ayant plus de 24 ans d'ancienneté, le plancher sera de 9,4 mois de rémunération brute et le plafond de 2 ans. L'ancienneté tient compte de l'ensemble des durées de service dans les trois versants. La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Travaux insalubres ouvriers

La réforme des retraites impacte directement le dispositif 'Travaux Insalubres' des agents au statut ouvriers de l'état. **Cette disposition permet à un agent exposé durant 17 années, de prétendre à un départ anticipé 5 années avant l'âge légal de la retraite** (57 ans contre 62 ans). Toute durée d'exposition inférieure à 17 années vaut zéro.

Statistiquement, les agents 'Ouvriers' partent en retraite aux TI à l'âge de 59 ans et 9 mois.

Voilà pourquoi l'UNSA propose à la DRHMD l'examen d'un dispositif permettant le fractionnement des TI qui permettrait de gagner 1 an de réduction d'ancienneté aux TI tous les 3,5 ans environ et permettrait ainsi à un agent exposé de partir à 61 ans pour celui exposé durant 3,5 ans... 60 ans pour 7 ans... Ceci contre 17 ans ou zéro aujourd'hui. Le directeur de la DRHMD s'est enaqué à examiner sérieusement cette option.