



Comité Technique Spécial – C.T.S

Compte-rendu

Service de l'Énergie Opérationnelle - SEO

23 Mai 2022

L'IG1 FERRÉ a réuni pour la première (et dernière) fois le CTS au titre de l'année 2022. Le comité s'est déroulé en présentiel au sein de la DSEO à Malakoff. L'ordre du jour n'a pu être balayé en totalité... Les échanges ont porté sur les élections professionnelles 2022, la présentation du compte de commerce 901 et ses enjeux, la politique énergétique au ministère des armées, la création du site de PORTES LES VALENCE, le télétravail, les travaux insalubres et le dossier amiante (ASCAA).

Pour ce comité, l'UNSA Défense était représentée par: Frédéric NAHIRNY, Jean-Michel PIERRE, Lionel LE BARON et Cyrille LELONG.

En introduction, le directeur a indiqué que la transformation du service se déroulait nominalement selon la feuille de route. Selon lui, le chantier Organisation Centrale des Ministères (avec création CSTA/CLEO) et la transition énergétique constituaient une véritable opportunité pour s'adapter au monde de demain. Aussi, les travaux de digitalisation étaient nécessaires, car les modes de fonctionnement n'étaient plus adaptés. Dans le cadre de la LPM, la trajectoire en nombre de personnels (ETP) sera consolidée avec 3 personnels civils en plus. La gestion du télétravail restera souple (2J/semaine maximum) et pragmatique (la main étant laissée aux responsables locaux). Enfin, l'IG1 Ferré a tenu à remercier les représentants pour les échanges qui se sont tenus, et a exprimé sa reconnaissance à l'ensemble des personnels civils du SEO et en particulier à ceux de la SD-RH qui préparent ce comité.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Ce premier comité technique spécial de l'année 2022 se tient dans le contexte particulier de guerre en Europe, à deux heures de Paris. Les personnels civils du SEO s'inquiètent comme tous les Français et font face à des difficultés dans leurs vies personnelles comme professionnelles. Les membres élus UNSA Défense du CTS SEO souhaitent aborder avec vous les points suivants :

1- Le pouvoir d'achat :

Dans un contexte inflationniste marqué par la sortie de la crise sanitaire et l'offensive russe en Ukraine, la question du pouvoir d'achat devient prioritaire pour l'ensemble des agents du service





public. L'INSEE prévoit que l'inflation sera forte et durable. Cette situation économique vient impacter un peu plus encore l'érosion du pouvoir d'achat ressentie par les personnels depuis des années. La désindexation des salaires et des pensions conduites depuis 1983, puis le gel du point d'indice dès 2010, ont contribué au décrochage du niveau de vie des fonctionnaires et des retraités de la fonction publique. L'absence de revalorisation de la rémunération contribue également au manque d'attractivité des concours de recrutement. L'augmentation du SMIC de 2,65 % au 1er mai a accentué encore le tassement des différentes grilles de rémunération. L'UNSA revendique la nécessaire revalorisation du point d'indice (+ 10%) et la révision des grilles indiciaires de l'ensemble des catégories qui n'ont plus de cohérence entre elles.

2- Restauration des personnels civils

Dans la même veine, il est devenu primordial pour les agents de pouvoir se restaurer au plus près de leur lieu d'activité. Il est aberrant que les personnels doivent se rendre dans un lieu de restauration éloigné pour bénéficier d'un coût acceptable avec une petite subvention (ce qui n'est pas en phase avec la disponibilité des véhicules de service, le coût des carburants ou la mise en place de logiciels de gestion des horaires). Ne faut-il pas développer et inciter au conventionnement avec des points de restauration au plus près des établissements ? Le ministère ne peut-il pas faire un effort sur cette subvention ASA ? Avez-vous des informations à ce sujet ?

3- La modernisation du management

Les personnels civils du service ont toujours répondu présents face aux aléas, aux conditions de travail dégradées, même si de nombreux facteurs impactaient déjà leurs conditions de travail, des facteurs tels que les restructurations, l'appropriation des nouveaux outils ou encore le manque chronique de ressources humaines. Le SEO s'adapte dans sa fonction et son organisation. Allons au bout des choses, il est peut-être temps de moderniser certaines formes de management. On peut par exemple citer les engagements pris par l'échelon central pour inciter positivement au développement de la flexibilité et du télétravail. Un double langage se développe parfois au niveau territorial ou local, qui freine considérablement la mise en application sur le terrain, voir pour des problèmes d'ego, amène à se séparer de bons éléments. Des outils, des détachements (à l'instar des personnels militaires) et des formes de travail modernes existent ou sont déjà en place, il faut généraliser leur emploi.

4- La manœuvre RH au SEO

Concernant les ressources humaines, l'UNSA Défense souhaiterait connaître les évolutions programmées en ETP pour le service ainsi qu'un RETEX sur les mouvements liés à la transformation du service (restructurations DSEO et créations CSTA/CLEO). Par ailleurs, il nous semble nécessaire de créer des parcours professionnels pour les personnels, en lien avec les organisations syndicales, pour renforcer l'attractivité et la fidélisation. Aussi, pour ne pas voir disparaître des compétences uniques,





des adaptations en gestion sont-elles prévues pour les REO, en particulier pour les agents qui obtiennent une promotion de corps par la voie d'un examen professionnel ?

5- Les travaux insalubres et le dossier amiante

L'UNSA Défense souhaiterait un point de situation sur le sujet épineux du dispositif de départ à la retraite des ouvriers au titre des travaux insalubres. De nombreux agents partent à la retraite dans le cadre de ce dispositif (environ 40% des effectifs). Aux vues de la moyenne d'âge de cette catégorie de personnels, une vague va bientôt déferler. Il est donc impératif d'apporter de la sérénité au système actuel, qui en manque considérablement. L'UNSA Défense demande également un point de situation au sujet de l'application de l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA) aux ouvriers des deux DEMA. Quel est le résultat des négociations en cours avec le guichet unique ?

6- Site logistique de Valence

Enfin, nous souhaiterions un point de situation sur la création du site de Valence. Quelles seront ses missions et comment sera organisé ce nouvel établissement ? Le manque de communication sur ce projet alimente les fantasmes les plus insolites.

L'UNSA défense tient enfin à clôturer cette déclaration liminaire en vous souhaitant, monsieur le Directeur, une bonne continuation et vous remercie pour les échanges loyaux et francs qui se sont tenus au cours des différents comités techniques que vous avez présidés. Nous remercions également toute l'équipe SD-RH.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

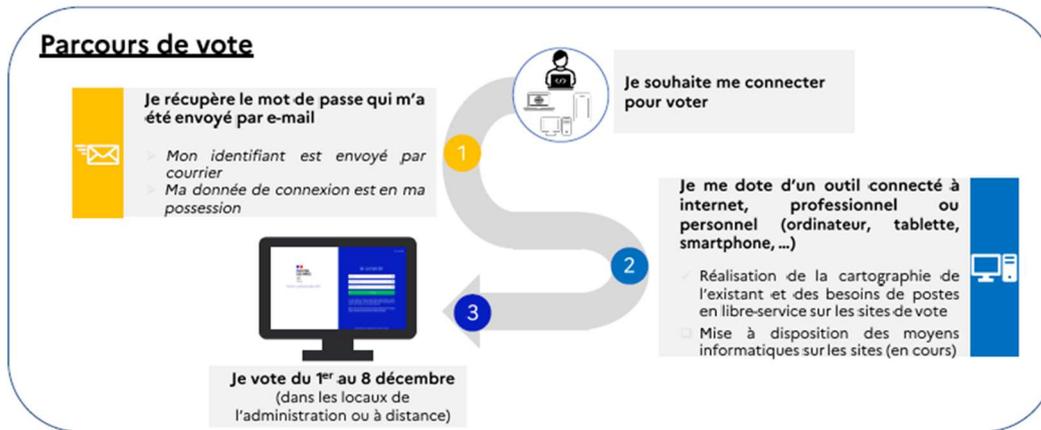
Une présentation a été faite par M. BENABEN, directeur de projet en charge du vote électronique auprès de la DRH-MD. 68 000 électeurs sont appelés à voter, et pour 108 scrutins (contre 156 en 2018) avec quelques 260 000 votes attendus (les électeurs voteront plusieurs fois). Les agents auront la possibilité de voter à distance sur n'importe quel ordinateur, tablette ou smartphone connectés à internet pendant 8 jours calendaires et ce 24 h/24h. Le vote dématérialisé est désormais la modalité de vote ordinaire, le vote à l'urne reste possible mais uniquement sous forme dérogatoire.

Les élections se dérouleront du 1^{er} au 8 décembre.

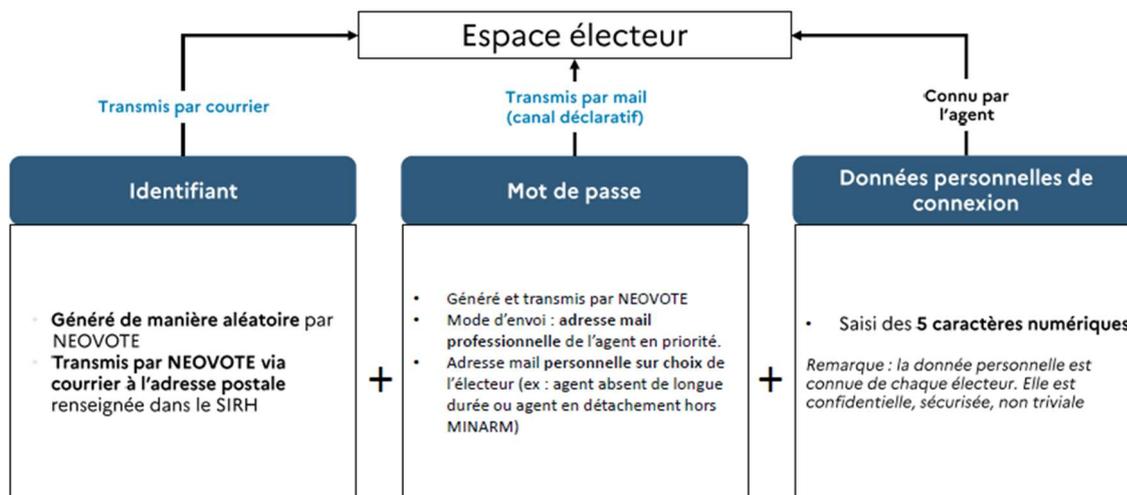




Le parcours de vote peut se résumer de la façon suivante :



Le processus de connexion sur l'application **NEOVOTE** est le suivant :



Tous les agents se rendront sur le même site internet pour voter, et ils utiliseront un identifiant et un mot de passe qui leur seront propres. Deux pics de connexions sont attendus (en J1 et J8).

L'UNSA Défense a interrogé le responsable du projet au sujet de la sécurité du site internet (quid des attaques par déni de service ?) et sur sa capacité à absorber les pics de connexions. En réponse, celui-ci a affirmé que ces facteurs de risque avaient été bien pris en compte. Un test aura lieu en juin avec 6000 électeurs représentatifs de l'ensemble des scrutins pour fiabiliser l'ensemble des opérations de vote. Des actions de surveillance renforcée seront mises en œuvre sur la période de vote de décembre. L'UNSA Défense reste toutefois inquiète compte-tenu de l'hypercentralisation des opérations de vote.

Aussi, L'UNSA Défense souhaite attirer l'attention de tous les personnels civils du service sur l'importance de s'exprimer à travers ces élections professionnelles. La qualité et la vitalité du dialogue social en dépend !





NOUVEL ORGANISME LOGISTIQUE DE PORTES LES VALENCE

L'IC1 Henri, sous-directeur opérations (SDO), a effectué une présentation sur la création du nouvel organisme logistique destiné aux IPDE à Portes-Lès-Valence :

Suivi des actions à mener :

Attribution du site au SEO : fait.

Répartition de la MOE entre le SEO et le SID : fait.

- ESID Lyon : prise en compte du projet d'adaptation et de rénovation du bâtiment vie.
- USID Valence : remise à niveau du bâtiment administratif.
- SEO : bâtiment logistique et ensemble du site (non traité par ailleurs).

Etude initiale de faisabilité et avant-projet sommaire : fait.

Fiabilisation du coût : fait.

Mise en programmation de la ressource financière : fait.

Planification des travaux : réalisée.

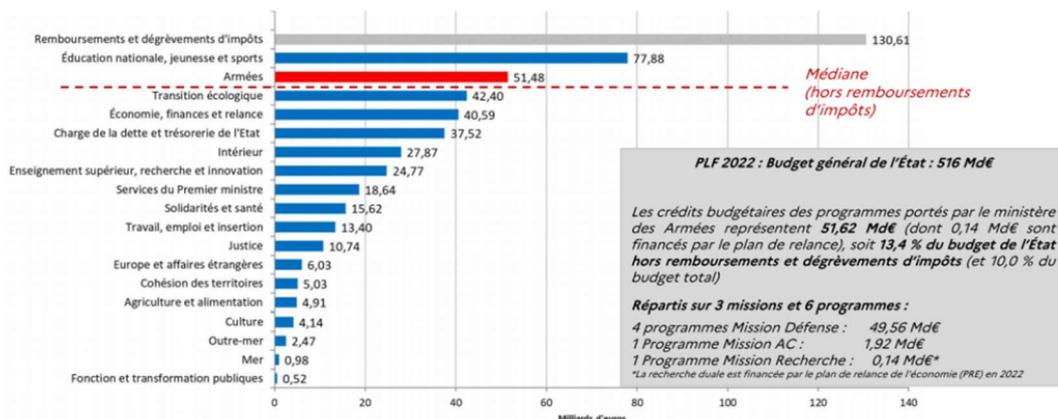


Tel qu'indiqué ci-dessus, le site a été officiellement attribué au SEO, la planification des travaux a été préparée, avec un recours à une maîtrise d'œuvre privée et une suppression de l'ITE (interface avec le train) car gênante par rapport au schéma logistique retenu. Le site présente une réserve immobilière intéressante et n'y transfèrera pas des activités déjà existantes en dehors des transferts déjà actés (CRE BOUY, DSEO/RD2 et contrôleurs en usine). 30 agents y seront déployés (mutations, recrutements) à compter de 2025.

Il est peut-être regrettable de ne pas conserver l'interface logistique avec le train comme solution de secours pour l'avenir... Autres informations obtenues en séance : le CRE de Bouy fermera définitivement ses portes à l'été 2026 et le DEMa de Toulon conservera bien à terme une activité d'entrepôt secondaire, mais moins importante que prévu.

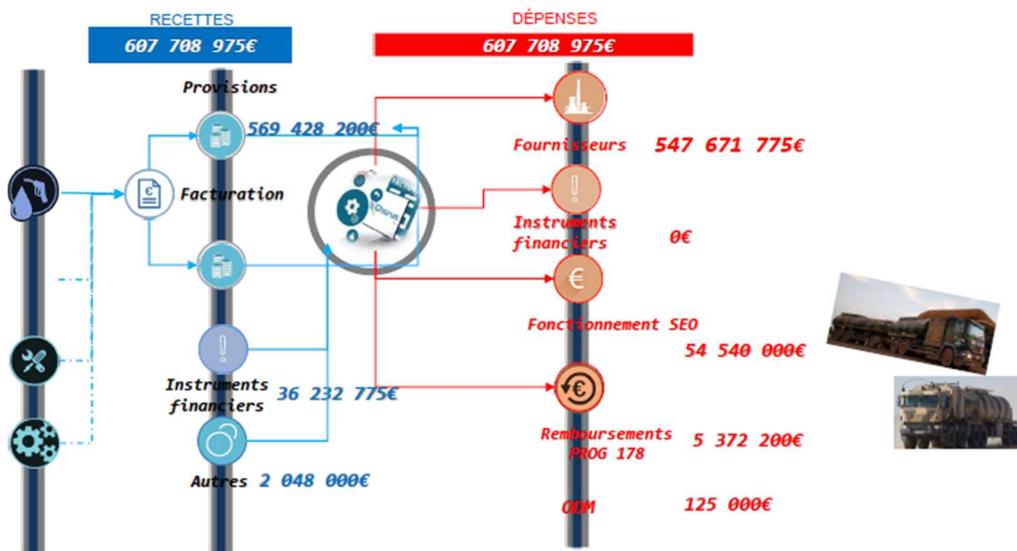
PRESENTATION DU COMPTE DE COMMERCE AU SEO ET SES ENJEUX

Madame Bonnet-Ligeon de la DSEO, a effectué une rapide et technique présentation du budget de l'état, de la LOLF (Loi Organique portant Loi de Finances), des strates qui structurent ce budget de l'état (missions, programmes et actions) ainsi qu'un focus sur le budget des armées :





Le ministère des armées dispose du second budget de l'état, hors remboursement et dégrèvement d'impôts. Le SEO administre un compte de commerce (le 901, il n'en existe seulement dix dans le budget de l'état) relatif à l'approvisionnement de l'état et des forces armées en produits pétroliers, biens et services complémentaires en tant qu'opérateur unique du ministère. Ce compte de commerce ne bénéficie pas de crédits budgétaires et il doit bien évidemment être équilibré entre les recettes et les dépenses. Il dispose d'une autorisation de découvert de 125 M€ pour fonctionner et son budget (fonctionnement et investissement) est collecté par le système de tarifs de cessions aux armées, sous la gouvernance de l'EMA et de la DAF (avec programmation en année n-1) :



PRESENTATION DE LA POLITIQUE ENERGETIQUE

L'IG1 FERRE, directeur du SEO, a présenté la politique énergétique du ministère des armées. Pour résumer, le monde est en souffrance, le cycle de l'eau est bouleversé, les menaces augmentent et les conflits armés grondent (*Tout ceci n'est pas rassurant...*). Le réchauffement climatique a déjà plusieurs impacts sur le monde de la défense (modification du spectre des missions et de la conduite des opérations, les fragilités du Minarm sont dévoilées et un devoir d'exemplarité se fait de plus en plus pressant). La conjoncture actuelle va donc accélérer la transformation nécessaire comme un « booster », avec en ligne de mire le stockage et la distribution de 50% de biocarburants en 2050.

La politique énergétique des armées doit permettre de consommer sûr, de consommer moins et de consommer mieux. Enfin, la France consomme 249 Million de tonnes équivalent pétrole (MTEP) par an, avec un mix constitué approximativement de 75% de pétrole et 25% d'électricité. Les armées consomment environ 1 MTEP par an, en majorité pour la mobilité opérationnelle, qui est au cœur des missions du SEO.





Pour l'UNSA Défense, le ministère des armées doit s'engager et entamer le virage nécessaire pour développer les nouvelles énergies nécessaires à la mobilité en opération. Tout cela aura bien évidemment un coût, mais le Minarm dispose d'ores et déjà d'un service pour en assurer la mise en œuvre.

LE TELETRAVAIL AU SEO

Un rappel sur les principes retenus par la DSEO a été fait : les autorités locales sont décisionnaires pour une quotité maximale de télétravail de 2 jours par semaine. 39 demandes de télétravail « fixe » ont été faites par les agents. 8 demandes ont été refusées partiellement et 3 demandes ont été refusées en totalité. 74 demandes de télétravail « flottant » ont été faites par les agents. 14 demandes ont été refusées partiellement et 3 ont été refusées en totalité.

Nombre de personnels civils en TW au SEO au 1^{er} mai 2022

	Demandes pour télétravail FIXE uniquement				
	Total demandes VALIDÉES	1 jour fixe	2 jours fixes	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	4	1	3	0	0
CLEO	11	6	5	3	5
CSTA	20	13	7	0	3
CETSEO	1	1		0	0
BPIA	3		3	0	0
AGENCE COMPTABLE					
TOTAL	39	21	18	3	8

Nombre de personnels civils en TW au SEO au 1^{er} mai 2022

	Demandes pour télétravail FLOTTANT uniquement				
	Total demandes VALIDÉES	1 jour flottant	2 jours flottants	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	16	9	7	0	2
CLEO	22	15	7	0	7
CSTA	19	13	6	2	5
CETSEO	10	0	10		
BPIA	4	2	2		
AGENCE COMPTABLE	3		3	1	
TOTAL	74	39	35	3	14

Une charte d'organisation du temps de travail pour le PC a été signée par les représentants des six organisations syndicales en 2021 (à titre d'information, le document est joint en fin de compte-rendu). Dans chaque organisme (DSEO, CSTA/CLEO, BPIA, CETSEO et ACCC), un référent a également été désigné pour diffuser et promouvoir cette charte.





Le taux d'équipement en PC portables avec solution SMOBI est de 30% pour le SEO. Deux dotations complémentaires ont été perçues en 2021 (+230 en mai) et 2022 (+15 en février), pour porter le total à 613 unités :

Taux d'équipement en PC portables (PCP) avec solution SMOBI									
Nb de PCP SMOBI	mai-20	24-nov.-21	début mars 2021	dotation compl. en mai 2021	Dotation compl. en février 2022	Total au 1 ^{er} mai 2022			
						PCP	Poste éligibles	ETP	taux de service
DSEO	80	105	107	+ 2	0	109	100	114	95 %
CLEO / CSTA	106	131	197	+ 121	+ 11	329	219	1 251	26 %
CETSEO	11	16	20	+ 5	+ 4	29	32	83	35 %
BPIA	26	44	44	+ 102	0	146	79	574	25 %
TOTAL	223	296	368	+ 230	+ 15	613	430	2 022	30 %

Le nombre de postes éligibles au télétravail peut être moins important que le nombre d'équipements disponibles, car les chefs de dépôts, par exemple, disposent d'un outil pour assurer une continuité du management et pour les urgences, et non pas pour télétravailler.

POINT DE SITUATION SUR LES TRAVAUX INSALUBRES

Un point de situation a été réalisé par Mme Monal du CSTA, en premier lieu sur les conditions réglementaires :

Conditions cumulatives	Avantages pour l'agent
Avoir au moins 57 ans	Départ anticipé
Avoir 17 années avec au moins 300h/an de travaux insalubres ou 180 jours/an dans un emploi insalubre.	Majoration de la pension
Les travaux insalubres attribués doivent correspondre à la profession réglementée détenue par l'ouvrier.	

Suite au contrôle plus rigoureux par la caisse des dépôts depuis 2019, un nombre croissant de refus de départ a été constaté. Un contrôle amont de cohérence des dossiers a donc été initié par la DRH-MD. Ce contrôle se fait sur la concordance entre les travaux effectués et la profession matriculaire de l'agent. Des grosses difficultés apparaissent dans le cas des agents polyvalents, des emplois en distorsion, des rubriques mal attribuées et des emplois insalubres au titre des mouvements aériens. En amont des demandes d'admission à la retraite, des études sont effectuées par le CMG de Metz en lien avec le CSTA pour vérifier que les agents remplissent bien les conditions nécessaires. En cas de discordance, l'employeur doit rédiger une attestation complémentaire.





Dans ce cas, la section CSTA/BRH/PC saisit tous les acteurs et recueille un maximum d'éléments pour rédiger cette attestation (fiche de poste, notations, témoignages de collègues, CR de chefs de dépôts, contact avec les anciens gestionnaires...). **Ce travail est long et fastidieux.** Après avis du CMG et CRH-PC, l'attestation est signée par le chef d'établissement. Il cherche à emporter l'adhésion du service des pensions. Néanmoins, une attestation définitivement signée par l'employeur ne garantit pas un départ au titre de TI, si elle ne permet pas de certifier la correspondance entre la nature des travaux insalubres et celles des tâches accomplies.

Les agents ne doivent pas considérer comme acquis leur départ anticipé tant qu'ils n'ont pas reçu un retour favorable de la DRH-MD et du CSTA. C'est pourquoi, ils doivent anticiper largement leur départ au titre des TI (vers 55 ans). S'il pense pouvoir bénéficier d'un départ à la retraite au titre des TI, le personnel doit prendre l'initiative de demander une simulation assez tôt pour faire initier l'étude de son dossier. Pour mémoire, il est recommandé d'anticiper une demande d'admission 8 mois avant la date souhaitée pour un départ classique. Enfin, si des attestations d'exposition n'ont pas été distribuées aux agents au titre des années 2019 ou de 2020, les OS sont chargées de relayer cette information directement à la SD-RH.

ALLOCATION SPECIFIQUE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (ASCAA)

Dans la même veine, ce sujet est toujours porté par la SD-RH auprès des instances décisionnaires et les négociations ont du mal à aboutir avec le guichet unique. L'IC1 Maquignon s'est engagé à prendre (encore une fois) attache avec les acteurs de ce dossier (avec Retex au prochain comité).

Après un changement de chaîne d'emploi, certains personnels exercent toujours dans le même dépôt ou atelier, et continuent de fait à être exposés à l'amiante. Les élus UNSA Défense ont rappelé en séance que cette situation se règle actuellement pour d'autres organismes dans le périmètre du CMG de TOULON, comme le GSBDD de TOULON par exemple, via une validation des années d'exposition par l'employeur.

CONCLUSION

Ce CTS, au programme très (et trop) dense, a été mené tambour battant, par un directeur contraint par son agenda. Aucun commentaire n'a été formulé sur les déclarations liminaires des organisations syndicales. Certains sujets, bien que préparés en amont par les personnels de la SD-RH, ont été survolés. D'autres, et non des moindres, ont tout simplement été reportés ! En voici la liste exhaustive :

- Marché SCALP2,
- Comparatif REO22/21,
- Effectifs réalisés en 2022,
- Plans de recrutement 2022,
- Bilan des avancements de grades et des promotions de corps (filières technique et administrative),





- Bilan des avancements des ouvriers pour 2021,
- Procédure d'avancement pour 2022,
- Bilan des actions de formation 2021,
- Accidentologie 2019, 2020 et 2021,
- Risques psycho-sociaux au SEO,
- Points sur les restructurations au SEO (2018-2022).

En rupture totale avec les précédents CTR & CTS, les échanges ont été tronqués et les sujets menés à une cadence infernale : il en résulte un ersatz de dialogue social... L'UNSA Défense demande un effort à l'administration afin que cette situation ne se reproduise plus. Un CTS complémentaire, permettant de couvrir l'ensemble des sujets inscrits à l'ordre du jour, serait bien opportun.





CHARTRE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



PERSONNEL CIVIL DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Cette charte présente les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail pour assurer aux agents un meilleur équilibre des temps de vie. Elle s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère du 16 décembre 2015. Elle a été rédigée avec le concours des grands employeurs et proposée aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Les employeurs de proximité sont encouragés à en faire une déclinaison adaptée aux spécificités de leur activité et des métiers, dans un cadre négocié.

OBJECTIFS

- Assurer une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et combattre la culture du présentisme.
- Maîtriser l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour éviter la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle.

PRINCIPES

- Respecter la réglementation du temps de travail.
- Garantir l'engagement de tous : employeurs, encadrants, agents.
- Réaliser une déclinaison de la charte-cadre par les employeurs de proximité.

AXES

- Permettre l'équilibre des temps de vie.
- Veiller à la meilleure adéquation du volume de travail et des objectifs à atteindre aux ressources disponibles.
- Renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions.
- Assurer un bon usage des nouveaux outils de communication.

1/ POUR PERMETTRE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE...

- Les horaires de travail définis par le cycle de travail sont maîtrisés.
- Les dépassements d'horaires liés à des pics d'activité sont anticipés.
- Les déplacements et les missions sont programmés pour limiter leur impact sur la vie personnelle et doivent éviter autant que possible, les départs et les retours de mission le week-end et les jours fériés.
- Les réunions sont organisées sur une plage horaire correspondant à la durée de la journée de travail retenue par l'organisme et en évitant autant que possible les moments où l'on sait que certains participants seront absents (ex : agents à temps partiel, mercredi après-midi).
- Les sollicitations en dehors des horaires de travail sont exceptionnelles. Les conditions d'exercice d'un «droit à la déconnexion» pourront être précisées dans les chartes personnalisées au niveau approprié.
- La mise en œuvre du télétravail, accompagnée et suivie, permet de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et représente une opportunité pour adapter les modes de management à la transformation numérique en cours.

2/ POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION DU VOLUME DE TRAVAIL ET DES OBJECTIFS À ATTEINDRE AUX RESSOURCES DISPONIBLES...

- La hiérarchie fixe les objectifs et les priorités des équipes et des agents, ajuste les objectifs à atteindre avec les moyens, définit les délais et gère les urgences.
- La charge de travail est appréciée, en équité, au regard de la durée de travail. L'aménagement du temps de travail ne se traduit pas par du travail réalisé en temps masqué.
- La conciliation des temps ne fait pas obstacle à l'accès aux responsabilités et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou de direction, avec la charge de travail afférente.

3/ POUR UNE PROFESSIONNALISATION DE LA CONDUITE DES RÉUNIONS...

- La qualité des réunions concourt à une meilleure organisation du travail. Ainsi, tous les procédés pertinents sont utilisés : transmission des dossiers préparatoires, gestion du temps de la réunion, organisation logistique, etc.
- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication est encouragée par les managés de proximité (agenda électronique, visio-conférence, etc.).
- Un relevé de décisions doit être méthodiquement diffusé dans les meilleurs délais.

4/ POUR UN BON USAGE DES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION...

- Des principes sont fixés pour l'utilisation des courriels et des téléphones portables afin d'assurer une gestion efficace de ces outils (ex : cibler les destinataires, rédiger un message d'absence, mentionner clairement l'action attendue par le destinataire, ne pas céder à l'instabilité du courriel...).
- Les méthodes de modernisation des modes de travail et l'utilisation des outils collaboratifs (agendas et fichiers partagés, messageries instantanées, visioconférence, etc.) permettent de gagner du temps, réduire les temps de déplacement, faciliter l'échange d'informations et le travail en groupe.

UNE APPLICATION EFFECTIVE DE LA CHARTRE

Afin de garantir la mise en œuvre effective de cette charte-cadre et de favoriser la diffusion des principes qu'elle affirme, les employeurs s'engagent à :

- Assurer sa diffusion par tout moyen pertinent et notamment par voie d'affichage dans chaque service, par messagerie en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- Encourager l'élaboration de chartes adaptées aux exigences de l'activité des organismes placés sous leur autorité en associant les partenaires sociaux à cette démarche.
- Identifier et désigner un correspondant qui aura notamment pour mission de diffuser et d'assurer la promotion de la charte.
- Présenter un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la charte et des bonnes pratiques recensées ; mentionner les retours d'expériences.

Un espace dédié à la charte sera créé sur Intradef pour accompagner les employeurs dans cette démarche.

UNE DÉMARCHÉ INTERMINISTÉRIELLE

Textes de référence :

- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.
- Stratégie interministérielle des ressources humaines de l'État pour 2017-2019 du 16 mars 2017.

ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CHARTRE

à Paris, le 5 avril 2018

La ministre des armées,
Florence Parly

Pour FO Défense,
Gilles Gaulin

Pour la FEAE-CFDT,
Sophie Morin

Pour la FNTE-CGT,
Lucien Becue

Pour l'UNSA Défense,
Laurent Tintignac

Pour la CFTC,
Patrick Pradier

Pour la CGC-Défense,
Jean-Michel Rey



SGA
Secrétaire général pour l'Administration

federation@UNSA-defense.org

portail-UNSA.intradef.gouv.fr

www.UNSA-defense.org

@UNSADefense

www.facebook.com/UNSADefense

UNSA defense diffusion



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