



Profession de foi CSA-R EMA Élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022

Le CSA de réseau est l'instance nationale de concertation entre les plus hautes autorités administratives de l'Etat-Major des Armées et les Organisations syndicales représentatives du personnel. Il est présidé par le Chef d'Etat-Major des Armées (CEMA).

Le CSA-R est compétent pour examiner les projets spécifiques aux activités de l'EMA en tant que « petit employeur ». Le CSA de réseau est consulté lors de projets de réorganisation des services ou pour examiner des textes spécifiques relatifs aux missions dévolues à ses personnels.

Que proposons-nous !

Défense CGC et CFTC Défense sont des syndicats réformistes modernes et pragmatiques, dont le seul objectif est la **défense de VOS INTERÊTS sans considérations politiques ou dogmatiques**. **Défense CGC et CFTC Défense** conduisent leurs actions pour que l'individu soit au cœur des préoccupations de notre ministère et de ses évolutions, afin de faire reconnaître l'importance de chacun d'entre vous, **quels que soient votre statut et votre position hiérarchique**.

Pour vous représenter, porter vos revendications et défendre vos intérêts, **Défense CGC et CFTC Défense** ont la volonté d'être présents dans toutes vos instances représentatives.

Pour **Défense CGC et CFTC Défense**, il est temps maintenant d'aborder les **questions d'organisation des services** avec l'État-major des Armées, petit employeur, cette mission devra être reconnue comme un véritable enjeu stratégique.

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** revêt bien des aspects : définir les **emplois** d'aujourd'hui et de demain, permettre l'évolution de **carrière** des personnels, assurer leur **formation**. La gestion des dossiers de **retraite** et **l'action sociale** doivent également rester une préoccupation importante du ministère avec des ressources humaines adaptées qui pourront répondre aux défis à relever.

Des ressources humaines supplémentaires doivent être affectées dans les meilleurs délais afin de permettre aux **préventeurs** d'agir efficacement au profit des chefs d'organismes et des personnels.

Il s'avère également nécessaire de **renforcer les équipes « ressources humaines »** de façon générale et en particulier dans le domaine de la gestion du personnel à statut ouvrier.

Défense CGC et CFTC Défense demandent une réflexion qui permette d'orienter les personnels volontaires vers des métiers et activités en évolution, au service de tous les agents. Il faut **améliorer la place des personnels au sein de l'institution**, tout en faisant encore progresser l'égalité professionnelle Femme/Homme. Chaque agent doit pouvoir se projeter dans un **avenir professionnel** fait de choix éclairés et être récompensé de ses efforts.

**Votez pour l'alliance CFTC Défense CGC
qui défendra sans relâche l'ensemble des personnels,
même hors période électorale !**





Les personnels sont soumis à des **surcharges de travail** chroniques et parfois inacceptables. Il est temps de redonner de l'oxygène aux agents. **Défense CGC et CFTC Défense** demandent l'accélération de la mise en œuvre de la politique de **qualité de vie au travail**.

Les risques psycho-sociaux doivent se traiter avant tout par la prévention. C'est la **qualité du service rendu** qui est aussi en jeu au travers de toute ces demandes de renforcement car la limite de rupture est atteinte dans de nombreux secteurs. Il est temps de réinvestir dans ces fonctions indispensables. **L'action sociale** doit également être dotée des moyens humains et matériels nécessaires à l'appui précieux qu'elle apporte aux personnels civils et militaires.

Le fait que ses services soient en première ligne pour accompagner les réformes, justifie d'autant plus que la **dimension humaine** soit une priorité pour l'EMA. Tous les agents, qui ont déjà su s'adapter aux multiples réformes, avec toujours plus de travail et de moins en moins de moyens, doivent être reconnus à leur juste valeur et valorisés.

Nos principales revendications :

1. Nous demandons avec force des **embauches** en plus grand nombre. Les recrutements actuels ne sont pas à la hauteur des départs prévisionnels en retraite. Certains métiers sont en dessous des seuils critiques, ce qui menace le maintien des compétences. C'est primordial au vu des défis qui sont devant nous ;
2. Nous nous opposons à toute **politique d'externalisation** et d'appuis récurrents à des cabinets de conseil privés qui ne fassent pas **l'objet d'une concertation et d'un avis majoritaire** des organisations syndicales représentatives.
3. Nous exigeons une politique de **rémunération attractive**, indispensable pour embaucher des jeunes talents fonctionnaires ou contractuels.
4. Nous demandons que **l'égalité professionnelle Femmes/Hommes** soit au cœur des préoccupations dans nos établissements tout comme le recrutement, l'intégration et le parcours professionnel des **agents en situation de handicap**.
5. Nous restons vigilants et proactifs face aux **risques de RPS**.

Nos combats catégoriels que porteront vos représentants :

- Une reconnaissance du niveau des **postes à responsabilités** par l'augmentation du nombre de postes ouverts de CAD et de CTD. Ces postes doivent être reconnus comme donnant accès au grade fonctionnel d'Hors Classe pour les AAE et pour les ICD. Cette reconnaissance sera la preuve que l'EMA souhaite augmenter les flux des personnels civils, les former mais aussi réfléchir à leur fidélisation par la mise en place de parcours professionnels valorisants ;
- Une **promotion de corps de B en A** plus importante pour tous les agents occupants des postes à forte expertise technique et d'encadrement, cela en augmentant les ratios de postes ouverts ;
- Une **requalification massive de C en B** justifiée par l'évolution des métiers et le haut niveau de compétence exigé ;
- **La revalorisation de l'IFSE et du CIA** pour les fonctionnaires,
- L'élargissement des possibilités de **revalorisation salariale des contractuels** ;
- L'indexation du **point d'indice** sur l'inflation avec une révision au moins tous les six mois ;
- L'amélioration de la transparence sur les **avancements** des agents rendue moins lisible par la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) ;
- La meilleure prise en compte du **déroulement de carrière pour les ouvriers** de l'État, notamment pour les groupes VI et VII.

Votez pour l'alliance CFTC Défense CGC
qui défendra sans relâche l'ensemble des personnels,
même hors période électorale !

