



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

## Je t'abime

Elles avaient 19, 32, 54 ou 83 ans... certaines étaient mères de famille, d'autres enceintes, leurs enfants ont parfois été témoins de la scène ou tués à leur tour. Elles étaient 121 femmes à aimer la vie, elles ont été poignardées, brûlées, étranglées, abattues... par des hommes violents. 121 femmes sont tombées en 2022... 121 féminicides au rythme insupportable de 1 tous les 3 jours, dans un pays qui a fait de la lutte contre les violences conjugales, une grande cause nationale... **"Il en reste encore des Bastilles à tomber"** dans une démocratie ayant adopté la déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, cette violence relevée comme « *tous actes dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes ou la contrainte, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée* ».

Définitivement non !!! L'UNSA ne se fera jamais à ce compteur morbide. Personne ne peut ni ne doit s'y résoudre. La cruauté des chiffres est-elle à ce point impersonnelle qu'il faudrait ranger cela dans les statistiques sociétales annuelles ? La violence envers les femmes, les filles, est une violation des droits humains les plus élémentaires, dans un des pays parmi les plus développés et civilisés du monde où chaque 3 jours, une femme meurt sous les coups de son compagnon, conjoint, partenaire, petit ami. Et ce n'est pas parce qu'une journée, celle du 8 mars en l'occurrence, est dédiée aux droits des femmes, que des abrutis, des prédateurs, des harceleurs, des criminels... stoppent leur inacceptable escalade. Combien seront-elles encore à tomber dans l'escalier, à heurter un coin de porte ou à trébucher sur un pli du tapis ? Qu'on ne vienne pas évoquer le crime passionnel, transformant les mots d'amour en maux d'amour... comme si la passion amoureuse pouvait excuser ou atténuer une quelconque violence. L'amour c'est tout l'inverse, strictement l'inverse.

***Moi je rêve d'une société dans laquelle, quand une femme tremble le soir en rentrant chez elle, c'est de froid.***

Cette violence est extrême bien sûr. Combien d'autres demeurent moins signalées en raison de l'impunité, du silence, de la stigmatisation et du sentiment de honte qui les entourent ? Comment pourrait-il en être autrement quand 80% des plaintes pour des faits de violences au sein du couple sont classées sans suite. Et pourtant... La violence à l'égard des femmes s'entend comme englobant, sans y être limitée, les formes de violences physiques, sexuelles et psychologiques. Toutes laissent bien des bleus, plus ou moins visibles mais tout aussi profonds. Tout le monde vante les objectifs de développement durable, objectifs visant à ne laisser personne de côté. Cette promesse ne sera jamais remplie sans mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles. L'amour reste bien la plus précieuse des énergies renouvelables dont l'être humain dispose pour devenir heureux... l'amour comprend, guérit, console, soigne, s'inquiète, soulage, allège, emporte, partage, rassure, illumine, répare. C'est même le meilleur système de défense immunitaire, l'antidote.

***Si les femmes qui aiment les femmes peuvent se comporter normalement quand une femme porte une jupe, peut-être que le problème, justement, ne vient pas de la jupe. Alors non, elle n'est pas habillée comme une pute, c'est juste que tu la regardes comme un pervers, un détraqué. Et la seule chose à briser dans ces situations-là, c'est le silence.***

La violence psychologique est toute aussi vénéneuse, tordue, c'est une maladie mentale qui lentement mais sûrement inocule son venin, son poison, et consiste à renvoyer sournoisement la production de la faute ou de l'erreur sur sa victime. La violence, c'est lorsqu'il surveille vos activités sur les réseaux sociaux, lit vos mails, confisque votre portable, qu'il épie vos appels et vos messages. La violence, c'est quand qu'il surveille vos relations personnelles comme professionnelles, qu'il vous menace, fait du chantage, insulte, humilie, dévalorise, contrôle vos allées et venues, qui vous avez le droit de voir ou d'appeler, surtout celles et ceux susceptibles de vous révéler sa véritable nature... qu'il prétend être la victime, ment pour bien paraître. Si vous-même trouvez des excuses à de tels comportements, alors vous êtes déjà victime.

***Aimer c'est autre chose... c'est savoir que quelque part, l'autre respire et que c'est déjà beaucoup, savoir que l'important, ce sont les traces d'amour que nous aurons laissées. Et il est heureux que le cœur de certains hommes soit comme la mer... avec ses tempêtes, ses marées et dans ses profondeurs... ses perles.***

***« Voici mon secret, dit le Petit Prince. Il est très simple. On ne voit bien qu'avec le cœur. L'essentiel est invisible pour les yeux. »***

Amitiés. Laurent Tintignac

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

n°188 – Mars 2023

**: AU SOMMAIRE**

- Une réforme injuste pour les femmes
- Rejoindre l'UNSA
- Inflation : insupportable compteur
- COVID19 : nouvelles règles FP

- SIAé – GT attractivité - Fidélisation
- ICT/TCT DGA – Les attentes UNSA
- Bon anniversaire l'UNSA

# Une réforme injuste pour les femmes



Malgré les nombreuses lois, **les salaires des femmes sont toujours inférieurs de 25% en moyenne à ceux des hommes en 2023**. Ceci en raison de temps partiels subis, de la ségrégation professionnelle, du plafond de verre, des interruptions de carrières et de politiques indemnitaires inégalitaires au détriment de réelles politiques d'augmentation des salaires.

Les discriminations et inégalités professionnelles subies par les femmes durant toute leur carrière ne sont pas seulement reproduites au moment de la retraite mais fortement amplifiées. L'index 'Egalité professionnelle' n'a d'ailleurs rien résolu pour les inégalités salariales dans le privé et ne résoudrait rien dans le secteur public. **Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures de 40% à celles des hommes, elles sont deux fois plus nombreuses à travailler jusqu'à 67 ans (fin de la décote), et 40% d'entre elles partent en retraite avec une pension incomplète.**

Reporter l'âge de départ à la retraite à 64 ans, tout comme accélérer l'allongement de la durée de cotisation ne fera qu'aggraver la situation économique des femmes, comme le relève l'étude d'impact de la réforme. Ce ne sont pas les mesurette d'amortissement (carrières longues, minimum retraite, index seniors) qui compenseront ces régressions importantes pour l'ensemble des femmes. Par ailleurs, atteindre l'égalité salariale et favoriser le taux d'emploi des femmes sont des solutions pour renforcer l'équilibre financier du système par répartition. Ces pistes sont également écartées par le gouvernement. Les organisations syndicales appellent les travailleuses et travailleurs à se saisir du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, pour dénoncer partout l'injustice sociale majeure de cette réforme des retraites envers les femmes.



## Insupportable compteur



6% en janvier, 6,2% en février, l'inflation sur 1 an continue à augmenter en France. Les 3,5% de revalorisation du point d'indice Fonction Publique en juillet 2022, sont largement absorbés par cette situation de plus en plus insupportable pour les agents publics. **Un gouvernement qui exhorte les entreprises à faire plus pour leurs salariés et qui, dans le même temps, méprise les siens.**

Ras-le-bol des petits chèques à droite à gauche auxquels beaucoup n'ont pas droit et un parcours du combattant pour beaucoup, décourageant pour celles et ceux éligibles.

**Pour l'UNSA, seule la hausse des salaires publics, par une revalorisation du point d'indice de +10% est aujourd'hui plus qu'obligatoire. L'UNSA exige que les salaires publics soient désormais indexés sur l'inflation...** ce ne sont pas les quelques coups de pouce ici ou là qui peuvent répondre à ce que vivent les agents au quotidien.



### 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  
**@unsa.aiaclermontferrand**



**Produits alimentaires et énergie : une inflation galopante qui réduit fortement le pouvoir d'achat des agents publics**



# **C** OVID – Nouvelles règles applicables aux agents publics

**La suspension du jour de carence pour arrêt lié au COVID19 a pris fin le 1<sup>er</sup> février 2023. L'UNSA Fonction Publique réaffirme son opposition à cette mesure injuste et inefficace.** Le COVID19 est désormais considéré comme toute autre maladie.

## **Les mesures de prévention sont inchangées :**

- Se laver fréquemment les mains,
- Aérer régulièrement les espaces clos,
- Porter un masque dans les lieux de promiscuité,
- Se tester dès les premiers symptômes.

Il en est de même pour le régime de télétravail, qui découle de l'accord du 13 juillet 2021.

## **Fin de la suspension du jour de carence Covid 19**

Le décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 met un terme à la délivrance des arrêts maladie dérogatoires dans le cas d'une contamination au COVID19. Il dispose en effet que la suspension du jour de carence ne s'applique plus après le 31 janvier 2023. **Cela entraîne donc à partir du 1er février 2023 :**

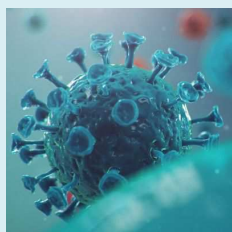
- **la fin de la délivrance d'un arrêt maladie via le site ameli.fr**
- **la fin de la suspension du jour de carence.**

## **Autorisations spéciales d'absence pour les personnes vulnérables**

Les autorisations spéciales d'absence pour les personnes vulnérables présentant un risque grave d'infection ont pris fin le 28 février 2023. Les employeurs publics doivent anticiper cette échéance et prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés. En cas d'impossibilité de réintégrer leur poste malgré d'éventuels aménagements, l'employeur doit affecter les agents sur un autre poste compatible avec leur état de santé ou entamer un parcours en vue de leur reclassement. Pour l'UNSA Fonction Publique, l'inaptitude et le reclassement ne doivent être que l'étape ultime d'un long processus d'accompagnement qui n'aurait pas permis de mettre en place des solutions alternatives.

## **Cas contact et cas positif au COVID19**

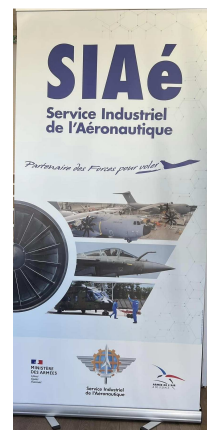
Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, l'isolement des personnes testées positives n'est plus obligatoire. Il en est de même pour la réalisation d'un test au 2<sup>e</sup> jour de la notification de cas contact. Il est recommandé pour les agents testés positifs de respecter les gestes barrière et d'éviter le contact avec les personnes fragiles.



# **S** IAÉ – Attractivité et fidélisation

La direction du SIAÉ a installé un groupe de travail «GT Attractivité - Fidélisation». Une première réunion dite «réunion de lancement du GT» s'est tenue le 27 janvier. Chacune des organisations syndicales a pu exprimer ses sujets, revendications, attentes. La 1<sup>ère</sup> «vraie» réunion du GT/AF se tiendra à Arcueil le 15 mars prochain entre la direction du service et les élus du Comité Social SIAÉ. Pour mémoire, l'UNSA est aujourd'hui le 1<sup>er</sup> syndicat du SIAÉ.

L'UNSA a proposé une méthode pour la tenue de ces GT en 2 parties. Une partie consacrée aux sujets généraux pour tous (Par ex... horaires, astreintes, télétravail, semaine de 4 ou 4,5 jours, actions sociales, etc...), une autre partie consacrée à tour de rôle à chacune des 3 catégories d'agents du SIAÉ : Ouvriers, Fonctionnaires, Contractuels.



## **➔ POUR LES OUVRIERS**

Comme pour l'indemnité APRS emportant 70% des agents du service et 90% des ouvriers, l'UNSA fait des propositions crédibles, réalisables et budgétairement possibles. Il en va ainsi de la proposition UNSA d'une prime d'attractivité pour les ouvriers. Parce que les métiers de l'aéronautique sont dans l'œil du cyclone et en très forte concurrence avec le secteur privé souvent plus attractif, entraînant à la fois une attrition des candidats à l'embauche et des démissions (25 ouvriers démissionnaires en 2022 au SIAÉ sur les 69 démissions d'ouvriers du MinArm).

**Ainsi, l'UNSA a chiffré sa proposition de majoration de la prime de rendement (qu'on appellera prime d'attractivité rajoutée aux 17% de la prime de rendement actuelle).**

▶ **Gr6: 17% + 15% soit 32%**

▶ **Gr7: 17% + 10% soit 27%**

▶ **HCA/HG: 17% + 5% soit 22%**

Considérant qu'à partir du niveau HCB, les rémunérations OE et privées restent comparables, à expérience et ancienneté équivalentes. L'application de cette proposition UNSA à la population ouvrière du SIAÉ concernée et par groupes, représente un budget de 4,15M€. Une somme équivalente à celle de l'APRS, certes importante mais finançable par la souplesse de gestion du statut juridique du SIAÉ en compte de commerce, seul employeur ministériel disposant de ce statut.

◆ Dans le même temps, l'UNSA propose au titre des mesures catégorielles **une majoration de la Prime de Rendement pour tous de +1% par an** sur la durée de la Loi de Programmation Militaire 2024/2030.

◆ Bien sûr, **la revalorisation du point d'indice de +10% pour tous les agents publics reste une priorité de l'UNSA** mais ce n'est ni le MinArm et encore moins le SIAÉ qui ont la main sur ce dossier.

**Les prochains GT/AF du SIAÉ devront pour l'UNSA, traiter des contractuels notamment la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (CCM) et des fonctionnaires en matière de grilles indiciaires, de parcours professionnels et d'avancement.**

# ICT/TCT – Où sont passées les promesses DGA

La transposition de la nouvelle convention collective de la métallurgie aux agents ICT et TCT du MINARM est en-dessous de tout pour l'UNSA-Défense qui garde en tête les engagements du Délégué pour défendre ses agents lors des groupes de travail dédiés à cette transposition. L'UNSA-Défense a formulé ses propositions, elles ont été communiquées à tous les ICT-TCT en septembre 2022, dès lors qu'il était acquis que le quasi-statut des ICT-TCT continuera bien à faire référence à la convention de la métallurgie. A ce titre, 4 ateliers ont été définis comme axes prioritaires de réflexion :

❶ **Cotation des postes** sous le prisme de la nouvelle convention. Cet axe associe, via la DRH, l'ensemble des directions et métiers au groupe de réflexion.

❷ **Parcours professionnels et mobilités** : la notion de position pour les ICT et de coefficient pour les TCT disparaît dans la nouvelle convention. Il ne resterait alors que la notion de cotation du poste. Pour l'UNSA-Défense, cela entraîne un manque de visibilité criant concernant l'évolution à moyen et long termes des agents, tant sur le plan de l'activité que sur le plan salarial. De plus, la disparition de la notion de grade paraît également rétrograde à l'UNSA-Défense dans un ministère où les fonctionnaires et les militaires y attachent une importance toute particulière.

❸ **Politique salariale** : les positions disparaissant, les notions de mises en trajectoire et de coups de pouce pour atteindre le plancher de la position supérieure perdent tout sens. Quelles seront donc les leviers et modalités d'évolution salariale des agents ? Avec quelle cohérence, quelle transparence et quelle équité ?

❹ **Diplômes et primes** : sujet peu abordé, ce volet est néanmoins important puisqu'il vise à mettre à jour la liste des diplômes requis pour être embauché ICT-TCT ainsi que la liste des primes accessibles au quasi-statut. Sur ce point, l'UNSA-Défense est attentive à la prise en compte de la notion d'ingénieur 'maison' pour reconnaître (y compris d'un point de vue salarial) les agents TCT qui assument des postes de niveau 1. Dès lors, il faudra les promouvoir en ICT au choix, en interne, sans nécessairement passer par une VAE.

L'objectif du GT du 3 février dernier était bien l'application et la bascule vers la nouvelle convention. Les priorités sont donc réglementaires et se limitent à la transposition des postes vers le nouveau système de cotation ainsi que la modification des textes réglementaires associés (arrêté et décret). **Les propositions de l'administration sont pour l'UNSA-Défense très nettement insuffisantes et amènent inévitablement de nombreux agents à voir leur salaire minimum garanti diminuer notablement. L'UNSA-Défense déplore également que l'objectif de la transposition à la nouvelle CCNM doive se faire à coût nul et demande à ce qu'une enveloppe budgétaire spécifique cohérente des enjeux soit débloquée pour 2024.** L'UNSA-Défense considère de plus que le périmètre des travaux est trop limitant et que la réflexion doit s'inscrire dans un cadre bien plus vaste intégrant des éléments connexes, telles que la reconnaissance de la fonction technique via le projet DGA « Impulsion » ainsi que la nécessité absolue de rebaser l'ensemble des rémunérations des agents ICT-TCT avec des budgets associés enfin respectueux. Les agents ne doivent pas être les laissés pour compte de cette mise aux normes, mais doivent au contraire bénéficier d'un cadre pérenne leur donnant des perspectives professionnelles et salariales attractives.

## Pour l'UNSA-Défense, il est indispensable :

► D'avoir immédiatement la garantie de disposer d'une enveloppe budgétaire 2023 dimensionnée pour revaloriser convenablement les techniciens et ingénieurs contractuels. Cela cristallise les tensions des personnels déçus, défiants et en colère. Réactions légitimes au regard du manque de considération salariale subi ces dernières années de la part du ministère des armées et de la DGA.

► De conduire trois chantiers en même temps car ils sont indissociables : la transposition de la convention de la métallurgie, la politique salariale avec les budgets pluriannuels associés à sa mise en œuvre et les parcours professionnels valorisés.

## Les propositions majeures de l'UNSA-Défense sont:

- Une AG égale à l'augmentation annuelle des SMH (Salaires Minima Hiérarchiques).
- Le maintien des notions de positions et coefficients afin de garder une correspondance de grade avec les autres statuts du ministère.
- La prise en compte de la position actuelle de l'agent lors des travaux de cotation du poste afin de mettre en cohérence l'expertise définie avec le niveau de responsabilité du poste occupé.
- Une requalification des postes d'expertise de la fonction technique à même hauteur que celles des fonctions managériales en termes de cotation avec des parcours valorisants et identifiables.
- Un budget alloué aux ICT-TCT évoluant en fonction des effectifs avec une AP standard à 3 chiffres définie dans un budget pluriannuel (3 années minimum).

30 ans



## L'UNSA est née

### EDITORIAL

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes, lancée devant la presse le 2 février, a réuni son Assemblée Générale constitutive le 12 février à Paris. Autour de la FEN, avec la FMC, la FAT, la FGAF et la FGSOA, l'unité s'est réalisée sur des valeurs communes et une conception réformatrice du syndicalisme pour créer ce sursaut et cette première étape permettant de revivifier et restructurer le syndicalisme français.

La volonté des cinq organisations constitutives est forte d'ouvrir grande la porte à toutes les organisations qui le voudront parce qu'elles se retrouveront sur nos valeurs et notre conception de l'action des pratiques syndicales.

Le programme de l'UNSA est clair : rencontrer, dialoguer, convaincre, intervenir, proposer et agir. Faire entendre notre voix. Notre voix syndicale sur tous les dossiers sociaux. Participer au renforcement d'un syndicalisme au service du progrès social, des salariés, de la démocratie.

Martine Le Gal  
Secrétaire générale de l'UNSA  
Le 17 février 1993

## Faites le choix de l'UNSA, adhérez !!!



www.unsa.org | www.facebook.com/UNSA.official | @unsa\_officiel

