



Compte-rendu du premier comité social d'administration de réseau de l'Etat-major des Armées (CSA-R EMA) présidé par le GCA Eric Charpentier

Paris le 25 mai 2023

L'alliance Défense CGC et CFTC Défense était représentée par Patrick PRADIER et Bruno CORNUT.

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales, le président ouvre la séance et l'ordre du jour est décliné ainsi :

- Désignation du secrétaire-adjoint
- Examen du projet de règlement intérieur examiné au sein des formations spécialisées rattachées au CSA-R EMA (FS EMA, FS Risque-métier de la DRM et de la DMAé).
- Périmètre des organismes et effectifs rattachés au CSA-R EMA :
 - l'EMA « petit employeur » ;
 - la DMAé,
 - la DRM.
- Présentation de l'agenda social 2023-2024 (certains points de ce calendrier seront suivis par le CSA-R EMA) :
 - Politique ministérielle des ressources humaines :
 - Promotions et valorisation des parcours professionnels,
 - Mobilité du personnel civil,
 - Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.
 - Indemnitaires et rémunération :
 - Mise en place d'une politique indemnitaire pluriannuelle destinée à améliorer la gestion et la fidélisation du personnel civil,
 - Renovation de la doctrine de rémunération des contractuels.
 - Diversité, mixité, égalité et inclusion :
 - Suivi de la mise en œuvre du plan ministériel égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - Déclinaison opérationnelle du plan ministériel Handicap et Inclusion 2022-2024.
 - Organisation de la fonction et de la chaîne RH : en vue de mieux répondre aux attentes des agents et accompagner les acteurs de la chaîne RH dans leur montée des compétences

En réponse concernant la place et le rôle du personnel civil évoqués par l'alliance **Défense CGC et CFTC Défense**, le président du CSA-R EMA, le GCA Charpentier, précise qu'un effort sera fait pour améliorer la visibilité du personnel civil au sein de nos Armées.

IMOMA (indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs) :

Après une mise en place difficile, la problématique semble résolue et les crédits débloqués. Le paiement se fera à l'été.

Conditions de vie au travail :

Une action forte sera portée sur la restauration, sur le soutien quotidien, et sur l'amélioration des infrastructures.

Personnel civil MINARM (PCM) et Personnel civil recruté localement (PCRL) :

La manœuvre en Afrique de l'Ouest ayant un impact sur les PC et les PCRL sera traitée prioritairement par l'EMA.

Prévention des risques professionnels :

Suite à l'incendie de Notre-Dame de Paris, le contrôle général des armées a émis un rapport concernant les bâtiments classés de l'École Militaire. Le bâtiment 01 dit « le Château » et le bâtiment 08 de l'École de guerre (DEMS) sont dans un état désastreux, les nombreuses non-conformités ne peuvent être supprimées par manque de moyens pour effectuer les Contrôles et les vérifications périodiques obligatoires (CVPO). Cela justifie l'urgence de traiter la mise aux normes de l'ensemble dans lequel plus de 350 travailleurs militaires et civils œuvrent chaque jour.

Dans le cadre de la Loi de programmation Militaire (LPM), l'effort sera porté sur l'entretien courant et sur la remise à niveau des infrastructures, qu'elles soient opérationnelles ou indispensables à un soutien de qualité en emprise militaire (environnement de travail, ensemble d'alimentation, hébergement, installations).

Le budget sera-t-il suffisant pour traiter les urgences du parc d'infrastructures dites historiques ?

Enjeux RH :

L'EMA « petit employeur » tient compte du calendrier national (agenda social) tenu par la DRH-MD. Pour le DRH-EMA, l'amélioration de la rémunération du personnel est à l'étude en concertation avec la DRH-MD.

Le président informe l'instance du très grand danger concernant les effectifs qui seront disponibles dans le cadre de la LPM, le MINARM doit prendre en compte de manière plus efficace les niveaux de salaires par rapport aux entreprises privées œuvrant dans des domaines proches. Le renforcement de la RH de proximité doit être la priorité suite au constat d'une gestion centralisée trop éloignée du personnel.

Défense CGC et CFTC Défense n'ont cessé de prévenir des difficultés RH notamment lors des restructurations, constantes depuis 1996, renommées par la suite « réorganisations » puis « transformations » à l'heure actuelle.

Défense CGC et CFTC Défense demandent à rendre juridiquement fiable la rémunération principale des ouvriers de l'Etat.



Contact Défense CGC

reponse.diffusion@defense-cgc.fr



Contact CFTC Défense

cftcdefense@gmail.com