



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

## L'ère de rien...

Bon il fait chaud, il a fait chaud et il continuera de faire encore chaud. Passé ce premier et évident constat, sans doute est-il important de rappeler le nom d'Eugène Stoermer, qui, le premier dans les années 80, évoque cette nouvelle ère géologique qui se caractérise par l'avènement des hommes comme la principale force, plutôt la principale cause, de changement sur Terre, surpassant les forces géophysiques. **Cela porte même un nom. Bienvenue en « Anthropocène », cette nouvelle époque géologique qui fait entrer la planète dans un nouveau cycle après celui de l'holocène.** L'anthropocène débute quand l'influence de l'homme sur la géologie et les écosystèmes devient significative à l'échelle de l'histoire de la planète, avec des dommages tels qu'ils affectent la structure même de la Terre. C'est vrai que depuis 12000 ans que l'homme y vivait en harmonie avec les éléments, il était temps que ça change. Place à la destruction de notre habitat naturel, méthodique, organisé, programmé, humanisé au sens le plus pathétique du terme... ce petit « plus » qui caractérise l'être humain de tout autre organisme vivant sur Terre. Cette capacité à détruire seul son propre environnement et réduire son habitabilité, à se gâcher et rapprocher lui-même son existence de la fin.

Nous faut-il encore attendre de nouveaux records de températures, des situations climatiques extrêmes, un nouveau déclin de la biodiversité, la mise en péril des cycles vitaux de l'eau, d'autres pollutions, pour se persuader que l'activité humaine a, à elle-seule, cette capacité de destruction ? Les autres espèces vivantes ne seront sauvées qu'à la seule condition d'avoir une utilité pour l'homme, en priorité économique et lucrative de préférence. Les autres, il s'en fout. Peut-être devrions-nous plutôt appeler cela, l'ère du « capitalocène », l'action de quelques-uns faisant des humains et organismes vivants, des victimes, en commençant comme toujours par les plus vulnérables.

Rappelez-vous un tant soit peu vos cours de géographie et admettez qu'il était difficile de conceptualiser l'échelle des temps, la lente et inexorable évolution des plaques tectoniques par exemple. **Tous ces repères temporels ne tiennent plus, ce sont désormais les activités humaines qui constituent l'activité tellurique à l'échelle des temps géologiques.** La prise en compte de cette réalité est hélas relativisée par les « grands » de ce monde, quand elle n'est pas simplement enfermée dans une zone de fabrication du doute. Ce doute qui nourrit le terreau de toutes les dérives, les controverses, le relativisme parfois le complotisme, le climato-scepticisme et tous les préjugés de la société. Ils ont tellement réussi à « nicher » et idéologiser les sujets d'environnement et de développement durable, qu'ils ont enfermé dans leurs certitudes, les idiots utiles de la mondialisation, en quelque sorte... vous savez, celles et ceux parfois dans l'écran, mais le plus souvent assis derrière, « anonymisés » bien sûr. Ils ne savent rien mais ils savent quand même tout et sur tout... merci les algorithmes. Doctes spécialistes universels, ils versent tout dans le même immense creuset : les « fake news », production industrielle de l'ignorance. Quand bien même le doute est par essence la meilleure façon de penser, tout passe par ce scepticisme permanent, les évidences terrestres comme les sciences humaines.

Je l'avoue humblement, je n'y connais pas grand-chose en la matière. Je suis malgré tout attristé de ce mal frappant mes contemporains. Je pense aussi à la seule espèce non menacée, l'espèce d'abrutis, infectée du chromosome de la lâcheté, masquée évidemment, embusquée en harceleur conscient. Mais cela n'est qu'écume des choses en comparaison de la fossilisation de nos décideurs, bloqués en holocène, l'époque révolue avec évidence, irréversible tant les dégâts sont immenses et dont ils sont les premiers complices. **Alors je me dis que l'avenir n'est peut-être pas, que le climat ou le renouvellement des énergies, mais sans doute, les relations entre les humains, celles entre les humains et « non humains », un avenir fait de compréhension, de solidarité, d'espoir, de compassion et disons le mot... d'amour... n'est-ce pas là d'ailleurs la plus précieuse des énergies renouvelables ?**

Sur cette, un peu angélique et rêveuse interrogation, sans doute illusoire, toute l'équipe UNSA entame la saison 2023-2024 avec l'engagement que vous lui savez. Vous savez pouvoir compter sur cet engagement et nous savons pouvoir compter sur le vôtre en retour... encore et toujours !!! Merci d'être ce que vous êtes.

Amitiés. Laurent Tintignac

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

n°193 – Septembre 2023

• AU SOMMAIRE

- Edito... L'ère de rien
- Ouvriers : de nouvelles mesures
- PSC : l'accord en phase de signature
- Prime de pouvoir d'achat
- Abonnement transport à 75%
- GIPA 2023
- L'UNSA AIA a 20 ans
- ICT-TCT, la nouvelle CCM

C'est un vaste chantier... **l'attractivité et la fidélisation sont sur toutes les lèvres.** Pour autant, cette prise de conscience tardive oblige l'UNSA à rappeler que ce n'est pas faute d'avoir prévenu des risques encourus à ne jamais considérer les compétences dont le MinArm a besoin dans la durée, la réalité d'un marché de plus en plus concurrentiel, la faiblesse pour ne pas dire l'inexistence des augmentations de salaires... **Les conséquences de ces politiques publiques désastreuses sont hélas aujourd'hui, une attrition jamais constatée des candidatures aux différents recrutements et un taux de démissions auquel le MinArm n'a jamais été confronté.**

Les postes de fonctionnaires, de contractuels et d'ouvriers sont tous rattrapés par cette réalité... Les théoriciens et stratèges de Bercy régnant en maîtres sur l'ensemble des départements ministériels, écopant comme ils le peuvent et avec les moyens dont ils disposent, une situation dont ils ne maîtrisent rien.

**Cet article s'adresse plus particulièrement aux ouvriers. Le Comité Social d'Administration Ministériel convoqué le 5 octobre, sera l'occasion pour la DRHMD de présenter 2 projets de textes, attendus par l'UNSA et proposés par tous depuis plusieurs années déjà:**

► **Services accomplis dans le secteur privé :** déplafonnement total jusqu'au 9<sup>ème</sup> échelon de la reprise d'ancienneté des services accomplis dans une activité professionnelle similaire ou équivalente.

► **Services civils accomplis dans le secteur public (ASC et fonctionnaires) :** prise en compte des services dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans le secteur privé.

► **Services militaires :** reprise du temps de service pour les agréments 4139-2.

Ces nouvelles mesures devraient être mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elles emportent également les agents dits du 'stock' recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 qui se verront proposer un reclassement en échelons et/ou groupes selon les mêmes modalités au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Par ailleurs, la DRHMD valide les attentes des fédérations quant à la **suppression dans les recrutements externes du taux maxi de 25% d'apprentis** et proposerait une **seconde campagne d'avancement en 2024 pour accélérer la résorption de l'immense « en cours » d'agents en Gr-VI pour un passage en Gr-VII.**

Ces mesures vont évidemment dans le bon sens pour l'UNSA qui les validera mais elles doivent s'inscrire dans une stratégie de durée et d'une augmentation générale des salaires publics. Ce que demandent l'UNSA-Défense et toute l'UNSA !!!

PSC... l'acronyme vous est désormais familier si vous avez suivi l'actualité de cette dernière année. En effet, **un accord relatif à la Protection Sociale Complémentaire des agents du ministère des Armées (civils et militaires) est en phase finale, celle de la signature.** L'UNSA-Défense a négocié cet accord avec l'ensemble des fédérations syndicales et la DRHMD. L'accord MinArm fait suite à l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident du 26 janvier 2022 faisant l'objet du **décret 2022-633 du 22 avril 2022.** Pour rappel, **cet accord s'inscrit dans un « contrat » mutuel dit « Solidaire et responsable », sera à adhésion obligatoire (hors dérogation) et couvre l'ensemble des personnels civils affectés en métropole et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM).** Des dispositions particulières et adaptées ont été prises dans le cadre de cet accord pour les agents affectés dans les collectivités d'outre-mer (COM) et celles et ceux affectés à l'étranger.

**La finalité de cet accord réside dans la prise en compte par l'employeur public d'une quotité de 50% du panier de soins de base, établi à 60€, pour chaque agent civil souscrivant à cet accord. En sus du panier de soins de base, l'employeur public finance des garanties optionnelles, à hauteur également de 50% dans la limite de 5€ mensuels par agent.** Cet accord sera proposé aux retraités sans la participation employeur.

Cet accord, dès l'origine et pour tous, s'est voulu « **solidaire et responsable** », il intègre donc **2 dispositifs dits de solidarité :**

► **Un fonds d'accompagnement social** (cotisation additionnelle de 0,75%) à destination des agents à l'état de santé et de ressources les plus fragiles.

► **Un fonds d'aide aux retraités** (cotisation additionnelle de 2%) au bénéfice des agents retraités les plus modestes.

**En plus des prestations couvertes par le panier de soins dit « de base », 2 garanties optionnelles sont rajoutées et permettent une amélioration sensible de l'offre de base. Ces 2 options seront d'un montant de :**

► **10€ pour l'option 1 (prise en charge à 50% soit 5€)**

► **20€ pour l'option 2 (prise en charge au plafond de 5€)**

Ces options permettent une amélioration de la base de remboursement Sécu (BR) dans les domaines négociés par vos représentants : praticiens, spécialistes, actes techniques, pharmacie non remboursée, appareillage, chambre particulière, dentaire, auditif, optique, médecine douce, psychologue, amniocentèse, dépistage prénatal non invasif. Les propositions de vos représentants UNSA lors de la dernière séance de négociation, afin de permettre le rajout à l'accord PSC d'une allocation naissance et d'un forfait obsèques, n'ont pas été retenues.

L'UNSA, au regard de l'analyse de cet accord, considère qu'il apporte un plus à tous les agents, par les montants de remboursement des différentes prestations, des options à coût mesuré et bien sûr de la prise en charge par l'employeur de 50% du montant de la cotisation (vous aurez calculé dans la limite de 35€ max selon option 1 ou 2). **Laurent Dutilleul, le secrétaire général de l'UNSA-Défense, apposera, au nom des adhérentes et adhérents UNSA, le paraphe de l'UNSA en validant cet accord PSC.**

**Par ailleurs, 2 instances sont créées : un comité de suivi de l'accord + un Comité Paritaire de Pilotage et de Suivi de l'accord (CPPS) afin de l'adapter à l'ensemble des évolutions réglementaires ou décisions Sécurité Sociale.**

2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) par fédération syndicale seront chargés de ce suivi avec la DRHMD. **Pour l'UNSA, Madeleine Point (Titulaire) et Laurent Tintignac (Suppléant),** prêts à passer à l'étape suivante des négociations, celle d'un accord en « **Prévoyance** », indispensable pour l'UNSA afin de permettre les garanties maximales pour les agents 'actifs' en cas de longue maladie ou maladie de longue durée. **N'hésitez pas à prendre contact avec eux pour davantage de précisions.**



## Je rejoins l'UNSA

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

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



# Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Annoncée par le ministre de la Fonction Publique au début de l'été, cette prime de pouvoir d'achat s'inscrit dans les mesures développées dans le dernier Fil d'Ariane (Point d'indice, + 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2024, bas de grilles, GIPA, frais de mission, CET, abondement transports).

**Les conditions d'éligibilité et les modalités de versement viennent d'être précisées par le décret 2023-702 du 31 juillet 2023. Pour en bénéficier, un agent de l'État ou de l'hospitalière devra avoir perçu un revenu mensuel brut inférieur à 3250€ sur l'année écoulée.**

## Les conditions d'éligibilité :

- Avoir été nommé ou recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Être rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39000€ entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023

## Les montants dégressifs sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023

- ▶ **Prime de 800€** : rémunération inférieure à 23700€
- ▶ **Prime de 700€** : rémunération de 23700€ à 27300€
- ▶ **Prime de 600€** : rémunération de 27300€ à 29160€
- ▶ **Prime de 500€** : rémunération de 29160€ à 30840€
- ▶ **Prime de 400€** : rémunération de 30840€ à 32280€
- ▶ **Prime de 350€** : rémunération de 32280€ à 33600€
- ▶ **Prime de 300€** : rémunération de 33600€ et inférieure à 39000€

## A retenir :

- Cette prime sera proratisée à la fois à la quotité de temps de travail et à l'employabilité sur la période de référence.
- Elle sera versée en une fois par l'employeur qui était celui de l'agent à date du 30 juin 2023.

Une prime exceptionnelle pour la moitié des agents de l'État et de l'Hospitalière

**3250 €**

montant maximal de la rémunération brute mensuelle sur un an pour bénéficier de la prime

**800 €**

montant maximum de la prime pouvoir d'achat 2023



## Abonnement transport en commun

En parallèle de ces mesures, le décret 2023-812 du 21 août 2023 permet aux employeurs publics de porter le taux de remboursement des frais d'abonnement de transport collectif ou location de vélo de 50% à 75% à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Bien sûr, pour l'UNSA, l'ensemble de ces mesures emportent une amélioration du pouvoir d'achat... **modeste et loin de concerner tous les agents à la différence de la revalorisation du point d'indice, seul véritable marqueur de la reconnaissance de la valeur et de la considération des agents publics. L'UNSA exige une revalorisation du point d'indice pour tous de 10%.**



**10%**

# GIPA 2023

**La reconduction de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) est également une des mesures des annonces salariales de l'été 2023 et l'UNSA a obtenu que cette indemnité GIPA soit reconduite pour l'année 2023.**

L'UNSA Fonction Publique met à disposition des agents un simulateur ([à retrouver sur les sites unsa-fp.org et unsa-defense.org](https://www.unsa-fp.org)). Il vous suffit d'entrer vos indices de rémunération aux bornes de la période de référence et vous connaissez immédiatement votre éligibilité et le montant de la GIPA qui vous sera attribué... ou pas).

## Comment fonctionne la GIPA ?

La GIPA au titre de 2023 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022. Si votre traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité correspondant à la «perte de pouvoir d'achat» vous est due.



## Les éléments pour le calcul de la GIPA 2023

- ▶ Taux de l'inflation : +8,19%
- ▶ Valeur du point au 31/12/2018 : 56,2323€
- ▶ Valeur du point au 31/12/2022 : 57,2164€
- ▶ La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS), au RAFP et à l'impôt sur le revenu.

L'UNSA rappelle sa demande d'une nouvelle conférence salariale avant la fin 2023 pour tenir compte de la réalité de l'inflation alors que les 1,5% d'augmentation de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023, certes indispensables, demeurent largement insuffisants. La garantie de pouvoir d'achat des agents publics ne peut passer pour l'UNSA, ni par les avancements individuels d'échelon ou de grade, ni au besoin par une indemnité, qui compense individuellement la baisse du pouvoir d'achat.

L'UNSA-AIA, comme l'UNSA-BSMAT/CF célèbre en ce mois de septembre 2023, le 20<sup>ème</sup> anniversaire de sa création.

Une fidélité et un engagement symbolisés et ponctués chaque mois par le Fil d'Ariane. Alors lisez encore et encore et partagez.

Joyeux anniversaire l'UNSA !!



**Joyeux anniversaire l'UNSA !**



# ICT/TCT... La CCN en manque d'ambition

Pour la 8<sup>ème</sup> fois, la DRH/DGA a réuni les organisations syndicales dans le cadre de la transposition aux agents ICT et TCT du MinArm des dispositions de la nouvelle convention collective de la métallurgie... au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les organisations syndicales ont fait le choix de parler d'une seule voix sur ce sujet en portant leurs attentes en commun et le moins que l'on puisse dire, c'est que tous nourrissent les plus vives inquiétudes quant à la date butoir de cette transposition, faisant courir au MinArm un risque de vide juridique préjudiciable aux agents à la date d'entrée en vigueur de cette CCN qui, quoi que fasse le ministère, entrera bien en phase active au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## La classification des emplois

Le projet de classification des métiers de la DGA a été communiqué. Pour ceux du SIAé, il n'est pas encore finalisé et n'a donc pas encore été transmis aux membres du GT. **Cette classification est celle que la DRH/DGA a déjà affichée plusieurs fois sans qu'aucune des remarques des représentants des personnels n'ait été prise en compte.** En effet, la très grande majorité des emplois sont tassés dans les 4 classes d'emploi de bas de tableau alors que les 4 plus hautes semblent réservées seulement à quelques agents « triés sur le volet ». Si les représentants des personnels notent que des éléments d'objectivation ont (enfin) été présentés, il apparaît clairement que la réflexion conduite semble avoir été bornée et contrainte par la DRH sur l'amplitude des classes d'emploi à utiliser. **L'intersyndicale dénonce cette position dogmatique sur le positionnement des postes dans les quelques étages du bas et persiste dans sa revendication d'une « filière expertise » reconnue au même niveau que les filières « architecte » ou « management ».** En effet, l'approche employeur semble totalement contradictoire avec la volonté affichée par la DGA de favoriser la mobilité, source d'attractivité, vis-à-vis du secteur concurrentiel.

## Parcours professionnels et politique salariale

Quelques simulations de parcours « type » ont été présentées afin de disposer d'une projection de la nouvelle politique salariale sur une carrière, ainsi que les leviers mobilité et fidélisation discutés en séance. **Pour l'intersyndicale, c'est bien la valorisation salariale qui doit accompagner ces leviers dans le cadre d'un véritable parcours professionnel : nouvelles responsabilités ou acquisition de compétences nouvelles, avec en tête une revalorisation selon le type de mobilité : ascendante, latérale ou descendante.** Il conviendra également d'associer à ces mobilités, des montants de revalorisation salariale cohérents et en phase avec la criticité du poste et son niveau de compétence, qu'il soit dans le domaine de l'expertise, du management, de l'architecture...

## Levier « Fidélisation »

L'objectif est de valoriser la montée en compétences des agents à travers une augmentation salariale annuelle et selon des modalités d'attribution propres à **chaque direction qui se verrait allouer une enveloppe sur la base d'un montant de construction budgétaire commun à toutes les directions.** **L'intersyndicale souligne la nécessité d'éléments de cadrage moins contraignants afin de ne pas retomber dans les situations actuelles des gaussiennes** obligeant les supérieurs hiérarchiques à l'attribution de notations ou AP en fonction de quotas davantage qu'en fonction des résultats des agents.

Pour ce qui concerne la prime d'ancienneté des TCT, elle pourrait disparaître sous sa forme actuelle et être remplacée par un autre dispositif. Pour l'intersyndicale, il conviendra que cette prime soit intégrée à la rémunération, comme cela est aujourd'hui le cas pour les TCT de l'employeur DGA et pas ceux du SIAé (!!!).

## Levier « Performance »

Ce levier correspond à la reconnaissance et la valorisation des résultats obtenus en N-1 et serait versé sous forme de prime (non intégrée au salaire). Encore faut-il que ce levier dispose d'un support réglementaire... peu de probabilité d'une mise en œuvre en 2024...

=====

**Malgré des imperfections encore évidentes et à gommer, une proposition de classification complète a enfin été mise sur la table après 8 réunions du GT. L'intersyndicale attend en complément les précisions concernant les intitulés des différents emplois ainsi que la catégorisation de chacun des emplois selon les critères de la nouvelle CCM. Mais il apparaît clairement que la lecture de classification faite par la DGA et le SIAé manque d'ambition et reste très éloignée des objectifs d'attractivité et de fidélisation que s'étaient fixés les employeurs. L'intersyndicale proposera aux agents de faire entendre leur mécontentement sous des formes qui seront définies en commun, particulièrement lors de la session du CSA/R DGA du 27 septembre,**



Je découvre l'UNSA  
DÉFENSE



UNSA

