



LA LETTRE

L'UNSA Défense, faites la différence !

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



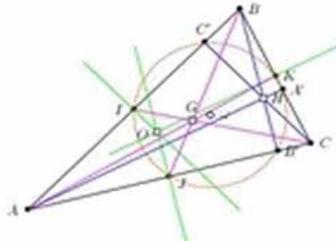
Numéro 59
FEVRIER 2025

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

Vérifions un peu nos aptitudes mathématiques si vous le voulez bien...



1^{er} exercice... D'après le corollaire I, du livre IV, paragraphe XI du théorème de François, il existe une solution pour résoudre le délicat problème du budget 2025. Sachant que l'angle ABC constitue l'équation posée par le président de la république situé en G au centre du cercle (à peu près, ne chipotez pas). Sachant la ligne A-A' passant par G (cela ne doit pas vous échapper), remarquez bien, reste la trajectoire idéale de l'équation politique.

Sachant que la distance BK constitue la troupe de ceux qui sont contre et la distance CX, celle de ceux qui ne sont pas d'accord et partant de l'hypothèse que la seule « fenêtre de tir » est représentée ici en zone X-K-N... vous négligerez pour l'exercice la zone « 0 » constituée de l'intersection des « Non parce que » et des « Oui mais non », calculez à 2 décimales près, la distance « Paris – Pau » et le nombre de jours restants à François Bayrou à Matignon.

$$\frac{1}{(1-x)^{r+1}} = \sum_{k=r}^{+\infty} \binom{n}{k} x^{k-r}$$

2^{ème} exercice... Partons de l'hypothèse de départ et considérons que « 1 » représente le besoin de renouvellement du fauteuil du Président du Senat... la donnée de base. Estimant que (1-xy) se rapproche d'une compétence en comptabilité proche du néant du responsable des achats

du Palais du Luxembourg. Considérant que « n/k » définit d'une part l'inclinaison du dossier et d'autre part le débattement nécessaire au réglage de la hauteur dudit fauteuil. Démontrez les raisons pour lesquelles la facture s'élève à... 40°000€ et les raisons de la confusion entre « Sobriété énergétique » et « Excès ergonomique » indépendamment des faciles « *Les calculs sont pas bons Gégé* » ou... « *Les économies budgétaires ?? Gérard s'assoit dessus* ».

En essayant continuellement, on finit par réussir... donc plus ça rate, plus on a de chances que ça marche. Mais reconnaissons à nos responsables politiques, et l'exemplarité que nous sommes en droit d'attendre d'eux, une préférence pour l'adage de Jacques Prévert : « *Il n'y a pas de problème, il n'y a que des professeurs* ».

Laurent TINTIGNAC - Secrétaire général de l'UNSA-Défense



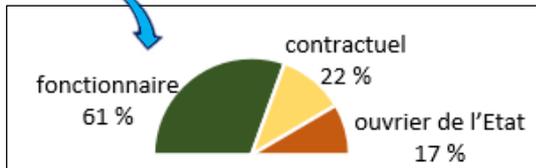
Enquête personnels civils

Perception du personnel civil de sa situation professionnelle et familiale

Ce début d'année 2025 a été l'occasion de présenter aux fédérations syndicales du ministère, la **synthèse de l'enquête conduite par la DRHMD en 2024 auprès des personnels civils de toutes catégories, tous niveaux et fonctions, et représentative de la population en termes de retours (Fonctionnaires 52% - Contractuels 49% - Ouvriers de l'Etat 43%)**. La dernière enquête du même type remonte à 2013 et permet de réactualiser la perception des agents civils, quant à leurs conditions de travail et leurs aspirations professionnelles, dans un contexte sans commune mesure avec celui de 2013. Voici quelques éléments à retenir de cette enquête qui devrait être prochainement mise en ligne sur SGA Connect.

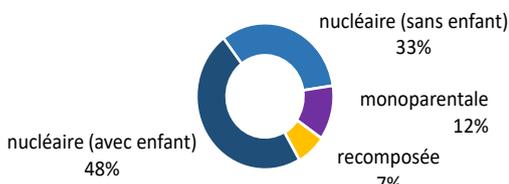
Données sociologiques des civils du MinArm (Source RSU 2023)

- Age moyen : 47 ans / Ancienneté moyenne : 17 ans
- Taux de féminisation : 39%
- Fonctionnaires : 37874
- Contractuels : 13550
- Ouvriers : 10929



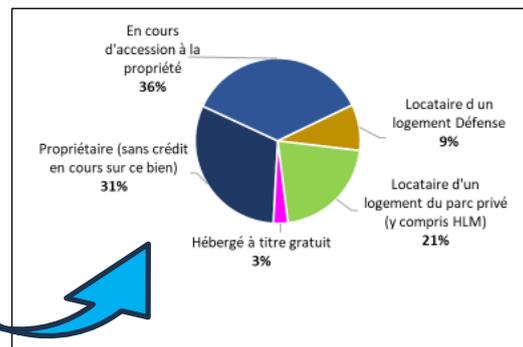
Quelques éléments

- 73% des agents vivent en couple et 83% des conjoints sont en emploi.
- 56% des agents ont au moins 1 enfant.
- 30% des agents sont anciens militaires d'active.
- 90% des agents civils déclarent être fiers d'exercer au MinArm et en phase avec ses valeurs.



Occupation de la résidence principale

- **67% des agents sont propriétaires ou accédants à la propriété**
- **Les 9% d'agents occupant un logement Défense** estiment, et l'UNSA est en phase, que cette offre ministérielle constitue un facteur important d'attractivité et de fidélisation. Cette réalité est bien sûr davantage marquée en Ile de France et dans les grandes agglomérations. **Pour l'UNSA, sans cette offre MinArm, bien des familles seraient en difficultés pour assumer un logement du parc privé, particulièrement en début de carrière, et elle s'inscrit par ailleurs dans l'ADN et les valeurs portées par le ministère des armées à la condition de ses agents.**



La relation au travail et à son environnement professionnel

81% des agents ont une bonne satisfaction du poste occupé

Les responsabilités, l'autonomie, l'utilité, l'intérêt, le domaine d'activité sont appréciés par 90% des agents ayant répondu à l'enquête. Un taux un peu au-dessus pour les agents contractuels.

Les relations professionnelles, entre collègues ou avec la hiérarchie, sont reconnues bonnes ou très bonnes par 92% à 96% des agents.

Une satisfaction plus nuancée sur le plan des compétences.

Que ce soit en termes de progression, d'acquisition ou d'utilisation de leurs compétences, de 61% à 77% des agents répondent favorablement (avec une nuance pour la population ouvrière dont 39% estiment ne pas monter en compétences).

Une appétence pour les responsabilités.

68% des agents non encadrants aimeraient le devenir. Ces encadrants qui témoignent à plus de 60% qu'encadrer implique une surcharge de travail et du stress, en plus de la pression de la hiérarchie.

Un bilan plutôt positif du télétravail.

Les encadrants estiment entre 80% et 85% d'entre eux, que la mise en place du télétravail ne modifie pas la gestion de l'équipe, voire l'améliore et n'ont pas d'inquiétudes quant aux dérives comportementales.

Sans surprise, les agents civils sont nombreux à ne pas être satisfaits :

- Des relations avec leur gestionnaire RH (74%) et avec leur hiérarchie (50%).
- Les perspectives d'évolution professionnelle génèrent 50% d'insatisfaction. 40% des agents en CDD ne savent pas les intentions de leur hiérarchie quant à leur avenir.
- Une rémunération insuffisante pour 50% des agents, liée à un contexte d'inflation et sans aucun doute des décisions politiques qui entament le reste à vivre pour tous (point d'indice, GIPA, taux d'avancement ou pro/pro...).

Dans le domaine de la fidélisation.

64% des personnels civils entendent rester au sein de l'institution pour les 5 années à venir et 66% des agents contractuels souhaitent renouveler leur contrat. Faut-il entendre en creux que 35% entendent quitter le ministère ou est-ce un effet de « myopie » sur les années à venir ? Pour l'UNSA, la fidélisation est un axe majeur du maintien des compétences.

IFSE NUM

La fracture numérique



L'UNSA Défense avait pourtant alerté la DRHMD... à maintes reprises... mais il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. La revalorisation des plafonds indemnitaires de l'IFSE reste un axe majeur dont le ministère des Armées doit se saisir afin de redonner un peu de respiration aux effets des mesures catégorielles. **Parmi celles-ci, celle prise au titre des mesures 2024 et mise en application à compter du 1^{er} décembre, la revalorisation indemnitaire par une mesure spécifique « IFSE complémentaire » des agents TSEF et ICD positionnés sur des postes relevant de la filière numérique. Cette « revalo NUM » prévoit 270€/mois pour les agents ICD et 150€/mois pour les agents TSEF.**

Et puis, voilà qu'arrivent les bulletins de paie de janvier 2025... et nombreux sont les agents à faire les comptes de cette revalorisation... et « *les calculs sont pas bons* », comme en avait averti l'UNSA auprès des autorités ministérielles.

En effet, cette mesure percute le dispositif indemnitaire actuel, particulièrement les montants plafonds associés à chacun des groupes IFSE du dispositif RIFSEEP. **C'est ainsi que nombre d'agents TSEF et ICD ne peuvent pas bénéficier de la revalorisation attendue, du moins dans sa totalité, car trop proches des plafonds réglementaires IFSE, plafonds non revalorisés depuis la mise en place du dispositif RIFSEEP...** Faut-il le rappeler ?

Cette réalité ne peut que générer un sentiment de frustration légitime et entamer la confiance de tous dans les engagements RH validés par ailleurs par les décideurs budgétaires de la Fonction Publique. Le sentiment de colère compréhensible remet en cause la reconnaissance des agents concernés dans leurs fonctions "NUM". **Les plafonds indemnitaires des groupes de fonctions IFSE sont trop bas pour les groupes 3 et 4 des corps TSEF et ICD. De fait, la revalorisation IFSE NUM subit un écrêtage à l'atteinte du plafond. Cela se traduit pour bien des agents par une revalorisation de quelques dizaines d'euros quand le ministère s'était engagé à pleinement reconnaître ces fonctions par une revalorisation conséquente et visible de cette IFSE complémentaire.**

Autre sujet qui ne répond pas aux attendus tels qu'énoncés dans le cadre des discussions conduites entre les RH ministérielles et les fédérations syndicales, dont l'UNSA, le fait que cette IFSE complémentaire soit intégrée à la ligne IFSE historique sur les bulletins de paie, alors qu'elle était censée apparaître sur une ligne distincte dès lors qu'elle est intimement liée à l'occupation effective d'un poste fléché "NUM". Cela a pour conséquence d'engendrer une crainte supplémentaire et légitimement compréhensible, d'un retrait de la totalité de l'IFSE NUM lors d'un changement de poste vers un poste hors filière numérique, alors que les agents n'auront bénéficié que partiellement de la mesure.



Il est dès lors compréhensible que les agents se considèrent trompés, les annonces ne sont pas suivies des faits.

Cette situation n'est pas acceptable pour l'UNSA Défense qui a aussitôt interpellé le Service des Ressources Humaines Civiles (SRHC) et proposé une action au plus vite auprès des services compétents afin que les plafonds des montants IFSE soient augmentés significativement, permettant l'application pleine et entière de la mesure catégorielle "IFSE NUM" et ainsi restaurer la confiance des agents les engagements pris par leur administration.

L'UNSA suit ce dossier avec une très grande attention et vous tiendra informés des suites données à la saisine de la DRHMD.

Marche ou CREP

La DRHMD invente la version 2025 du CREP...chignon

Alors que rien n'indique la mise en place d'une telle procédure dans le « Guide du notateur », la DRHMD fait découvrir en janvier 2025 en tout début de période d'évaluation professionnelle matérialisée par l'entretien CREP, aux agents concernés et de fait à leurs représentants syndicaux, **une note datée d'octobre 2024 dans laquelle il est précisé que pour les seuls agents du seul périmètre de l'employeur DRHMD « devra être systématiquement inclus un paragraphe relatif aux axes de progrès, chacun disposant d'un potentiel d'évolution, sans chercher à sanctionner mais attirer l'attention du collaborateur sur un ou plusieurs points nécessaires à son développement personnel ».**

De fait se pose immédiatement la question **de l'iniquité de traitement entre agents** affectés au sein de l'employeur DRHMD et tous les autres. Cette égalité entre agents ne peut pas être pour l'UNSA à géométrie variable et toujours à la faveur de l'administration lorsque cela l'arrange.

Par ailleurs, la double interprétation que les notateurs sont susceptibles de faire de cette note, quand certains ne souhaitent simplement pas l'appliquer, interroge l'UNSA et reste source de difficultés. Elle génère au-delà de la surprise de l'information, des appréciations littérales par certains supérieurs hiérarchiques directs (N+1) contenant à la fois « la carotte et le bâton », interprétant « Axes de progrès » en « Points négatifs ou reproches relevés à l'encontre de l'agent »... **'Excellent élément... mais pas tant que ça'.**



« **L'enfer est pavé de bonnes intentions** » rappelle l'adage. « **Copie à revoir** » rappelle l'UNSA.

Votre actu du mois

Paramédicaux... enfin les taux pro/pro... 2024

Il aura donc fallu attendre la parution de l'arrêté du 20 janvier 2025 pour enfin connaître les taux de promotion 2024 des agents paramédicaux du Service de Santé des Armées... les voici ci-dessous.

Par ailleurs, **une délégation de l'UNSA (Nadège Bezard et Laurent Tintignac) a été reçue par le Directeur Central du SSA et son conseiller personnel civil, ce mercredi 29 janvier.** Une audience qui a permis à l'UNSA de revenir sur l'actualité du Service et son organisation, aussi sur les irritants RH (Contactez vos délégué-es UNSA SSA pour davantage d'info).

Catégorie A	
Infirmiers civils en soins généraux et spécialisés 2 ^{ème} grade	13%
Infirmiers de la Défense Hors-Classe	13%
Personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense	13%
Catégorie B	
Aides-soignants civils de classe supérieure	14%
Catégorie C	
Agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense de classe supérieure	28%

Droit à pension des agents publics, parution de 2 décrets du 31/12/2024

Extrait du décret 2024-1281 :

► **Les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi de catégorie active (ou super active) au cours de la période de dix ans précédant sa titularisation sont comptabilisés comme des services actifs.** Ces services accomplis comme contractuels n'étaient pas pris en compte auparavant. Cette disposition s'applique pour les services accomplis à partir du 1er janvier 2024. Il en est de même pour les ouvriers de l'État occupant un emploi insalubre.

Extrait du décret 2024-1282 :

► **Ce décret modifie l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires peuvent racheter jusqu'à quatre trimestres d'années d'études avec un abattement forfaitaire.** Ce n'est plus dans les dix ans qui suivent la fin des études, mais jusqu'au 31 décembre de l'année civile des quarante ans du demandeur. Le montant de l'aide n'a pas été modifié depuis 2015. Il est de 440 € par trimestre pour la durée de service, de 980 € par trimestre pour la durée d'assurance et de 1 380 € par trimestre pour la durée d'assurance et de service.

La baisse des salaires des agents publics se poursuit

Le ministre de la Fonction publique confirme dans les médias ne pas être en capacité de revaloriser le point d'indice, ni de verser la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) en 2025.

Le pouvoir d'achat des agents publics va donc continuer de s'éroder après une année blanche en 2024 et une période de forte inflation non compensée. **Le décrochage des rémunérations des agents publics par rapport aux salaires du secteur privé s'accroît au détriment de l'attractivité de la fonction publique.**

L'UNSA Fonction Publique dénonce cette injustice

Les agents publics continuent d'être ciblés pour contribuer à la réduction des déficits au mépris de leur travail et de leur engagement pour des services publics essentiels.

A ces mesures, il faut ajouter le maintien de la baisse de l'indemnisation de 100 % à 90 % sur les congés de maladie ordinaire, l'absence de mesures catégorielles, des baisses d'effectifs sur certains périmètres et un effondrement des moyens nécessaires pour accomplir leurs missions.



L'UNSA Fonction Publique demande au ministre d'ouvrir dans les plus brefs délais les négociations sur les carrières et rémunérations indispensables pour les agents. Les situations critiques ne cessent de croître et ne peuvent rester sans réponse.

PSC

L'accord dit de Protection Sociale Complémentaire du ministère des Armées est entré en phase active au 1^{er} janvier 2025. Les éléments sont visibles sur les bulletins de salaires de janvier (sauf options en attente mais effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025). La cotisation d'équilibre fixée à 70,38€ est prise en compte à hauteur de 50% par l'employeur, soit 35,19€. **L'UNSA remercie les agents déjà impactés par des soins importants et coûteux, témoignant de différences de remboursement importantes et très favorables, entre ancien régime référencé et nouvelle PSC, orthodontie et optique entre autre. Merci !!!**

 *J'ai une question
Je souhaite adhérer
L'UNSA Défense s'occupe de moi*

ADHESION RENSEIGNEMENT sur
<https://www.unsa-defense.org/>

