

L'EDITO



Fuite de cerveau

A ce qu'il paraît, en France, le quotient intellectuel moyen est en baisse et aurait régressé, après des millénaires d'augmentation, sous le seuil de 100. Une note qui comme au BAC, permet de résumer en un chiffre, une forme d'intelligence générale et qui, au final, ne veut pas dire grand-chose, parfois même rien du tout.

Pour votre information, le bigorneau est à 1, l'homme à un peu moins de 100 donc. Entre les deux, le plus évolué, le chimpanzé est aux alentours de 22 et n'a pas attendu, lui, la mode des 'selfies' pour être capable de se reconnaître dans un miroir. Sachez aussi qu'en dessous de 25, un être humain se tient utilement dans la catégorie "idiot" quand bien même il maîtrise l'art du 'selfie', capacité identique au primate.

A l'instar des humains, quelques espèces animales sont stupides et selon la hiérarchie mondiale, le Kakapo serait bête comme ses pieds. Un oiseau qui ne sait pas voler mais se réfugie quand même en grim pant dans les arbres en cas de danger. Oubliant par manque de neurones qu'il n'a pas d'ailes, il en descend comme le ferait une enclume et s'écrase au sol de façon pathétique. Paraît même que, pour l'accouplement de la bête, le mâle pousse un hurlement tellement fort qu'aucune femelle ne parvient à localiser la zone d'accouplement. Ces deux facteurs conjugués provoquant de fait une idiote mais néanmoins compréhensible extinction de la race mais aussi la raison pour laquelle le commandant Cousteau a préféré étudier les poissons.

Agilité bancale, aucun prédateur connu, instinct de reproduction trop ardent au détriment de tout instinct de survie, hurlements intempestifs... le Kakapo a bien des points communs avec l'homme finalement. Même si le premier n'a pas besoin de détruire son environnement naturel pour survivre, prérogative purement humaine.

Autre caractéristique qui questionne, le Kakapo peut regarder pendant des heures la moindre chose sans intérêt, comme l'humain peut le faire devant son portable ou devant la télé et... coïncidence troublante... l'homme, à peu de chose près, détient les mêmes dispositions au vol que l'animal.

A celles et ceux qui reconnaîtraient quelqu'un dans cette description, il va de soi que le Fil d'Ariane décline toute responsabilité.

Bien sûr on pourrait penser à une forme d'abrutissement collectif provoqué par l'utilisation des nouvelles technologies qui souvent, évitent de se poser trop de questions et avec lesquelles plus personne ne prend le temps de chercher réellement des réponses autre que celle de se rallier à l'opinion des plus nombreux. Et bien non ! Les QI les plus élevés sont observés en Asie et dans les sociétés les plus technophiles, comme la Corée du Sud. Pour ce qui concerne celle du Nord, par altruisme communiste, son président-dictateur a préféré se séparer du sien.

Le QI recule et des chercheurs se creusent la tête pour trouver les raisons de ce recul... mais si eux aussi sont plus bêtes qu'avant, ça risque d'être compliqué, non ? Néanmoins, un facteur de cause revient sans cesse : **les perturbateurs endocriniens ! Le contact du plastique, responsable de cette dégradation du QI, libère des particules qui font à notre cerveau à peu près la même chose que le réchauffement climatique fait à la banquise.** Et si certains trouvent qu'il se dit beaucoup de conneries à la machine à café, au stade, sur Internet... observez les matières avec lesquelles vous êtes en contact dans ces moments-là et vous aurez le début d'une explication. Peut-être même un procès à votre patron qui vous expose aux matières qui font régresser les capacités cognitives est-il envisageable.

Attention ! Si en apparence la baisse du QI n'est pas contagieuse, méfiance tout de même. Observez que la présence d'un abruti dans un groupe d'individus considérés comme 'normaux' fait s'ajuster de façon automatique le niveau du groupe au niveau le plus haut que l'abruti est susceptible de comprendre et donc la moyenne générale baisse. Par voie de conséquence, si le quotient intellectuel diminue, on tient peut-être là, un début d'explication... ou pas. Observez et dites-moi.

CREP

Compte- rendu d'entretien professionnel

Qui est concerné ?

- Tous les fonctionnaires à l'exception des fonctionnaires stagiaires
- Les agents non titulaires.

L'agent est prévenu par écrit au moins 8 jours francs avant son entretien professionnel qui doit avoir lieu avant le 28 février. Cet entretien doit être un moment de dialogue et d'échange.

En cas de mutation de l'agent

Le supérieur hiérarchique direct (SHD) compétent pour mener l'évaluation est celui de l'établissement où l'agent se trouve affecté au moment des travaux d'évaluation. Si durant la période de référence, l'agent a effectué ses fonctions pendant 90 jours ou plus dans une précédente affectation, un bilan d'étape doit être validé par l'autorité hiérarchique avant sa mutation.

Qui évalue ?

- L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct N+1
- L'autorité hiérarchique (N+2) vise ce compte-rendu professionnel une fois celui-ci signé par l'agent et le N+1. Le N+2 peut, s'il le souhaite, formuler ses propres observations.

Déroulement de l'entretien

Durant cet entretien l'agent doit :

- Faire part de ses demandes de formation (auparavant il est conseillé de consulter le catalogue des offres de formation).
- Faire part de ses perspectives d'évolution de carrière.
- Vérifier si la fiche de poste est conforme.
- Vérifier la cohérence entre l'appréciation littérale et l'appréciation synthétique (les croix).
- En cas de proposition à l'avancement, il est préférable que le notateur mentionne et motive l'aptitude à exercer des fonctions supérieures.

Durant cet entretien le notateur

- Porte une appréciation sur le résultat des objectifs donnés. Si ceux-ci n'ont pas été atteints ou partiellement atteints, il doit le motiver, mais en aucun cas l'agent ne doit être pénalisé s'il n'a pas atteint ses objectifs pour cause de maladie, temps partiel ou si les objectifs sont devenus non pertinents.
- Fixe les objectifs pour l'année N (entre 2 et 5 objectifs).

Après avoir pris connaissance du CREP, l'agent dispose de 48 heures pour le relire et éventuellement inscrire des observations, (ne pas oublier d'en faire une photocopie). Ensuite, il le rend signé au N+1. **Attention : signer ne signifie pas approuver mais en cas de recours, la signature est obligatoire car constituant le point de départ de celui-ci.**

Les voies de recours :

- **1- Recours hiérarchique** : l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du CREP. L'autorité dispose à son tour de 15 jours francs pour notifier sa réponse. Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois vaut décision de rejet.
- **2- Recours auprès de la commission administrative paritaire (CAP)** : après décision de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai de 1 mois à partir de la notification du SDH pour saisir la CAP par voie hiérarchique.
- **3- Recours contentieux.** 2 options :
 - Soit devant le juge administratif dans les 2 mois suivant la notification du CREP sans avoir exercé de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CAP au préalable).
 - Soit devant le juge administratif après avoir exercé un recours administratif (gracieux ou hiérarchique). Le délai court à compter de la décision finale qui suit la CAP.

En tout état de cause, les élu(e)s UNSA et vos délégués de terrain sont là pour vous renseigner, vous aider dans la compréhension et le sens des appréciations portées sur votre CREP. N'hésitez pas à prendre contact avec l'UNSA.

CIA

Complément
Indemnitaire Annuel



L'UNSA saisit la DRHMD

Concrétisant son engagement de fin 2017, **l'UNSA-Défense saisit la DRHMD d'une proposition de nouvelle répartition de l'enveloppe budgétaire 2018 dédiée au CIA (20,8M€ contre 12,6M€ en 2017).**

Basée sur des principes clairs : Cohérence entre le CREP et le montant du CIA attribué. **Transparence** dans la communication. **Equité** par une non-proratisation pénalisante pour les temps partiels et écornant le principe de l'égalité 'femme-homme'.

L'UNSA-Défense propose une répartition entre une part fixe représentant les $\frac{3}{4}$ de l'enveloppe et constituant le montant socle pour tous, correspondant à la tranche 3 du CIA 2017 et une part variable plafonnée, attribuée au prorata de l'effectif par corps.

Assemblée générale UNSA-Défense Auvergne.



Encore une fois, vous étiez plus de 400 (selon les directions et selon l'UNSA) à participer à cette AG 2017 du 18 janvier décalée pour cause d'agenda et de disponibilité de la salle polyvalente de Lempdes. **Merci à toutes et à tous de cet intérêt et de votre enthousiasme portés à votre syndicat** qui œuvre chaque jour à votre représentation et à la défense de vos droits et statuts.

De l'AIA, de la BSMAT Clermont et Moulins, de la Base de Défense, vous étiez toutes les catégories représentées, ouvriers, contractuels, fonctionnaires, de la catégorie C à la catégorie A, technique comme administrative. **C'est cela l'UNSA : le syndicat à la fois pour tous et pour chacun, un syndicat qui s'occupe de vous.**

L'ordre du jour vous a permis de mieux cerner l'actualité, d'en comprendre les enjeux et de prendre connaissance des travaux UNSA au plus près des lieux de décisions, souvent éloignés de nos réalités locales. Pour l'UNSA, c'est aussi cela "Défendre le statut étatique de nos établissements" en ne laissant pas croire que chacun des sites du MinArm aurait sa propre règle. Dossier MCO aéro ; statut du SIAé ; budget 2018 ; Loi de Programmation Militaire ; réforme des textes ouvriers, CED, TSO ; focus sur le RIFSEEP et le CIA ; dossier contractuels D49 ; situation des TCT-ICT ; actualité Fonction Publique ; audiences diverses... **toute l'actualité 2017 et celle qui nous attend pour 2018 ont ainsi permis à chacune et chacun des participants de prendre la mesure du travail de vos délégués UNSA-Défense, de leur enthousiasme à continuer sur ce noble chemin de l'engagement pour tous.**

Oui, ce fut encore une fois, une belle Assemblée Générale UNSA Auvergne, par votre présence et l'intérêt porté aux sujets abordés. **Merci à toutes et à tous les adhérents(es), l'ADN de notre engagement.**

L'UNSA remercie en votre nom l'équipe d'organisation et son animateur David, les AG n'auraient pas la même convivialité ni saveur sans eux. Un grand merci aussi à nos invités du jour pour leur amitié et leurs interventions appréciées : **Alain Brémond, secrétaire général de la Fédération, Francis Dubois pour son travail et ses précisions sur le PPCR/RIFSEEP/CIA, Christian Sillères du CMG SGL et Thiéry Gras, élu du CTR Air à Salon de Provence.**

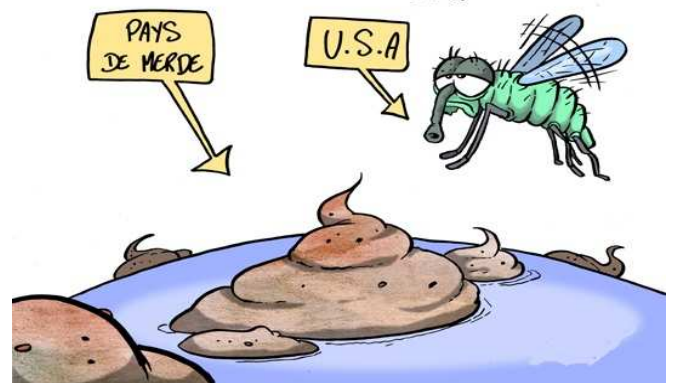
Pas de prêt à penser à l'UNSA, plutôt du prêt à comprendre.

Prochaine AG : novembre 2018.

Avant, je me disais
que les gens devaient
avoir une vie...
un peu plus riche
et palpitante que
la mienne...



LA GÉOPOLITIQUE
SELON TRUMP



**Taux
d'avancement
ouvriers
2018**

**Patience et
longueur de
temps**

La réforme du statut des ouvriers d'état/CED/TSO, issue des décrets de décembre 2016 transfère l'arbitrage et la définition du taux d'avancement annuel, du ministère des armées à celui de la Fonction Publique, qui fera paraître un arrêté interministériel.

Bien sûr, il appartient à la DRHMD de transmettre l'ensemble des éléments statistiques et données chiffrées à la DGAFF à l'identique de ce qui est pratiqué pour l'élaboration des taux 'pro-pro' des fonctionnaires.

Si l'UNSA-Défense veut bien entendre et admettre que ces éléments n'ont pu être transmis qu'une fois prises les dernières mesures de la réforme au 1^{er} novembre 2017, il est pour le moins anormal que la Fonction Publique tarde à communiquer le taux 2018 en faisant que chaque jour qui passe est un jour de moins dans la date de nomination des avancements 2018.

L'UNSA-Défense demande à la ministre d'intervenir sans délai auprès de son homologue de la Fonction Publique pour communication de ce taux afin que puissent commencer les travaux d'avancement. Le président Macron exigeait une Fonction Publique irréprochable, visiblement le message n'est pas passé partout : première année du taux d'avancement ouvrier interministériel, premier couac.

L'assurance de publication de l'arrêté et la date de sécurité au 31 mars pour les avancements 2018, ne peuvent suffire ni à l'explication de ce retard, ni à masquer les turpitudes de la DGAFF à trainer des pieds au détriment des ouvriers d'état de la Défense.

**Chantiers
ouvriers
Chefs d'équipe
TSO**

**Entre
théorisation
et réalité**



On pourrait théoriser sans fin sur le sujet, adopter des positions de posture en laissant à d'autres le soin de s'engager tout en se réservant le droit de 'tirer à vue'. Ce choix ne sera pas celui de l'UNSA concernant l'avenir des commissions d'avancement ouvrier dans le format 2019.

Celles-ci seront regroupées dans un format CMG par employeur disposant de plus de 350 OE/CE/TSO dans le périmètre concerné. Les établissements comptant plus de 500 ouvriers conserveront leur CAO propre (les 3 AIA en clair). Seront ainsi créées entre 3 et 6 CAO d'employeurs par CMG (projet DRHMD), plus des CAO de regroupement d'employeurs dont l'effectif est inférieur à 350 (type SIMU/SEA par ex). Si ces CAO seront bien placées au niveau des CMG comme les CAPL des fonctionnaires, elles n'en seront pas moins par employeur, ce qui n'est pas le cas des CAPL. **Dénommer cela 'une fonctionnarisation' n'est donc pas exact, comme si être fonctionnaire était une tare, un gros mot.**

Dans un monde théorisé, idéal, il va de soi que chacun des corps composant le statut 'Ouvrier' mériterait sa propre CAO. **Hélas, la réalité est toute autre : seules 22 professions sont ouvertes au recrutement, les 400 recrutements annuels ne doivent pas masquer la réalité des quelques 2000 départs en retraite par an et celle-ci produit le chiffre terrifiant que 77% des personnels à statut ouvrier seront en retraite dans les 10 ans qui viennent, soit de 16000 aujourd'hui à moins de 5000 dans 10 ans ! De plus, et c'est là un vrai problème pour l'UNSA, aucune des 5 professions TSO n'est ouverte au recrutement** et depuis cette année, l'accès à ce corps est exclusivement réservé aux agents disposant déjà du statut ouvrier. **Le deal est d'une simplicité 'biblique' : soit les TSO s'éteignent lentement mais inexorablement en les isolant au sein d'une CA/TSO, soit une mesure même très partielle permet l'alimentation du corps des TSO. C'est cette option que choisit l'UNSA.**

Un regroupement des personnels à statut ouvrier au sein d'une même commission d'avancement est à ce jour, pour l'UNSA, la seule et minime option qui permettra aux élus syndicaux des CAO, compétents pour tous les personnels à statut ouvrier et qui ont toute la confiance de l'UNSA, de retenir les ouvriers susceptibles de devenir TSO, tout en s'assurant de la meilleure équité dans les avancements ouvriers et chefs d'équipe. Cette option 'employeur' permet pour l'UNSA de préserver la spécificité des TSO intimement liée à l'employeur.

La conséquence de ce choix, même si ce n'était pas celui de l'UNSA au commencement des travaux, sera de valider une liste unique de candidats pour déterminer la représentativité OE/CED/TSO. Et l'argument selon lequel un syndicat n'ayant pas de TSO dans ses troupes fera quand même l'avancement TSO est à mettre en perspective de ce qui existe à ce jour... toutes les syndicats siégeant en CAO sont-ils toujours et systématiquement représentatifs des ouvriers ET des chefs d'équipe en même temps et cela empêche-t-il les élus de faire correctement leur travail d'élu pour toute la communauté OE/CE ?

**MCO
Discours de
la Ministre
des armées**



L'UNSA-Défense a rappelé lors de l'audience auprès du conseiller industriel de Florence Parly, **l'inflation documentaire dans le domaine du MCO aéro**, inflation qui produit parfois du superflu. Cette attention attirée ne soutient pas la thèse d'une extraction des normes indispensables à la navigabilité ou à la sécurité des équipages et des machines, simplement, une simplification et un allègement des contraintes documentaires.

L'UNSA-Défense relève dans le discours de la ministre du 11 décembre sur la Base Aérienne d'Evreux, sur le MCO aéronautique, la reprise de cette analyse qui devra se traduire par des propositions d'allègement du superflu au bénéfice de la disponibilité. C'est pour l'UNSA une piste évidente d'amélioration dans laquelle le SIAé pourra prendre toute sa part, sa vocation étant à la disponibilité opérationnelle, pas à la production de normes de plus en plus envahissantes, prégnantes. Le statut du SIAé permet cette adaptation et constitue pour l'UNSA-Défense, une raison de plus de ne pas faire n'importe quoi dans l'avenir statutaire du service. **L'UNSA ne lâche rien de ce dossier !**

**IEF
3^{ème} grade**

Pour l'exercice 2017, le taux de promotion était de 3% (10% à terme en 2022) et a permis la promotion de 120 agents. L'UNSA-Défense félicite les lauréats de ce premier 'tir' et rappelle que cet avancement au grade **IEF-HC n'aurait pas existé sans la signature par l'UNSA du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)** et offre aujourd'hui de réelles perspectives de carrière aux catégories A techniques. **L'UNSA, le syndicat UTILE et EFFICACE.**

Adhrez à l'UNSA
vous ne payez qu'un tiers...
100 = 34
La cotisation syndicale donne droit à une réduction de 34% sur l'impôt de 100€.
www.unsa.org

2018, c'est le bon moment pour rejoindre l'UNSA. Pour quelques euros déductibles à 66% du montant net de l'impôt (ou crédit d'impôt pour agents non imposables), vous pouvez vous offrir les services du syndicat utile, efficace, engagé et obtenant des résultats. Contactez vos délégué(e)s.

*...à l'UNSA,
on s'occupe
de moi...*