



# Comité Technique de Réseau – C.T.R.

## Service du Commissariat des Armées – SCA

Paris, le 04 février 2020

### DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames, Messieurs,

Notre chaîne d'emploi subit de perpétuelles transformations depuis plusieurs années, en donnant ainsi légitimité aux Groupements de Soutien Nouvelle Génération (GS NG), aux Plates Formes du Commissariat (PFC) et aux 73 restaurants concédés en attendant les prochains. Cette transformation engendre de nombreuses interrogations de la part des agents qui œuvrent au quotidien et entraîne un climat social anxiogène. C'est aussi dans ce contexte professionnel en constante évolution que vient de se terminer fin janvier la phase 1 des réflexions de l'EMA et des Etats Majors (EMx) concernant l'Organisation Centrale du Ministère (OCM). Ces réflexions dites d'intelligence collective pour identifier les voies et moyens de mieux travailler ensemble, vont impacter à terme l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des chaînes d'emploi.

A ce titre, l'UNSA Défense souhaiterait connaître les pistes de travail que le SCA a entrepris pour amorcer cette transformation du Ministère.

**L'UNSA Défense sera vigilante quant à l'impact sur les déflations d'effectif attendues. Quand bien même cette transformation serait à effectif constant, ce chantier est de nature à modifier substantiellement les fiches de poste des agents ce qui les rendra éligibles au PAR.**

L'UNSA Défense s'inscrit pleinement dans une démarche visant à allier performance et qualité de vie des agents au travail.

Dans cette période d'intenses transformations à brèves échéances, le Ministère et donc notre chaîne d'emploi s'est engagée à un certain nombre de règles dont, trop souvent, s'affranchissent les organismes et les établissements. Parmi ces règles figurent l'accompagnement de la conduite du changement, les études d'impact préalables, les conditions de travail, le dialogue avec les partenaires sociaux. C'est pour nous l'occasion d'en rappeler l'importance.

Pour l'UNSA Défense, garantir aux agents des droits et une amélioration de leurs conditions de travail, c'est renforcer la cohérence des négociations portant sur des sujets comme le stress, l'égalité professionnelle femme/homme, la mobilité, l'équilibre vie professionnelle/vie privée », le handicap, etc... Ces négociations sont souvent cloisonnées avec des résultats pas toujours convergents, des difficultés d'articulation et de cohérence dans les principes et dans le suivi de leur effectivité (lenteur dans la mise en place des SMOBI





pour le télétravail par exemple). Depuis la fin d'année 2016, le Ministère des Armées dispose d'un guide de prévention des Risques Psycho Sociaux posant les bases qui permettent de s'inscrire dans une démarche de Qualité de vie au travail. Une expérimentation de la charte de la qualité de vie au travail a été mise en place sur le GSBdD de Lyon. L'UNSA Défense s'interroge sur les résultats de ces actions.

**Pour l'UNSA Fonction Publique, comme pour l'UNSA Défense, les risques sociaux professionnel engendrent des maladies qui doivent être reconnues comme des maladies professionnelles, voire être prise en compte dans le compte pénibilité.**

Merci de votre attention.

