



LE FIL D'ARIANE

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense Auvergne

n°146 – Mars 2018

L'EDITO

Parlons sexe !

Les préjugés ont la vie dure dit l'adage. Prenons un exemple : sur le site de la Fonction Publique, l'explication donnée pour créer une association expliquait, il y a peu encore, l'obligation de désignation d'UN président et d'UN ou UNE secrétaire, entendant par là qu'un président ne pourrait être qu'un homme. Ou quand l'état entretient lui-même le sexisme ordinaire...

D'un autre côté, comment pourrait-il en être autrement dans le pays, on nous le rappelle assez souvent, des '**Droits de l'homme et du citoyen**' même si la moitié des hommes sont des femmes. Faut-il encore rappeler que même avant le 21 juin 1944 et le droit de vote ouvert aux femmes, **on appelait 'Suffrage universel' une élection qui n'autorisait que les hommes à voter...** vous pouvez vérifier !



Heureux les pays dont la langue ignore les distinctions masculin-féminin... ils ne sont pas obligés de s'interroger sur la féminisation de la grammaire et son éventuel impact sur le renforcement de la place des femmes dans la société. **La France n'appartient pas à ce petit monde. Elle cultive au contraire la différence des genres et donne, en plus, un très net avantage au masculin. Tenez : il peut y avoir 9999 femmes dans une salle et un seul homme, il faudra écrire qu'ils étaient dix-mille.** Ils et pas elles. En fait, le langage définit une conception de la société inégale pour les femmes.

La discipline de féminisation a aussi ses travers. Parfois, elle est réductrice et produit l'effet inverse au but recherché où le masculin supporte mal le féminin et dans l'inconscient collectif, apparaît même rétrograde. Entendez par exemple le mot couturier, il est certain que votre cerveau ne raisonne pas pareil selon qu'il est prononcé pour le métier d'un homme ou celui d'une femme. Nous sommes là dans la dépréciation sexuée des fonctions sociales. Pire, pour réduire la féminisation de certains métiers, les hommes ont préféré les attribuer à des machines. C'est ainsi qu'une moissonneuse n'est pas le féminin qu'on pourrait croire. Comme la cuisinière ou la foreuse. Et encore, je ne vous parle pas du féminin d'entraîneur ! Connaissez-vous des femmes-grenouilles, des filles de café, des chauffeuses, des chevalières... ? Même le langage familier s'y met... prenez le mot 'marmot' par exemple, fémininez-le et vous obtenez un petit rongeur siffleur montagnard.

Les hommes, eux, n'ont que 3 pauvres mots inmasculinisables, 'Sentinelle' 'Vigie' et 'Sage-femme', et cela suffirait pour certains à justifier un refus de la féminisation tant ils en souffrent. En fait ils sont peut-être restés bloqués sur la théorie de Nicolas Beauzée (Drôle d'orthographe pour un misogynne) en 1767 : « *Lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte. Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle* ».

Le genre peut aussi engendrer quelques fâcheux malentendus. Si vous avez mangé une religieuse, faites gaffe à qui vous le dites. Selon que ce sera à vos amis ou à la police, les conséquences seront différentes. Si vous dites à votre chef comptable qu'avant de lui rendre compte, vous devez faire UN petit somme, au lieu d'UNE petite somme, votre carrière pourrait en pâtir pour une simple voyelle de trop, il pourrait vous tirer par la manche et vous, passer pour un manche, c'est pas trop votre truc. Même si l'envie de lui balancer votre bon droit vous fera regretter de ne pas plutôt lui balancer... une bonne droite. Quand on est fonctionnaire, on sait depuis longtemps discerner la crêpe du Crep (CR d'Entretien Professionnel).

En ce mois du droit des femmes (comme s'il devait y avoir une période pour ça ?), le Fil d'Ariane rappelle que **certains mots ne se conjuguent heureusement qu'au masculin** : macho, bourreau, monstre, escroc, oppresseur, tyran, imposteur et que **d'autres, bizarrerie de la langue française, ne connaissent que le féminin** alors que... : brute, crapule, fripouille.

Faut-il enfin que le Fil d'Ariane évoque ce mois-ci l'amour en rappelant que ce mot est masculin au singulier mais féminin au pluriel ? Faut-il meilleure démonstration mesdames ?

Allez, ne faites pas la file pour lire le Fil, méfiez-vous de l'ortho-gaffe et bonne lecture.

Amitiés. Laurent Tintignac

**Les taux
d'avancement
ouvrier,
chefs
d'équipe et
TSO 2018
sont publiés**



Après bien des tergiversations entre le ministère des armées et le Guichet Unique, **la Direction de la Fonction Publique a validé les taux d'avancement proposés par la DRHMD pour les ouvriers, les chefs d'équipe et les TSO, pour l'année 2018.** L'UNSA a interpellé à plusieurs reprises la ministre des armées, notamment lors de la séance de présentation de la LPM le 9 février dernier et chacun pourra constater que le message a été entendu.

Les taux 2018 – OE/CED/TSO

- **Groupe 7 : 15%**
- **Hors-Groupe : 15%**
- **Hors-Groupe Nouveau : 13%**
- **HCA/HCB : 12%**
- **HCC : 8%**
- **TSO : 14% (tous groupes)**

=====

Au regard de tout ce qui a pu être lu ou entendu dans la période, **l'UNSA rappelle les termes réglementaires concernant les dates de nomination aux différents avancements :**

- **Echelon au choix :** Au 1er janvier de l'année de l'avancement.
- **Echelon à l'ancienneté :** Au 1er jour du mois suivant la date à laquelle les conditions sont réunies.
- **Groupe à l'essai – Candidat lauréat :** A la date de la CAO ou au plus tard, au 31 mars de l'année de l'avancement.
- **Groupe à l'essai – Candidat sur liste d'attente :** Au 1er janvier de l'année de l'avancement.
- **Groupe au choix :** Au 1er janvier de l'année de l'avancement.
- **Groupe à l'ancienneté :** Au 1er janvier de l'année de l'avancement.
- **Groupe par Formation Qualifiante :** Au 1er jour du mois qui suit la fin de la Formation Qualifiante.

=====

Avec la publication de ces taux, les travaux d'avancement peuvent désormais commencer : **définition des volumes d'avancement par groupes par la DRHMD, ventilation par CMG, convocation des employeurs locaux par CMG et répartition des postes au prorata des effectifs par autorité locale d'emploi, transmission aux établissements, convocation des élus des CAO.**

Les élus UNSA des CAO sont à la disposition de chacune et de chacun.

**Horaires
atypiques au
SIAé.**



**Les textes
réglementaires
sont publiés
au JO du 17
février 2018**

► **Décret n° 2018-102 du 15 février 2018 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels des ateliers industriels aéronautiques du service industriel de l'aéronautique.**

Le décret vise à créer un cycle de travail spécifique en double équipe avec deux plages horaires (entre 5 heures et 13 heures et entre 13 heures et 21 heures pour des agents affectés au sein des ateliers industriels de l'aéronautique du service industriel de l'aéronautique du ministère des armées.

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur à titre expérimental pour une durée de trois ans

► **Arrêté du 15 février 2018 fixant le montant de l'indemnité de sujétions horaires attribuée à certains personnels des ateliers industriels aéronautiques du service industriel de l'aéronautique.**

En application du décret 2018-102 du 15 février 2018, le montant de l'indemnité de sujétions horaires est fixé à 23,30 euros par cycle de travail effectif.

=====

Pour mémoire, **ces textes visent à adapter l'organisation du SIAé à l'accueil des nouveaux matériels A400M d'une part et Hercules C130 d'autre part, dont le contrat MCO confié à l'AIA de Clermont impose une assistance technique H24-7j/7.**

L'UNSA demande bien sûr l'application des textes relatifs aux modes de garde d'enfants en cas d'horaires atypiques pour les agents concernés. **Il reviendra par ailleurs au CHSCT de définir et valider les modalités de ces nouvelles sujétions.**



**Egalité
femme/hommes**

**Il en reste des
'Bastille' à tomber !**

La grammaire politique est formelle:
« Lorsque "Candidat" est au pluriel
mais "Poste" au Singulier,
c'est toujours le masculin
qui l'emporte. »



CIA 2018

**Réunion
conclusive et
versements
en 2 fois**



La DRHMD présente le 22 février **les modalités du dispositif de la campagne de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour l'année 2018.**

Pour rappel : l'UNSA proposait le respect d'un montant socle par corps en deçà duquel il ne peut être descendu. **Ce montant socle, attribué à 100% des agents, a bien été retenu dans le dispositif présenté** par la DRHMD. Aussi, l'UNSA ne peut que se réjouir de l'abandon du régime par tranches adossées à un volume d'effectif.

Les modalités :

- ▶ **Le montant minimal du CIA 2018 appelé montant de référence, sera au moins égal au montant maximal du CIA 2017.**
- ▶ Le montant attribué par employeur et par corps sera constitué par le produit du taux de construction budgétaire par l'effectif de chaque corps. L'écart entre ce taux et le montant de référence permettant d'attribuer une somme supplémentaire à certains, pour leurs efforts individuels ou collectifs.
- ▶ Ce montant est attribué dès lors que l'agent a atteint ses objectifs et que sa manière de servir est conforme et donne satisfaction.
- ▶ **Les versements devront se faire en deux temps :**
 - **En juin-juillet 2018** : versement d'un montant variable, suite à l'application par les employeurs des critères d'attribution.
 - **En fin d'année 2018** : versement d'un montant identique pour tous les agents du même corps.

Les montants de référence par corps :

Corps	Montant de référence
Attachés	1200 €
Secrétaires administratifs	660 €
Adjoints administratifs	410 €
Ingénieurs des travaux maritimes	2000 €
IEF	1200 €
TSEF	660 €
ATMD	410 €
Conseillers techniques de service social	1200 €
Assistants de service social	660 €
Infirmiers de la défense	900 €
Conservateurs du patrimoine	1500 €



L'UNSA a 25 ans

Le 12 février 1993, se tenait l'Assemblée constitutive de l'UNSA, réalisant ainsi le 1^{er} groupement structurel du syndicalisme français depuis 1948. 25 ans, c'est peu dans un paysage syndical plus que centenaire. Mais que de chemin parcouru dans ce court moment. Du cartel de départ composé de quelques organisations désireuses de construire ensemble (Education nationale, fonctionnaires, ferroviaire, transport, agro-alimentaire), l'UNSA a muté depuis vers une organisation interprofessionnelle, assumant réflexions, analyses, propositions et actions pour les salariés du public comme du privé.



Alors bon anniversaire l'UNSA !

**Manu,
t'es trop
fort !**

Proposer dans le cadre des "lois travail", **la réduction de 200 000 à 700 000 représentants du personnel pour cause d'ordonnance Macron** qui institue dans les entreprises une seule et unique instance de dialogue social, le CSE, Comité Social et Economique, c'est déjà gonflé. **Mais proposer la rédaction du rapport qui va réduire le dialogue social à la ministre du travail associée à d'anciens responsables syndicaux confédéraux reconvertis dans le conseil tarifé aux entreprises** pour "Bâtir des relations sociales de qualité à la hauteur des enjeux nouveaux", et expliquant que le dialogue social a besoin d'une clarification (Tu parles !!!), Emmanuel Macron sort "le grand jeu".

Le Fil d'Ariane dit 'Respect, monsieur le Président'.

SIAé



**L'UNSA
propose un
amendement
parlementaire
à la LPM**

La Loi de Programmation Militaire 2019-2025 sera votée à 2018. L'UNSA saisit les parlementaires d'un amendement indispensable aux yeux de l'UNSA-Défense :

"Les personnels du SIAé ne sont pas financés par le titre 2 du budget des armées. Aussi une réduction des effectifs n'a pas d'impact sur la masse salariale du ministère mais réduit le crédit de soutien des armées sur lequel sont imputés les effectifs du SIAé, financés par son activité industrielle. Une logique de déflation forfaitaire des effectifs du SIAé sans lien avec l'activité industrielle menace clairement les opportunités de positionner le service sur des charges nouvelles. Bien sûr, globalement les effectifs sont en hausse, mais seulement sur certains secteurs d'activités clairement ciblés (Cyber, renseignement, numérique, export, sécurité), il est donc à craindre que d'autres secteurs d'activités compensent cette augmentation d'effectifs par le recours à des déflations. Il est donc important que la nouvelle loi de programmation militaire évite que les réductions d'effectifs au SIAé soient faites dans cette logique pour compenser des non-réductions en zone budgétaire des armées".

L'UNSA-Défense sollicite donc un amendement à la LPM, identique à celui voté et déposé par les députés Marie Récalde et Alain Rousset, lors de l'élaboration de la précédente LPM. Cet amendement revêt pour l'UNSA une importance capitale à l'heure où le dossier du Maintien en Conditions Opérationnelles des matériels aéronautique est ouvert. Un dossier hélas scruté sous le seul angle du statut du SIAé dont nous n'avons de cesse, de rappeler qu'il est justement le garant pour l'Etat de disposer d'un outil industriel régalién à même de challenger l'industrie privée pour au final, faire économiser de l'argent aux armées, donc d'améliorer la disponibilité opérationnelle, donc de la sécurité des hommes et des femmes engagés sur les opérations. **Par le recours au SIAé et son statut en compte de commerce, le Ministère dispose d'un outil industriel apte à concevoir et effectuer des solutions de réparations innovantes et de haut niveau. Le mettre au cœur de la réforme du MCO aéro suite à la parution du rapport Chabbert relève de la stratégie de "l'arbre qui cache la forêt", une solution de facilité qui stigmatise essentiellement le SIAé, que l'on ne peut pas accabler de tous les maux du système français de maintenance.**

**ANT du
Décret 49**

Les services de la DRHMD communiquent aux fédérations syndicales, **le report au 15 mars (au lieu de fin février) des propositions qui seront faites aux agents** dans le cadre de la réforme du corps : ICT, TCT, 84-16, D49.

Afin de faire le point sur les options DGA (ICT+TCT), le GT D49 UNSA rencontre le DRH-DGA le 28 février. **L'UNSA ne lâche rien.**

**LPM 2019-
2025**

**"A hauteur
d'homme"
pour
Florence
Parly**

**PROGRAMMATION
MILITAIRE
2014 / 2019**

La Loi de Programmation Militaire a pour objet d'établir une programmation pluriannuelle des dépenses de l'état en matière militaire, à un horizon compris entre 4 et 7 ans. **La LPM 2019-2025 précise les orientations de la politique de défense française pour les 7 prochaines années.** Elle couvre l'ensemble des domaines intéressant les armées, qu'ils soient géostratégiques, capacitaires, industriels, financiers ou liés aux conditions de vie et de travail des hommes et des femmes de la Défense.

Le gouvernement se fixe 4 priorités : Permettre aux armées de remplir leurs missions de manière soutenable et durable. Renouveler les capacités opérationnelles. Garantir notre autonomie stratégique. Innover pour faire face aux défis futurs.

Pour les années 2019-2023, les ressources ont un caractère ferme. Les crédits budgétaires pour 2024-2025 feront l'objet d'arbitrages complémentaires en 2021, dans le cadre de l'actualisation prévue pour cette LPM. Les ressources ainsi programmées au profit de la mission 'défense' s'élèvent à 197,8Md€ courant de crédits budgétaires sur la période 2019-2023 pour un besoin total de 294,8Md€ sur la période 2019-2025. **Voir dossier complet UNSA.**

Les effectifs du Ministère des Armées (hors SIAé et apprentis) en 2025 : 274936 dont :

- +1500 postes dans le domaine de la cyberdéfense et de l'action numérique
- +1500 postes supplémentaires dans le domaine du renseignement
- +750 postes dans le domaine de la sécurité et de la protection
- +400 postes pour accompagner les exportations.