



LE FIL D'ARIANE

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense Auvergne

n°162 – Septembre 2019

L'EDITO

Escrologie

Parmi le flot d'informations estivales, vous avez raison, j'aurais pu en choisir une autre, mais que voulez-vous, c'est sur celle-ci que j'ai bloqué et je souhaitais en partager l'analyse avec vous, sur un ton léger cela va de soi, en cette rentrée déjà difficile pour tout le monde.

Alors voilà... le Paris Saint-Germain remporte pour la 7^{ème} fois cet été, le trophée des champions face à l'équipe de Rennes (C'est du foot pour les nuls en sport). Une saison sportive qui commence bien selon les journalistes sportifs et leurs codes qui m'échappent un peu. Journalistes assez fatigués je suppose puisque **cette rencontre entre deux clubs français distants de moins de 400km, s'est déroulée en fait à Shenzhen en Chine à 9594 km exactement**, dans un stade presque vide, les chinois s'en fichent, et sans supporters français non plus, puisqu'à l'heure de la retransmission, ceux-ci dormaient du fait du décalage horaire. Bref, une bien belle opération et un bilan carbone déconcertant.

Vous en revanche, vous êtes nuls en environnement... utiliser une climatisation en pleine canicule, faut vraiment être totalement inconscient des conséquences pour la planète !!!

Quand on sait que la France venait juste d'accueillir la jeune suédoise Greta Thunberg pour une sensibilisation au réchauffement climatique lié à l'activité humaine, ce match fait tâche... Vous allez sans doute me dire que je m'agace pour rien puisque la Ligue de Football Professionnel vient de signer un partenariat avec WWF France pour sensibiliser les supporters à la protection de la biodiversité et à la réduction de l'empreinte environnementale des clubs avec un slogan de cet engagement assez clair et simple : **"Notre seul but, les protéger"**. Sans autre précision sur ce qu'il importe de protéger, l'environnement ou le business...

Toi, en revanche, ton comportement laisse à désirer, laisser couler l'eau pendant que tu te brosses les dents, c'est pas joli joli et limite abusif-attitude en termes de défense de l'environnement. Faudrait voir à changer cette mauvaise habitude !!!

Un déplacement de 150 journalistes, quasiment autant d'encadrants des deux clubs et bien sûr les joueurs, au bas mot 300 voyageurs pour un périple aérien de 11h, climatisé bien sûr, prises à disposition et proximité, c'est le concept de l'écologie ambivalente. De quoi faire tourner au moins une centrale nucléaire, mais peu importe puisque la bonne conscience, mais cynique, permet d'arborer sur le maillot le logo de WWF, c'est le concept de "l'escrologie", arme de distraction massive.

Au fait, avons-nous pensé, nous qui sommes nuls en environnement, avant de fermer la porte à clé, de faire un dernier tour pour débrancher ce qui peut l'être ? Parce que cette petite lumière rouge qui reste allumée quand la télé est éteinte, c'est mal pour la planète. Une consommation dite 'fantôme' constituant un gaspillage qui pourrait être évité. Décidemment, faut tout reprendre à zéro en matière d'éducation environnementale !!!

Peut-être cette épopée sportive a relevé que la France compte 67 millions d'habitants, la planète 7,6 milliards, et n'émet que 0,6% du CO2 mondial. Serions-nous zéro-polluant que l'effet sur le problème serait nul et passer à 0 % ne refroidirait les pôles que dans des proportions infinitésimales. **Est-ce une raison suffisante ?**

« ***Va toujours par le chemin le plus court, et le plus court est le chemin tracé par la nature.*** »
(Marc Aurèle)

Le Fil d'Ariane et toute l'équipe UNSA-Défense vous souhaite une bonne rentrée.

Amitiés. Laurent Tintignac

Le plan de requalification de C en B pour les administratifs.

Un plan 'Canada Dry'



Déjà abordé dans les colonnes de l'UNSA, **le plan de requalification dont on attendait les contours définitifs, a été présenté aux fédérations syndicales le 3 juillet dans sa version validée par le directeur de la DRHMD.**

Un plan dit de requalification mais qui n'en a que le nom, le terme est mensonger pour l'UNSA dans la mesure où celui-ci n'est traduit que par une augmentation du volume de recrutements par promotion interne sans prendre en compte l'adéquation entre poste et agent, permettant justement une véritable requalification des agents dont le poste et les fonctions relèvent clairement du niveau de la catégorie B.

Ce plan s'appuiera sur une répartition entre promotion au choix à hauteur de 55% et examen professionnel à hauteur de 45% et portera sur un volume annuel de quelques 200 postes.

► **Pour 2019** : 187 promotions en SA dont 128 ont déjà été actées lors de la CAPC du 25 octobre 2018. Les 59 promotions restantes seront validées au choix lors de la CAPC du 24 octobre 2019 auxquelles seront rajoutées les 105 promotions au choix au titre de 2020.

► **Pour 2020 et 2021** : la répartition des 190 promotions dans le corps des Secrétaires Administratifs sera opérée par le choix pour 105 postes et par l'examen professionnel pour 85 postes.

C'est seulement à la suite de ces deux premières années de mises en œuvre que sera réalisé un retour d'expérience permettant (ou pas) de poursuivre pour deux années supplémentaires, les modalités de ce plan (2022 et 2023).

L'UNSA-Défense n'a eu de cesse depuis 3 ans de rappeler aux employeurs leur devoir d'identification des postes aujourd'hui tenus par des agents de catégorie C bien que les fonctions réellement exercées relèvent de la catégorie B. 193 postes ont été identifiés et c'est naturellement sur ces postes en distorsion que portera la priorité de promotion des 59 postes restant pour 2019. L'UNSA-Défense rappelle à la DRHMD qu'il n'est question pour autant d'oublier dans ce reliquat d'avancement, les agents déjà classés par les employeurs lors de la CAPC 2018 mais non promus.

La DRHMD a ensuite décliné les modalités d'organisation des examens professionnels dont la principale reste l'absence de mobilité imposée. Enfin, **à la demande de l'UNSA-Défense, le directeur de la DRHMD accepte de prendre en charge chaque année les frais de déplacement des agents se présentant à cet examen professionnel sans préjudice de la prise en charge de l'inscription à un concours par an.**

Petit coup d'œil sur le calendrier :

- **Septembre/novembre 2019** : formation e-learning de préparation du dossier
- **24 octobre 2019** : CAPC SA (reliquat 2019 et promotions 2020) : 59 + 105 promotions
- **Janvier 2020** : sélection admissibilité examen professionnel 2020.
- **Juin 2020** : CAPC de validation des promotions par examen professionnel
- **Octobre 2020** : Examen professionnel 2021
- **Novembre 2020** : CAPC 2021 et examen pro 2021.

CAPSO 2020

L'UNSA propose la tenue des commissions d'avancement 2020 sans attendre.



Comme chacun le sait, **les taux d'avancement Ouvriers/Chef d'Equipe/TSO ont été arrêtés pour l'ensemble de la période couvrant les années 2019/2020/2021. C'était une demande UNSA.**

De fait, ces taux d'avancement étant désormais connus, **l'UNSA demande aux employeurs de mettre en œuvre dès la rentrée 2019, les modalités de notation de leur population à statut ouvrier, notamment les entretiens individuels. Ceci doit permettre de tenir les CAPSO 2020 avant le 31 décembre 2019 et assurer ainsi l'intégration dans l'assiette des conditionnants 2021 tous les lauréats d'un avancement à l'essai professionnel en 2020** (puisque nommés au 1er janvier), selon la règle qu'un ouvrier promu au 1^{er} janvier au titre de l'année N est conditionnant au groupe supérieur au 31 décembre de cette même année N.

Cette modalité permettra d'augmenter le nombre de postes ouverts à l'avancement pour les années suivantes, certes dans des proportions modestes, mais pourquoi se priver d'une modalité somme toute assez simple à mettre en œuvre et permettant de satisfaire tous les acteurs : ouvriers concernés d'abord, mais aussi élus des CAPSO et employeurs. **L'UNSA demande à ses élu(e)s en CAPSO d'être vigilants sur ces modalités et de les rappeler aux présidents des CAPSO.**

Le sens aigu du dialogue social vu par les parlementaires....

La loi Fonction Publique a été votée au cœur de l'été malgré l'opposition unanime des organisations syndicales



Sans surprise, le projet de loi pour réformer la Fonction Publique a été définitivement adopté par le Parlement après un ultime vote au Sénat le 23 juillet. Décidemment, les vieilles recettes n'ont pas de bord politique, c'est souvent en plein milieu de l'été que les lois les plus rétrogrades sont adoptées. L'UNSA rappelle que ce texte a été rejeté à l'unanimité des organisations syndicales au regard des régressions qu'elle emporte.

Transformation du dialogue social dans la Fonction Publique

Création d'une instance unique en lieu et place des Comités Techniques et des CHSCT : le **Comité Social d'Administration**. Au regard du caractère spécifique des missions du Ministère des Armées, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail devrait être maintenue.

Evolution des Commissions Administratives Paritaires

Elles deviennent des CAP de catégorie A, B et C et voient disparaître les sujets traitant de la mobilité et des avancements, dépouillant les élus syndicaux d'une large part de leurs prérogatives. L'UNSA a malgré tout pu obtenir la présence d'un représentant syndical au choix de l'agent pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables. **Contre l'avis de l'UNSA, la loi entérine une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de 3 jours à la seule initiative du supérieur hiérarchique direct sans possibilité pour l'agent de voir sa défense examinée par les commissaires syndicaux en CAP.**

Rupture conventionnelle

Cette nouvelle disposition contraire à l'esprit même de l'emploi public car importée du code du travail adapté aux entreprises tout en n'offrant pas les mêmes garanties pour les agents publics, est ouverte à tous les fonctionnaires et étendue aux agents contractuels et ouvriers d'état.

Externalisation – Privatisation

Les agents dont l'activité est externalisée ou privatisée pourront être détachés d'office dans l'entreprise devenue titulaire du marché pendant la durée du contrat.

Recours aux contractuels

L'autre effet néfaste de cette loi réside dans le recours accru aux agents contractuels y compris sur les emplois de direction et **la création de contrats de projet initialement prévus sur les postes de catégories A et B mais que la loi a étendu aux agents des catégories C.**

Déontologie

En matière de déontologie, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique fusionne avec la Commission de Déontologie de la Fonction Publique et sera également chargée (affaire Benalla oblige) du suivi des membres des cabinets ministériels et des collaborateurs du Président de la République.

Temps de travail

La loi rappelle également la base de travail effectif dans la Fonction Publique établie à **1607h annuelles comme obligation de service.**

Tous les sujets de la vie professionnelle des agents publics ont ainsi été rebattus par la promulgation de cette loi, qu'il s'agisse des sujets relatifs à la carrière, à la mobilité, aux mutations, au dialogue social, aux instances médicales, aux congés pour maladie...

C'est donc pour l'UNSA une transformation radicale, à la fois du dialogue social dans la Fonction Publique mais aussi de la vie professionnelle des chaque agent, quel que soit leur statut : fonctionnaires, contractuels, ouvriers.

=====

Certaines mesures plus favorables aux agents sont également intégrées dans cette loi mais ne sauraient constituer pour autant pour l'UNSA, une quelconque compensation dans la mesure où ces items relèvent d'abord du bon sens et d'une logique d'égalité citoyenne propre à la République et pas particulièrement à la Fonction Publique :

► Création d'un congé de proche aidant pour s'occuper d'une personne handicapée ou ayant une perte d'autonomie (congés sans salaire d'une durée maxi de 1 an dans la carrière mais assimilé à une période de service effectif.

► Transcription de l'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique (accord signé par l'UNSA) et notamment la création d'un dispositif de signalement pour les victimes de violence, de discrimination, de harcèlement ou de sexisme.

► Amélioration pour les agents en situation de handicap des dispositifs favorisant l'égalité professionnelle.

CCPU

Coup d'œil sur les contractuels



La **CCPU (Commission Consultative Paritaire Unifiée)** regroupant les agents contractuels (hors ICT-TCT/DGA) s'est tenue le 5 juin. Elle a permis aux élus UNSA de défendre les options de l'organisation pour l'ensemble de ces populations comme chacune et chacun des ANT a pu le lire dans le CR UNSA diffusé à l'issue de ce CCPU.

Bilan des effectifs au 1er janvier 2019 : 3402 agents

- **1865 femmes (55%) et 1537 hommes (45%).**
- **1381 (41%) agents en catégorie A.**
- **467 (14%) agents en catégorie B.**
- **1549 (45%) agents en catégorie C**
- **Affectations** : 2239 agents EMA, 694 agents SGA, 151 agents DGA, 307 agents répartis chez les autres employeurs Défense. 11 agents à la DGGN.

Par ailleurs, suite à la réforme du corps des agents relevant du décret 1378, il reste à ce jour 39 agents D49 dont 30 en activité et 9 en position d'absence. **26 agents Berkani sont encore en activité au MinArm..**

Adjoints SA ATMD TSEF IEF

Les avancements de grades 2020-2022



L'arrêté du 8 juillet 2019 fixe les taux de promotion pour la période 2020-2022 de certains corps des filières administrative et technique du ministère des Armées.

CORPS / GRADES	2020	2021	2022
Adjoint Administratif			
AAP1	9%	9%	9%
AAP2	24%	22%	20%
Secrétaire Administratif			
SACEx	9%	9%	9%
SACS	11%	11%	11%
ATMD			
ATPMD1	5%	5,5%	6%
ATPMD2	20%	19%	19%
TSEF			
TSEF1	9%	9%	9%
TSEF2	12%	12%	12%
IEF			
IDEF	11%	11%	11%

Comme pour l'année 2019, **l'UNSA Défense ne peut pas se satisfaire des taux d'avancement pour les corps de catégories C** des grades de "principal de 1ere classe". Identiques à ceux de 2019 qui étaient un recul inacceptable par rapport aux années précédentes. De même, pour les corps de catégorie B et A, les taux doivent être réévalués. **L'attractivité de la fonction publique y est fortement conditionnée !**

L'UNSA n'est pas demandeuse d'une réforme des retraites

UNE RÉFORME QUI FERAIT BAISSER LES PENSIONS ? C'EST NON POUR L'UNSA !



Après 18 mois d'échanges, le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a remis le 18 juillet son rapport de préconisations sur la future réforme des retraites. Un projet de loi sera présenté à l'automne pour un examen au parlement en 2020. Les mesures de cette réforme ne devraient entrer en vigueur qu'à partir de 2025 et ne concerneraient pas les salariés à moins de 5 ans de la retraite. **Ce rapport, sans surprise, plaide pour un 'âge d'équilibre' à 64 ans avec une décote en cas de départ avant.**

L'UNSA rappelle qu'elle est opposée à la mise en place de ce nouvel âge pivot et son attachement au maintien d'un âge d'ouverture des droits à 62 ans. Par ailleurs, l'UNSA n'a jamais été demandeuse d'une réforme systémique visant à unifier les 42 régimes existants, une réforme qui produira n'en doutons pas, des combinaisons de cotisations et de statuts reproduisant peu ou prou les si décriés 42 régimes actuels, qu'ils soient général ou particuliers.

La période de transition de 5 ans préconisée dans le rapport est trop courte pour l'UNSA qui demande d'étaler cette période sur 15 ou 20 ans, sous peine de voir le montant des pensions baisser brutalement, tout comme l'UNSA demande la préservation des droits acquis par les salariés ou agents publics. Cette réforme dite par points ne répond pas à la vision UNSA de l'équité et la fixation de la valeur du point ainsi que celle des différents paramètres doivent revenir aux partenaires sociaux et non à la seule main de Bercy qui inévitablement jouera sur cette valeur pour équilibrer les comptes publics sur le dos des salariés.

UNSA J'adhère !