



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes de la Défense (UNSA Défense) s'appuie sur une conception du syndicalisme respectueuse de l'avis de tous et de chacun. Elle est d'autant plus attentive et proche des agents du ministère des Armées, que ses membres sont implantés sur le territoire national et à proximité de tous dans chacune des régions de France. Ses structures territoriales modernes ont un pouvoir décisionnel autonome, une grande liberté à laquelle l'UNSA est attachée. L'UNSA Défense pratique un dialogue social qui relève de la négociation et de la recherche du compromis, sans dogme ni esprit partisan. L'UNSA ne recherche pas le conflit par principe, mais ne le craint pas pour autant.

Les élus UNSA Défense remplissent leur mandat avec engagement et acharnement à toujours évoquer vos situations au quotidien, sans dogme, sans arrière-pensée. Cet engagement désintéressé reste la feuille de route de vos élus(es). Les 3 engagements de l'UNSA Défense vis-à-vis de vous :

- Mieux vous informer,
- Mieux vous représenter,
- Mieux vous défendre.

Vous êtes d'ailleurs régulièrement informés par des comptes rendus fidèles, des positions prises par l'UNSA Défense, dans cette instance.

NOS CANDIDATS UNSA DÉFENSE :

1 - Caroline Delebois-Thibault - SIMMT - ICDD	12 - Caroline Marandat - DRH-MD - SACE
2 - Arnaud Pierre - DCSCA - ICD	13 - Pascale Poles - SHD - SACE
3 - Catherine Astier - CMG Toulon - SACS	14 - Hélène Saulnier - SPAC Paris 15 - TSEF3
4 - Caroline Jean - CMG SGL - SACE	15 - Sandra Campo - DGA - AAP1
5 - Isabelle Pezard - SIMMT - ASC2	16 - Dominique Gaillochet - SIEMG - AAE HC
6 - Francis Dubois - DRH Paris 15 - ICDD	17 - Alison Carlotti - CMG Bordeaux - AA
7 - Nathalie Pieplus - DTIE Paris 15 - ICD HC	18 - Véronique Sausseau - SPRP - AAP1
8 - Grégoire Ekmejdje - SIMMT - SACE	19 - Mireille Rabeau - DCSID - SACE
9 - Benoît Chenu - DCSID - TSEF1	20 - David Navarro - CABMIN - APAE
10 - Éric Arconte - DRH-MD - SACE	21 - Cyril Arnault-Massard - CMG Toulon - TSEF2
11 - Christian Silleres - CMG SGL - ICD	22 - Chantal Rampaud - SPRP - SACS



01.42.22.37.02



www.facebook.com/UNSADefense



federation@unsa-defense.org



Unsa defense diffusion



portail-unsa.intradef.gouv.fr



@UnsaDefense



www.unsa-defense.org

UNSA Défense 78 et 80 rue Vaneau - 75007 PARIS



Édition : octobre 2022 - Ne pas jeter sur la voie publique

PROFESSION DE FOI :



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

ADMINISTRATION CENTRALE

NOTRE PRIORITÉ : Défendre et promouvoir les droits des personnels civils des Armées.

NOTRE ADN : L'autonomie qui laisse aux syndicats territoriaux le pouvoir de décision dans le syndicat.

NOTRE MÉTHODE : Informer, accompagner les personnels dans toutes les situations de la vie professionnelle.

NOTRE EXIGENCE : Porter des propositions argumentées et motivées pour améliorer la situation de travail de tout personnel des Armées.

NOTRE LIGNE : Proposer et agir sur tous les sujets : défense des statuts de la Fonction publique, carrière et parcours professionnels, santé au travail, risques psychosociaux, conditions et temps de travail...

**VOTEZ
UNSA DÉFENSE !**
L'UNSA Défense, faites la différence !



LES ATTRIBUTIONS DU CSA :

- Les comités sociaux d'administration sont créés auprès du chef d'état major, ou du directeur, pour traiter au profit du personnel civil, de l'ensemble des questions propres à la chaîne d'emploi.
- Le CSA débat chaque année de la programmation de ses travaux.
- L'ensemble des attributions du CSA lui est confié dès lors qu'un lien propre à la chaîne d'emploi existe.
- Au sein de chaque CSA, est présente une Formation Spécialisée au risque métier chargée de traiter l'ensemble des sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail.

BILAN 2018/2022

- Le CTAC ancienne dénomination du CSA AC, a été fort occupé à la suite de la parution de la circulaire du 6 juin 2019, par laquelle, le 1^{er} Ministre de l'époque, demandait à ses ministres une réduction des échelons hiérarchiques et la diminution du poids des activités récurrentes. Ceci, disait-il, afin de gagner en efficacité et de libérer des ressources pour la conduite de projets prioritaires. Il demandait également la délocalisation en régions de certaines fonctions ou missions. Cette directive s'est traduite au MinArm par ce que l'on a appelé la manœuvre OCM pour organisation centrale du ministère.
- L'UNSA Défense n'a, tout au long de la présentation de ces projets de texte de réorganisation, cessé de demander que soient produits par l'administration une étude d'impact et à terme un bilan de l'efficacité constatée après la mise en œuvre de toutes ces mesures. Aucun document n'ayant été produit; pas plus en amont qu'en aval... L'UNSA Défense se voit donc confortée dans son approche initiale selon laquelle OCM était la justification bien pratique d'un certain nombre de réorganisations déjà prévues.
- Depuis 2020, 2659 agents ont fait l'objet d'arrêtés de transfert collectif dont 1586 sont partis en services déconcentrés. Certains ont aussi changé de centre de gestion RH. Quand on sait les difficultés rencontrées par les centres ministériels de gestion, on ne pouvait que s'inquiéter de ce que cette noria allait générer comme difficultés. Tout au long de cette période, l'UNSA Défense n'a cessé d'être vigilante à la situation des agents concernés.



REVENDICATIONS 2022



L'UNSA Défense demande :

- Réorganisations des services : bien que constatant une amélioration dans l'information du CSA AC sur ces sujets, l'UNSA Défense insiste sur l'absolue nécessité que les agents bénéficient, eux-aussi, d'une information précise et d'une véritable écoute de la part des services.
- Télétravail : SGA grand employeur 29% mais grande disparité entre les employeurs (18% au SID et 61% à la DSNJ) les missions du service et les tâches confiées aux agents n'expliquent que partiellement ce grand écart.
- Conditions de travail : une meilleure prise en compte des difficultés de fonctionnement générant de la souffrance au travail notamment dans les CMG. Il y a une vraie nécessité à recruter et à former.
- Formation professionnelle : faire en sorte qu'il y ait une véritable formation au poste et au métier dès l'affectation sur le poste ; que les agents soient préparés à l'évolution de leur métier. Faire en sorte que les agents ne soient pas en surcharge de travail au retour des périodes de formation.

