



Comité social d'administration de réseau Terre

Paris, le 27 juin 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Elections professionnelles

Issue des élections de décembre 2022, cette nouvelle instance nommée Comité Social d'Administration concrétise l'engagement des représentants UNSA Défense auprès des personnels civils avec désormais 3 sièges. Cette progression, témoignage de confiance, honore l'UNSA Défense, et les élus seront dignes de cette représentativité pour toutes les catégories de personnels civils. Leur mandat sera l'amélioration de leurs conditions et leur qualité de vie au travail, leur déroulement de carrière, leurs parcours professionnels et leur reconnaissance. Nous continuerons de représenter, de défendre tous les agents de tous statuts.

Report de l'âge légal de la retraite

Au préalable, l'UNSA Défense souhaite revenir sur la période de déni social vécue par l'ensemble des personnels du ministère. Pendant plus de 6 mois, toutes les organisations syndicales ont été unanimes, refusant le report de l'âge légal de la retraite à 64 ans. Une intersyndicale unie dans les manifestations, mobilisée dans le boycott des instances, cohérente dans ses arguments et ses propositions, mais qui n'a pas été entendue, ni par les membres du gouvernement, ni par les parlementaires. Les mêmes qui plébiscitaient dans leurs discours les soignants, les chauffeurs, les personnels de restauration et bien d'autres, bref tous ces travailleurs essentiels mis à l'honneur pendant la pandémie. Triste paradoxe qui laissera des traces.





Le personnel civil déconsidéré

Mon général, les agents vont mal parce qu'ils sont déconsidérés :

Les campagnes successives et savamment orchestrées de dénigrement du fonctionnaire menées par les médias font mal. Les fonctionnaires sont trop nombreux ! privilégiés ! trop payés ! ne travaillent pas assez ! ne produisent rien !

Et pourtant chaque agent produit plus qu'il ne coûte et contribue largement aux efforts d'économie de notre pays.

Les fonctionnaires sont privilégiés et pourtant :

- Les hausses successives du SMIC ont détruit les carrières des agents des catégories C et entament maintenant celles des catégories B, les salaires à l'embauche que ce soit pour les ouvriers, les agents sous contrat, ne peuvent continuer à grignoter année après année notre crédibilité, l'évolution des salaires ne suit pas l'augmentation en compétence des agents. Notre ministère souffre d'attractivité à l'embauche comme au maintien dans l'emploi.

Le ministre de la fonction publique a fait des annonces « non discutables », « non négociables » le 12 juin. Ces annonces sont en dessous des attentes pour répondre au manque d'attractivité, en dessous des attentes de chaque agent, en dessous des attentes d'une nécessaire revalorisation des salaires pour faire face à une inflation ressortie à 5,1% sur un an. Nous attendons la description de mise en œuvre de ces mesures annoncées et l'UNSA rappelle que la hausse des salaires doit être exprimée en points d'indice ; c'est bien le salaire de base qui doit être revalorisé pour reconnaître l'activité et pour les fins de carrière, c'est bien l'indice de traitement qui définit le montant de la pension de retraite.

- Les avancements des fonctionnaires titulaires et contractuels, des ouvriers, sont déconnectés des compétences des agents, de leur professionnalisme, de leurs efforts pour surmonter les difficultés que vous savez partout., déconnectés des besoins et de la reconnaissance. Cette déconnexion amplifiée par des règles limitatives et des taux faibles d'avancement conduisent même des employeurs à se retrouver très indécis au moment de prendre la décision qui impactera la carrière d'un agent.

L'UNSA demande donc une révision des lignes directrices de gestion en matière d'avancement, promotion et description des parcours professionnels fonctionnaires et contractuels, une révision des professions ouvrières et des recrutements, pour que, dès 2024, nous puissions nous reconnecter à la réalité.

- La nouvelle Loi de Programmation Militaire, malgré un budget jamais atteint, rend invisible les personnels civils. 413 milliards d'euros et pas un mot sur les difficultés d'attractivité et de fidélisation pour le personnel civil. L'UNSA Défense a bien relevé le défi RH majeur qui attend les armées pour ces prochaines années : celui de l'attractivité et de la fidélisation. Raisonnablement, on ne peut pas penser que les personnels civils soient en marge de ces difficultés et qu'il ne faut pas consacrer une partie de ce budget inédit, à mettre en place des mesures sur ce thème de l'attractivité et de la fidélisation pour le personnel civil à hauteur de ce qui est fait pour le personnel militaire. La prime IMOMA en





est un bon exemple. La formation, la NBI, la revalorisation des astreintes, l'ouverture à de nouvelles professions, une Protection Sociale Complémentaire réellement attractive, l'accès au plan famille... sont sûrement d'autres mesures à étudier.

L'UNSA vous répète que les agents vont mal, et ce n'est pas un phénomène générationnel, ni passager, le mal est bien plus profond que ça.

CSA de réseau TERRE

Ce premier Comité Social d'Administration de Réseau Terre remplace techniquement le Comité Technique de Réseau de l'armée de Terre avec en sus un volet de formation spécialisé de l'armée de Terre et ses formations spécialisées de risques métiers. Pour l'UNSA Défense, il ne doit pas y avoir simplement un changement d'appellation mais un véritable changement et une prise en compte réelle des attentes du personnel civil de l'Armée de Terre (AT), pour l'AT.

La nouvelle loi de programmation militaire va donner lieu à des changements d'organisation au sein de l'Armée de Terre et l'UNSA relève aussi la volonté du gouvernement de développer fortement la Base Industrielle et Technique de Défense. Si les transformations/restructurations, démonstrations de la « stabilité » de notre ministère, sont désormais connues, ou plutôt subies, par le personnel civil, le développement de la BITD inquiète le personnel civil qui voit arriver l'industriel dans nos ateliers, bureaux et directions. Allons-nous pouvoir encore exercer, demain, notre métier actuel ?

Nous pouvons comprendre que cette BITD est indispensable au présent comme au futur de nos armées, à la souveraineté française, mais en quoi est-elle indispensable au fonctionnement quotidien de nos armées ?

Le savoir-faire étatique n'est-il pas à la hauteur ? Nos personnels civils comme militaires ne démontrent-ils pas au quotidien leur compétence, leur réactivité, leur flexibilité, leur polyvalence et par conséquent leur rentabilité ?

Pour l'UNSA, le savoir-faire étatique de notre MCO doit demeurer, notre ministère, notre armée doit garder son autonomie et ne peut pas dépendre du tout ou du trop industriel. Le Covid, a été révélateur en la matière. Alors que les industriels confinaient leurs employés durant deux mois, les personnels civils du MCO, malgré les risques à cette époque, continuaient à œuvrer afin de permettre le soutien matériel des militaires engagés en OPEX.

La déconsidération du personnel civil au sein du ministère est, bien entendu, vécue également au sein de l'armée de terre. Les exemples sont nombreux : chef





d'établissement très peu concerné par le sort de leurs agents civils lors de restructurations, études d'externalisation, N+1 très peu concerné par la carrière de ses agents, oubli du personnel civil lors de cérémonies, fermetures de services ou d'établissements imposées sans concertation...

Il a été dit à plusieurs reprises lors de CTR que « le personnel civil est un acteur majeur au sein de l'Armée de Terre, il a toute sa place ». L'UNSA Défense est en droit de s'interroger sur la sincérité de ces propos. En effet lors de la commission de la défense nationale et des forces armées en date du 12 avril 2023, le chef d'état-major de l'armée de Terre n'a pas dit un seul mot sur la place des personnels civils (PC) au sein de son institution ! La considération du personnel civil se dégrade de jour en jour dans l'armée de terre.

Le personnel civil soutient au quotidien le personnel militaire. Le personnel civil est en droit d'attendre d'être considéré et soutenu par le personnel militaire. Ignorer le personnel civil, c'est mettre à mal la cohésion.

Une nouvelle instance et les revendications restent :

Les délais de traitement des dossiers RH sont longs, très longs, voire insupportables. Certains dossiers peuvent être plus complexes mais les réponses aux attentes des agents ne peuvent pas mettre des semaines, voire des mois à leur parvenir, quand elles leur parviennent.

Les agents vivent au quotidien, aujourd'hui, ce qui était l'exception hier !

L'UNSA le répète, c'est insupportable. Ne jetons la faute sur personne, ni aucun service, nous savons tous, qu'il manque des moyens humains dans tous les services RH, en GSBDD comme en CMG, ce n'est pas nouveau. Mais désormais c'est également toute la chaîne RH personnel civil de l'armée de terre, Formation d'Emploi, Autorité Territoriale et centrale qui manque de moyens humains et de moyens d'action. Nous ne pouvons pas avoir comme principe « être et durée » avec le fonctionnement RH actuel. Le fonctionnement de l'ensemble de la chaîne RH personnel civil doit subir des transformations pour être adapté aux besoins et demandes actuels. Les services de proximité RH personnel civil doivent être ré-internalisés, sous la gouvernance renforcée de la DRH MD, dans les formations d'emploi (FE) et être armés en catégorie B voire en A pour les grosses FE, les services ATE et ACE doivent être redimensionnés et de façon pérenne pour faire face à l'augmentation de charge qu'ils subissent.

Pendant tout le mandat précédent, les élus UNSA ont démontré l'importance de la prévention et le manque de reconnaissance des acteurs de la chaîne prévention. Nous pensons notamment à tous ces chargés de prévention limités à la catégorie B quand leur fonction, leur travail en emprise est largement dimensionnant à la catégorie A. L'UNSA





réitère sa demande, les chargés de prévention d'emprise doivent accéder à la catégorie A, et un repyramidage des cellules prévention d'emprise, doit être acté.

Enfin, la dématérialisation à tout prix montre ses limites et est souvent synonyme de difficulté d'accès, d'incompréhension, de dysfonctionnement, de process mal décrit, de manque de visibilité pour l'agent comme pour la chaîne de commandement. La dématérialisation à tout prix montre ses limites et il est urgent de mettre de l'humain derrière chaque procédure.

Les élus UNSA Défense interviendront, sans réserve, pendant cette instance pour que ce CSA soit un réel lieu d'échange et pour défendre au mieux les intérêts des Personnels Civils.

Merci pour votre attention.

