



Armée de Terre

Compte rendu du Comité social d'administration de réseau Terre

Paris, le 4 juin 2024

Ce CSA R terre était présidé par le Directeur adjoint des Ressources Humaines de l'Armée de Terre (DRH-AT).

L'UNSA/Défense était représentée par **Jean-François LETACONNOUX** (4 RMAT détachement Draguignan), **Xavier GARRIGUES** (3 RMAT), **David MASSON** (2 RHC), **Edouard DESBOIS** (SIMMT).

ORDRE DU JOUR

1. Communication de l'agenda social du CSA-R et de sa FS ;
2. Organisation de l'armée de Terre :
 - Présentation des transformations
 - Focus sur l'accompagnement des transformations
 - Présentation de l'ADP-PM
 - Intervention sur l'évolution de la maintenance industrielle
 - Point sur les gardiens veilleurs
3. Intervention du gestionnaire civil
4. Les avancements fonctionnaires
5. Point de situation sur le plan de recrutement 2024

En préambule, le Directeur adjoint des RH-AT a souligné :

- La qualité des bilatérales avec les Organisations syndicales en préparation de ce CSA R terre.
- L'agenda social DRH-AT dense montre la qualité du dialogue social.
- La transformation du monde, oblige une transformation de notre outil de défense.
- La transformation de notre ministère impose une transformation structurelle de l'armée de terre, et impose aussi une évolution de notre fonctionnement face au paysage industriel.
- Travaux sur la lutte contre les discriminations avec la mise en place d'un GT.

En début de séance, il est procédé à la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales. La déclaration UNSA Défense est disponible sur le site UNSA Défense.

LIEN

<https://www.unsa-defense.org/les-employeurs/ctr-terre/nos-informations/declaration-liminaire-du-csa-r-terre-du-04-juin-2024>





Pour l'UNSA, la transformation de l'armée de terre se fait par l'analyse de chaque situation pour permettre une réponse adaptée. Si l'idéal est de « mettre les moyens de nos ambitions, nous sommes actuellement avec une ambition construite suivant nos moyens ».

Il n'y a pas de « convergence des statuts civils et militaires mais bien une convergence, pour tous les statuts, à remplir la même mission, celle de l'armée de terre ».

La situation actuelle traduite par le « vivre avec » doit s'améliorer par une meilleure considération du personnel civil avec l'instauration d'un dialogue social à tous les niveaux pour arriver au « vivre ensemble ». Pour l'UNSA, comme nous l'avons expliqué le personnel civil n'est pas un personnel de seconde zone et l'UNSA veillera à ce que chacun soit considéré à sa juste valeur.

Jean François LETACONNOUX, UNSA Défense, est désigné secrétaire adjoint du CSA-R = représentant du personnel.

Le procès-verbal du CSAR Terre du 21 novembre 2023 est validé.

1. COMMUNICATION DE L'AGENDA SOCIAL DU CSA-R ET DE SA FS

Les principaux rendez-vous avec l'administration centrale de l'armée de terre sont les suivants :

- **Au minimum deux CSA** (Comité Social d'Administration) par an :

Le rôle du CSA est rappelé, les thématiques abordées (début et fin d'année) peuvent être différentes suivant l'actualité de l'armée de terre.

- **Au minimum deux FS** (formation Spécialisée) par an :

La FS aborde les Risques Métiers de l'armée de terre.

Chaque CSA et FS est précédé de bilatérales (en avril-mai et en septembre-octobre) entre l'administration et les organisations syndicales (OS) élues. Ces rendez-vous permettent de discuter de l'ordre du jour prévisionnel des instances.

Pour rappel, vos élus UNSA Défense au CSA R sont les suivants :

Jean François LETACONNOUX (4 RMAT), Xavier GARRIGUES (3 RMAT), David MASSON (2 RHC), Risky DJIDDA (13 BSMAT), Edouard DESBOIS (SIMMT), Céline CHEVRY (CERHS)

Pour rappel, vos élus UNSA Défense au FS R sont les suivants :

Jean François LETACONNOUX (4 RMAT), Edouard DESBOIS (SIMMT), David MASSON (2 RHC) et David COURTOIS (1 RCA).

N'hésitez pas à nous contacter.

- **Les bilatérales/avancement :**

En juin- juillet, les OS sont reçues en vue de l'avancement au choix des fonctionnaires.

- Le BPC (bureau personnel civil) Armée de Terre organisera une multilatérale avant la fin de l'année 2024 au sujet de la réalisation d'un **plan handicap et d'un plan égalité** à l'armée de Terre.





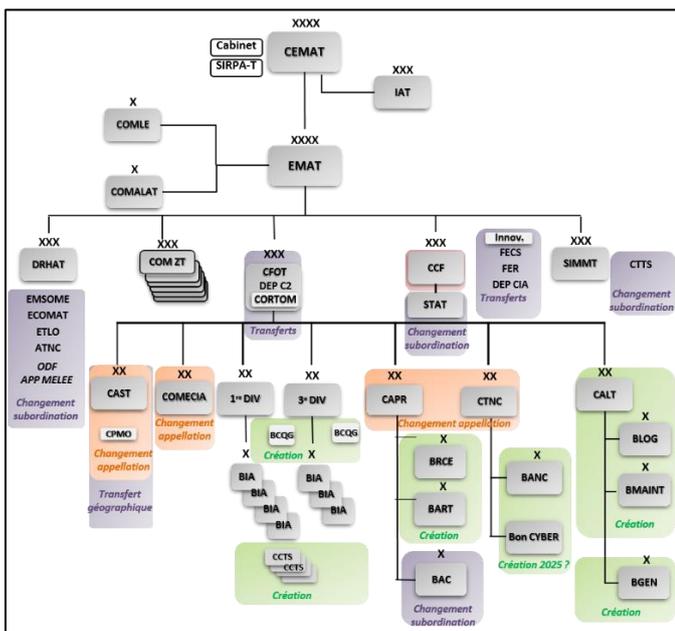
Comme nous l'avons signalé dans notre déclaration liminaire, l'UNSA remercie l'administration centrale pour la bonne tenue du dialogue social. Nous remercions les chefs de corps qui tiennent un dialogue social régulier dans leur organisme, ils se reconnaîtront, mais nous déplorons la perte du dialogue social au niveau des échelons intermédiaires (COMMF, SIMMT, SIMTER, COMALAT...)

2. ORGANISATION DE L'ARMEE DE TERRE

Présentation des transformations

Par la nécessité de répondre au contexte international, l'armée de terre (AdT) continue sa mutation d'une "armée de terre au contact" à une "armée de terre de combat". La transformation de l'armée de terre se fonde sur la refonte de l'organisation, sur la modernisation des équipements et l'adaptation du fonctionnement pour gagner en puissance et réactivité. L'objectif de réactivité à l'horizon 2027 est la capacité à déployer en 30 jours une division à deux brigades relevables.

**Organigramme
Armée de terre de combat**



- **CAST** (commandement des actions spéciales terre) ex CFST (commandement des forces spéciales terre) avec le **CPMO** (centre terre pour le partenariat militaire opérationnel)

- **CALT** (commandement de l'appui et de la logistique de théâtre) avec la **BLOG** (brigade logistique), la **BMAINT** (brigade maintenance) ex COMMF et la **BGEN** (brigade génie)

- **CTNC** (commandement Terre du numérique et du cyber) avec la BANC (brigade d'appui numérique et cyber) et un Bon cyber (bataillon cyber)

- **CAPR** (commandement des actions dans la profondeur et du renseignement) avec la BRCE (brigade de renseignement cyber électronique), la BART (19^e brigade d'artillerie) et la BAC (4^e brigade d'aérocombat).

- **COMECIA** (commandement de l'entraînement au combat interarmées)

- **COMALAT** (commandement de l'aviation légère de l'armée de terre)

- **COMLE** (commandement de la légion étrangère)

- **CCF** (commandement du combat futur) avec la STAT (section technique de l'armée de terre)





Les manœuvres de transformations obligent aussi à « repenser le soutien » :

- Les brigades (BIA) auront leur soutien
- Efforts sur le recrutement sur les formations initiales et spécialisées (pour le personnel civil compris)
- Fin des parcs d'entraînement pour renforcer les parcs opérationnels avec le nécessaire redéploiement des postes existants.
- Faire des économies sur le MCO (haute intensité) et disposer de deux ans de stock.

Focus sur l'accompagnement des transformations

Rappel des dispositions réglementaires

L'arrêté de Transformation (AT) est un texte réglementaire interministériel à portée juridique, listant les cellules restructurées ainsi que leur formation de rattachement. Cet arrêté ouvre officiellement droit, aux agents civils ou militaires affectés sur des postes restructurés, au bénéfice de dispositifs d'indemnisation et/ou d'accompagnement particuliers.

Pour 2024 :

- **L'arrêté du 26 décembre 2023** a impacté 14 FE (formations d'emploi) pour des postes en « transfert géographique », 70 FE en réorganisation dont 67 en « réorganisation/modification substantielles » et 3 en « suppression de poste ».
- **Un arrêté complémentaire sera présenté en CSA Ministériel le 4 juillet** et viendra impacter 3 FE en « transfert géographique », 16 FE en réorganisation dont 12 en « réorganisation/modification substantielles » et 4 en « suppression de poste » et 2 FE en « dissolution ».

Présentation de l'ADP-PM (administration du personnel militaire)

De quoi s'agit-il ?

L'organisation de la fonction d'administration du personnel militaire fait l'objet d'une transformation visant à transférer aux employeurs des missions actuellement assurées par le SCA (par les agents des divisions d'administration du personnel militaire des GSBdD).

Dans quel but ?

Pour l'armée de terre, en plus des effets mécaniques attendus (rapidité – qualité - responsabilisation), l'ADP-PM permettra de valoriser l'emploi des ressources humaines au sein des Bureaux RH dans le contexte exigeant de la transformation de l'armée de Terre.

A quelle échéance ?

Préfiguration pour le nord-ouest et nord à partir du 01/07/2024, généralisation en 2025, ile de France en 2026.

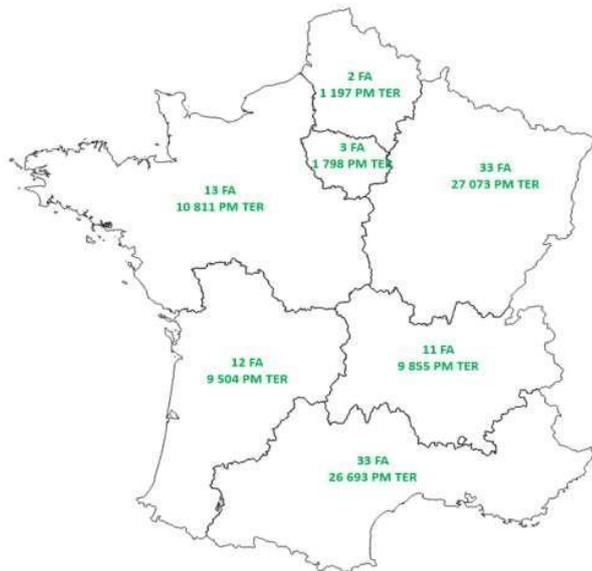
Quelle organisation ?

Afin d'obtenir une chaîne plus cohérente, plus simple, plus économe, le modèle élaboré par l'adT repose sur deux composantes :

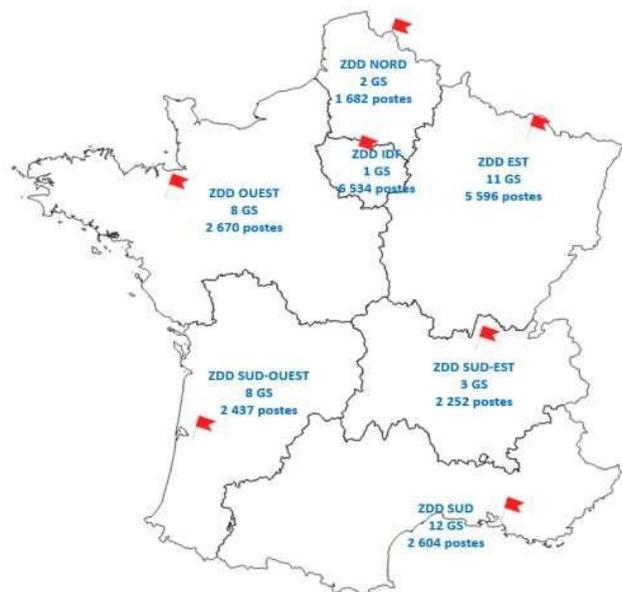




L'autonomisation RH des formations les plus importantes de l'adT (79 % du PM)



L'administration du PM TER par des ELGA (Elément local de gestion administrative) pour les autres formations (21% du PM)



L'ADP-PC fait l'objet encore d'une expérimentation. La ré-internalisation de la RH PC de proximité, chantier ADP/PC, est toujours au cœur des préoccupations de l'armée de terre. La nécessité de disposer de tous les éléments, processus, droits, permettra d'identifier toute la dimension de cette ré-internalisation afin de mettre en place une structure et les moyens suffisants pour répondre aux attentes des administrés mais aussi pour mettre en valeur la fonction et le travail des administrants.

La préfiguration de l'ADP PM et l'expérimentation de l'ADP PC est sans précédent pour le personnel administrant volontaire et/ou concerné qui se trouve en position de mise pour emploi. Si l'administration garantit verbalement que cette mise pour emploi est sans impact sur la carrière, l'UNSA reste très méfiante. Cette position de « mise pour emploi » prive, également, les agents concernés de la protection réglementaire liée aux restructurations.

Cette transformation a déjà un impact sur le moral quotidien (sentiment d'échec) des administrants actuels SCA et sur les souhaits de mobilité de ces mêmes agents qui reçoivent des fins de non-recevoir.

Intervention sur l'évolution de la maintenance industrielle

« 2023 se caractérise par une très bonne dynamique de la maintenance industrielle étatique. En effet celle-ci a dépassé ses objectifs tout en assurant les opérations de tri des matériels désengagés de l'opération Barkhane » Source : Rapport annuel d'activité 2023 de la SIMMT du 24 avril 2024





Le SMITer, en dépassant les objectifs attendus, consolide ses capacités à faire de la maintenance industrielle étatique :

- Un processus de conduite et de planification de la production maîtrisé et numérisé
- Une supply chain de MI consolidée (stocks de prod MI + stocks guerre)
- Un outil de production
- Une adaptation à la transition capacitaire SCORPION
- Une capacité à réagir et à contribuer à la performance économique du MCO-T.

Ambition SMITer 2030 : Construire une maintenance industrielle étatique prête à la guerre

► **Le SMITer doit encore capter des parts de l'industriel.** Ses compétences technologiques offrent une alternative crédible aux prestations de l'industrie privée. Pour se faire, la SIMMT révisé ses marchés dans le but d'économies au moment des fins et avenants de contrats avec l'industriel privé. Le cœur de la plus-value du SMITer est la Réactivité, la Résilience et l'Alternative technico-économique sur la Conception et réalisation des Réparations de Rechanges Réparables.

► **Ambition SMITer 2030**, une vision à long terme, pour fixer le cap et accroître la performance du SMITer à coûts maîtrisés (€ et RH). Le SMITer évoluera en organisation RH dès 2025-2026 avec la volonté de spécialiser les sites.

► **Cartographie SMITer 2030**

**14^e BSMAT
BRUZ**

Parcs (NTI1-2+) :

- MMP/Antichar

Constituants/technologies (NTI3) :

- Armement/Missile
- Boitiers interface
- Centrales inertielles
- Conduite de tir
- Détection (dont NBCI)
- Gestion moteur
- Systèmes de positionnement

NOUÂTRE

Parcs (NTI1-2+) :

- GE
- SATCOM
- SIA
- PR4G
- CONTACT

Constituants/technologies (NTI3) :

- Camouflage passif/sérigraphie
- Antennes
- Câblage-connectique
- Shelter
- Interfaces homme/machine
- Modules de puissance
- Modules émission/réception/cryptage
- Systèmes info tactique
- Batteries
- Camouflage actif
- Châssis radio
- Climatisation

POITIERS

Parcs (NTI1-2+) :

- HK416
- FELIN
- Armes collectives (dont tourelleaux/circulaires)

Constituants/technologies (NTI3) :

- Armement/balistique
- Confection textile et mousse

Constituants pour lesquels le site ne dispose pas de capacité en 2023.

Constituant restant à positionner : Confection métal

Cartographie SMITer du processus P2 2030

Version finale

**12^e BSMAT
DOUAI**

Parcs (NTI1-2+) :

- GRIFFON
- AMPC

Constituants/technologies (NTI3) :

- Roues /pneumatiques
- Caisse/blindage
- Confektions métal

GIEN

Parcs (NTI1-2+) :

- XL-R
- VBCI
- 10RCR
- JAGUAR
- MEPAC
- CAESAR
- HIMARS
- LRU
- Engins TP chenillés
- Grue LIEBHERR

Constituants/technologies (NTI3) :

- Moteurs thermiques (essence ou diesel)
- Chenilles
- NBCI (surpression et extinction)

NEUVY-PAILLOUX

Parcs (NTI1-2+) :

- GBC 180
- TRM 10 000 et CLD
- PPT
- PLFS
- Véhicule 4-6T (FT-LT)
- Autres grues
- EGC
- PFM F2
- SYFRALL
- SPRAT
- CEL

Constituants/technologies (NTI3) :

- Hydraulique

**13^e BSMAT
CLERMONT-FERRAND**

Parcs (NTI1-2+) :

- VBL-VBL U
- PVP
- VBAE
- SERVAL
- VLFS
- VLTP tous types
- VHM

Constituants/technologies (NTI3) :

- Moteurs électriques

TULLE (BUREAU D'ÉTUDES)

Parcs (NTI1-2+) :

- Robotique terrestre

Constituants/technologies (NTI3) :

- Moteurs hybrides
- Génération électrique
- Transmission cinématiques
- Boites de vitesse
- Boites
- transfert/Ponts/Pignonnerie
- Aménagement bois

NB : Les parcs en italiques restent potentiels





L'UNSA a dénoncé à plusieurs reprises la disparition des savoir-faire par la vente de notre maintenance industrielle aux privés, « le retour » de l'industrie étatique est une bonne chose. Ce retour est un défi :

- Sur la formation et la transmission de notre savoir-faire,
- Sur le recrutement : Serons-nous attractifs et concurrentiel face au marché du travail privé ?
- Sur les installations pour que chacun soit dans un bon environnement de travail.

Pour l'UNSA, il ne faudrait pas que la spécialisation future des sites se fasse au détriment d'un savoir-faire actuel d'un site existant (par exemple : Compétence et savoir-faire de Tulle).

Point sur les gardiens veilleurs (GV)

Situation actuelle :

Le plan de sécurité opérateur AdT (juin 2019) préconise de basculer les PAF (poste accès filtrage) en PS (poste sécurité) face à la menace actuelle (PS = PAF armé). Le PAF fait partie des composants névralgiques du régiment parmi les plus vulnérables (car en périphérie).

En conséquence :

Dans les régiments des forces les PAF sont montés par des sentinelles armées => PS

L'objectif est de tendre au même niveau de sécurité pour les PAF/GV => PS

- Armer la garde qu'elle soit civile ou militaire participe d'abord de sa légitime défense
- On doit aux gardiens veilleurs Personnel Civil le même niveau de sécurité (idem pour l'emprise)

Des explications sur la mise en œuvre du processus AdT d'armement des GV ont été données ainsi que le bilan GVPC et port de l'arme. Au bilan 86/320 GVPC sont armés.

L'UNSA s'interroge sur la situation des PAF externalisés. Ne doit-on donner pas le même niveau de sécurité aux agents civils privés ? Devant le contexte international menaçant et tout comme le raisonnement du SMITer sur le gain technico-économique de la maintenance étatique, ne serait-il pas plus raisonnable de reinternaliser la mission filtrage et gardiennage ?

La question est posée.

3. INTERVENTION DU GESTIONNAIRE CIVIL

Le gestionnaire civil (DRH-MD) est intervenu pour :

- Dresser un bilan 2017-2024 des mesures en faveur des PC
- Faire un point sur les mesures catégorielles PC 2024, essentiellement rebasage des IFSE (à ce jour seuls les montants aux administratifs ont été communiqués)
- pour le fonctionnaire, prime d'installation et révision du mode d'avancement du groupe VII pour les OE, revalorisation annuelle ou triennale pour les ASC.
- Faire un point sur la politique salariale des ASC (agent sous contrat) des métiers du numérique.

Si pour l'administration ces mesures catégorielles sont « un effort inédit » ...pour l'UNSA le compte n'y est pas. Ces mesures ne touchent pas l'ensemble de la population civile, et pour les bénéficiaires, cet « effort inédit » ne rattrape pas la perte du pouvoir d'achat. C'est bien l'augmentation du point d'indice qui donnera du pouvoir d'achat à tous, c'est bien l'augmentation du point d'indice qui rendra les emplois de la fonction publique attractifs.





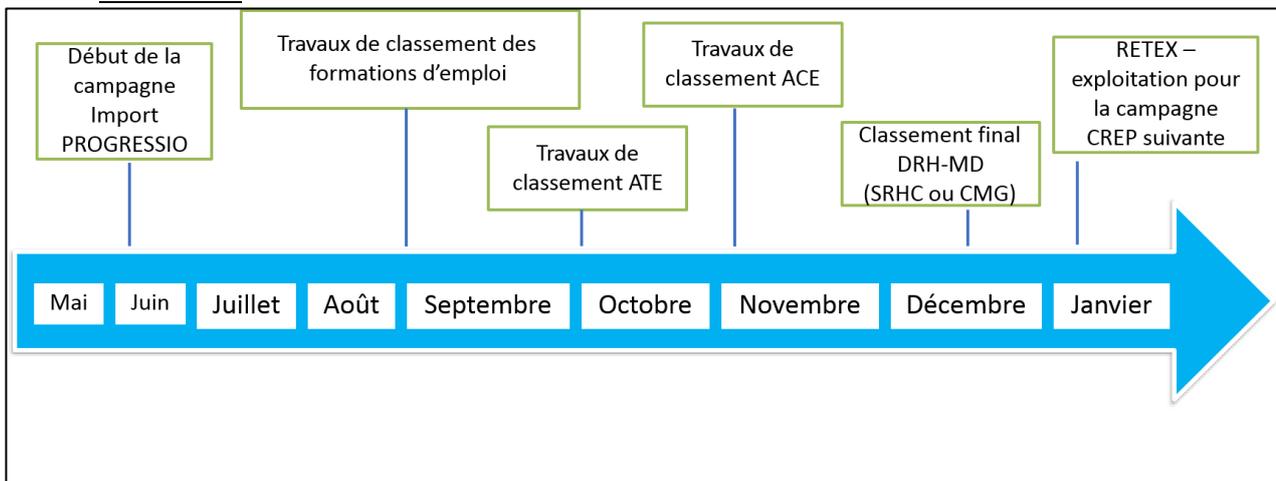
De plus l'UNSA Défense demande depuis des années que les primes du régime indemnitaire soient prises en compte pour le calcul de la retraite. Encore, l'UNSA Défense est toujours dans l'attente des 160 droits ouverts supplémentaires pour un passage en groupe VII au titre de la campagne d'avancement 2024.

4. LES AVANCEMENTS FONCTIONNAIRES

➤ Politique :

La campagne d'avancement de l'armée de Terre est conduite dans le respect des lignes directrices de gestion (LDG), dont les principes ont été réaffirmés avec les LDG 2025.

➤ Calendrier :



➤ Bilan de l'avancement 2024 :

Le bilan des avancements de corps 2024 des fonctionnaires, au choix, est fait avec un comparatif par rapport à 2023

CORPS	2023							2024						
	CONDITIONNANTS			PROMUS				CONDITIONNANTS			PROMUS			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	% de femmes promues	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	% de femmes promues
ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	184	102	286	1	2	3	33,33%	181	100	281	1	2	3	33,33%
INGENIEURS CIVILS DE LA DEFENSE	23	185	208	1	3	4	25,00%	25	187	212	0	3	3	0,00%
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	829	1109	1938	14	3	17	82,35%	844	1157	2001	17	2	19	89,47%
TECHNICIENS D'ETUDES ET DE FABRICATIONS	78	856	934	4	14	18	22,22%	89	901	990	1	22	23	4,35%





Le bilan des avancements de grades 2024 des fonctionnaires, au choix, est fait avec un comparatif par rapport à 2023

GRADES	2023							2024						
	CONDITIONNANTS			PROMUS				CONDITIONNANTS			PROMUS			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	% femmes promues	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	% femmes promues
ATTACHE HORS CLASSE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT ECHELON SPECIAL	0	2	2	0	0	0	0,00%	0	1	1	0	0	0	0,00%
ATTACHE HORS CLASSE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	0	0	1	0	0	0	0,00%	0	1	1	0	0	0	0,00%
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	17	15	32	1	1	2	50,00%	14	14	28	2	0	2	100,00%
INGENIEUR CIVIL DE LA DEFENSE HORS CLASSE ECHELON SPECIAL	0	4	4	0	3	3	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
INGENIEUR CIVIL DE LA DEFENSE HORS CLASSE	0	3	3	1	1	2	50,00%	0	3	3	0	2	2	0,00%
INGENIEUR CIVIL DIVISIONNAIRE DE LA DEFENSE	21	77	98	1	8	9	12,50%	23	71	94	3	9	12	25,00%
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	64	36	100	4	5	9	44,44%	68	33	101	3	5	8	37,5%
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE	57	33	90	11	10	21	52,38%	68	37	105	12	6	18	66,66%
TECHNICIEN SUPERIEUR D'ETUDES ET DE FABRICATION DE 1ERE CLASSE	27	205	232	1	17	18	5,56%	28	205	233	4	18	22	18,18%
TECHNICIEN SUPERIEUR D'ETUDES ET DE FABRICATION DE 2E CLASSE	14	145	159	0	17	17	0,00%	12	177	189	0	25	25	0,00%
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	325	164	489	59	18	77	76,62%	307	146	453	54	20	74	72,97%
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ERE CLASSE	68	12	80	21	3	24	87,50%	83	12	95	21	2	23	91,3%
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	62	609	671	7	99	106	6,60%	74	612	686	9	95	104	8,65%
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2E CLASSE	8	16	24	2	3	5	40,00%	8	22	30	3	4	7	42,85%

Si les avancements sont conditionnés à des règles décrites par les LDG, c'est bien votre CREP qui constitue la pièce maitresse de votre dossier pour l'avancement. Dans votre délai de réflexion de 48 h, n'hésitez pas à rencontrer vos représentant-es UNSA.





5. POINT DE SITUATION SUR LE PLAN DE RECRUTEMENT 2024

Règles du recrutement

Des explications sont données sur le processus et l'élaboration du calendrier annuel du recrutement. « *Un processus qu'il convient d'anticiper, qui court sur toute l'année et qui évolue en fonction de la réalité de la gestion* ». « *Un calendrier d'élaboration contraint qui nécessite de faire preuve d'agilité et de souplesse dans la réalisation.* »

La Formation d'emploi (régiment) est le premier acteur de son recrutement.

Pour anticiper le besoin en recrutement, la FE doit connaître l'évolution de son organisation et connaître l'état de sa ressource et identifier un mode de pourvoi (fonctionnaire, ouvrier, contractuel) privilégié suivant les spécificités du métier mais aussi suivant la situation géographique. La fiche de poste représente l'offre d'emploi, elle doit être précise claire et compréhensible.

Retex du plan de recrutement 2023

- Le pilotage resserré du recrutement a permis en cas d'échec du mode de pourvoi pré identifié de s'orienter vers un autre mode de pourvoi (aucun droit au recrutement n'est perdu)
- La non réalisation des concours a pu être compensée par une sur-réalisation du recrutement 4139-2
- Les difficultés à faire émerger des viviers dans certaines spécialités ou localisations qui nécessitent d'identifier des leviers (ITM, CVD, actions de communication des FE, ...)
- Les recrutements ASC et 4139-2, en cas d'échec du recrutement de fonctionnaires, sont utilisés pour optimiser le pourvoi des postes

Point de situation du plan de recrutement 2024

Au 22 mai 2024, une réalisation du plan de recrutement à hauteur de 55 %, avec des risques identifiés sur :

- Le résultat des concours techniques
- L'étroitesse des viviers rend difficile la réalisation des essais professionnels d'OE dans certaines zones géographiques avec la concurrence du privé

Plan initial du PR 2024

Le maintien d'un équilibre dans les expressions de besoins de l'armée de terre

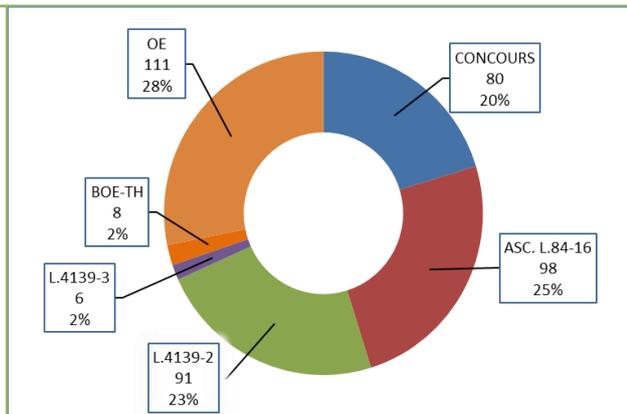
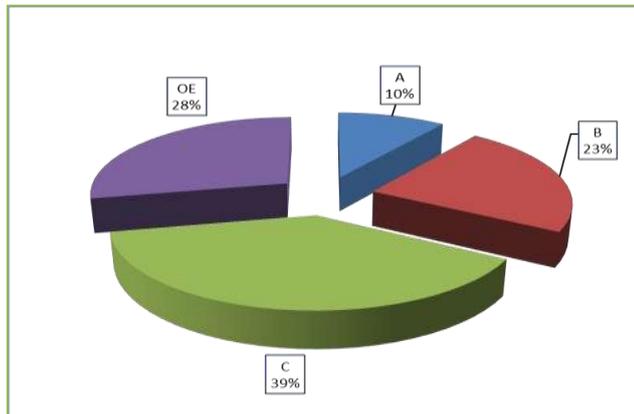
	L4139-2	Concours	ASC - L.8416	L4139-3	BOE TH	Ouvriers	TOTAL
Cat A	4	12	24				40
Cat B	22	32	33	2	2		91
Cat C	65	36	41	4	6		152
OE						111	111
Recrutement total	91	80	98	6	8	111	394





2024 – Par catégorie

2024 – Par mode de pourvoi



Le recrutement est un exercice difficile et l'UNSA salue toute la chaîne RH qui par sa réactivité et sa souplesse a atteint les objectifs. Si les objectifs sont laborieusement atteints, l'armée de terre n'échappe pas aux départs significatifs d'agents après 5 à 8 ans d'activité. Des mesures de fidélisation sont à l'étude. Pour l'UNSA, les mesures de fidélisation doivent concerner l'ensemble des agents (fonctionnaires, OE et ASC).

L'attractivité n'est plus au RDV. Il sera important pour l'armée de terre de définir pour chacun, le sens de la mission et un parcours de carrière pour l'ensemble de la fonction publique afin d'être attractif sur les attentes sociales de chacun face à la concurrence du secteur privé.

6. CONCLUSION

Un CSA de qualité dans sa présentation, ses interventions et dans ses échanges. Suite aux remontées unanimes des organisations syndicales, l'armée de terre prend la pleine mesure du besoin de reconnaissance du personnel civil. Comme l'UNSA l'a rappelé dans sa déclaration liminaire : « le personnel civil n'est pas un personnel de seconde zone » et les attentes sociales de chaque personnel civil sont fortes.

L'UNSA suivra de très près le dossier « maintenance industrielle étatique », un dialogue social en multilatérale devrait avoir lieu à la rentrée avec la SIMMT, et le dossier ré-internalisation de la fonction RH dans lequel il doit n'y avoir aucun perdant, de l'administré à l'administrant.

Vous pouvez compter sur vos élus UNSA Défense.

Jean François LETACONNOUX (4 RMAT), Xavier GARRIGUES (3 RMAT), David MASSON (2 RHC), Risky DJIDDA (13 BSMAT), Edouard DESBOIS (SIMMT), Céline CHEVRY (CERHS).





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

✉ federation@unsa-defense.org

🌐 portail-unsa.intradef.gouv.fr

🌐 www.unsa-defense.org

📱 @UnsaDefense

📘 www.facebook.com/UNSADefense

📺 Unsa defense diffusion