



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 - Anne-Sophie Brellmann - CTAS SGL - ASS	12 - Marc Pawlak - CTAS SGL - OE HG
2 - Catherine Astier - CMG TLN - SACS	13 - Patrick Chartier - Défense Mobilité Arcueil - ICD
3 - Éric Arconte - DRH-MD Issy-Les.M. - SACE	14 - Catherine Stotz - CMG Lyon - SACS
4 - Caroline Marandat - SRHC Arcueil - SACE	15 - Sylvie Montoux - CASOMATLES - F-de-France - ASS
5 - Christel Giancesini-Gribal - SMSIF-RH Tours - SACN	16 - Corinne Vayssette ép Mercier - CMG Lyon - AAP2
6 - Catherine Da Cunha Lopes - CTAS SGL - CTSS	17 - Christine Cianfarani - CTAS SGL - AAP2
7 - Kathya Felten - CTAS Metz - CTSS	18 - Arlette Bissières - CMG SGL - SACE
8 - Cyril Arnault-Massard - CMG TLN - TSEF2	19 - Christian Sillieres - CMG SGL - ICD
9 - Caroline Jean- CMG SGL - SACE	20 - Sophie Hanot ép Curt - CMG TLN - AAP1
10 - Laurence Calandri - CMG Metz - SACE	21 - Nathalie Moison - CMG Rennes - AAP1
11 - Joëlle Ceriani ép Nielsen Kolding - CMG Lyon - SACN	22 - Étienne Namilos - CTAS SGL - AAP1



01.42.22.37.02



[www.facebook.com/UNSADefense](http://www.facebook.com/UNSADefense)



[federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org)



Unsa defense diffusion



[portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr)



@UnsaDefense



[www.unsa-defense.org](http://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

### DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINDEF

**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

- Force est de constater que la DRHMD est soumise à rude épreuve depuis quelques années ; surcharge d'activité, réorganisation et suppression de postes, développement de SI sans réelle concertation avec le terrain (Alliance, SIAS...), demandes de reporting multipliées, absence de formation, management dépassé, avancement de carrière faible...
- Bien que travaillant quotidiennement au profit des personnels du ministère des Armées, les agents de la DRHMD sont des personnels au même titre que les autres. Ainsi, l'UNSA souhaite aussi veiller à préserver leurs conditions de travail, l'attractivité de leurs métiers, de leurs parcours, et d'une manière générale leur qualité de vie au travail. En somme, à ce que les agents soient considérés et reconnus. L'UNSA considérera toujours que les Hommes sont des ressources et non des coûts.
- Ainsi, durant 4 ans, l'UNSA a :
  - Voté contre le transfert des prestations de l'action sociale vers l'IGESA ;
  - Soulevé les problèmes liés à la note sur les astreintes et la charte de déontologie des ASS et des CTSS du Minarm.
  - Obtenu l'accord du DRH-MD pour l'indemnisation du complément de pass navigo pour les ASS et CTSS d'IDF (attente mise en œuvre) ;
  - Acquis un réel état de lieux sur les SI au sein des CMG ;
  - Limité la suppression des postes au sein des CMG.



## REVENDEICATIONS 2022



### L'UNSA Défense demande :

#### Formation et développement des parcours professionnels :

- Construction de parcours professionnels pour l'ensemble des personnels de la DRHMD (GA Payeur, conseiller en reconversion, ASS...) permettant ainsi aux agents de pouvoir se projeter et évoluer ;
- Création d'une véritable GPEEC pour la DRHMD, notamment au vu des enjeux de vieillissement de la population ;
- Instauration de tutorats pour les personnels nouvellement arrivés afin de transmettre les savoirs.

#### Qualité de vie au travail des personnels DRHMD :

- Doit inclure une prévention des RPS ;
- Une meilleure formation des managers un management bienveillant ;
- Une réflexion sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- Le maintien du lien et de la cohésion sociale au travail et ce malgré les nouvelles modalités de travail.

#### Reporting abusif :

- Actuellement multiplication des indicateurs, dont beaucoup sont non pertinents. Or nous devons surtout construire l'avenir et pas uniquement analyser le passé. Seuls quelques indicateurs devraient suffire. Il s'agit de garder les plus pertinents.

#### Dialogue social renforcé :

- La loi de transformation de la fonction publique a considérablement réduit les prérogatives des CAP. Or historiquement le service public s'est construit sur le dialogue social en associant fortement les OS, notamment sur l'avancement de carrière des agents. Il faut maintenir ce lien fort entre l'administration et les OS.

