



FONCTIONNAIRES & OUVRIERS DE L'ÉTAT



Numéro

287

1€

2^e trim. 2016

www.fodefense.fr
www.fodefense.com



N°287

3

Édito

- *Écouter les peuples.*



4

Direction des Ressources Humaines
du Ministère de la Défense

- *Lettre de Anne-Sophie AVÉ.*



6

Union Fédérale des Syndicats d'Ouvriers

- *Recrutement : il faut continuer !*
- *Hommage.*



8

Syndicat National des Personnels
Techniques et Paramédicaux

- *Le RIFSEEP pour les TSEF et les IEF.*



10

Syndicat National des Personnels
Administratifs de la Défense

- *L'impact de PPCR pour les
attachés.*



11

- *Fiche technique : Pendant les
vacances, restez connecté au site
Internet avec votre smartphone.*
- *Accès plus facile aux informations
FO Défense.*



Directeur de publication : Gilles Goulm - Directeur de rédaction : Patrick Daulny - Comité de
rédaction : Jacky Charlot, Serge Guitard, Yves Peiffer.
Commission paritaire : ISSN 2107 6499 - CCPAP 0913 S 06589
Composition au siège : FEDIASA FO - 46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris -
www.fodefense.com - www.fodefense.fr
Conception : Service communication FO Défense - Infographie : Magali Lemoine
Impression : Grillet impressions - 01 394601 52 - Crédit photo : Adobe stock - FO Défense.
N° 287 - 2^e trimestre 2016.



édito

Gilles GOULM,
Secrétaire général

Les Britanniques ont voté. Ils ont majoritairement décidé que leur pays devait quitter l'Union Européenne. La question n'était pas tant de savoir si un pays allait franchir le pas, mais lequel allait commencer. Après le refus des grecs de se voir imposer un plan monstrueux d'austérité voici quelques mois (refus dont, au passage, le FMI, la Commission européenne et la Banque centrale européenne n'ont tenu aucun compte), c'est maintenant au tour des Anglais de rejeter ce qu'ils considèrent comme une remise en cause de leur souveraineté et de leurs droits fondamentaux.

Au-delà des raisons des uns et des autres pour arriver à un tel résultat, sans comparer la Grande-Bretagne et la Grèce, il convient néanmoins de noter que les peuples européens, lorsqu'ils sont consultés, rejettent l'Europe telle qu'elle leur est imposée, telle qu'ils la vivent. Ce fut également le cas en France lors du référendum sur la constitution européenne. Et il y a fort à parier que, si une telle option était envisagée dans notre pays, le résultat serait le même.

La réalité, c'est que l'Europe, à laquelle Force Ouvrière reste profondément attachée, n'a pas été construite par les peuples, pour les peuples. La belle idée du début a été kidnappée par les banques et les marchés pour constituer un vaste espace de libre circulation des marchandises et des capitaux sans aucune harmonisation fiscale ni sociale. Et quand une telle harmonisation est tentée, elle va toujours dans le sens du moins disant pour les salariés. Il n'est dès lors pas étonnant que les électeurs rejettent un système qui va à l'encontre de leurs intérêts ou qu'ils ne comprennent tout simplement pas ; a fortiori lorsque la classe politique nationale fuit ses responsabilités et défend à Bruxelles l'inverse de ce qu'elle déclare dans son pays.

Et, comme à l'accoutumée après un tel vote, nous avons droit au cortège des déclarations d'hommes et femmes politiques qui nous expliquent que l'Europe est à reconstruire, qu'elle va dans la mauvaise direction, qu'elle ne prend pas assez en compte la volonté des peuples, etc, etc.



Entre ceux qui ont été au pouvoir et qui n'ont jamais rien fait pour faire changer de direction l'Europe et ceux qui y sont et renient leur engagement électoral, la même politique européenne de l'offre est privilégiée avec les mêmes conséquences en matière d'emplois, de salaire et de garantie des droits collectifs.

D'un ancien président de la République qui a oublié qu'il s'est « assis » sur le vote des français rejetant la constitution européenne, à l'actuel qui souhaite être le leader de l'Europe alors qu'il n'y parvient pas chez lui, la palme revenant au Premier ministre qui, lui, sans sourire un instant, déclare qu'il « faut toujours écouter les peuples ».

Venant d'un chef du gouvernement qui entend imposer une loi rejetée par la majorité des Français, par la majorité des syndicats et par la majorité des députés, avouez qu'il y aurait de quoi se tordre de rire si la situation n'était pas aussi pathétique. Encore faut-il savoir qui est le peuple et ce qu'il souhaite, mais, pour cela, il ne faut pas être frappé d'amnésie et ne pas confondre autorité et autoritarisme.

Écouter le peuple, vraiment ? Ce serait nouveau pour certains !!!

Madame Anne-Sophie Avé, directeur des ressources humaines, a souhaité réagir à notre article du numéro 286 du FOE, relatif aux niveaux de responsabilité PM/PC.

Nous lui accordons donc volontiers une place dans notre publication tout en précisant que les éléments contenus dans ce texte relèvent de la seule responsabilité de Madame Avé et que Force Ouvrière restera extrêmement vigilante sur ce dossier.



Anne-Sophie AVÉ,
Directeur des ressources humaines
du ministère de la Défense

Monsieur le secrétaire général,

C'est avec un vif intérêt que j'ai pris connaissance de votre article dans le dernier numéro de votre revue d'information.

Je souhaite toutefois y réagir, au profit de vos adhérents mais aussi de l'ensemble du personnel de la Défense, afin de contribuer à la qualité des relations que la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) entretient de longue date avec les organisations syndicales, en général, et la vôtre, en particulier.

Face à la menace terroriste qui pèse sur notre pays, nos concitoyens et les valeurs de la République, sur le territoire national comme à l'étranger, jamais l'engagement de nos armées, directions et services n'a été aussi intense depuis 50 ans. Cet engagement concerne l'ensemble des forces vives de la Nation, mais explique aussi que notre ministère a besoin de compter sur l'ensemble de son personnel, militaire comme civil, civil comme militaire, pour y répondre.

Il est donc vain et inutile d'opposer ces deux populations ni même de chercher à les comparer dans des schémas ou des tableaux sortis de leur contexte et datés, qui ont démontré les limites d'un tel exercice.

Au ministère de la Défense, chacun a sa place, chacun a un rôle à jouer, chacun a une part de la mission à remplir.

Pour réaliser la leur, les militaires ont besoin du personnel civil et peuvent compter sur lui.

En accomplissant la leur, les personnels civils contribuent au bon fonctionnement du ministère, au service des armées et des militaires. Il n'y a pas d'autre réalité que celle-ci et, fort heureusement, c'est cette réalité que vivent concrètement, chaque jour, les agents civils et le personnel militaire dans les régiments, les bases, les ports.

Une juste et efficiente complémentarité du personnel militaire et du personnel civil : plusieurs exemples me semblent illustrer cet impératif.

Le premier concerne les besoins des armées, directions et services. Pour être satisfaits, ces besoins ne doivent pas s'appuyer sur des statuts, des grades ou des groupes de grades (même s'il ne s'agit pas de revenir sur leur importance au regard des droits qu'ils confèrent au personnel concerné), mais d'abord sur des effectifs suffisants et des compétences avérées.

C'est cette entrée par les compétences qui explique la montée en puissance du référentiel des

emplois ministériels (REM) élaboré par la DRH-MD; un référentiel commun et partagé entre armées, directions et services mais aussi entre personnel militaire et personnel civil, qui entrera en vigueur en 2017.

Tel est aussi, dans un autre domaine, la raison de l'engagement de la DRH-MD en faveur du statut des ouvriers de l'État et de la relance de leur recrutement depuis plusieurs mois : sans eux, le maintien en condition des matériels ne pourrait exister.

Un autre exemple concerne la qualité de vie au travail et par conséquent la fidélisation du personnel, civil et militaire, de la Défense.

Au-delà des questions de rémunération, force est de constater que les agents civils et les militaires veulent aujourd'hui d'abord s'épanouir dans leur métier. C'est là un deuxième enjeu pour la DRH-MD : proposer à ceux qui le souhaitent un parcours professionnel optimisé et ouvert. La loi mobilité parcours professionnels (LMPP),

votée en 2009, a ainsi été à l'origine des travaux demandés à la DRH-MD par la DGAFP pour élaborer un décret « homologation », avec pour objectif de permettre de créer des « passerelles » entre les statuts, par des équivalences de grade à grade.

Ces travaux ayant toutefois montré leurs limites alors que l'expérience du 4139-2 montre que le grade importe moins que la compétence lorsqu'un militaire devient civil, la DRH-MD préconise donc le recours à cette procédure éprouvée pour mettre en place, en tant que de besoin, les « passerelles » évoquées précédemment.

Tel est aussi l'objet de l'action de la DRH-MD, en liaison notamment avec les gestionnaires, en faveur de la formation et du dispositif de validation des acquis de l'expérience qui doivent permettre à chacun de gagner en responsabilité et/ou de réorienter son parcours.

Un dernier exemple porte sur l'indispensable équité à respecter entre militaires et civils ; une équité qui ne signifie pas une stricte égalité mais s'inscrit dans le cadre des différences d'emploi qui justifient les différences de statut entre civils et militaires.

C'est donc dans ce souci d'équité que le protocole « parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) » devra s'appliquer dans les mêmes conditions et dans les mêmes échéances au personnel militaire et au personnel civil, à partir de 2017.

C'est aussi dans ce cadre que la DRH-MD veillera à ce que les limites basses des rémunérations du personnel, militaire comme civil, soient de même niveau.

C'est enfin, toujours dans ce cadre, comme le prévoit le champ de ses responsabilités, que la DRH-MD cherche en permanence, en lien avec les armées, à améliorer la condition

du personnel, civil comme militaire, au regard des évolutions de la société et des contraintes qui pèsent sur chacun d'eux, dans le respect de la spécificité de chaque statut.



La DRH-MD est la direction ministérielle des ressources humaines. Elle veille avec le même souci et le même engagement à l'attractivité, la fidélisation, l'optimisation et la valorisation du personnel, civil comme militaire, de carrière comme contractuel, et ce malgré des ressources financières comptées.

Dès lors et au regard des enjeux actuels et à venir, je veux rappeler que c'est ensemble que nous réussirons, chacun au service des uns des autres, et, tous ensemble, au service de nos concitoyens. ■

**40^e CONGRÈS
DE LA FÉDÉRATION SYNDICALE
FO DE LA DÉFENSE
DES INDUSTRIES DE L'ARMEMENT
ET DES SECTEURS ASSIMILÉS**

à Nîmes, du 26 au 30 septembre 2016

Retrouvez toutes les infos sur le site

<http://www.fodefense.com>





UFSO

Jacky CHARLOT,
Secrétaire général

Le recrutement d'ouvriers de l'État a été véritablement relancé en 2014 avec 105 recrutements puis une légère baisse avec 94 en 2015. Pour 2016, 337 embauches sont prévues, alors qu'un volume initialement défini au titre de 2016 était arbitré à 82 embauches. Ce volume a été porté à 269 dont 228 pour les professions aéronautiques.

Pour Force Ouvrière, l'accroissement d'activité nécessitait obligatoirement un élargissement des quatre professions retenues depuis 2013 (à savoir frigoristes, diésélistes, aéronautique et pyrotechnie).

Pour réaliser l'activité actuelle, Force Ouvrière avait demandé d'augmenter les effectifs des ouvriers de l'État, non seulement dans les quatre professions retenues, mais dans d'autres professions et notamment dans les domaines de la maintenance des matériels terrestres. Il a été procédé aux recrutements de 37 mécaniciens de maintenance et de 30 ouvriers de l'électrotechnique.

Pour Force Ouvrière, tous les départs naturels doivent être compensés par un recrutement d'ouvriers de l'État. En effet, l'ouverture de concours de fonctionnaires techniques de catégories C dans ces domaines n'a pas permis d'honorer tous les postes ouverts. Pour Force Ouvrière, ce n'est pas la compétence, ni le professionnalisme de ces agents qui sont en cause, mais le statut. Il est moins attractif que la réglementation actuelle des ouvriers de l'État.

RECRUTEMENT

IL FAUT CONTINUER !

La réalisation de l'activité actuellement prévue au ministère est indispensable et elle nécessite non seulement une stabilité des effectifs des ouvriers de l'État, mais surtout une augmentation de cette catégorie de personnels.

Alors, il faut continuer et même accentuer les recrutements car ce ne sont pas les embauches prévues, 388 en 2017, 395 en 2018 et 400 en 2019, qui combleront les départs naturels, Indemnités de Départ Volontaire, Travaux Insalubres...

ET MAINTENIR LE REGISTRE D'EMBAUCHE...

La réglementation et les usages relatifs à la tenue des registres d'embauches des ouvriers varient jusqu'à présent de façon sensible selon l'armée ou la direction technique dont relèvent les établissements.

L'instruction 32133 du 29 juin 1984 a pour objet de donner en cette matière des directives applicables par l'ensemble des établissements du département de la Défense.

Tout candidat à un emploi d'ouvrier de la Défense présente une

demande au moyen d'un imprimé fourni par l'établissement auprès duquel il fait acte de candidature.

Nul ne peut être simultanément candidat à plus de trois professions répertoriées par l'instruction n° 154.

Dans chaque établissement, le service chargé des embauches des personnels ouvriers est tenu d'accueillir, d'informer les candidats à l'emploi s'ils en font la demande, et de les conseiller dans la préparation de leur demande d'emploi.

Le système d'enregistrement des candidatures se compose de deux parties : le registre d'embauche et le répertoire des embauches.

Le registre d'embauche constitue une garantie pour les candidats à l'emploi ; il consiste en un livre aux pages paraphées et numérotées, dans lequel toutes les candidatures présentées par écrit sont enregistrées, sans aucune exception, à mesure de leur présentation et numérotées en série continue. Le registre porte mention, à l'exclusion de toute autre inscription, des noms, prénom(s), adresse, profession(s) demandée(s) et numéro d'inscription de chaque candidat, ainsi que des annotations expressément prévues ci-après dans la présente instruction.



Le répertoire des embauches constitue pour le chef d'établissement un instrument de gestion permettant de faire appel aux candidats.

Les demandes sont classées par profession dans le répertoire des embauches et rangées par ordre chronologique en tenant compte de la date d'inscription sur le registre d'embauche. Elles portent mention du numéro d'inscription sur le registre d'embauche.

Les demandes d'inscription demeurent dans le répertoire jusqu'à l'embauchage ou la radiation du registre d'embauche. Elles sont ensuite archivées pendant un délai de dix ans.

Toute convocation d'un candidat lui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Tout candidat doit disposer de dix jours au moins avant la date fixée par la convocation.

Au moment de l'appel des candidats, il est vérifié à nouveau qu'ils remplissent les conditions réglementaires. S'ils ne remplissent plus ces conditions, les intéressés en sont avisés par écrit; ils sont radiés du registre d'embauche et leur demande est archivée.

Les candidats au recrutement dans une profession pour l'accès direct à laquelle la fiche descriptive figurant dans la nomenclature des professions ouvrières, exige la satisfaction à certaines conditions telles que possession de diplômes, niveau de formation, expérience professionnelle minimale..., qui au moment de

l'appel à l'essai ne peuvent apporter la preuve qu'ils satisfont auxdites conditions, sont radiés du registre d'embauche en ce qui concerne la profession en cause. Ils en sont avisés par écrit.

Lorsque exceptionnellement, le recrutement vise à combler un poste de niveau supérieur au groupe V, les candidats doivent réunir les conditions exigées pour l'accès à ce niveau.

S'il apparaît que tel n'est pas le cas au moment de l'appel à l'essai, mais que les intéressés réunissent néanmoins les conditions exigées pour un accès au groupe V de la profession, ils ne sont pas autorisés à présenter l'essai, mais maintenus sur le registre d'embauche en vue d'un

éventuel recrutement ultérieur au groupe V.

Les candidats à un emploi régulièrement inscrits sur le registre d'embauche d'un établissement peuvent ne pas être inscrits comme demandeurs d'emploi dans une agence de Pôle Emploi.

Par contre, les demandeurs d'emploi orientés par l'agence vers un établissement doivent tout d'abord y présenter une demande et être pris en compte dans le système d'enregistrement de l'établissement.

Tout établissement fait part, chaque année, à l'agence de ses prévisions de recrutement.

Tout recrutement d'un ouvrier est notifié à l'agence par l'établissement sous quarante-huit heures. ■

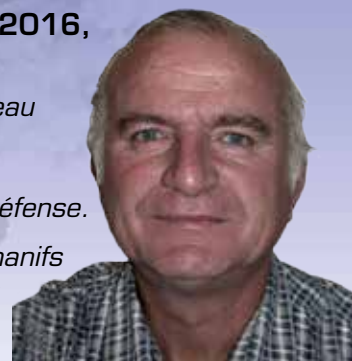
Hommage

Joël POTAU nous a quittés le 15 mai 2016, à l'âge de 65 ans.

Militant FO, depuis 1972, membre du bureau puis trésorier de la section locale de Gien en 1995, il a été impliqué de nombreuses années au sein de la mutuelle civile de la Défense.

Nous garderons l'image de Joël dans les manifs avec sa sirène de char ou au volant de son Kangou rouge, tirant la remorque avec les bidons du Bronx...

La Fédération adresse ses plus sincères condoléances à la famille de Joël et à son épouse, et les assure de toute sa sympathie et son soutien.





SNPTP

Patrick DAULNY,
Secrétaire général

Une présentation de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications et des ingénieurs d'études et de fabrications a été faite aux organisations syndicales le 14 juin 2016, par la sous-direction SPR de la DRH-MD.

■ Ce qui a été présenté par l'administration...

Le MINDEF a pour objectif de faire adhérer au RIFSEEP ces deux corps au 1^{er} décembre 2016.

L'IFSE et le CIA

La classification des fonctions se ferait sur 3 groupes pour les TSEF et 4 groupes pour les IEF. Les plafonds des montants maximums de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) seraient les suivants :

	TSEF		IEF	
	IFSE	CIA	IFSE	CIA
Groupe 1	19 660	2 680	36 210	6 390
Groupe 2	17 930	2 445	32 130	5 670
Groupe 3	16 480	2 245	25 500	4 500
Groupe 4			20 400	3 600

À l'identique des autres corps déjà abonnés, l'évolution de l'IFSE serait majorée en fonction de la mobilité ou de la promotion de l'agent, ou encore selon la clause de révision tous les 4 ans dans une même fonction.

Promotions de grade

Tickets promotions				
TSEF		IEF		
TSEF 1	1 500	IDEF	3 000	
TSEF 2	1 100			

Mobilité

Tickets mobilités					
TSEF			IEF		
Latérale	750	Latérale		Ascendante	
Ascendante	1 250	Groupes 2, 3, 4	1 000	Groupes 2, 3	1 500
		Groupe 1	1 500	Groupe 1	2 000

Les primes qui intègrent l'IFSE sont :

- la prime de rendement des TSEF et IEF;
- l'indemnité de fonction technique des TSEF;
- l'allocation spéciale des IEF;
- la prime informatique.

LE RIFSEEP POUR LES TSEF ET LES IEF

Le guichet unique (Fonction publique) doit statuer sur la possibilité du cumul de certaines primes avec le RIFSEEP.

Classification des emplois

La classification des emplois avec les employeurs n'est pas terminée mais devrait se baser sur les principes généraux suivants :

➔ TSEF

- priorité aux fonctions d'encadrement, G1 et G2;
- G3 et G2 pour les non encadrants;
- prise en compte des emplois stratégiques techniques pour les non encadrants;
- cohérence avec les classifications déjà achevées des emplois d'ATMD, de SA et d'IEF.

**TABLEAU DES FONCTIONS NON DÉFINITIVES
ET BILAN QUANTITATIF PROVISOIRE PAR GROUPE**

	Effectifs	%
Groupe 1	517	11
Groupe 2	2 352	50
Groupe 3	1 831	39
Total	4 700	100

➔ IEF

- priorité aux fonctions d'encadrement;
- prise en compte des métiers techniques pour les non encadrants (experts techniques);
- cohérence avec les classifications déjà achevées des emplois d'AMD et des TSEF;

**TABLEAU DES FONCTIONS NON DÉFINITIVES
ET BILAN QUANTITATIF PROVISOIRE PAR GROUPE :**

	Effectifs	%
Groupe 1	165	5
Groupe 2	561	17
Groupe 3	1 254	38
Groupe 4	1 320	40
Total	3 300	100

■ Commentaires.....

Après avoir rappelé nos réticences à ce dispositif non souhaité, un constat s'impose :

- Les barèmes des maxima IFSE et CIA semblent intéressants, se collant à ceux des SA pour les TSEF,

encore en deçà pour les IEF par rapport aux AMD en administration centrale, mais ne sauraient cacher le réel décalage persistant entre la filière administrative et la filière technique (de 780€ à 2551€ en moins pour un IEF en services déconcentrés, cet écart pouvant atteindre 9598€ en administration centrale; de 297€ à 600€ pour un TSEF et jusqu'à 3500€ en administration centrale).

- Le CIA pour 2016 et 2017 est loin d'être acquis pour tous les IEF et TSEF dès lors que la DRH-MD s'oriente vers une distribution parcellaire de ces montants non encore déterminés, laissée à la main des employeurs (prime au mérite)! Autant dire que l'arbitraire risque fort de faire son retour!

- La classification des emplois, aussi bien ceux de TSEF que ceux d'IEF, n'a pas intégré la dimension spécifique de la filière technique, notamment l'expertise, l'animation de groupes et/ou de réseaux fonctionnels. À titre d'exemple, on peut citer la cyber défense, absente de la réflexion alors qu'elle fait l'objet d'une forte priorité ministérielle, ou encore la prévention.

- Les bases «plancher» par groupe doivent être définies, mais à ce jour aucune indication ne nous a été communiquée.

Certes, l'administration nous a affirmé que ces listes de fonctions n'étaient pas finalisées, mais rien sur la

répartition par chaînes de service, trop d'emplois semblent avoir été oubliés...

En ce qui concerne le ticket promotion et mobilité, il faut savoir que le montant se lisse sur l'année, dans l'IFSE.

FO DEFENSE SNPTP attendait autre chose, aussi bien sur l'approche que sur la méthode mise en œuvre auprès des employeurs, pensant que les remarques et propositions formulées à l'égard des autres corps déjà abonnés au RIFSEEP auraient pu être intégrées au dispositif.

Concernant la présentation de la classification par groupe, elle ne sera pas annexée à ce compte rendu, le travail de SRP n'étant pas finalisé... Un nouveau projet nous sera adressé à compter du 1^{er} juillet et nous ne manquerons pas de le communiquer aux agents.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas prêts à accepter la mise en œuvre de ce régime tel qu'il a été présenté; il y a vraiment trop d'inconnu...

Nous rappelons que ces deux textes doivent être présentés au CTM du 28 juin : à ce titre, **FO DEFENSE SNPTP** a demandé à l'administration de repousser leur présentation au mois de septembre. Restons optimiste et espérons que la période estivale procure ce délai de réflexion propice à améliorer la copie «RIFSEEP de TSEF et IEF». ■

« RECLASSEMENT PPCR » DES ATMD

Après 6 ans de gel de la valeur du point d'indice, une diminution constante des mesures catégorielles, chacun pouvait espérer enfin une véritable reconnaissance du travail et des missions accomplies par les fonctionnaires et agents publics par une revalorisation du point d'indice compensant au moins les pertes de pouvoir d'achat et par une refonte des grilles offrant perspectives et attractivité.

Force est de constater que cela n'est pas le cas et nous sommes loin du compte. En effet, en échange de quelques maigres points d'indice, les durées de carrière sont allongées dans chaque grade, les réductions de temps de service et la carrière mini sont supprimées, et les fusions de corps accentuées.

Alors que le ministre de la Fonction Publique a régulièrement annoncé que le gel du point d'indice avait permis d'économiser 7 milliards sur le dos des fonctionnaires attestant ainsi que ceux-ci avaient servi de variable d'ajustement, notamment à travers leur rémunération (l'Insee annonçant même une baisse historique!), on peut constater que nous ne bénéficions pas d'un quelconque renvoi d'ascenseur.

On peut même affirmer que cette réforme PPCR ne coûtera quasiment rien au gouvernement car les

agents autofinancent les nouvelles grilles par des carrières plus longues, un avancement ralenti, et des promotions limitées. ■

Consultez les grilles de reclassement des ATMD au 1^{er} janvier 2017 sur le site FO Défense : <http://www.fodefense.fr> - rubrique SNPTP





SNPAD

Serge GUITARD,
Secrétaire national

L'IMPACT DE PPCR POUR LES ATTACHÉS

■ Attaché hors classe

Grille au 1^{er} janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
ES		963	4 458,69 €
7	3	821	3 801,23 €
6	2 a 9 m	798	3 694,74 €
5	2 a 4 m	768	3 555,84 €
4	2 a 3 m	746	3 453,98 €
3	1 a 10 m	706	3 268,78 €
2	1 a 10 m	673	3 115,99 €
1	1 a 10 m	626	2 898,38 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au 1^{er} février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
ES		967	4 535,23 €
6	3	826	3 873,94 €
5	3	793	3 719,17 €
4	2,5	755	3 540,95 €
3	2	719	3 372,11 €
2	2	683	3 203,27 €
1	2	645	3 025,05 €

Valeur du point : 4,69 €

2018

I.M.			
972	4 558,68 €	972	4 558,68 €
830	3 892,70 €	830	3 892,70 €
798	3 742,62 €	806	3 780,14 €
760	3 564,40 €	768	3 601,92 €
724	3 395,56 €	730	3 423,70 €
688	3 226,72 €	695	3 259,55 €
650	3 048,50 €	655	3 071,95 €

2019

I.M.			
972	4 558,68 €	972	4 558,68 €
830	3 892,70 €	830	3 892,70 €
806	3 780,14 €	806	3 780,14 €
768	3 601,92 €	768	3 601,92 €
730	3 423,70 €	730	3 423,70 €
695	3 259,55 €	695	3 259,55 €
655	3 071,95 €	655	3 071,95 €

■ Attaché principal

Grille au 1^{er} janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
10		783	3 625,29 €
9	2 a 9 m	746	3 453,98 €
8	2 a 4 m	706	3 268,78 €
7	2 a 3 m	673	3 115,99 €
6	1 a 10 m	626	2 898,38 €
5	1 a 10 m	590	2 731,70 €
4	1 a 10 m	551	2 551,13 €
3	1 a 10 m	517	2 393,71 €
2	1 a 10 m	483	2 236,29 €
1	1 an	434	2 009,42 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au 1^{er} février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
9		793	3 719,17 €
8	3	755	3 540,95 €
7	2,5	717	3 362,73 €
6	2,5	680	3 189,20 €
5	2	640	3 001,60 €
4	2	600	2 814,00 €
3	2	560	2 626,40 €
2	2	525	2 462,25 €
1	2	489	2 293,41 €

Valeur du point : 4,69 €

2018

I.M.			
798	3 742,62 €	806	3 780,14 €
760	3 564,40 €	768	3 601,92 €
722	3 386,18 €	730	3 423,70 €
685	3 212,65 €	690	3 236,10 €
645	3 025,05 €	650	3 048,50 €
606	2 842,14 €	606	2 842,14 €
565	2 649,85 €	575	2 696,75 €
530	2 485,70 €	535	2 509,15 €
494	2 316,86 €	500	2 345,00 €

2019

I.M.			
806	3 780,14 €	806	3 780,14 €
768	3 601,92 €	768	3 601,92 €
730	3 423,70 €	730	3 423,70 €
690	3 236,10 €	690	3 236,10 €
650	3 048,50 €	650	3 048,50 €
606	2 842,14 €	606	2 842,14 €
575	2 696,75 €	575	2 696,75 €
535	2 509,15 €	535	2 509,15 €
500	2 345,00 €	500	2 345,00 €

■ Attaché

Grille au 1^{er} janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
12		658	3 046,54 €
11	3 a 8 m	626	2 898,38 €
10	2 a 9 m	584	2 703,92 €
9	2 a 9 m	545	2 523,35 €
8	2 a 9 m	524	2 426,12 €
7	2 a 8 m	496	2 296,48 €
6	2 a 4 m	461	2 134,43 €
5	1 a 10 m	431	1 995,53 €
4	1 a 10 m	408	1 889,04 €
3	1 a 10 m	389	1 801,07 €
2	1 an	376	1 740,88 €
1	1 an	365	1 689,95 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au 1^{er} février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
11		664	3 114,16 €
10	4	635	2 978,15 €
9	3	590	2 767,10 €
8	3	560	2 626,40 €
7	3	532	2 495,08 €
6	3	505	2 368,45 €
5	2,5	468	2 194,92 €
4	2	440	2 063,60 €
3	2	418	1 960,42 €
2	2	400	1 876,00 €
1	1,5	383	1 796,27 €

Valeur du point : 4,69 €

2018

I.M.			
669	3 137,61 €	673	3 156,37 €
640	3 001,60 €	640	3 001,60 €
595	2 790,55 €	605	2 837,45 €
565	2 649,85 €	575	2 696,75 €
537	2 518,53 €	545	2 556,05 €
510	2 391,90 €	513	2 405,97 €
473	2 218,37 €	480	2 251,20 €
445	2 087,05 €	450	2 110,50 €
423	1 983,87 €	430	2 016,70 €
406	1 904,14 €	410	1 922,90 €
388	1 819,72 €	390	1 829,10 €

2019

I.M.			
673	3 156,37 €	673	3 156,37 €
640	3 001,60 €	640	3 001,60 €
605	2 837,45 €	605	2 837,45 €
575	2 696,75 €	575	2 696,75 €
545	2 556,05 €	545	2 556,05 €
513	2 405,97 €	513	2 405,97 €
480	2 251,20 €	480	2 251,20 €
450	2 110,50 €	450	2 110,50 €
430	2 016,70 €	430	2 016,70 €
410	1 922,90 €	410	1 922,90 €
390	1 829,10 €	390	1 829,10 €



Pendant vos vacances, restez connecté au site Internet avec votre Smartphone

- ⚙ Comment : avec les flux RSS.
- ⚙ Définition : RSS, sigle venant de l'anglais « Rich Site Summary ».

Un flux RSS est une ressource du World Wide Web dont le contenu est produit automatiquement en fonction des mises à jour d'un site Web. Les flux RSS sont des fichiers XML qui sont souvent utilisés par les sites d'actualité et les blogs pour présenter les titres des dernières informations consultables.

⚙ Utilisation : La lecture d'un flux RSS se fait à l'aide d'un logiciel. Il faut lui amener l'adresse du fil RSS désiré (par exemple par « copier/coller ») afin que le logiciel se connecte au site émetteur pour vérifier la présence de nouveau contenu.

Le principal avantage de cette technologie est de permettre de suivre facilement un flux d'informations (par exemple les nouveaux articles d'un site Web d'actualités) sans avoir la nécessité de s'y rendre manuellement à l'aide d'un navigateur web.

Le lien est téléchargeable sur le site www.fodefense.com

[source : Wikipedia <https://fr.wikipedia.org/wiki/RSS>]

Quelques logiciels pour Smartphone

IOS : RSSRead



Android : gReader



Accès plus facile aux informations FO Défense

Depuis la mise en ligne de notre nouveau site Internet, vous êtes de plus en plus nombreux à venir consulter les informations du syndicat.

Nous avons fait évoluer sans cesse nos outils de communication :

- ⚙ Afin que nos camarades ne possédant pas Internet sur leur poste de travail puissent avoir accès aux documents diffusés par la lettre d'information, nous indiquons désormais le lien Intradef du document.
- ⚙ Afin de contourner les blocages de l'ISPT (Internet sur poste de travail), nous avons créé notre propre CLOUD pour diffuser notre lettre du jour.
- ⚙ Nos camarades ne possédant pas internet sur leur poste de travail peuvent consulter aussi cette « lettre du jour » sur l'Intradef.
- ⚙ Mise en place dernièrement du Flux RSS (voir article ci-dessus).

Quelques chiffres

- ✓ **40 000 visiteurs depuis le 1^{er} décembre 2015**
- ✓ **6 000 visites mensuelles**
- ✓ **16 000 mails envoyés par mois**





MCDéf Entreprises, la Protection Sociale qui vous ressemble.

Depuis plus de 70 ans, la **MCDéf** vous protège à titre individuel et collectif, en santé comme en prévoyance.

Mutuelle référencée par le ministère de la Défense et **partenaire privilégié** des industries de la Défense, de la sécurité et des hautes technologies (Nexter, SAFRAN, MBDA...), la MCDéf met en œuvre, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux et les professionnels du secteur, **des solutions d'avenir** pour vous accompagner dans vos activités.

Concevoir la santé comme un bien social et l'associer à l'innovation et aux services, telle est la vision de la MCDéf, **acteur de l'évolution du système de santé.**