



Comité Social d'Administration Centrale

Arcueil – 17 mai 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Secrétaire Général pour l'Administration, Mesdames, Messieurs,

À l'occasion de ce premier Comité Social d'Administration, l'UNSA Défense souhaite vous faire part de son ressenti, son incompréhension et ses attentes, concernant les points suivants :

La réforme des retraites : un point de désaccord profond...

L'UNSA tient à rappeler sa profonde opposition à la récente réforme des retraites. Elle est opposée au recul de l'âge légal de départ en retraite et à l'accélération de la durée de cotisation à 43 ans.

Cette réforme est injuste, injustifiée et brutale. Elle revient à appliquer une double peine aux français qui vont à la fois travailler plus longtemps mais également se voir baisser le montant de leur retraite par la limitation de l'effet des surcotes.

L'UNSA s'interroge d'autant plus sur la pertinence de cette réforme qui visiblement n'aura même pas atteint son but premier qui est de ne pas voir la note financière de la France dégradée.

Pallier l'éventuel déficit créé par le régime reste la préoccupation du gouvernement mais l'évaluation du déficit n'est pas si aisée. Il dépend notamment de la croissance future, du taux de chômage, du niveau d'engagement financier de l'Etat.

En juin 2021, le COR avait prévu un déficit des retraites de près 10 milliards (0,4 % de PIB) au titre de l'année 2021, alors qu'un excédent (0,9 milliard) a finalement été enregistré, le COR avait donc bel et bien sous-estimé l'ampleur de la reprise. Force est de constater que selon les critères retenus, les évaluations changent...

L'UNSA le réaffirme, il existe d'autres solutions pour financer les retraites, telles que :

- la hausse de 1 point de la cotisation employeur retraite (+ 7,5 Md€),
- la fin des exonérations sur les cotisations « famille » (+3,1 Md€),
- la réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes,
- favoriser le taux d'emploi des femmes,
- l'amélioration durable du taux d'emploi des séniors.

Cette réforme injuste pour tous, l'est encore plus pour ceux qui ont commencé leur activité professionnelle tôt ainsi que pour les femmes, « surtout pour les femmes ».

Alors, ce ne sont pas des mesurées d'amortissement prises par le gouvernement (carrière longues, minimum retraite) qui compenseront ces régressions importantes pour l'ensemble des femmes et des salariés !

Parcours professionnels :

Alors que les postes à durée limitée seront bientôt la règle pour les catégories A, les outils associés aux mobilités ne sont pas au niveau, exemple trop de postes sur la bourse aux emplois sont déjà pourvus ou « réservés ».





Transparence dans les règles de gestion

Certes, nul n'est censé ignorer la loi, mais la plupart des agents ne connaît pas les « LDG ». Ces Lignes Directrices de Gestion sont disponibles mais qu'en est-il des « autres règles », « non écrites », tel que l'âge « trop vieux pour être proposé au grade ou au corps supérieur », espérons qu'avec la réforme des retraites, ce critère soit réactualisé, voire définitivement supprimé. L'UNSA Défense analysera dans le détail, les futurs tableaux d'avancement/promotion.

Attractivité

Les concours externes ne font plus le plein (exemple avec le dernier concours ICD, 15% des postes non pourvus). A peine 25% de nos alternants choisissent de rester au sein de notre institution, une enquête quant aux motifs d'abandon du MINARM en IdF, serait un excellent indicateur.

Nos fédérations ont été reçues en ce début d'année pour exposer leurs idées. La réponse trop souvent entendue « non réglementaire ». Sachant que le mal est généralisé, il est probablement temps de se poser les vraies questions, « les règles doivent évoluer ».

Fidélisation

La rémunération n'est pas le seul critère ... « exact » mais dans les bassins d'emploi « sous tension » telles que les grandes métropoles et l'inflation galopante associée, la rémunération devient LE VRAI SUJET. Les grilles indiciaires sont de plus en plus écrasées, le MNARM a refusé de revoir ses montants planchers d'IFSE, les démissions s'enchaînent chez les contractuels et les mobilités hors MINARM s'accroissent chez les fonctionnaires car l'herbe est vraiment plus verte chez le voisin.

Bien que le ministre de l'Économie Bruno Le Maire a écarté une indexation du point fonction publique calée sur l'inflation, il n'en demeure pas moins que le point fonction publique a perdu plus de 30% sur les 2 dernières décennies (hors inflation de 2022, données OCDE).

QVT

La QVT ne doit pas être qu'un effet d'annonce et de chimère. Il doit être réellement pris en compte par les employeurs.

Si on ajoute aux points précédents la future LPM et sa charge de travail associée, les agents sont et seront encore plus en situation de stress permanent avec les conséquences malheureuses que l'on peut deviner. Avez-vous prévu une enquête sur le moral afin de détecter au plus tôt les signes précurseurs de la souffrance des agents ?

Règlement intérieur

- Article 6, Souplesse dans la rédaction permettant la rédaction et la diffusion de nos CR
- Article 11, Prise de parole des suppléants
- Article 15, Peut-on définir « à minima » le rôle des secrétaires et adjoints
- Ajout du ou des préventeurs comme membre(s) de droit du CSA
- Annexe précisant les droits et moyens des personnels siégeant

Questions diverses

- Quand sera présentée la Base de Données Sociales pour votre périmètre ?
- Nous avons écrit à la directrice de la DAJ pour avoir des explications sur les modalités de modification des groupes IFSE pour les attachés de ce périmètre. Nous avons précisé qu'un point d'information pendant ce CSA nous conviendrait. Avez-vous des informations de la part de la DAJ ?
- Les agents sont-ils informés de l'existence du RSST et du RDGI ? où peut-on trouver ces documents ?
- Ventilation des points NBI des agents civils dans les différentes entités relevant du CSAC

Monsieur le Secrétaire Général pour l'Administration, Mesdames, Messieurs nous vous remercions de votre écoute.

