



## **Compte-rendu du deuxième Comité social d'administration de réseau de L'Etat-major des Armées (CSA-R EMA) présidé par le GCA Charpentier**

Paris le 23 novembre 2023

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

Désignation du secrétaire-adjoint qui sera tenu par la CFDT.

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

- Examen du projet de règlement intérieur adopté à l'unanimité.
- Approbation du procès-verbal de la séance du 25 mai 2023 : adoption à la majorité.
- Point sur le recrutement des employeurs et perspectives 2024.
- Point d'information sur le plan stratégique RH et de la DMAé.
- Point d'information sur l'évolution de l'organisme EMA.
- Questions diverses

### **POINT SUR LE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS ET PERSPECTIVES 2024 :**

PLAN DE RECRUTEMENT EMA – Petit employeur :

- Un dispositif renforcé en terme de communication auprès des organismes afin d'améliorer le recrutement ;
- Le manque d'attractivité est constant et ne pourra se résoudre qu'en augmentant les salaires.

PLAN DE RECRUTEMENT DE LA DRM :

- La DRM est très attractive pour les profils d'analyse du renseignement ainsi que pour les fonctionnaires ;
- La DRM rencontre des difficultés lors de recrutement des fonctionnaires (problèmes de contrôles de sécurité) et de profils techniques.
- Une stratégie de recrutement basée sur une anticipation des démissions pour l'année 2024 estimée à 50 agents, une diversification des profils techniques, un renforcement des métiers de soutien et des ouvertures de 2025 et une partie de 2026 incluses dans le plan de recrutement 2024.

- Les profils dit « L-4139-2 » sont utilisés pour les postes de logistique et pour les techniciens SIC en raison de difficultés rencontrées lors de recrutement de fonctionnaires, notamment à cause des problèmes liés à l'enquête de sécurité.

Quelques chiffres :

- 1946 équivalents temps plein ;
- 1400 personnels militaires ;
- 600 personnels civils ;

PLAN DE RECRUTEMENT DE LA DMAé :

- Poursuite de la feuille de route de la civilianisation engagée ;
- Une transformation pas encore totalement aboutie ;
- Un recrutement insatisfaisant avec un taux moyen réalisé d'environ 86% ;
- Réponse attendue sur l'attractivité, la fidélisation et la qualité de vie au travail ;
- Construction de référentiel métiers de la DMAé dont les travaux ont commencé en janvier 2023

## **POINT D'INFORMATION SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'EMA :**

GOUVERNANCE :

- Réorganisation de la gouvernance haute des armées avec le COCEM, comité des chefs d'Etat-major qui définit les orientations stratégiques et du CDA, comité décisionnel des armées qui pilote la mise en œuvre des décisions ;
- Création du CPOSA comité qui permet de garantir une réflexion coordonnée et transverse des soutiens, vérifier la pertinence des nouveaux projets et examiner les besoins opérationnels concernant les soutiens.

REARTICULATION DES ORGANISMES :

- Création d'une division cohésion nationale (avoir une vision stratégique de la réserve, SNU, lien avec les entreprises et l'Education nationale) ;
- Suppression du principe de double responsabilité Division Energie opérationnelle / SEO, Division Munitions / SIMu, création d'une division infrastructure et énergie opérationnelle (simplification et clarification avec prise en compte des enjeux du développement durable et suppression des divisions pour créer des bureaux munition et infrastructure et énergie opérationnelle) ;
- Création d'un organisme interarmées dans le domaine de la cyberdéfense (COMCYBER) reprenant les structures de l'Etat-major CYBER de l'EMA et du groupement cyber des Armées ;
- Transfert du bureau de la réglementation (BREG) à la Division soutien de l'homme (DSH) pour développer la transversalité et l'expertise ;
- Création d'un bureau Politique RH à la Division ORH ;
- Création d'un officier de cohérence capacitaire des soutiens rattaché au SC PERF ;
- Transfert de la paie des DICOM vers les BRH-PC aux Antilles et en Guyane

## **POINT D'ETAPE SUR L'AGENDA SOCIAL TRANSMIS PAR LA DRH-MD :**

- Accord négocié sur le télétravail ;
- PLF et LPM ;
- Mesures catégorielles 2024 ;
- Reprise d'ancienneté des ouvriers de l'Etat ;
- Protection sociale complémentaire en santé ;
- Projet de décret ICT-TCT ;
- Information sur les audits Diversité et Egalité ;
- Egalité professionnelle 24-26 ;
- Multilatérale sur l'administration du personnel civil ;
- Bilatérales sur l'accord-cadre temps de travail ;
- Orientations ministérielles SST ;
- Présentation de la politique GPEEC

## **AJOUTS DE SUJETS NON-INSCRITS A L'AGENDA SOCIAL :**

- Logement
- Plan famille

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

La prise en compte très tôt de la manœuvre en Afrique de l'Ouest ayant un impact sur le PC et les PCRL est traitée prioritairement par l'EMA.

### **Défense CGC et CFTC Défense précisent qu'il faut :**

- **Fiabiliser la rémunération principale des ouvriers de l'Etat ;**
- **Augmenter les salaires en supprimant les abattements de zone, en calculant la prime de rendement sur l'échelon détenu, en revoyant l'avancement des chefs d'équipe qui ne doit plus être rattaché au groupe de rémunération ;**
- **Intégrer les primes et indemnités dans l'assiette permettant le calcul de la retraite des fonctionnaires.**

**Défense CGC et CFTC Défense continueront à rester très attentifs à la situation du personnel en situation de handicap.**