



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'ARINE



• L'EDITO

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense

## Selon que vous serez puissant ou misérable...

C'était en 1678 et... 350 ans plus tard, la morale de Jean de la Fontaine, dans « *Les animaux malades de la peste* » demeure d'une justesse implacable : « **Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir** ». Pablo Escobar lui, avait une autre définition : « **Tout homme a un prix, l'important est de savoir lequel** ».

Quel rapport me direz-vous entre ces deux vérités ? **Le prix des hommes**. Certains s'achètent, d'autres se vendent. Et c'est souvent parce qu'on ne fait pas la différence entre ces deux conceptions de la valeur humaine qu'on se perd dans un labyrinthe sans sortie. Si tout a un prix, pourquoi l'être humain échapperait à la règle ? Passons rapidement sur les sportifs, soumis comme n'importe quelle marchandise à la loi du marché (la loi du « courir » serait plus juste en fait). La justice ne définit-elle pas les montants de l'indemnisation des parties civiles selon ses origines. Savez-vous que la vie d'un américain vaudrait environ 5 millions de dollars quand celle d'un français est estimée à 3 millions d'euros ? Par comparaison la vie d'un Afghan, d'un Haïtien ou d'un Bangladeshi oscille autour de 5000 dollars. **Pourtant des hommes pareils...** On devrait garder cela en tête lorsque nous achetons des produits venant de pays n'accordant que peu ou pas d'importance à la valeur de la vie humaine.

Notre première réaction, et c'est bien normal, serait de trouver la question choquante parce que pour chacun d'entre nous, « **La vie humaine n'a pas de prix** ». Et c'est heureux. Mais les économistes, les politiques, les juges viennent rappeler que justement, oui le prix d'une vie est une notion bien définie. Celle d'un jeune valant plus que celle d'une personne âgée, celle d'un bien portant plus que celle d'une personne malade... il a même été estimé à 35000 euros le coût annuel du temps qu'il nous reste à vivre. Vous doutez ? Vous avez donc la mémoire courte et en l'occurrence c'est une bonne chose pour ce sujet. Rappelez-vous des débats nauséabonds de l'épisode COVID et combien la pandémie a remis cette question au premier plan. Combien étaient-ils à estimer qu'il n'appartenait pas à la société tout entière de payer le confinement pour le prix de quelques milliers de vies à sauver ? Des humains qui, d'une manière ou d'une autre, allaient mourir. Ça vous revient maintenant ?

Frappé du sceau « République française », un rapport très sérieux intitulé « **Éléments de révision sur la valeur de la vie humaine** » tente même de définir la rentabilité humaine de tel ou tel investissement et d'estimer ainsi les gains humains consécutifs. Abaisser, par exemple, la vitesse à 30km/h, économise des vies mais fait perdre du temps. Comme le temps c'est de l'argent, il conviendra donc de mesurer le ratio gain/perte. C'est la même logique pour tout équipement de sécurisation urbaine ou professionnelle, qui passera par l'estimation de ce ratio de rentabilité sur la vie humaine. C'est très cynique en fait. Il existe bien une autre option... un paradoxe moral... l'inconscient accepte ce préalable mais l'accepterait-il si l'identité des victimes était connue à l'avance ? La réponse est sans doute non. C'est la distinction entre « vie identifiée » et « vie statistique » qui est en quelque sorte « notre bonne conscience collective ». Et la bonne conscience est le meilleur des oreillers, dit-on.

**La solution passe par la définition d'un prix de la vie universel, indépendant des circonstances économiques et locales, et pouvant sans doute répondre aux injustices du monde actuel.** Si la vie de chacun a un prix déterminé et identique, l'accès aux soins devient universel et protéger la vie devient un investissement. Si la vie de chaque homme sur cette Terre a un prix déterminé, les inégalités engendrées par la mondialisation disparaissent. Si le prix de la vie de chacun est le même partout, alors la vie des enfants russes et ukrainiens est la même que celle des petits européens, alors celle des enfants juifs et palestiniens est la même que celle des petits américains, celle des enfants éthiopiens ou yéménites de même valeur que celle des enfants qatariens. Il reste du chemin sur cette route de « la vie humaine qui n'a pas de prix », l'économie, l'histoire ou le droit nous prouvent qu'au contraire, elle en a plusieurs et la morale de La Fontaine reste cruellement d'actualité : « **Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir** ».

« **La vraie valeur d'un homme réside, non dans ce qu'il a, mais dans ce qu'il est** » (Oscar Wilde).

Amitiés. Laurent Tintignac

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

n°195 – Novembre 2023

• AU SOMMAIRE

- Edito... Selon que vous serez...
- PLF 2024
- Je rejoins l'UNSA
- Les mesures catégorielles 2024

- Chute du pouvoir d'achat
- Lettre au ministre de la FP
- Point sur les mesures ouvriers de l'état
- Focus rapport social unique - RSU

# Projet de loi de finances 2024

La loi de finances 2024 constitue l'an 1 de la nouvelle Loi de Programmation Militaire 2024-2030 dotée d'un budget de 413 milliards d'euros (contre 295Md€ pour la précédente LPM 2019-2023). Le budget des Armées sera augmenté pour cette année 2024, de +3,3 milliards d'euros pour atteindre 47,2Md€. Si l'on rajoute à ce budget, les montants des pensions de retraites civiles et militaires (9,5Md€) et la mission « Combattants et Mémoire » (1,8Md€), les armées seront dotées au global d'un budget de 58,5 milliards d'euros.

## Les grandes lignes de répartition budgétaire du PLF 2024 (en milliards d'€)

- ▶ Equipements = 28,3Md€
- ▶ Masse salariale = 13,5Md€
- ▶ Fonctionnement = 4,6Md€
- ▶ Opex/Missint = 0,8Md€

## Les ressources nouvelles du PLF 2024 (en millions d'€)

- ▶ Masse salariale +577 M€
- ▶ Entretien Programmé du Matériel +745 M€
- ▶ Programmes +590 M€
- ▶ Dissuasion +750 M€
- ▶ Infrastructure + 269 M€

## Le Projet de Loi de Finances 2024 programme quelques 28300 recrutements afin d'atteindre une cible en fin d'exercice à 268 400 agents, civils et militaires

- ▶ Recrutements personnels civils : + 5100
- ▶ Recrutements personnels militaires : +23200
- ▶ Augmentation nette des effectifs 2024 : +456
- ▶ Le taux de féminisation dans les armées est de 28,9% parmi les personnels civils et de 16,8% parmi les personnels militaires.

## Les priorités de recrutements 2024

- ▶ Renseignement
- ▶ Cyber
- ▶ Capacités majeures (Drones, robots, espace, forces spéciales...)
- ▶ Soutien (MCO aérien et terrestre, logistique)



## 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)



# Les mesures catégorielles

A la suite du vote de la loi de finances 2024, et après avoir été auditionnés par les parlementaires de la Commission de la Défense à l'Assemblée Nationale, la DRHMD a présenté aux fédérations syndicales du MinArm, les mesures catégorielles pour les personnels civils en 2024. Ces mesures s'inscrivent dans un « plan de bataille » autour de 3 priorités définies par la DRHMD :

• La « rétention » (fidélisation) visant des populations expertes ayant acquis de l'expérience.

• L'expertise afin de cibler les recrutements et les efforts sur les compétences davantage que sur les statuts.

• L'agilité permettant au ministère des Armées une adaptation rapide aux évolutions et aux comportements du marché

Hors mesures générales du plan « Guérini » de l'été 2023, l'enveloppe de mesures catégorielles pour les personnels civils passe de 27,4M€ en 2023 à 35,5M€ en 2024. Cette augmentation relève d'un double effet, la non-réalisation du plan de recrutements 2023 associée à une prise en compte des réalités salariales et de concurrence des métiers du MinArm. **Pour l'ensemble des effectifs ministériels, civils et militaires, le budget du Titre 2 (Rémunérations et charges sociales) augmente de 577M€** dont 297 M€ relèvent des mesures « Fonction Publique » et 60M€ au titre de la reconduction de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) en 2024.

**Si l'UNSA-Défense salue l'effort porté sur 2024 se traduisant par une enveloppe de 19,04M€ au bénéfice des contractuels et de 16,38M€ au bénéfice des titulaires, il n'en demeure pas moins vrai que l'effort devra être poursuivi tout au long des 6 années de la LPM tant les années précédentes résonnaient plutôt de la disette pour les personnels civils.**

## CONTRACTUELS

- Revalorisation contractuels 84-16
- Nouvelle politique salariale ICT-TCT (en attente fin des négos sur la transposition de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie – CCNM)

## INDEMNITAIRE

- Extension de la majoration de traitement indiciaire SSA
- Revalorisation du CIA des agents DGSE
- Rebasage administrateurs DGSE
- Indemnité de contrainte spécifique DRM
- Revalorisation de l'indemnité des contrôleurs aériens essais-réception
- Transposition de la haute fonction publique

## INDICIAIRE

- Rebasage IFSE des conservateurs du patrimoine
- Rebasage IFSE de la filière administrative (AdjAdm, SA, AAE)
- Rebasage IFSE de la filière sociale (ASS, CTSS)
- Rebasage IFSE des ICD et TSEF de la filière nucléaire
- Rebasage IFSE des ICD de la filière numérique
- Rebasage IFSE de la filière technique (ICD/TSEF/ATMD)
- Prime d'installation, augmentation de 14 à 22% du taux d'avancement en Gr7 et révision du mode d'avancement en groupe VII des ouvriers.

# A natomie de la chute du pouvoir d'achat des agents publics

**En 25 ans, les agents publics ont perdu 25 % de leur rémunération en euros constants, principalement à cause du gel du point d'indice. C'est un constat sans appel. Les carrières de la fonction publique, grignotées par l'inflation, s'affaissent, des agents n'ont même plus de perspectives de progression même modérées.**

Ce gel n'est pas un hasard, mais un choix délibéré de se servir des rémunérations comme variables d'ajustement des déficits budgétaires. Les ministres qui se succèdent s'échinent à démontrer par une communication sophistiquée que le pouvoir d'achat des agents se maintient. Leur créativité est sans limites. Par exemple : la revalorisation du forfait mobilité est présenté comme un levier de progression salariale. L'INSEE a récemment comparé les données salariales entre le secteur public et le secteur privé et mis en évidence une dynamique désavantageuse pour les agents publics. **En l'espace de 10 ans, entre 2011 et 2021, le salaire net moyen a augmenté de 7,8 % dans le privé contre 1,2% seulement pour la fonction publique.** Avec le retour de l'inflation en 2021, c'est le dévissage.

## Double peine

Des professions entières sont « sous-payées », en particulier dans les filières féminisées. Alors que le gouvernement rechigne à conditionner les exonérations de cotisations des entreprises (157 milliards d'argent publics tout de même), il n'éprouve aucune pudeur à lier les compensations partielles de pertes salariales à l'acceptation de missions supplémentaires et feint de s'étonner du manque d'attractivité de nos métiers dont les conditions de travail se dégradent.

## Manque de reconnaissance et de respect

**Malgré les efforts de communication, la magie ne fonctionne pas et les paroles répétées dans tous les médias se transforment en provocation, voire en mépris.** Oui, les agents publics souffrent d'un manque de reconnaissance, toutes les enquêtes en attestent. La fonction publique n'attire plus, la corde de l'engagement et du sens du service public a ses limites et à trop tirer sur la corde... Quelles sont les solutions envisagées par le ministre de la fonction publique qui a annoncé, une future loi pour la fonction publique ? la rémunération au mérite ! A-t-il pris connaissance des bilans des pays qui l'ont adoptée et qui sont très mitigés ? En quoi la performance individuelle et la mise en concurrence des agents entre eux dans ce contexte sont-elles compatibles avec des objectifs collectifs des services publics ?

## Quelle réelle solution ?

Ce projet de loi peut, aussi, être une opportunité s'il permet aux organisations syndicales représentantes des personnels d'entrer dans des négociations **afin d'obtenir un mécanisme d'indexation de la valeur du point d'indice en fonction de l'inflation, une revalorisation des filières les plus féminisées, une amélioration des déroulements de carrière...** Alors que le Président de la République place l'une de ses priorités sur le pouvoir d'achat, le gouvernement doit enfin avoir le courage politique de redonner ses lettres de noblesse à la fonction publique en lui accordant un véritable crédit budgétaire dès 2024.

# Pouvoir d'achat

**Les 8 organisations syndicales représentatives des agents publics écrivent au Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guérini, pour que l'année 2024 ne soit pas une année blanche en matière d'augmentation de salaire.**



*Monsieur le Ministre,  
Lors de la réunion du 17 octobre, toutes les organisations syndicales représentatives vous ont interpellé sur la nécessité de nouvelles mesures générales portant sur les salaires et la revalorisation des carrières.*

*En particulier, nous vous avons dit une nouvelle fois qu'il n'était pas envisageable à nos yeux que 2024 soit une année blanche en matière de mesures générales de revalorisation des rémunérations.*

*La persistance d'une inflation soutenue et les exigences du calendrier budgétaire rendent urgentes la réponse du gouvernement sur cette question essentielle.*

*C'est pourquoi, nous avons choisi de vous saisir à nouveau par ce courrier.*

*Nous estimons qu'une réponse de votre part ne peut continuer à être différée. Nous souhaitons en conséquence connaître vos engagements sans attendre. À cet égard, nous estimons que la réunion du Conseil commun de la fonction publique que vous présiderez le 14 novembre doit débiter par un échange concret et décisionnel.*



**Progression du pouvoir d'achat deux fois plus lente dans le public par rapport au privé entre 2011 et 2021**

**4,9 %**

Progression du pouvoir d'achat pour le salaire net moyen dans le privé

**2,1 %**

Progression du pouvoir d'achat pour le salaire net moyen dans le public

**Les mesures catégorielles du budget 2024 consacrent 1,5M€ à l'enveloppe « Ouvriers de l'Etat ».** L'UNSA a fait part de ses propositions pour tous les agents lors d'une rencontre avec les responsables du Service des Ressources Humaines Civiles de la DRHMD (SRHC). L'UNSA se félicite d'un contexte 'nouveau' alors qu'il y a 2 ans à peine, un rapport assassin de la Cour des Comptes ne proposait rien de moins que « **mettre un terme définitif à tout recrutement dans cette catégorie des ouvriers de l'Etat** ». La réalité des métiers en tension, ceux indispensables aux missions de soutien opérationnel comme commun, de l'attrition au recrutement, des démissions qui s'enchaînent et d'une faiblesse pour le goût de la « chose publique » semblent ramener et mettre tout le monde face à ses responsabilités. L'UNSA-Défense n'a jamais lâché ces agents et cela n'arrivera pas.

## LES MESURES VALIDEES ET VOTEES

► **Le déplafonnement de la reprise d'ancienneté** au recrutement jusqu'au 9eme échelon à compter de 2024 avec effet rétroactif 2021 pour tous (ex privé, ex militaires, ex fonctionnaires...). L'UNSA propose un effet à compter de 2014, date de fin du moratoire sur les embauches OE

► **La prise en compte dans l'ancienneté de la période d'auxiliariat** dès le jour d'embauche sans attendre la date de titularisation dans le corps des ouvriers (mesure obtenue par UNSA comme le 2ème échelon direct pour les ex apprentis internes au MinArm).

## LES MESURES EN COURS D'EXAMEN

► **Une augmentation du taux d'avancement en Gr7 de 14% à 22%** permettant de ramener la moyenne d'avancement de 7 ans à 5 ans.

► **La création d'une prime de recrutement** sur les métiers critiques ou en tension, versée en 2 tranches (Jour J et 4 ans) assortie d'un lien au service (4 ans à ce stade des échanges). Le versement et les montants (plafonnés à 12000€) seront laissés à la décision des employeurs, l'UNSA y met 2 conditions de ne pas impacter les liens au service existants et de respecter l'équité entre professions et entre employeurs.

► **La simplification des essais d'embauche pour tous** les candidats sans distinction d'origine (ex privé, ex apprenti, ex mili, ex fonctionnaire) par une épreuve pratique + CHCST, l'épreuve théorique serait remplacée par le CV et la lettre de motivation.

## CE QUE PROPOSE L'UNSA-DEFENSE

- ➔ Revalorisation des taux horaires de chaque groupe.
- ➔ Révision du calcul de la prime de rendement sur l'échelon réel et non plafonné au 5ème comme aujourd'hui.
- ➔ La majoration de la prime de rendement de 1% par an sur la durée de la LPM 2024/2030.
- ➔ La création d'un 10eme échelon dans chaque groupe.
- ➔ La révision du décret 2016-1993 portant professions ouvertes au recrutement et rajout de nouvelles professions.
- ➔ L'harmonisation des déroulements de carrières par l'accès possible en HCC de toutes les professions, ouvertes au recrutement ou pas.
- ➔ La remise en place des échelons dits d'affûtage aux essais d'embauche.
- ➔ La suppression des abattements de zones.
- ➔ La révision de la liste des emplois de niveau HCD pour un vote de cette liste au comité social ministériel de fin d'année (les employeurs ont été saisis par la DRHMD).
- ➔ ENCORE, l'UNSA demande la révision **de la circulaire relative aux formations qualifiantes afin d'intégrer toutes les qualifications, certifications, labellisations (QT, CND, BT, BE, Contrôleur de chantier, etc...) en qualité de formations qualifiantes** libérant autant de postes pour les autres et permettant la reconnaissance de ces compétences très prisées par la concurrence et en partie sources des difficultés de fidélisation. SRHC valide le principe de cette suggestion et la DRHMD organise une réunion très prochainement sur ce seul sujet. L'idée étant bien dans cet échange d'ouvrir toutes les options disponibles, réglementaires ou à inventer.

Il s'appelle désormais le « **Rapport Social Unique** » et regroupe pour l'ensemble du ministère des Armées, dans un 'pavé de 314 pages', l'ensemble des données RH ministérielles dans tous les domaines civils et militaires. Ce RSU présente également la réalité de situation comparée entre les femmes et les hommes.

## Les armées emploient 266052 personnels

• **61908 personnels civils représentant 23,8% des effectifs** et un taux de féminisation de 38,9%. Les pensionnés civils, ayants droit et ayants sont 122770.

• **204144 personnels militaires représentant 76,7% des effectifs** et un taux de féminisation de 16,8%. Les pensionnés militaires, ayants droit et ayants cause sont 430188.

• **10075 agents sont employés au sein des établissements publics** relevant du MinArm.

=====

## Répartition des personnels civils :

• **FONCTIONNAIRES** : 37736 soit **61% des effectifs civils** répartis entre catégories A (22%), catégories B (34% et catégories C (44%). L'âge moyen des fonctionnaires est de 48,9 ans et le taux de féminisation de 47,9%.

• **CONTRACTUELS** : 12498 (hors apprentis) soit **20% des effectifs civils** répartis entre niveaux 1 (54%), niveaux 2 (18%) et niveaux 3 (28%). L'âge moyen des contractuels est de 40,8 ans et le taux de féminisation de 35,8%.

• **OUVRIERS DE L'ETAT** : 11674 soit **19% des effectifs civils** répartis entre TSO (9%), Chefs d'Equipe (15%) et ouvriers (76%). L'âge moyen des ouvriers est de 49,3 ans et le taux de féminisation de 13,2%.

**L'âge moyen de la population civile du MinArm est de 47,4 ans, l'ancienneté moyenne de 17,9 ans et le taux de féminisation de 38,9%.**

=====

## Mobilité 2022

9595 fonctionnaires et 2405 ouvriers ont connu une mobilité (chiffres mettant en perspective bien des clichés).

## Promotions

• **Fonctionnaires** : 408 changements de corps et 3327 changements de grade.

• **Ouvriers** : 1096 avancements de groupe et 2019 avancements d'échelon.

=====

## Quelques éléments en plus...

• **6009 agents civils (dont 5820 fonctionnaires et 189 non titulaires) ont bénéficié de la GIPA** (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). Les ouvriers et ICT-TCT ne sont pas éligibles à la GIPA.

• **3642 agents sont à temps partiel.**

• **27060 agents disposent d'un CET** dont 16962 ayant déposé au moins 1 jour en 2022.

• **19,5% du personnel civil bénéficie d'une autorisation de télétravail.**

• **HDVS** : harcèlement, discriminations et violences à caractère sexuel. **La cellule THEMIS a instruit 228 dossiers de victimes de faits présumés en 2022** et 53404 agents ont été sensibilisés à ce fléau qui n'épargne pas le ministère des Armées.