



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau

Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (CTR/DRH-MD)

du 4 Novembre 2016

Le Comité Technique de Réseau relatif à la DRH-M s'est réuni, le **4 Novembre 2016** à Balard.

Force Ouvrière, première organisation syndicale avec plus de 31,62 % des voix, était représentée par : Catherine **Trébillon** – Déléguée Fédérale Régionale FO IDF ; Christine **Cosnefroy** – CERH-PC Bordeaux ; Jacqueline **Weber** – CMG Metz et d'Elisabeth **Carton** – SDP La Rochelle.

La déclaration liminaire **Force Ouvrière**, jointe, porte sur plusieurs points fondamentaux :

- Des conditions de préparation déplorables qui rendent le travail d'analyse très difficile ;
- Le sentiment de ré-évoquer, systématiquement, les mêmes points de vigilance sans jamais être écoutés ;
- Un dialogue social qui n'a de dialogue que le nom.

La Directrice des Ressources Humaines du ministère de la Défense, prend la parole pour répondre aux déclarations liminaires et s'engage à fournir les éléments préparatoires dans de meilleurs délais. L'approbation des PV des deux CTR précédents est repoussée compte tenu de ce contexte.

Monsieur Tréglià, Chef du Service SRHC, prend la parole pour répondre à FO sur le sujet des sous-effectifs des CMG : «la construction des CMG s'est faite sur la base des seules missions GA Paye et mobilité et sur un ratio gérant /gérés de 1/36, devenu obsolète. La DRH-MD a fait de réels efforts de recrutement en cette année 2016».

Force Ouvrière regrette qu'il ne s'agisse pas forcément de postes pérennes mais prend acte de la prise de conscience de la DRH-MD du sous-dimensionnement des CMG.

Concernant le fonctionnement des CAPL, que Force Ouvrière voit davantage comme des chambres d'enregistrement que comme des instances de dialogue, Monsieur Tréglià fait part de la tenue récente d'une réunion avec les fédérations ainsi que de la diffusion d'une note aux présidents des CAPL.

Force Ouvrière demande néanmoins l'organisation d'une autre réunion afin de mesurer la prise en compte des consignes données aux présidents de CAPL par SRHC, ainsi que pour faire le bilan des CAPL dématérialisées.

Force Ouvrière réaffirme que l'organisation de la fonction RH ne s'arrête pas à la seule DRH-MD mais qu'elle englobe les GS et la RH de proximité ; que la fonction RH a beaucoup souffert des déflations (les CMG ont subi des déflations dès leur création) et qu'actuellement, les CMG sont sous-dimensionnés pour faire face à l'ensemble de leurs missions, comme pratiquement tous les établissements de la DRH-MD.

L'ordre du jour est ensuite abordé

✚ **La création d'une unique commission de réforme des pensions militaires d'invalidité** en lieu et place des 11 existants en métropole actuellement.

Le but recherché est l'harmonisation des pratiques, une meilleure réactivité (des sessions tous les 15 jours). Restera une annexe de la commission à Paris où pourront être entendus les militaires qui le souhaiteraient.

Les organisations syndicales s'étonnent de voir à l'ordre du jour un sujet qui n'impacte, a priori, que des militaires. C'est le Contrôle Général des Armées qui l'a souhaité. **FO s'abstient.**

✚ **La réorganisation de l'action sociale**, désormais réduite à deux niveaux (7 Centres Territoriaux d'Action Sociale et des Antennes d'Action Sociale).

Ce projet a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales le 29 septembre, semaine du Congrès de **FO**.

Force Ouvrière étant l'organisation syndicale la plus représentative déplore la date choisie.

Au vu du projet qui prévoit des suppressions de postes dans les secrétariats techniques, Force Ouvrière fait part des craintes des Assistantes Sociales de voir leurs périmètres élargis et leurs missions de plus en plus phagocytées par des missions adminis-tratives (notamment par le renseignement de l'application informatique) au détriment de leur cœur de métier et de l'écoute aux agents. Pour toutes ces raisons, **Force Ouvrière vote contre ce projet.**

La feuille de route du SGA porte sur des axes prioritaires (valoriser les agents du SGA, accompagner le management civil et militaire, définir des parcours professionnels...) déclinés en 22 actions prioritaires dont 8 à mener d'ici le mois de mars.

Force Ouvrière rappelle que sans moyens humains et matériels, sans un rééquilibrage des personnels militaires et civils, sans un minimum de lisibilité, ces bonnes intentions resteront à l'état d'intentions.

Force Ouvrière préférerait que l'énergie déployée par l'échelon central serve à soulager les échelons d'exécution (CMG et certains bureaux de SRHC).

✚ L'enquête RPS, réalisée sur la base du schéma de Karasek (3408 agents interrogés et un taux de retour de 64%), montre que sur l'ensemble de la DRH-MD, 50 % des agents sont en situation tendue et 34 % en position active, soit une situation préoccupante pour 84 % des personnels, situation variable selon les établissements.

Force Ouvrière dénonçant, depuis la création des

CTR, le mal-être et la charge de travail des agents de la DRH-MD, notamment des CMG et de la SDP, ne s'étonne pas d'un état des lieux qu'elle a déjà réalisé.

En revanche, **Force Ouvrière** demande à ce que ce constat soit suivi d'une prise de conscience de la gravité de la situation par tous les chefs d'établissements concernés, ainsi que d'actions concrètes et rapides (pourquoi pas un réseau de psychologues ?).

Force Ouvrière demande une réflexion sur la constitution de groupe de travail qui permettrait aux agents de s'exprimer librement sans peur du supérieur hiérarchique.

✚ **Le plan de recrutement 2016**

139 départs prévus dont 78 en retraite, un plan de recrutement initial à 90, un plan prévu au 15 octobre, à 161.

Force Ouvrière fait état d'une démarche de recrutement d'apprentis au CMG de Saint-Germain-en-Laye qui semble prometteuse, il faut par contre trouver des solutions pour intégrer ces jeunes par la suite.

Enfin, la Directrice communique sur une action de communication réalisée par la mission handicap le 15 et le 17 novembre à Balard puis dans d'autres sites. Le CTR est clôt.

CONCLUSION

Force Ouvrière, après avoir dénoncé, à plusieurs reprises, le manque d'effectifs et l'accroissement de la charge des missions RH, ne peut que déplorer un mal être croissant au travail.

Force Ouvrière attend un dialogue social digne de ce nom et que des décisions soient prises sans délai par la DRH-MD pour remédier à ces problématiques mettant en péril la «bonne marche» des services RH défense.

PARIS, le 9 Novembre 2016



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau DRH-MD

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Avant toute chose, FO tient à dénoncer les conditions dans lesquelles se tient ce CTR :

- une séance prévue un vendredi après-midi ! qui ne nous laisse pas le délai règlementaire prévu pour rédiger le compte-rendu ;
- un ordre du jour et des textes parvenus très tardivement (hors délais règlementaires) ;
- une absence de fiches synthétisant les modifications apportées aux textes ;
- l'absence, pour les élus, d'ordres de missions et de billets de train électroniques.

La qualité du travail en pâtit nécessairement, le dialogue social aussi. Les élus considèrent que ces pratiques s'apparentent à un manque de respect.

FO souligne également le manque d'ambition de cet ordre du jour qui reflète une fonction RH appauvrie, dépréciée, en manque de moyens matériels et humains.

FO s'interroge sur les effets même de ce CTR dès lors que l'on ne peut y aborder de manière approfondie les problèmes fondamentaux que sont les pressions fortes exercées sur les agents en termes de qualité et de quantité de travail.

Nous pensons tout particulièrement aux agents de catégorie C dans les CMG à qui l'on demande de fournir un travail de catégorie B, et nombreux sont les domaines professionnels dans lesquels les niveaux d'exigence et d'expertise ont été relevés (finances, juridiques etc.)

Ce sont ces exigences fortes, une réelle dégradation des conditions de travail ainsi qu'une absence de reconnaissance qui provoquent un profond mal-être au travail que nos adhérents nous confient au quotidien.

FO s'interroge également sur l'impact du CTR dans la problématique fondamentale de la fonction RH qui ne s'arrête pas au seul cadre des établissements de la DRH-MD.

La DRH MD est responsable de l'animation, du pilotage, de la formation, du contrôle de l'ensemble des acteurs RH. Elle est également chargée de coordonner et d'harmoniser les pratiques de l'ensemble des employeurs par l'intermédiaire des CMG. Malheureusement, actuellement les CMG ont les plus grandes difficultés à dépasser leurs missions d'exécution, car trop sous-dimensionnés en effectifs tout comme d'autres établissements de la chaîne RH.

FO tient, une nouvelle fois, à saluer la conscience professionnelle et le travail fourni au quotidien par les agents de ces établissements.

A chaque CTR, FO fait l'état des lieux comme vous l'aviez souhaité, et les mêmes constats avec le sentiment très net de ne pas être suffisamment entendu et de ne pas voir d'amélioration concrète sur le terrain.

.../...

Enfin FO réaffirme avec force et conviction son souci permanent d'un dialogue social de qualité avec l'ensemble des employeurs et remercie, entre autres, l'ARD d'avoir renoué le dialogue social. Les CT, les CAPL, les CAO ne doivent pas être des exercices convenus ou obligés, un dialogue de façade, des chambres d'enregistrement, mais des instances où l'on reconnaisse FO, organisation syndicale majoritaire, dans son rôle incontournable de construction, de proposition et de médiation.

Par conséquent, FO dénonce le double langage de l'administration dans l'organisation des CAP, donnant des consignes aux CMG très différentes des garanties qu'elle donne aux Organisations Syndicales.

Enfin, FO dénonce la discrimination syndicale dont certains de ses délégués font l'objet (contenu du poste, notation, avancement) et désire pouvoir vous communiquer en aparté à l'issue de cette réunion, des situations individuelles urgentes, préoccupantes et inadmissibles.

Nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 4 novembre 2016