



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

Les cons : doit-on les sauver ? Episode 2...

Imaginez un simple petit caillou. Par un hasard que personne ne sait expliquer, il a réussi à se glisser dans votre chaussure. Vous le sentez parfaitement et vous pensez que vous allez pouvoir continuer à faire avec, le temps d'arriver à destination. Mais non, c'est juste insupportable. Alors vous vous déchaussez et vous débarrassez de cet intrus. Réfléchissez... en voulez-vous au caillou d'être entré ? En voulez-vous à votre chaussure de l'avoir laissé entrer ? A votre pied de ne pas le supporter ? Bien sûr que non. Juste il vous irrite et tant que vous ne vous en êtes pas débarrassé, il est obsessionnel, il est irritant. Ben pour les cons, c'est pareil, ils sont obsessionnels et irritants au possible et comme il vous est impossible de supporter ce caillou, il vous sera très difficile de supporter les cons. Doit-on pour autant les sauver ? Avez-vous envie de sauver ce caillou, le ramener à l'endroit où il est entré et a commencé à vous agacer ?

Les cons sont des évènements comme les autres

Vous voudriez vivre en paix, aimer, rire, mais hélas c'est là dans vos fragilités, vos sensibilités, que vient se glisser le con, comme une écharde, un caillou, le con ne vous laisse jamais tranquille, comme une rage de dents permanente et il faut donc s'habituer à vivre au milieu d'eux... vous qui espérez vivre justement loin d'eux. IMPOSSIBLE.

Pourquoi les cons sont toujours plus nombreux ? D'où viennent-ils ? Jusqu'à il y a peu, nous avions à faire à l'abruti à titre privé, voilà arrivée l'heure des réseaux sociaux et du tocard intersidéral. Celui-ci peut désormais diffuser son avis et le faire valider par ses 'con-génères', faire le bruit suffisant que la vindicte populaire se chargera de transformer en avis de spécialistes, ces dissimulés en fantômes numériques. Ils feront d'un naufrage intellectuel, une vérité, la vérité des cons. Ce n'est donc pas qu'il y aurait plus de cons à telle ou telle époque de l'histoire, c'est juste que la connerie se propage aujourd'hui, mieux et plus vite. Peut-être vous êtes-vous demandé comment ils font pour détruire autant les conditions de vie sociale sans justement vous poser la question inverse, à savoir que c'est la société malade qui fabrique les cons. Vous voyez quand vous voulez que vous aussi, vous pouvez être con.

Quand on pense que certains ont eu la chance de vivre à une époque où il n'y avait qu'un idiot par village... ça laisse rêveur...

Peut-on sauver les cons ? C'est la question drame. Une communauté humaine impose des interactions et partout où il en y a, il y a aussi des cons. **La réponse est donc NON. On ne peut pas sauver les cons, tenez-vous le pour dit.** Vous remarquerez que le con est toujours dans 'son droit', ce qui 'être dans son droit' n'est pas un état de fait mais une revendication. Le con exige mais refuse les arguments des autres. Renoncez une bonne fois pour toute, vous allez y laisser la santé. N'oubliez jamais que par principe et par définition, les cons sont toujours pour la guerre, l'affrontement quand bien même ils n'en ont pas les moyens. Mais cela leur donne une impression de puissance qu'il est important de leur laisser car c'est de cela dont ils se repaissent, la guerre comme une exclusion, une négation des autres. Surtout s'ils n'en ont pas les moyens. Si de votre côté, vous pensez débats, échanges, diplomatie, compromis, vous aurez vite fait de passer pour un con... ce qui face à un con confirmé est un délice de fin gourmet. Les cons et les connes sont fascinés par les ragots, les rumeurs... ils leur donnent en spectacle l'insuffisance des autres et leur apportent une assurance qu'ils sont incapables de trouver par eux-mêmes.

Enfin, n'oubliez jamais que vous apprendrez toujours plus d'un con que lui ou elle apprendra de vous, parce que justement c'est vous qui souhaitez apprendre...le con ou la conne, lui et elle, savent, un point c'est tout. Alors si certains pensent encore que la vie c'est 'gagner ou perdre'... avec les cons, pas la peine de jouer, vous allez perdre à chaque fois. Ils sont le symptôme, hélas nécessaire, de la pathologie humaine.

Sauver les cons ? Le Fil d'Ariane n'a pas de réponse définitive en fait. Essayons au moins d'organiser la vie en commun qui peut empêcher les jeunes humains à devenir de parfaits cons... parce que le pire con reste bien sûr le vieux con... on ne peut rien contre l'expérience. Et n'oubliez pas : **"Le con est toujours l'employé du mois"**.

"La vie, c'est dire merci pour les roses et merci pour les épines" (Jean D'Ormesson)

Amitiés. Laurent Tintignac

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

n°174 – Novembre 2021

- Ouvriers d'état – Les CAPSO
- Commission de la Défense
- Femmes du Ministère
- Navigabilité... enfin
- 1^{er} Ministre / Cour des Comptes

- Attractivité FP
- Prime de rendement OE
- Grilles catégories C
- Taux propro 2022/2024
- Hommage

• AU SOMMAIRE

Ouvriers d'état : les CAPSO 2023

Une réunion pilotée par la DRHMD a réuni les fédérations syndicales afin de faire un point de situation sur l'évolution des Commissions d'Avancement des Personnels à Statut Ouvrier (CAPSO) à l'horizon 2027, et particulièrement lors du renouvellement électoral de décembre 2022, la période 2023/2027 constituant une étape intermédiaire, les projections étant implacables, il resterait environ 9000 agents ouvriers à horizon 2027... les 400 recrutements annuels sont loin de compenser les départ naturels en retraite de cette population (environ 800 à 900 par an).



**32 CAPSO sur le mandat 2018/2022... 16 CAPSO sur le mandat 2023/2026...
Objectif 10 CAPSO en 2027**

Il existe aujourd'hui **32 CAPSO**, dont 26 positionnées auprès des Centres Ministériels de Gestion, 3 CAPSO Outre-Mer (ComSup Antilles, FAZSOI, Guyane) et 3 directement rattachées aux 3 AIA de Clermont, Bordeaux et Cuers pour des raisons d'effectifs supérieurs à 500 OE par site.

Lors du renouvellement électoral de fin 2022, la prévision est établie à **16 CAPSO**, comptant entre **500 et 1000 agents** chacune, dont voici la répartition :

- **CMG de Rennes** : 3 CAPSO (2889 agents OE)
- **CMG de Bordeaux** : 2 CAPSO (1495 agents OE)
- **CMG de Metz** : 2 CAPSO (1604 agents OE)
- **CMG de Toulon** : 2 CAPSO (1958 agents OE)
- **CMG Saint-Germain-en-Laye** : 2 CAPSO (1309 agents OE dont OME)
- **CMG d'Arcueil** : 1 CAPSO (309 agents OE)
- **CMG de Lyon** : 1 CAPSO (972 agents OE)
- **SIAé** : 1 CAPSO pour chacun des AIA de Clermont (843 agents OE), Bordeaux (642 agents OE) et Cuers (583 agents OE).

Les collègues... 3 sont actuellement en place (OE/CE/TSO). **En 2023, il n'y aura plus qu'un seul collège conformément à ce que demandait l'UNSA déjà en 2018, ce qui lui avait valu bien des critiques... aujourd'hui les 3 premières organisations syndicales représentatives, se rangent à cette proposition UNSA d'un seul collège... nous sommes tous les ouvriers et chaque élu est en capacité de s'exprimer au nom de la collectivité qu'il ou elle représente.** L'UNSA valide évidemment cette option.

Le nombre d'élus sera augmenté à proportion de ces nouvelles CAPSO à l'effectif plus important. **Ainsi, il existera 1 CAPSO à 12 élus (Tit+Sup), 3 à 14 élus, 2 à 16 élus, 4 à 18 élus, 2 à 20 élus et 4 à 22 élus.**

eff < 500	500 < eff < 650	650 < eff < 750	750 < eff < 850	850 < eff < 950	> 950
6 RP	7 RP	8 RP	9 RP	10 RP	11 RP

L'UNSA attire l'attention de la DRHMD sur la situation de certains ouvriers relevant de la CAPSO d'un CMG mais relevant d'un autre en gestion (Ex : l'AIA de Bretagne va voter à la CAPSO de Rennes mais relève du CMG de Bordeaux). Or, ce sont les CAPSO qui permettent de déterminer la représentativité au sein des commissions de réforme. Il conviendra de permettre le calcul exact de ces représentativités. **Enfin le chantier demandé par l'UNSA de permettre l'accès au niveau T6 des TSO à l'essai débutera début 2022.**

Assemblée Nationale... l'UNSA-Défense au RDV


Comme vous avez déjà pu en prendre connaissance à travers les divers CR UNSA, le dernier trimestre de l'année a largement été consacré au projet de budget Défense pour 2022 : présentation du projet de loi de finances, présentation des mesures catégorielles... **ce 13 octobre, ce fut au tour de la Commission Défense de l'Assemblée Nationale d'entendre l'UNSA sur la situation des personnels civils. L'UNSA-Défense a pu s'exprimer sur le vécu des agents durant cette crise sanitaire sans précédent. Il importe que toute la communauté Défense mais par-delà, tous les responsables, mesurent que les agents civils ont fait preuve d'une résilience sans faille, présents tout au long de cette crise, avec une abnégation et un professionnalisme jamais démentis. Le soutien aux femmes et aux hommes en uniforme reste la mission des agents civils et rien n'a dévié cette mission, pas même cette crise sanitaire inédite.**

L'UNSA a évoqué aux parlementaires, simplement et franchement, la condition des personnels civils, leur parfois invisibilité dans un monde militaire malgré un effectif de plus de 63000 agents. **Le changement « Ministère des Armées » en lieu et place de « Ministère de la Défense » est un facteur favorisant cette discrétion de la composante civile... Les mots ont un sens.**




L'UNSA-Défense a tenu à rappeler la condition salariale des agents et le gel du point d'indice Fonction Publique qui impacte toutes les catégories. Ce gel devenu dogmatique à tel point qu'à chaque revalorisation du SMIC, il faut une mesure de rattrapage pour éviter que des agents publics ne se retrouvent en dessous du salaire minimum... Une ineptie. Alors puisque les autorités du MinArm évoquent sans cesse, les mesures à mettre en place pour assurer, et l'attractivité et la fidélisation, **le dégel du point d'indice est une obligation pour l'UNSA.** Nul besoin d'avoir fait maths sup pour mesurer l'écart entre l'augmentation du point d'indice et l'inflation sur les 20 dernières années... 39% d'inflation pour 19% de revalorisation du point... Ces 20% sont aujourd'hui facteurs de discrimination, de paupérisation des plus petites catégories et bien évidemment, le principal frein aux vœux pieux du MinArm tant en attractivité qu'en fidélisation. C'est vrai qu'avoir pour prétention d'attirer les meilleurs et les garder, avec des rémunérations gelées depuis 20 ans, la stratégie est perdue d'avance.



Deux heures d'audition que vous pouvez facilement retrouver sur le site de la commission Défense... Deux heures d'audition qui ont permis à l'UNSA de démontrer à la fois la réalité des agents civils et leurs attentes... Deux heures d'audition au cours desquelles vos représentants UNSA-Défense ont fait le job au bénéfice de toute la communauté civile de ce ministère, dont beaucoup ne voient que le kaki, alors que 63000 personnels civils en composent l'effectif... 23,3% de cette belle communauté complémentaire. S'il ne fallait retenir que l'exemple de la crise COVID, celle-ci a démontré et continue de démontrer, que cette complémentarité n'est pas juste une vue de l'esprit mais bien la réalité quotidienne de nous toutes et tous.

 **À L'UNSA, ON S'OCCUPE DE MOI**

Suivez toute l'actualité et les actions UNSA :

-  www.unsa-defense.org
-  [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
-  www.facebook.com/UNSADefense

Femmes au MinArm... le taux de féminisation est l'arbre qui cache la forêt

L'UNSA-Défense a tenu à exprimer dans son propos lors de son audition par la Commission Défense de l'Assemblée Nationale, la situation des femmes civiles de la Défense... Un plafond de verre qui ressemble davantage à un blindage opérationnel est hélas le quotidien de nombre de personnels féminins. **Si l'on s'en tient aux chiffres présentés dans la synthèse du projet de budget Défense 2022, on pourrait se dire qu'avec un taux de féminisation de presque 40%, ce n'est pas si mal que cela. Sauf que, derrière cette réalité assez flatteuse en affichage, se cachent d'innombrables disparités sociales, de parcours professionnels, de réalités des postes à responsabilité, d'ascenseur social qui ressemble plutôt à un escalier abrupt pour la population féminine de la Défense.**

L'UNSA développe des propositions afin de faire de l'égalité une réalité pour toutes les femmes civiles du MinArm.

L'UNSA a signé la charte relative à l'égalité entre les femmes et les hommes



Navigabilité... enfin

0,8M€ inscrits au budget 2022 pour la mise en œuvre de la prime dite APRS pour les matériels aéronautiques.

Portée par l'UNSA seule depuis 2017, c'est une satisfaction à voir les efforts de son travail, de ses arguments et de la présentation faite auprès de la DRHMD, avec une équipe UNSA de spécialistes, pour faire connaître ces fonctions engageant une lourde responsabilité des agents concernés et de fait, à une légitime reconnaissance salariale de ces responsabilités. Cela a pris du temps, ce fameux temps administratif, mais la mise en œuvre de cette prime sera effective dès le 1^{er} janvier 2022. Une mesure inscrite au budget et obtenue par l'UNSA-Défense.

Rejoindre l'UNSA

Marre des syndicats négatifs, qui fracturent davantage qu'ils ne rassemblent, et ne produisent que l'éloignement des salariés des syndicats. **Choisissez un syndicat qui négocie pas à pas chaque avancée, loin du tout ou rien, loin du 'oui' par principe et du 'non' par habitude, un syndicat qui obtient des résultats pour tous, développe des arguments cohérents et atteignables. Pour tous et pour chacun, choisir l'UNSA, le syndicat qui vous ressemble et vous rassemble.**

Pour quelques euros, déductibles à 66% de l'impôt, offrez-vous les services d'un syndicat moderne, en phase avec son temps et les attentes légitimes des agents : **l'UNSA**. A vos côtés tous les jours.



Réponse du 1^{er} Ministre

Dans un référé en date du 17 juin, la Cour des Comptes, dans une méconnaissance absolue de la situation des agents ICT/TCT et ouvriers, étrille le Ministère des Armées, en lui demandant de mettre un terme à ces 2 types de recrutements, prenant la période 2015-2018 comme celle de référence et oubliant au passage, les changements intervenus depuis. Le 1^{er} Ministre, disposant de 2 mois pour apporter une réponse à la Cour des Comptes, vient de le faire par un courrier en date du 13 octobre 2021.

Recommandation n°1 de la Cour des Comptes : Clarifier le régime juridique et les modalités de gestion des ICT-TCT... examiner si les facilités de recrutement offertes par la loi de transformation de la fonction publique ne rendent pas inutiles le recours à ce quasi-statut.

Réponse du 1^{er} Ministre : L'analyse du dispositif juridique des ICT-TCT a été effectuée par le contrôle général des armées en avril 2020, comme la loi du 6 août 2019, ne remettent pas en cause l'existence de ce quasi-statut. Les missions de la DGA (et du SIAé pour l'UNSA), nécessitent de recruter directement sur conditions de diplôme et d'expérience professionnelle, des ingénieurs et techniciens disposant de compétences techniques au meilleur état des connaissances du moment et immédiatement disponibles, assurant une position de concurrence directe avec le secteur industriel en faisant appel à un niveau de technicité particulièrement recherché. **Le recrutement d'ICT-TCT est primordial pour la réalisation des missions du ministère des armées, tant certaines spécialités sont difficiles à pourvoir et répond pleinement aux besoins de la Défense nationale.**

Recommandation n°2 de la Cour des Comptes : Cesser les recrutements d'ouvriers de l'Etat.

Réponse du 1^{er} Ministre : Le ministère des armées indique son désaccord sur cette recommandation. Les qualifications des ouvriers de l'état permettent de faire face aux contraintes opérationnelles majeures, notamment les risques avérés de pertes de compétences sur le maintien en conditions opérationnelles aérien et terrestre, qui nécessitent des niveaux de qualification élevés. Le Ministère des Armées ne compte pas revenir sur ce choix de recrutement 'Ouvriers', d'abord parce que le recrutement de contractuels dans le domaine du MCO ne garantit, ni l'attractivité ni la fidélisation. Sauf à entrer dans une spirale salariale inflationniste inhérente aux segments du marché en tension. A tel point que cette tension s'est traduite (hors 2020 cause Covid) par le démarchage direct par les entreprises du secteur aéro d'agents formés au bout de quelques années dans les AIA. **Le statut des ouvriers de l'état continue à garantir une attractivité en termes de rémunération et de carrière.** Enfin le ministère des armées s'étonne des assertions relatives aux conséquences du vieillissement de cette population, la cour des comptes estimant que *'les grilles médicales empêchent les ouvriers de continuer à exercer des fonctions de MCO'*. Le ministère n'a pas d'éléments à même de confirmer cela, et rappelle que 5835 OE relèvent des professions ouvertes au recrutement et que seulement 20 d'entre eux, soit moins de 1%, sont employés dans d'autres professions, donc en distorsion. **Enfin, le ministère des armées constate que la représentation nationale partage son argumentaire sur la présence des ouvriers de l'état en son sein, vue comme une composante indispensable pour faire face aux contraintes opérationnelles du MinArm.**

L'UNSA reconnaît dans la réponse du 1^{er} Ministre aux magistrats déconnectés de la Cour des Comptes, ses arguments développés depuis des années. Mais lorsque le 1^{er} Ministre le dit lui-même, ben... c'est bien aussi.



La conférence sur les perspectives salariales s'est poursuivie le 27 octobre par une réunion sur l'attractivité de la Fonction Publique. L'UNSA a développé ses conceptions.

L'attractivité est un véritable enjeu pour l'avenir de la fonction publique. **Pour l'UNSA, cet enjeu passe obligatoirement par une amélioration des rémunérations de tous les agents de la fonction publique, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires.**

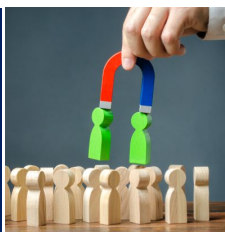
Dans le contexte actuel de forte reprise de l'inflation, une autre politique salariale est indispensable. **Pour l'UNSA, elle passe par la revalorisation régulière de la valeur du point d'indice afin de garantir les revenus des agents, lutter contre le déclassement et mieux les reconnaître.** Le constat est simple : sur certains métiers ou fonctions, il y a une forte concurrence entre les secteurs public et privé car il n'y a pas assez de personnes formées sur le marché du travail. L'UNSA rappelle que la rémunération et les conditions d'emploi et de travail deviennent, alors, des facteurs déterminants. **Il y a donc nécessité et urgence à améliorer les traitements ainsi que les déroulements de carrière des agents publics.**

Quelles sont les raisons qui font qu'un jeune choisisse d'exercer dans la fonction publique ? Qu'un plus ancien entre ou reste dans la fonction publique ?

Evidemment, les réponses seront différentes selon les catégories des agents (C, B ou A), selon les lieux d'affectations et selon les rémunérations servies au moment du recrutement ou en milieu de carrière. Elles reposent aussi sur une amélioration de l'image de la fonction publique et des conditions d'exercice. Pour l'UNSA, les employeurs de la fonction publique doivent offrir des perspectives de carrières, les expliquer aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels. Cela passe donc par une autre politique de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), par un renforcement des politiques de ressources humaines et par un meilleur accompagnement des agents tout au long de leur carrière. Toutes les enquêtes montrent que la grande majorité des agents est fière de sa mission au service de l'intérêt général. Par contre, souvent ils constatent qu'ils ne sont pas assez soutenus et reconnus.

Pour améliorer l'attractivité de la fonction publique, l'UNSA propose également d'agir sur :

- les conditions et l'organisation du travail,
- la qualité de vie au travail,
- les moyens donnés aux agents pour exercer leurs missions,
- la qualité des locaux professionnels,
- l'autonomie donnée pour accomplir leurs missions,
- l'égalité professionnelle,
- le renforcement de l'action sociale (accueil des jeunes enfants, par exemple).



L'UNSA estime qu'une réflexion doit s'ouvrir pour aborder la fidélisation sur les postes. Le service public doit être accessible facilement et partout. Les réponses sont statutaires et financières. Elles devront être adaptées selon les zones géographiques. Elles pourraient s'appuyer sur une nouvelle politique de logement pour les agents publics et d'accompagnement lors de leur nomination ou prise de poste.

Une conférence sur les perspectives salariales en cinq temps

Après cette réunion d'octobre sur l'attractivité, les discussions se poursuivront mensuellement. En novembre, autour de l'égalité professionnelle femmes/hommes. En décembre, autour des carrières et des parcours professionnels. En février, autour des recrutements sur contrat et les contractuels. En mars, sur les sujets encore non abordés et pour les premières restitutions.

L'UNSA Fonction Publique portera ses revendications sur les rémunérations qui doivent être fortement augmentées et les carrières de la fonction publique qui doivent offrir de meilleures perspectives. Les 5,5 millions d'agents publics et les Français attachés aux services publics le valent bien.

Chiffres Clefs rapport annuel 2021 - n°1

-0,1%

ligère baisse du salaire moyen compte tenu de l'inflation en 2019

12,6%

Ecart de salaire moyen entre les femmes et les hommes en 2019

4 M€ pour la revalorisation de la Prime de Rendement des Ouvriers/CE/TSO.

Cette PR sera majorée de 1 point passant ainsi de 16% à 17% en moyenne. La méthodologie retenue sera une revalorisation en 2 fois :

- ✓ +0,5% avec effet au 1^{er} octobre 2021
- ✓ +0,5% au 1^{er} avril 2022

Même si cela paraît peu, c'est vrai, c'est la première fois que la moyenne de la PR sera réévaluée pour tous les agents à statut ouvrier. **L'UNSA-Défense continue à porter ses arguments pour convaincre de ne pas s'arrêter à 17% mais bien de valoriser cette prime à hauteur des compétences des agents.**

Catégorie C : les nouvelles grilles 2022

Le reclassement des agents concernés dans les nouvelles grilles s'effectuera au 1er janvier 2022. Après cette opération, une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an sera appliquée à tous les agents des trois grades. Le relèvement de l'indice minimal de traitement porté à l'indice 340 nécessitait de revoir toutes les grilles de catégorie C. C'était une exigence forte de l'UNSA.

Un service des syndicats de l'UNSA. Pour connaître votre reclassement, les syndicats de l'UNSA sont à votre disposition. Pour nous contacter, il vous suffit de cliquer sur notre formulaire contact (www.unsa-fp.org/pages/Contact) en indiquant expressément vos coordonnées, votre corps, votre grade et votre échelon actuels ainsi que la date de votre dernier changement d'échelon.

Taux pro-pro 2022/2024

Retrouvez tous les éléments dans le flash info UNSA-Défense sur www.unsa-defense.org

TSEF 2 18%

TSEF 1 14%

ATPMD2 28%

ATPMD1 17%

SACSup 18%

SACex 14%

AAP2 28%

AAP1 17%

Aide-Soignant CEx 17%

ASHQC Cl.sup 28%

TPC Cl.sup 14%

Hommage...

L'oubli de Samuel Paty signifierait notre propre indignité face à la barbarie de ce crime. Notre silence précéderait notre abandon. Pour tout ce qu'il était et tout ce dont il est le nom, nous n'oublierons pas Samuel Paty.

