



UNSA Défense
AIA Clermont-Ferrand
161 avenue du Brézet
63028 Clermont-Fd Cedex 2
Tel 04-73-42-56-92
unsa.aiacf@gmail.com

LE FIL D'ARIANE

L'information des adhérents du syndicat UNSA Défense
L'important n'est pas de convaincre mais de donner à réfléchir

n°164 – Novembre 2019

L'EDITO



Tri sélectif

Je voudrais en commençant ce petit mot de novembre, vous faire remarquer mon extrême délicatesse. D'abord en évitant d'aborder le sujet le mois prochain où ce sera Noël pour tout le monde et ne souhaitant pas me fâcher avec vous mesdames qui représentez la moitié de l'humanité et de fait, la moitié des lecteurs du Fil d'Ariane. **Combien de fois avez-vous répété à vos moitiés, hagards, confus, perdus, un peu honteux car ne sachant pas répondre à votre question simple voire anodine, sur un sujet parfois lointain et dont sincèrement ils n'ont aucun souvenir** : "*Toi de toute façon, tu ne retiens jamais rien*"... ou "*Mais si je t'en ai parlé, mais tu as déjà oublié*"... pire : "*Ca ne sert à rien que je t'en parle, demain tu auras oublié*"... assorti quasi systématiquement de ces petites phrases assassines qui résonnent de la double peine : "**Comme d'habitude**" ou "**Mon pauvre garçon**", sous-entendant un début d'Alzheimer assez inquiétant et pour lequel vous hésitez à consulter. Et cela vaut y compris pour des choses pas toujours essentielles, il faut bien le reconnaître. Cette légitime défiance féminine démontre toujours très souvent que ce syndrome de l'oubli frappe plus souvent les hommes, vérifiez !

Mais voilà !!! Selon une étude scientifique très sérieuse, une étude étalée sur plusieurs décennies et générations, deux chercheurs américains (visiblement cette petite faiblesse masculine n'a pas de frontières), viennent de démontrer que **les hommes les plus enclins à oublier sont par ailleurs les plus intelligents**. Vous pouvez donc mesurer la chance que vous avez de partager votre quotidien avec un conjoint intellectuellement au-dessus de la moyenne. **En effet, alors que vous pensiez à une sous-utilisation cérébrale, voire une défaillance intellectuelle précoce, il est démontré dans cette étude qu'il est de la plus haute importance que le cerveau humain soit capable de sélectionner les informations qu'il acquiert et d'éliminer les détails non pertinents, en se concentrant ainsi sur une vision beaucoup plus générale**. Cette sélection permet en fait de s'assurer que les décisions sont prises de manière la plus résolue.

Adieu donc la théorie ancestrale ! La voilà détruite scientifiquement et les hommes qui sont capables de se souvenir de plus de choses (donc les plus inutiles aussi) ne sont donc pas les plus intelligents. J'en connais beaucoup qui vont remercier le Fil d'Ariane de cette lueur d'espoir que je devine en eux. **Sauvés par une page syndicale... le diable se cache parfois dans les détails**.

Retenez que l'élimination des choses sans importance permet d'augmenter les capacités analytiques du cerveau, en focalisant l'attention sur ce qui est vraiment fondamental et permet justement à l'homme, que vous pensiez écervelé ou ne prêtant pas toujours l'attention que vous méritez, de ne pas faire travailler inutilement sa matière grise. Le Fil d'Ariane est heureux de vous apporter un peu de répit dans ce trou mémoriel dont on vous accuse injustement, vous qui oubliez occasionnellement (systématiquement) la moitié des courses, l'heure du rendez-vous, pire encore les dates des fêtes et autres anniversaires, c'est sans doute pour mieux vous concentrer l'essentiel, l'amour de tous les autres jours. Vous l'aviez déjà cette excuse, la pensant universelle et éculée ? Elle est, cette fois-ci, dé-mon-trée par la science. Et puis c'est tout !

En voilà une qui n'aura pas besoin de la science pour démontrer l'étroitesse de sa stratégie managériale. La patronne de la RATP, en plein conflit sur l'avenir des retraites et des salaires de l'entreprise, ne trouve rien de plus intelligent que de s'augmenter de 12,5% pour la seule année 2019. **Quand les agents pensent à exercer leur 'droit de retrait', la patronne, elle, n'oublie pas d'augmenter son "droit de retrait"... au distributeur**. Attendez-vous à tous les artifices de celles et ceux qui sont passés par là avant elle pour justifier l'injustifiable et retenez que "**si l'oiseau fait son nid, souvent le voleur nie son fait**".

"**L'hypothèse la mieux élaborée ne saurait prévaloir sur la réalité la plus bancale**" (Frédéric Dard).

Amitiés. Laurent Tintignac

Statut du SIAé
La Ministre
valide le régime
juridique en
maintenant le
compte de
commerce !

« Patience et
longueur de
temps font plus
que force ni que
rage. »

Le compte de
commerce est
bel et bien
confirmé
comme un
compte à part
entière de
l'Etat.



► **“Après étude du dernier rapport qui m’a été remis sur l’avenir du SIAé par l’IGA L’Ebraly au début du mois de juillet, j’ai décidé de maintenir le statut juridique du SIAé en compte de commerce”**. C’est par ces mots que la Ministre des Armées Florence PARLY, a entamé la présentation du projet de budget Défense 2020 aux fédérations syndicales le 30 septembre dernier.

► **“L’EPIC est derrière nous”**. C’est par ces mots que le Directeur Central du SIAé a entamé le 2^{ème} Comité Technique du SIAé le 16 octobre dernier.

Gageons qu’après deux années consécutives qui auront vu le statut SIAé passer par le filtre de cinq rapports, tous à charge contre le compte de commerce, 5 rapports qui auront vu l’activité du service disséquée et exclusivement envisagée sous l’angle d’une modification de sa structure juridique, les personnels vont connaître un peu de répit. L’UNSA-Défense l’a toujours dit : le MCO n’est pas un long fleuve tranquille, et il n’est pas utile lorsque l’activité connaît des aléas, de rajouter de la pression à la pression.

Une décision emportée à la force des arguments UNSA, à la persuasion permanente et sans faille de l’ensemble des délégués UNSA envahis par cette idée permanente que le SIAé est un élément du patrimoine de la nation et qu’à ce titre il doit être et rester un établissement étatique. En aura-t-il encore fallu des arguments et des analyses démontrées, industrielles comme opérationnelles, pour faire entendre les avantages d’un SIAé disposant d’un statut en compte de commerce, qui certes doit être assoupli ou amélioré, mais qui apporte depuis 1973, la bonne option industrielle à la difficile problématique opérationnelle des armées.

Le combat de l’UNSA sur cette question de l’avenir juridique du SIAé ne s’est pas limitée pour nos responsables à la seule option facile du **“Y’a qu’à faut qu’on”** vis-à-vis des seuls responsables du SIAé intégrés eux-mêmes dans un dispositif hiérarchique public où c’est l’autorité politique qui décide. **Ceci a conduit l’UNSA à aller défendre ses options et analyses auprès de toutes celles et ceux, qui de près ou de loin, ont pu avoir une influence sur la décision, des responsables hiérarchiques, aux parlementaires, aux proches de la ministre, jusqu’à la Ministre elle-même.** Aussi, l’UNSA ne boude pas son plaisir et sa satisfaction à cette décision ministérielle. D’abord pour l’intérêt suprême du SIAé et de ses personnels, délestés à ce stade de cette angoisse permanente et difficile quant à leur avenir public, également pour la palette syndicale qu’il aura fallu déployer encore une fois. **A celles et ceux qui réduisent l’action syndicale à un seul mode opératoire, globalisant LES syndicats par une vision “monochrome” et vide de sens, l’UNSA ne peut que les inciter à prendre le temps eux-aussi de l’analyse pour découvrir la palette “polychrome” de l’UNSA. Ce n’est pas le chemin le plus facile, il faut bien l’avouer mais c’est le choix de celles et ceux qui s’engagent dans l’UNSA que d’être porteurs d’un syndicat utile et efficace, assez loin du simple slogan “On en a gros”... bon pour théoriser sans jamais apporter de réponse. Quelle plus belle démonstration de cet engagement syndical UNSA face à cette décision favorable au SIAé emportée par les arguments, les échanges, les confrontations, les analyses, les contre-propositions, les regards croisés, le dialogue social, le respect des points de vue, les convictions... sans recours au conflit social toujours synonyme d’échec des discussions.** Un conflit social que l’UNSA considère comme un ultime recours et non un préalable. L’UNSA avait néanmoins prévenu l’ensemble des acteurs de ce sujet ‘Statut du SIAé’ qu’elle n’aurait aucun état d’âme à s’engager dans ce type d’action au regard des convictions de notre organisation à l’avenir étatique du SIAé.

Il n’aura donc pas été nécessaire d’en arriver là, la Ministre, et l’UNSA n’a pas de difficultés à le reconnaître, n’a pas fait preuve de dogmatisme sur la question SIAé, a entendu les arguments des uns et des autres, pour au final prendre la bonne décision du maintien en compte de commerce quand le reste du monde disait ‘EPIC’.

L’UNSA ne tombera pas pour autant dans une ivresse béate. Cette décision, si évidemment, elle ne sera pas remise en cause par Bercy, doit désormais s’accompagner, de souplesses afin de desserrer les contraintes, notamment d’ordre administratif. Elle doit surtout emporter pour l’UNSA l’adhésion de tous ceux qui gravitent autour de l’activité, qu’ils soient clients ou donneurs d’ordre. A commencer par **la DMAé, la DGA et les Etats-Majors qui doivent faire du Service le choix par principe des travaux de MCO aéro militaire, particulièrement dans la mise en place des contrats verticalisés qui seront désormais la norme MCO.** C’est encore loin d’être le cas et nous saurons rappeler à la Ministre ses propos, si d’aventure, le SIAé restait perçu comme **“l’empêcheur de gérer en rond”**, des partisans de l’externalisation à tout va.

Pour l’UNSA, le SIAé c’est la sécurité de bout en bout. Par la cohérence de ses implantations et de la spécialisation des sites, le Service Industriel de l’Aéronautique assure non seulement le MCO des matériels aériens qui lui sont confiés, cellules/moteurs/OAE, mais détient par ailleurs des compétences dans l’environnement de ce MCO en matière de radars sol, de matériels de sécurité sauvetage et survie, de radômes, de métrologie, de systèmes. Ces fonctions sont opérationnelles à part entière. **C’est aussi parce que le SIAé est en capacité de remettre en cause les plans d’entretien des constructeurs qu’il constitue un garde-fou majeur pour l’Etat lorsque ces mêmes constructeurs arrêtent les fabrications de matériels.**

Remboursements de repas pour les agents en mission revalorisés au 1er janvier 2020



Lors du rendez-vous salarial de juillet 2019, le gouvernement avait annoncé la revalorisation des remboursements de frais de repas pour les agents en mission au 1er janvier 2020. **L'arrêté modifiant les tarifs 2020 est paru au JO du 12 octobre.**

Le taux de remboursement est fixé à 17,50 € pour l'ensemble du territoire, y compris les DROM ainsi que St Pierre et Miquelon, St Martin et St Barthélemy.

Pour l'UNSA Fonction Publique, cette augmentation laisse encore à charge des sommes importantes aux agents, d'autant qu'elle n'est pas accompagnée d'une revalorisation plus générale des rémunérations. **Il faut aller encore plus loin !**

L'UNSA Fonction Publique a constamment travaillé à faire aboutir cette revendication d'augmentation des taux de remboursement des frais de mission et des frais de repas en particulier. Pour 2019, le gouvernement avait délibérément choisi de ne revaloriser que les nuitées et les frais kilométriques. Pour mémoire :

- ▶ **Nuitée taux de base : 70€**
- ▶ **Nuitée grandes villes et communes du grand Paris : 90€**
- ▶ **Nuitée Paris : 110€**
- ▶ **Indemnités kilométriques : +17%**

C'est un nouveau pas en avant, mais l'UNSA Fonction Publique ne considère pas ces évolutions comme pleinement satisfaisantes car les restes à charge des personnels de l'État se déplaçant pour des missions ou de la formation restent importants.

Les LDG Lignes Directrices de Gestion



Le nouveau quotidien de tous les agents publics

Les lignes directrices de gestion vont devenir le fil conducteur de la vie des agents publics. Mais qu'est-ce que c'est ? La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique (article 30) définit un cadre juridique instituant une gestion souple des ressources humaines et de larges marges de manœuvre laissées aux employeurs publics au détriment des instances de dialogue social, des droits et des garanties des agents publics. On parle de "droit souple". **Elle marque la fin des compétences des CAP (Commissions Administratives Paritaires) pour la mobilité ou les promotions.**

Le champ d'application des lignes directrices de gestion (LDG)

- **Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.** Cela concerne la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- **Orientations générales en matière de mobilité** mais seulement pour les corps et emplois des personnels de direction.
- **Orientations générales en matière de promotion** et de valorisation des parcours professionnels.
- **Les lignes directrices de gestion ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente**, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.
- **La prise en compte dans les lignes directrices de gestion « promotion » des activités syndicales et des services effectués dans le secteur associatif** sera désormais possible comme le passage par le secteur privé !

Qui établit les Lignes Directrices de Gestion ?

Le ministre pour les LDG ministérielles et les LDG des établissements publics administratifs sous sa tutelle, pour une durée de 5 ans et accessible sur l'espace numérique des ministères.

- En amont des consultations et des avis obligatoires de l'établissement des LDG, **le décret crée un avis de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).** Cet avis devrait assurer la cohérence et la conformité des LDG ministérielles. **Puis, le comité social d'administration ministériel (CSA ancien CTM) donne un avis sur les projets de LDG ministérielles et sur leur révision.** Les documents transmis comportent l'avis de la DGAFP. L'UNSA estime que les représentants syndicaux élus dans ces instances devront pouvoir en vérifier la faisabilité.
- **Chaque année ou après la révision des LDG, les comités sociaux d'administration sont consultés et donnent leur avis sur un rapport social annuel** relatif aux lignes directrices de gestion mises en place pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEC.
- **Les administrations ont l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données** relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Application des dispositifs de la Loi Fonction Publique du 6 août 2019 aux personnels à statut ouvrier



**Réunion spéciale
OE/CED/TSO
le 22 octobre
2019**

► **Congé de transition professionnelle** - Permettre à l'agent de suivre les formations nécessaires à la réalisation de son projet professionnel via un congé d'une durée maximale de 12 mois subordonné à une formation d'au moins 120h (70h en cas de création ou reprise d'entreprise) tout en restant en position d'activité. Les périodes sont assimilées à des services effectifs. Ce congé remplace le congé de restructuration. Le Plan d'Accompagnement des Restructurations (PAR) (Instruction n°383051 23 février 2015) qui s'achève le 31.12.2019, est en cours de réécriture. **Les nouvelles dispositions issues de la loi FP devraient être prises en compte dans le nouveau PAR ainsi que le maintien de toutes les dispositions propres au ministère favorables aux agents.**

► **La rupture conventionnelle** - Nouveau dispositif qui devrait être ouvert au personnel à statut ouvrier au 1er janvier 2020. Il s'agit d'une cessation d'activité d'un commun accord entre l'agent et l'administration, à la demande d'une ou l'autre des parties suivant une procédure particulière. Elle donnera droit au versement d'une indemnité spécifique de rupture.

L'UNSA Défense dénonce le manque d'information sur un point essentiel de cette nouvelle procédure que sont les modalités financières. Deux décrets devront voir le jour, un pour les modalités de mise en œuvre et l'autre pour la détermination des montants de l'indemnité de rupture conventionnelle. Ces deux décrets seront présentés au conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 14 novembre 2019.

► **Autres dispositifs applicables au personnel à statut ouvrier** - La loi Fonction Publique donne la possibilité au gouvernement de légiférer dans le domaine de la protection sociale des agents publics. Dans ce cadre, la DGAFP s'est engagée à transposer au personnel à statut ouvrier ces dispositions. **Domaines concernés par ces évolutions :** Congé parental - Maintien du demi-salaire à l'expiration des droits statutaires à congé pour raison de santé - Indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles - Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie - Fractionnement des congés de maladie de longue durée et des congés de longue maladie - Congé de longue maladie à titre exceptionnel - Congé d'adoption - Temps partiel thérapeutique - Rémunération du temps partiel thérapeutique - Renforcement de la procédure de contrôle des arrêts maladie des ouvriers de l'état - Articulation des congés de longue maladie et des congés de maladie de longue durée.



**GIPA 2019 : Décret publié
Vérifiez votre éligibilité sur unsa.org**

C'est au cours du RDV salarial de juillet 2019 que Le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics avait annoncé **la reconduction du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2019, répondant à une exigence de l'UNSA Fonction publique**

La GIPA au titre de 2019 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018. Si votre traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité correspondant à la « perte de pouvoir d'achat » vous est due !

Les éléments retenus pour le calcul de la GIPA 2019 sont les suivants :

- **taux de l'inflation : + 2,85 %**
- **valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 euros**
- **valeur moyenne du point en 2018 : 56,2044 euros**

Attention : Ne sont pas concernés par la GIPA les agents non rémunérés en référence au point d'indice Fonction Publique : les Ouvriers et les ICT-TCT.

**Violences
sexistes ou
sexuelles au
travail.
L'UNSA
réaffirme ses
positions**



60% des femmes en Europe ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle, dont 21% au cours des 12 derniers mois. Tel est le constat alarmant de l'étude réalisée par la fondation Jean Jaurès publié le 14 octobre dernier.

Parce que ces violences sont inacceptables et parce qu'elles impactent la vie des travailleuses, **L'UNSA réaffirme ses exigences :**

- **Mise en place de référents formés et indépendants de l'employeur.**
- **Faire de la prévention un sujet obligatoire** de négociation dans toutes les entreprises et la Fonction Publique.
- **Former l'ensemble des acteurs :** élus du personnel, managers, RH, inspecteurs, etc...
- **Ajouter ce thème aux accords sur l'égalité professionnelle** et la qualité de vie au travail, au même titre que la suppression des écarts de rémunération.

De son côté, l'UNSA poursuit son engagement à développer des campagnes d'éducation et de sensibilisation auprès de ses militant(e)s et à promouvoir une tolérance zéro contre la violence et le harcèlement contre les femmes, à dénoncer la loi du silence et à condamner tout comportement sexiste.