



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

Peur sur le Fil !

A vous qui vous êtes vu reprocher de parfois ne pas en faire assez à la maison, ou ne pas assez partager les corvées domestiques... vous avez comme toujours bredouillé une excuse débile qui n'aura servi qu'à vous enfoncer un peu plus. Alors qu'avec une explication scientifique et un peu de technique, votre excuse aurait pu prendre une toute autre classe : **"Je suis atteint du trouble de topophobie, cette peur des lieux géographiques inconnus, doublé de zuigerphobie, la fameuse peur des aspirateurs, souvent associée à celles des fers à repasser, la pressophobie... si tu crois que c'est facile"**. Et voilà, merci le Fil d'Ariane.

Il est tout à fait normal à tout être humain d'avoir peur. Cela peut même s'avérer un phénomène normal voire utile quand la peur attire l'attention sur un danger réel ou une situation à risque. Tout cela est rationnel, parfois inévitable... telle la **peur du vide, l'agoraphobie, celle de prendre l'avion, la claustrophobie, l'arachnophobie**. Certaines nous sont également rappelées par les plus nauséabonds de nos contemporains: **la xénophobie, l'homophobie, l'islamophobie...** termes que tous, nous devrions bannir au regard de ce qu'ils renvoient de leurs auteurs et de leurs conceptions étriquées de la vie en société. Peut-être sans le savoir, ont-ils une peur inconsciente de leur cerveau, donc des **cercebrumophobes**, il y en a plus qu'on croit. Le Président de la République lui-même a instillé une peur inconsciente, la **dromophobie** qui est, comme peu le savent... la peur de traverser la rue. La peur est bien un sentiment qui accompagne la prise de conscience d'un danger ou d'une menace. Grâce à ce sentiment, le cerveau réagit instantanément et donne les commandes nécessaires au corps afin de faire face à la situation.

Admettons et validons cette hypothèse préalable, dont acte.

Mais comment réagir aux peurs les plus irrationnelles auxquelles, ce mois-ci, le Fil s'est intéressé, peurs de surcroît évitables ou celles dont la probabilité de présenter un danger réel pose question. Une peur sans objet en quelque sorte. Tiens, vous qui connaissez du monde... en connaissez-vous ayant cette peur incontrôlée qu'un canard est en train de les regarder? La probabilité est faible, très faible, je vous le concède, mais sachez tout de même qu'il ou elle est victime **d'anatidaéphobie...** sans doute de la même famille que les **cubiculacétophobes** qui perdent la raison à l'idée qu'un lézard tombe sur le lit? Si si ça existe. Y'a des gens bizarres quand même... Le **nanopabulophobe**, autre exemple, a la frousse des nains de jardin à brouette mais tous ne s'enfuient pas pour autant car frappés de **talagophobie**, l'angoisse d'avoir mal au talon. Vous je ne sais pas, mais moi d'un coup, je me sens presque normal.

Il peut sans doute exister des peurs de circonstance... à vous qui lisez ce 181ème Fil, vous êtes-vous demandé si vous n'étiez pas frappé(e) **d'oligophobie**, cette peur incontrôlée de l'huile... quand on en trouve... et vous, vous cherchez, donc aucun risque de développer une névrose. Des années de recherche sur la QVT, la qualité de vie au travail, et aucun ingénieur ne s'est sérieusement penché sur l'association de **l'halitophobie** et la **saponiphobie**, respectivement l'angoisse d'avoir mauvaise haleine et ceux que le savon répugne. Combien de relations professionnelles auraient pu être sauvées si ce travail avait été approfondi et fait en toutes hypothèses? Le Fil ne règlera pas tous les problèmes, OK?

Un psy saurait démontrer pourquoi ce sujet, pourquoi ce mois-ci, n'en rajoutez pas s'il vous plaît. Le monde syndical n'est pas épargné par ces phénomènes de peurs irréelles. Si ça se trouve, celles et ceux qui trouvent toujours quelques critiques à formuler sont-ils victimes **d'allodoxaphobie**, la simple peur des opinions des autres et, toujours masqués, adoptent un comportement **d'autographophobique**, cette peur de signer alors qu'on pourrait croire à de la lâcheté... et c'est ainsi qu'ils vivent heureux sans ce syndrome de **katagélophobie**, la peur du ridicule.

Le Fil d'Ariane n'est pas en reste et souvent développe son auto-**leucoséphobie**, cette peur de la page blanche, mais a depuis longtemps remis son trouble de **sotériophobie**, l'angoisse de dépendre des autres... car il le sait qu'il n'existe que par vous et pour vous. Alors si vous êtes arrivé à ce stade de la lecture, vous pouvez être rassuré quant à votre absence de **cyanophobie**, cette peur du bleu... celui de l'UNSA vous va si bien.

Réconcilions tout le monde... une angoisse partagée, planétaire, intergalactique même, OUI nous sommes toutes et tous des **penthéraphobiques**. Qui n'a jamais eu peur de sa belle-mère? Un bout d'ADN commun en quelque sorte.

Les peurs sont naturelles, tout être humain a les siennes... être vulnérable n'est pas un trouble, alors abusez de votre imagination pour vous sentir bien. C'est cela que le Fil d'Ariane et l'UNSA vous souhaitent.

Amitiés. Laurent Tintignac

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

n°181 – Juin 2022

: AU SOMMAIRE

- SIAé – Lien au service
- L'UNSA: +10% pour le point d'indice
- MinArm – Difficultés de recrutements
- Ouvriers : prise en compte de l'expérience

- Rejoindre l'UNSA = Le bon choix
- Ubuntu
- Chefs d'équipe de la Défense
- Contractuels – Nouveaux droits

S IAAé - Lien au service

Parution au Journal Officiel de la République de l'arrêté du 28 avril 2022 modifiant l'arrêté du 4 décembre 2019 relatif à l'engagement à servir des agents contractuels et personnels à statut ouvrier du service industriel de l'aéronautique.

Cet arrêté fixe la durée minimale de service à accomplir par un agent contractuel ou ouvrier bénéficiant d'une des formations inscrites dans cet arrêté. Présenté à l'origine en Comité Technique du SIAé et recueillant l'unanimité des voix des élus, ce texte est ensuite et normalement passé par le vote des élus du Comité Technique Ministériel et a recueilli 12 voix 'Pour' et 3 voix 'Contre'. **L'UNSA-Défense a voté 'Pour'**. Le compte de commerce du SIAé ne peut pas pour l'UNSA, servir à financer 'lourdement' certaines formations pour lesquelles des industriels peu scrupuleux viennent ensuite capter à bon coût, les compétences acquises.



La liste des formations assorties d'un lien au service :

- ➔ Formation d'adaptation qualification de type BE1.3 Cellule et motorisation TIGRE EC 665 HAP/HAD = **2 ans**
- ➔ Formation d'adaptation qualification de type BE2 Avionique TIGRE EC 665 HAP/HAD = **2 ans**
- ➔ Formation d'adaptation qualification de type BE2 Avionique GAZELLE 342 = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE1 cellule et motorisation A400M = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE2 avionique A400M = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE1 cellule et motorisation C130 = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE2 avionique C130 = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE1 cellule et motorisation NH 90 = **2 ans**
- ➔ Qualification de type BE2 avionique NH 90 = **2 ans**
- ➔ Cursus de formations opérateur NH 90 = **2 ans**
- ➔ Cursus de formation opérateur ATL2 = **2 ans**
- ➔ Cursus CND Niveau 2 (accès direct) = **3 ans**
- ➔ Formation de l'enseignement supérieur validée par un diplôme de niveau 7 (tous domaines) = **5 ans**

Je rejoins l'UNSA

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

Retrouvez-nous sur Facebook
[@unsaiaclemontferrand](https://www.facebook.com/unsaiaclemontferrand)



P Point d'indice FP

L'UNSA Fonction publique pour une hausse de 10% du point d'indice.

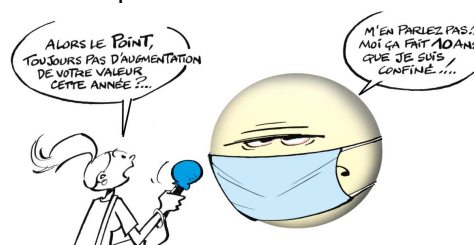
L'annonce du gouvernement d'un dégel du point d'indice avant l'été lève un tabou mais devra devenir réalité. **L'UNSA Fonction Publique demande depuis des années la revalorisation du point d'indice. Aujourd'hui, elle a chiffré cette revendication à 10%.**

Les agents publics ont fait le choix de donner un sens à leur travail au service de l'intérêt général. Cependant, le constat est amer, l'attractivité de la fonction publique a baissé. La fonction publique et ses 5,5 millions d'agents ont besoin de la reconnaissance de leurs employeurs. Cette reconnaissance passe par une augmentation régulière de la base de leur rémunération, c'est-à-dire de la valeur du point d'indice. Cette augmentation est d'autant plus indispensable que l'inflation dépasse aujourd'hui les 4,5% en un an. **C'est la première fois depuis 1991 que l'inflation dépasse 3%.** Elle est essentielle pour redonner de l'attractivité à la fonction publique dans une perspective de plein emploi.

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 ouvriers d'état, les contractuels, les enseignants comme les policiers, les aides-soignants comme les ingénieurs ou les agents des collectivités. 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.**

L'annonce de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques reprise par le Président Candidat est essentielle, car elle ne pourra pas être ignorée. Sa concrétisation à un niveau suffisant est indispensable pour recréer de la confiance entre agents publics et employeurs. La hausse de la valeur du point d'indice répond à une exigence juste des agents et à une de leurs attentes. La France en a besoin pour plusieurs raisons. Elle doit pouvoir continuer à attirer des jeunes vers la fonction publique, de leur donner envie d'effectuer une carrière au service des autres. La fonction publique doit rester de haut niveau et demeurer une force de notre pays, atout reconnu et envié partout et par tous.



C onséquences

Ce n'est pas faute à l'UNSA de le répéter... jusqu'à la ministre des armées rencontrée le mois dernier : le ministère des armées ne fait plus recette sur le marché de l'emploi.

Le phénomène est hélas tristement visible aujourd'hui, que ce soit par le modèle d'attractivité proposé que par le taux d'attrition, accentué par des démissions dont les raisons sont connues de tous mais contre lesquelles le politique fait la sourde oreille jusqu'à ce que... ben jusqu'à ce qu'il soit trop tard. **Les emplois des armées, qu'ils soient militaires ou civils nécessitent aujourd'hui de telles spécialisations, que les employeurs ne peuvent plus se permettre d'avoir des "interimaires".** Les rémunérations doivent être à la hauteur de ces compétences et spécialités, c'est une évidence mais pas seulement. Les postes à pourvoir doivent être adossés à de véritables plans de carrière, de parcours professionnels attractifs. C'est à ce prix que le ministère des armées sera attractif pour pouvoir recruter et fidéliser les meilleurs. Par ailleurs, l'UNSA l'a dit à la Ministre, ces situations engendrent une perte de sens de la mission pour nombre d'agents et le marché civil très concurrentiel sur certains métiers offre des perspectives sans commune mesure avec celles de la Défense.

Faut-il meilleure démonstration de cette situation que la non-atteinte des objectifs de recrutements ministériels en 2021... soit au bout de la 3^{ème} année de la Loi de Programmation Militaire qui en comptera 7 au total et qui doit voir les effectifs augmenter de +6000?

Alors que le solde des effectifs était censé être en positif de +300, les armées n'auront pas trouvé preneurs pour 785 postes. Le COVID ne peut pas tout expliquer. En 2020 déjà, les Armées s'étaient fixées un objectif de +349 recrutements mais seulement 147 ont été réalisés.

L'UNSA rappelle que les années qui viennent s'annoncent particulièrement délicates pour le ministère des armées, d'autant que les objectifs fixés par la LPM sont ambitieux, avec 450 recrutements prévus en 2022 et surtout, 1500 recrutements nets par an entre 2023 et 2025.

Aussi, tant que les autorités RH du MinArm ne mettront pas en place de véritables parcours pros, de lisibilité dans les perspectives d'évolution et de sens aux missions chez tous les employeurs dont certains hélas, témoignent d'une défaillance visible du management RH et de l'empilement des dossiers de plus en plus complexes affectés aux ressources humaines rongées à l'os du fait des restructurations incessantes, le ministère ne pourra faire face aux défis à venir.

Cela bien sûr, en associant ces fondamentaux à la réévaluation du point d'indice de +10% comme le porte l'UNSA, en augmentant les ratios "propro" en matière d'avancement, en créant des examens pros dans tous les grades permettant aux meilleurs d'accélérer leur dynamique de carrière et surtout en être acteur... A défaut de mise en place de ces éléments structurants, cela ira de mal en pis.

Si la sécurité de tous les citoyens n'a pas de prix, elle a un coût. Au politique de bien l'entendre pour l'UNSA-Défense.

E xpérience au recrutement : l'UNSA interpelle la DRHMD

Depuis 2021, le ministère est autorisé à procéder au recrutement de personnels à statut ouvrier en prenant désormais en compte une partie de l'expérience acquise dans un emploi précédent dès lors qu'il correspond aux compétences requises au poste ouvert. **C'est ainsi que 50% d'un maximum de 16 années d'expérience peuvent être intégrées au recrutement, ce qui permet d'atteindre le 5^{ème} échelon du Groupe VI dès l'embauche pour celles et ceux détenant cette expérience.**

Or, il se trouve que si cette ancienneté est prise en compte dès le 1^{er} jour de recrutement pour l'ancienneté de services et comptant ainsi pour l'accession au futur échelon, il n'en est pas de même pour ce qui concerne la rémunération. **En effet, les agents ouvriers recrutés au titre de cette nouvelle mesure, doivent attendre leur affiliation au régime de retraite des ouvriers (FSPOEIE) pour bénéficier de cette mesure, soit 6 mois minimum après leur prise effective de poste et cela sans effet rétroactif.**

L'UNSA-Défense propose à la DRHMD de régulariser l'ensemble des dossiers concernés par cette réalité, qui, de surcroît, n'a pas été expliquée par les employeurs aux agents concernés. C'est pour le moins regrettable pour les agents en place, mais par-delà, cette réalité peut également s'avérer contre-productive dans la recherche de profils rares... cela se joue parfois à des détails, a fortiori pour des candidats aux compétences ou métiers en tension, et détenant une expertise de plusieurs années dans les domaines et profils recherchés.

L'UNSA-Défense sollicite la DRHMD afin de régulariser l'ensemble des dossiers connus, par la signature d'un contrat d'embauche dès le 1^{er} jour intégrant cette mesure de prise en compte de l'ancienneté sans attendre l'affiliation au FSPOEIE, en autorisant la mise en œuvre par les services gestionnaires et ceux du CMG payeur, d'une régularisation de salaire pour les agents concernés, à la date réelle de leur prise de fonctions.



Pour quelques euros (entre 3€ et 6€ mensuels), déductibles à 66% du montant net de l'impôt sur le revenu, vous pouvez vous offrir les services d'un syndicat Utile... Positif... Enthousiaste... ni adepte du NON par principe ni du OUI par habitude.

Faites comme eux, rejoignez l'UNSA : le bon choix !!!



U buntu

Un anthropologue a offert un jeu aux enfants d'une tribu africaine primitive. Il a placé un panier de délicieux fruits près d'un tronc d'arbre et leur a dit: "**Le premier qui atteint l'arbre aura le panier de fruits**".

Quand il leur a donné le signal de départ, il fut surpris qu'ils marchent ensemble, la main dans la main, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'arbre et partagent les fruits. Quand il leur a demandé : "*Pourquoi avez-vous fait cela, alors que l'un de vous pouvait obtenir le panier que pour lui*". **Ils ont répondu avec étonnement: "Ubuntu"**. Autrement dit, "**Comment l'un de nous peut-il être heureux alors que les autres sont misérables ?**".

"Ubuntu " dans leur civilisation signifie: "Je suis, parce que nous sommes".

Cette tribu primitive connaît le secret du bonheur perdu dans toutes les sociétés transcendantes, qui se considèrent comme des sociétés civilisées.

Un peu de perspective ne fait jamais de mal...

Chefs d'équipe de la Défense

Les dispositions applicables aux chefs d'équipe ont connu d'importantes évolutions définies par l'arrêté du 10 décembre 2020.

Un 1^{er} retour issu de la dernière campagne d'avancement a mis en lumière divers problèmes dans la gestion de la nouvelle profession de chef d'équipe, notamment dans la réalisation des essais professionnels. Ceux-ci, tels que décrits dans la fiche matriculaire annexée à l'arrêté portant création de la profession chef d'équipe, définissent les CE comme des managers. **Néanmoins ils conservent, dans le cadre des activités qu'ils organisent, une expertise technique nécessaire à la réalisation de leurs missions.** A ce titre les employeurs ont exprimé le souhait de pouvoir décrire leurs besoins lors des campagnes d'avancement afin de faire des choix avisés lors de la sélection des candidats à un avancement de groupe pour les CE.

L'UNSA-Défense témoigne des difficultés rencontrées lors des travaux d'avancement en se référant à la fiche matriculaire de la nouvelle profession CE et signale une iniquité de traitement entre les CE historiques et les CE 'Nouvelle génération'. En effet ces derniers auront bénéficié d'une formation en adéquation avec la fiche matriculaire alors que les CE 'historiques' n'auront pas les connaissances relatives au management renforcé voulu par la création de la nouvelle profession. **L'UNSA Défense demande que les CE historiques puissent avoir accès à la même formation que les candidats avec lesquels ils seront en concurrence lors des essais professionnels.**

A la demande de l'UNSA-Défense

L'ACCES EN HCB POUR LES CE-HGN issus des professions prolongées au 1er janvier 2021 comme L'ACCES EN HCB des CE-HG issus des professions non prolongées avant le 1^{er} janvier 2022 sont validés et feront l'objet d'une modification des articles de l'arrêté du 10 décembre 2020. Cette modification permettra aux CE-HG et CE-HGN de présenter leur candidature à un essai HCB.

C ontractuels – De nouveaux droits

De nouveaux droits sont ouverts aux agents contractuels de l'Etat depuis le 27 avril 2022. Le décret 86-83 les régissant a été modifié.

Alignement sur les dispositions applicables aux fonctionnaires

- ▶ Le congé sans rémunération pour élever un enfant est possible jusqu'aux douze ans de l'enfant.
- ▶ Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois. De plus, le congé parental est pris en compte dans une limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs.
- ▶ Le congé sans rémunération pour convenances personnelles n'est plus de trois, mais de cinq ans.
- ▶ Le congé pour VAE, le congé pour bilan de compétences, la période de professionnalisation, les congés des responsables associatifs bénévoles, des mandats mutualistes autres qu'administrateurs et de membres des conseils citoyens ainsi que le congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel sont ajoutés à la liste des congés accessibles aux agents contractuels.

Nouvelles dispositions

Les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté de services publics requis :

- ▶ Pour l'admission à concourir, pour les concours internes des 3 versants de la FP et non plus uniquement les concours internes de l'État
- ▶ Pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadre d'emploi de fonctionnaires des 3 versants et non plus uniquement de l'État.

De même, la durée de certains congés est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services publics requis

- ▶ Pour l'admission à concourir, pour les concours internes des 3 versants de la FP et non plus uniquement les concours internes de l'État
- ▶ Pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadre d'emploi de fonctionnaires des 3 versants et non plus uniquement de l'État.
- ▶ Pour le congé parental, cette durée prise en compte est de cinq ans au maximum.
- ▶ Le congé de solidarité familiale et le congé de formation professionnelle sont ajoutés à la liste des congés à l'issue duquel le réemploi est obligatoire. Le contrôle de l'aptitude physique n'est plus obligatoire à l'issue des congés donnant lieu à réemploi.
- ▶ Le licenciement n'est plus possible pendant l'ensemble des congés de parentalité.
- ▶ La démission et l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour raison de santé donnent lieu à versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

CONTRACTUELS
NOUVEAUTÉS

2022

Des régressions

- ▶ Les compétences des CCP sont strictement alignées sur celles des CAP. La clause de compétence générale disparaît, celle par laquelle les CCP pouvaient être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.
- ▶ Dans les sanctions disciplinaires, l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) de 3 jours est ajoutée, par similitude avec les fonctionnaires. Celle-ci est à discrétion du chef de service et n'est pas susceptible de recours.