



LA LETTRE

L'UNSA Défense, faites la différence !

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02



Numéro 53
JUILLET – AOUT 2024

federation@unsa-defense.org

portail-unsa.intradef.gouv.fr

www.unsa-defense.org

@UnsaDefense

UNSADefense

Unsa defense diffusion

EDITO

CHERES ADHERENTES, CHERS ADHERENTS, CHER(E)S COLLEGUES

A l'heure de ce dernier numéro de votre « Lettre UNSA Défense » avant l'été, nous sommes à quelques jours de tout... du soleil avant l'automne sans doute, des jeux olympiques, des vacances pour la plupart d'entre nous... et bien sûr des élections législatives imposées par le président de la République sur un rythme effréné.

Pour celles et ceux qui s'apprêtaient à composer le numéro « *Alerte enlèvement* », oubliez !!! Vous qui regardiez depuis des années défiler ce déprimant message : « *Si vous localisez la chose ou le suspect, surtout n'intervenez pas vous-même, le ou les individus peuvent être socialement dangereux. Les ravisseurs ont pris la fuite à bord d'une voiture de fonction de couleur sombre avec gyrophare et un chauffeur en costume à l'avant gauche* ». Ça y est, elle a enfin été retrouvée, cette carte bleue « spéciale élections » à débit illimité et sans plafond. Bien sûr, nous sommes prudents depuis tout ce temps et avons fait notre, cette sentence de circonstance : « *Les promesses n'engagent que ceux qui y croient* ».

Profitez-en pour faire votre loto de l'été, on ne sait jamais... j'ai ici un moins 15% sur le prix du gaz, là-bas une revalorisation du point d'indice de 10%. Je vois une main qui se lève dans le fond ? Oui, j'ai là une baisse de la TVA de 20% à 5% sur les produits du quotidien (reste à définir si c'est leur quotidien ou le nôtre). J'ai une enchère en ligne de blocage immédiat des prix de l'essence et de l'électricité. Une autre de 32h par semaine pour les métiers pénibles. Une fois, deux fois... oui le monsieur dans le fond dit 15% sur les fournitures scolaires et 1€ par jour pour la complémentaire santé des retraités. J'ai une enchère ici de restauration de l'impôt sur la fortune, une taxation des supers profits et un SMIC à 2000€. Une fois, deux f... ah non, on a devant une suppression de l'article 49-3 de la constitution... ça rentre juste juste dans ma grille de Loto ce numéro sorti souvent ces dernières années. Quant aux retraites... entre 60 ans pour lui, 62 ans pour elle, 64 ans pour eux et 67 ans pour les autres, ça rentre pas ma grille de toute façon. **Il vous reste à cocher les numéros complémentaires : 30 juin et 7 juillet : VOTEZ !!!**

Et ensuite, passez toutes et tous de belles vacances. Profitez-en pour rappeler à celles et ceux qui vous aiment que vous les aimez aussi. Rendez-vous à la rentrée.

Laurent TINTIGNAC - Secrétariat général de l'UNSA-Défense



DES ELU-ES POUR TOUS

Vos élu-es en Comités Sociaux d'Administration rendent compte

Retrouvez les CR complets de ces CSA sur le site www.unsa-defense.org

CSA de Réseau Armée de Terre du 4 juin 2024

► Par la nécessité de répondre au contexte international, l'armée de terre (AdT) continue sa mutation d'une "armée de terre au contact" à une "armée de terre de combat". La transformation se fonde sur la refonte de l'organisation, sur la modernisation des équipements et l'adaptation du fonctionnement pour gagner en puissance et réactivité. L'objectif de réactivité à l'horizon 2027 est la capacité à déployer en 30 jours une division à deux brigades releposables.

► L'ADP-PM (Administration du Personnel) fait l'objet d'une ré-internalisation de la RH de proximité au cœur des préoccupations de l'ADT. La nécessité de disposer de tous les éléments, processus, droits, permettra d'identifier toute la dimension de cette ré-internalisation afin de mettre en place une structure et les moyens suffisants pour répondre aux attentes des administrés mais aussi pour mettre en valeur la fonction et le travail des administrants.

Cette expérimentation est sans précédent pour le personnel administrant volontaire et/ou concerné qui se trouve en position de mise pour emploi. Si l'administration garantit verbalement que cette mise pour emploi est sans impact sur la carrière, l'UNSA reste très méfiante. Cette position de « mise pour emploi » prive, également, les agents concernés de la protection réglementaire liée aux restructurations et a déjà un impact sur le moral quotidien générant un sentiment d'échec des administrants actuels du Service du Commissariat et sur les souhaits de mobilité de ces mêmes agents qui reçoivent des fins de non-recevoir

► Le Plan De Recrutement (PDR) initial 2024

	L4139-2	Concours	ASC - L.8416	L4139-3	BOE TH	Ouvriers	TOTAL
Cat A	4	12	24				40
Cat B	22	32	33	2	2		91
Cat C	65	36	41	4	6		152
OE						111	111
Recrutement total	91	80	98	6	8	111	394



Le recrutement est un exercice difficile et l'UNSA salue toute la chaîne RH qui par sa réactivité et sa souplesse a atteint les objectifs. Si les objectifs sont laborieusement atteints, l'armée de terre n'échappe pas aux départs significatifs d'agents après 5 à 8 ans d'activité. Des mesures de fidélisation sont à l'étude. Pour l'UNSA, les mesures de fidélisation doivent concerner l'ensemble des agents (fonctionnaires, OE et ASC) et passer par le filtre du sens de la mission et d'un parcours de carrière pour tous.

CSA de Réseau DGA du 4 juin 2024

► La démarche DGA impulsion se met en place avec une organisation consolidée et toutes les instructions publiées. La priorité est désormais donnée aux agents dont l'emploi est supprimé ou transformé. Cette transformation amène plusieurs problématiques de casernement, dont celle sur Balard concernant 1000 à 1500 mouvements qui devraient être figés pour fin juin, ou juillet.

Pour l'UNSA Défense, la démarche Impulsion vise à transformer la DGA pour l'adapter à ses nouvelles missions essentielles pour la Nation qui lui ont été assignées par l'exécutif. La DGA, en bonne élève, s'est engagée avec efficacité dans cette démarche. Il est inconcevable que, pour finaliser sa transformation, la DGA bute désormais sur des problématiques de budgets non alloués par les hautes autorités ordonnatrices de cette démarche « Impulsion ».

► L'actualité de ce CSAR DGA est impactée par les futurs postes d'ASC Cyber (Agents Sous Contrat) qui feront partie du référentiel des emplois du numérique. Si les agents affectés sur ces postes devaient à l'avenir quitter la filière NUM/Cyber, ils ne bénéficieraient alors plus des dispositions salariales spécifiques à ces filières, et redeviendraient des ASC de droit commun.

L'UNSA Défense continue à se montrer défavorable à ces salaires à la carte ne concernant que 1% des personnels civils du MINARM. Tant mieux pour les heureux élus, certes ! Mais quid des 99% restants ? Nous avons sans cesse revendiqué une revalorisation collective, à commencer par celle du point d'indice. Agissant à l'inverse, au lieu de simplifier ses processus, le MINARM crée un nouveau quasi -statut supplémentaire : ni « ICT », ni « ASC de droit commun », mais désormais « ASC Cyber » ! Comment s'étonner alors que les CMG n'arrivent plus à absorber ?



► Le plan de recrutement 2024 s'élève à 900, tous statuts confondus, contre 1100 en 2023. Concernant les apprentis, la cible 2023 (241 droits) est portée à 277 droits en 2024.

Pour l'UNSA Défense, le rythme des démissions est le signe d'une politique de fidélisation très insuffisante. Les agents de la DGA ne bouclent pas leurs fins de mois avec des promesses faites à leur banquier. Cette politique de l'autruche met désormais les effectifs de la DGA en péril, puisque les droits à recrutement sont sensiblement revus à la baisse cette année, sans que le nécessaire n'ait été fait au préalable pour stopper efficacement l'hémorragie des départs.

CSA Spécial du SIAé du 4 juin 2024

► **Le Plan Industriel et Commercial (PIC) 2024/2030 du SIAé 2024/2030 s'établit autour de 4,35 millions d'heures productives** et intègre les activités et évolutions concernant : RAFALE (dont M88 et radômes), M2000 dont prise en compte de la baisse du parc aéronaves (cellule, M53 et radômes) et lissage chantiers RMV (Rénovation Mi Vie) jusqu'en 2025, ATL2 et passage en guichet en 2024, C130H et prise en compte du transfert à Evreux, NH90 avec la poursuite de la montée en puissance, TIGRE et l'industrialisation de la Rénovation Mi-Vie à compter de 2025, A400M avec installation du 3ème plot, 4ème plot en janvier 2025 et 5ème plot en janvier 2026 + montée en puissance de 5 à 19 visites en 2029, ALPHAJET avec une baisse du format de flotte (format adapté à la PAF), DAUPAN et intégration des visites avec modifications (Radar + L22) sur la période 2028-2030, E2C/E2D intégrant l'hypothèse d'un nouveau contrat interne en 2027, l'arrivée de l'E2D est programmée 2028, l'activité 3S (Sécurité Sauvetage Survie connaît une stabilité des charges.

► **Le plan d'investissement 2023 a été consommé intégralement (52,6M€)** et la trajectoire d'investissement 2024-2029 devrait être stable autour de 55M€ par an.

► **L'effectif réalisé en fin d'exercice 2023 de 4866 pour une planification à 4914 personnels.** Le SIAé a réalisé en 2023, 352 recrutements (dont 118 OE, 129 ICT/TCT, 24 fonctionnaires catégorie A, 59 catégories B et 22 catégories C).

► **Le plan de recrutement 2024**

ICT	ICD	ATMD	ASC Niv 3	ASC Niv2	
86	16	4	8	14	
TCT	TSEF	SA	ADJ-ADM	ASC Niv1	OUVRIER
63	46	5	1	15	139
Total recrutements 2024 : 402					



L'UNSA souligne que malgré toutes les actions mise en œuvre pour conserver les personnels, le volume de démissions important que nous vivons avec, pour conséquences, une perte des savoirs et compétences du SIAé.

► Le projet SIAé 2035 est d'identifier les axes importants pour être au rendez-vous des besoins des forces, **notamment un positionnement sur les flottes futures : HIL, A400, PATMAR, Drones.** Le SIAé sera en capacité d'accompagnement des forces dans les exercices de hautes intensités et dans les possibilités d'autoriser l'utilisation des aéronaves dans des situations critiques (problèmes techniques, maintenances non réalisées...).

CSA de Réseau du Service du Commissariat du 5 juin 2024

► **L'Etat exige que 50% du parc de véhicules soit à faible émission** (véhicule hybride, électrique). Pour le SCA, seuls 20% des véhicules sont à faible émission, sur les 80% restants, 40% sont considérés comme opérationnels et ne sont donc pas assujettis à cette mesure.

► **La mise en place de la loi EGalim** impose aux établissements de restauration collective de dédier 50% de leurs dépenses annuelles à l'achat de produits issus de l'environnement durable, le SCA devrait atteindre cet objectif des 50% d'ici la fin de l'année.

► **Pour les jeux Olympiques et paralympiques Le SCA va soutenir environ 11 000 personnes avec une capacité d'augmentation si besoin. 5 000 personnels seront en soutien externalisés.** Les personnels en renfort sont et seront informés suivant les évolutions de l'ensemble des conditions de travail et d'hébergement durant la mission. Ils disposeront d'un ordre de mission sans frais (taux nourri-logé) et les heures supplémentaires seront prises en compte

► **Ré-internalisation fonctions ADP PM Pour le SCA le bilan est plutôt positif, 84% des agents ont une solution actée ou clairement identifiée, 40% restent au SCA (11% en attente d'une réponse ou piste sérieuse et 5% d'inquiétude pour des agents relevant de situation particulière).** Les fonctions ADP PC quant à elles connaissent un calendrier ambitieux d'ici 2026. Le SCA souhaite démarrer l'expérimentation dès septembre 2024 (zone nord) avec des mises à disposition auprès des grands employeurs, la Marine en septembre, l'Armée de l'air et de l'espace en octobre (Tours et Bordeaux).

► **Transfert de la fonction SEO** : le transfert s'étalera sur 5 ans (remise en état des stations et de leur automatisation par le SEO) avec 120 personnels impactés en métropole et en Outre-Mer (77 transférés dont 58 civils).

► **Concernant les ATLAS V2, il est envisageable que les postes purement ADP en Atlas puissent être transférés vers le niveau RH de commandement du SCA. Une homogénéisation de l'offre de service sera opérée dans tous les Atlas avec une mobilisation des centres experts.** Le SCA tient à rassurer les agents en Atlas sur la crainte d'être remplacés un jour par une Intelligence Artificielle(IA). A ce stade, l'IA n'est pas en mesure d'apporter l'assistance et le conseil personnalisé. Il est envisagé d'ouvrir l'offre de service vers des prestataires extérieurs (mairie, association, ...) mais aussi dans d'autres domaines du soutien sur l'utilisation des progiciels du SCA.

► **Concessions 2024 - 2025** : 93 PC concernés pour 2024, environ 150 postes (armés à 70%) pour 2025. Externalisation de la restauration du fort d'Ivry en 2025 à la demande de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense.

Pour l'UNSA, le SCA est face à un défi sociétal qui ne pourra faire l'impasse sur la reconnaissance et le sentiment d'appartenance à une organisation, mais qui devra également revoir un management désuet, vertical, sans oublier de prendre en compte le sens et les conditions psychologiques liés à l'exercice des métiers. Ce sujet relève de l'attractivité qui doit être une préoccupation centrale pour l'ensemble de la sphère publique.

En 2024, 161 personnels civils sont concernés par la ré-internalisation de la fonction ADP/PM. Au terme des 3 ans, ce sont 1 730 agents civils et militaires qui seront impactés



Votre actu de juin 2024

L'UNSA cosignataire du pacte d'engagement pour le service public

L'UNSA, la CFDT, la FSU, Emmaüs France, l'APF France handicap, le Lierre, la FPTE, FP 21 lancent l'initiative d'un Pacte d'engagement pour le service public et proposent 3 mesures concrètes adressées aux candidats et candidates aux élections législatives (extraits).

Des années de fragilisation des services publics et de stigmatisation des agents publics, de choix budgétaires en défaveur des services publics, de dévalorisation de leurs métiers, d'effacement de leur présence, ont participé à la situation que nous connaissons aujourd'hui. **Nous considérons que la demande de services publics doit être entendue et placée au cœur du projet politique de la prochaine législature.**

Les fermetures et l'éloignement des services, la dématérialisation « à marche forcée », les manques criants dans certains métiers indispensables et de revalorisations salariales, les délais de réponse, l'explosion des besoins de prise en charge publique rendent urgentes les mises en œuvre de solutions rapides et efficaces sur tous les territoires pour la protection des plus vulnérables, la réduction des fractures territoriales et la préservation du vivant. **Les services publics accessibles sont les garants de l'intérêt général et permettent le développement économique comme la justice sociale.** Ils doivent renforcer leur action au service de la transition écologique et solidaire.



Le Sens du service public, la CFDT, l'UNSA, la FSU, Emmaüs France, l'APF France handicap, le Lierre, la FPTE, FP 21 lancent aujourd'hui l'initiative d'un Pacte d'engagement pour le service public et proposent 3 mesures concrètes adressées aux candidats et candidates aux élections législatives.

1 Garantir l'accès aux soins (41% des communes sont sous-dotées en offres de soins). Un service public de santé de proximité garantissant un personnel de santé dans toutes les communes de plus de 1 000 habitants, une densité de professionnels suffisante dans tous les cantons et une maison de santé pluriprofessionnelle dans toutes les communes de plus de 2 000 habitants avec la généralisation d'un guichet public de prise de rendez-vous.

2 Ré humaniser les fonctionnements des services publics (54% des Français ressentent une difficulté avec les démarches en ligne). Un droit opposable à disposer de plusieurs modalités d'accès dans ses relations avec les administrations. Aucune démarche administrative ne doit être exclusivement dématérialisée (présence de guichets physiques fixes ou mobiles, valorisation de l'usage du téléphone...).

3 Assurer un financement renforcé et juste des services publics (L'impôt progressif représente moins de 10 % du total des prélèvements obligatoires. Lancement d'un chantier de refonte fiscale visant à rééquilibrer la contribution des plus hauts revenus et à assurer la juste contribution de chacun au financement des services publics en luttant contre les fraudes et les évasions fiscales.

L'UNSA et l'article 1^{er} sa charte des valeurs

L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs. L'UNSA refuse toute forme de discrimination telle que définie par l'article L1132-1 du Code du Travail, conformément aux lois 2001-1066 du 16 novembre 2001 et 2008-496 du 27 mai 2010. **Nul ne peut se prévaloir d'une appartenance à l'UNSA s'il ne partage pas ces principes librement consentis.**

- L'économie au service de la personne humaine
- Pour l'emploi contre l'exclusion
- Droit du travail : droit des salariés - droit syndical
- Garantir la protection sociale par la solidarité
- Des Services publics au service de la Nation
- L'accès à la culture, un droit pour tous
- Défendre et promouvoir les libertés
- Contribuer à la solidarité internationale
- Pour un syndicalisme rassemblé



Toutes et tous les délégué-es UNSA, toutes et tous vos élu-es, vos responsables, toutes celles et ceux qui, cette année encore, vous ont accompagnés et vous ont défendus, représentés, informés... vous souhaitent avec cette dernière « Lettre de la FD n°53 de juillet-août » de passer de très belles vacances. Revenez en forme... olympique !!!

