



COMPTE RENDU

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

du 20 Mars 2019

La délégation Force Ouvrière était composée de Françoise CHAYNES (CMG de Metz), Pétricia LATORRE (CMG de Rennes), Denis THEOBALD (interlocuteur CMG de Bordeaux) et de Gilbert FARACI (interlocuteur SPAC-AC).

Ce premier CTR de la mandature, issu des élections du 6 décembre dernier, était présidé par le VAE Philippe HELLO, Directeur de la DRH-MD.

Suite à la lecture de notre déclaration liminaire (voir en annexe), l'Amiral HELLO a tenu à apporter les réponses suivantes :

. Plan de requalification C en B

Ce plan, étalé de 2019 à 2021, concernera en priorité les agents du SCA. Pour le périmètre de la DRH-MD, les postes identifiés sont notamment ceux de GA-Payeur, d'agent de reconversion de l'ARD, de personnel du soutien social. Pour l'ensemble du ministère cela correspond à 190 postes par an.



La DRH-MD a déjà identifié 120 postes sur son périmètre, ce qui est loin de correspondre aux besoins que nous avons depuis longtemps identifiés.

Rappelons, pour mémoire, que **Force Ouvrière** porte ce plan de requalification depuis des années, même si d'autres aimeraient pouvoir s'en attribuer la paternité.

. Report de la mise en œuvre d'ALLIANCE NG

Le directeur confirme que le déploiement d'Alliance NG va subir un report. Cependant, aucun calendrier n'a été évoqué. La décision relative à l'organisation de ce report doit intégrer le plan de charge des CMG mais également celui de l'industriel maître d'œuvre.

Du fait du vieillissement de cette population, un vivier d'agents contractuels a été constitué. Il a été confirmé que les agents recrutés pour renforcer les équipes de GA payeurs seront maintenus dans le cadre de ce report.

Le Directeur reconnaît qu'ils constituent un véritable vivier de compétence, mais pour autant, ils devront postuler au prochain recrutement sans concours d'adjoints administratifs, s'ils souhaitent rejoindre la FP, la titularisation automatique n'étant pas prévue par les textes.

S'agissant de l'action des gestionnaires de proximités (Service d'administration du personnel des GSBdD et des formations non embaasées), il est apparu que rien n'est vraiment défini et qu'une évolution de leurs droits dans Alliance ne pourra être envisagée que post déploiement.

. Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Il sera versé sur la paye de septembre 2019, avec une augmentation substantielle (voir notre article du 31/01/2019).



Force Ouvrière a attiré l'attention de l'adminis-

tration sur le nombre croissant d'agents n'ayant pas bénéficié de CIA, et ceux dont le montant se situe entre zéro et le montant de référence. A la DRH-MD, aucun agent n'a eu de CIA à 0, seuls les agents en temps partiel ont vu leur CIA proratisé, donc inférieur aux montants de référence.

. Caisse nationale militaire de sécurité sociale



Force Ouvrière a rappelé l'existence illégitime d'une commission d'établissement pour l'avancement de corps de AA vers SA.

Le VAE HELLO et SRHC s'engagent à traiter le sujet lors du prochain conseil d'Administration. « Cette commission est un non-sens dans un contexte de projet de loi de transformation de la Fonction publique qui tend à réduire le nombre d'instances », a-t-il, par ailleurs précisé.

. Agence de Reconversion de la Défense (ARD)

Une réflexion interne sur les évolutions des missions de cet organisme est en cours. Il est nécessaire que les membres du CTR soient éclairés sur la teneur de ces travaux. Aussi, des éléments complémentaires seront apportés lors du prochain CTR.

Quant à l'arrêté de vacance de poste du chef de service, il est fort possible que les fonctions du GBR ROCHE soient prolongées.

L'ORDRE DU JOUR a permis de traiter des sujets suivants :

✚ **Point III** - Projet d'arrêté portant approbation du règlement intérieur du comité technique de réseau de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense :

Approuvé à l'unanimité.

✚ **Point IV** - Point « ressources humaines »

Nous avons réitéré notre demande concernant la réalisation d'un « bilan social » spécifique à la DRH-MD ce qui permettra, à l'avenir, de ne plus

solliciter le BRH sur les sujets dont Madame DUPUY nous a fait la synthèse :

- Point « effectifs » de la DRH-MD
- Plan de recrutement 2019
- Bilan des formations 2018
- Avancements 2018 au sein de la DRH-MD.

En complément d'information, une sensibilisation des managers sera opérée en interne sur la formation à l'occasion du CREP, puisque nous constatons un faible taux de renseignements du volet formation (y compris CPF).

Nous sommes informés, en séance, que dès 2020 la formation des personnels de la SDP La Rochelle pourrait être rattachée au CMG de Bordeaux (actuellement, c'est le SPAC/BFOR qui traite de dossier).

La volonté de l'administration est d'étudier la faisabilité de proposer des formations au plus près de l'agent. Le CMG de Bordeaux serait plus à même de remplir cet objectif.

✚ **Point V** - Communication relative au RETEX des élections professionnelles du CTR de la DRH-MD

Le Directeur fait le même constat que **Force Ouvrière** sur la faible participation en Administration Centrale à l'élection de ce CTR (50 %), mais n'en reste pas moins satisfait sur la participation globale.

Sur le découpage électoral des CMG et leur double participation des personnels, à la fois au CTR DRH-MD et à la fois au CT-AC, le Directeur n'a pas pu nous apporter de réponse claire, y compris dans un contexte de projet de loi de transformation de la Fonction publique qui tend à réduire les instances.

L'administration envisage de passer au vote électronique en 2022, mais cette décision sera discutée avec les fédérations syndicales.

✚ **Point VI** - Communication relative aux échelons sociaux interarmées et à la reprise en gestion des établissements sociaux d'accueil de la petite enfance de Djibouti et de Dakar par l'IGESA.

La volonté de la SDAS est de repositionner les personnels de la chaîne sociale sur leur cœur de métier, ce qui paraît légitime. La gestion des crèches et des haltes garderies est transférée à l'IGESA, sans que nous soit précisé si cette gestion se fera à budget constant.

✚ **Point VII** - Communication relative au projet d'arrêté modifiant l'arrêté portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense

Présentée par la Directrice Adjointe, Madame TOURNYOL du CLOS, ce projet d'arrêté n'étant pas complètement finalisé, il sera traité prochainement lors d'un CTR extraordinaire.

✚ **Point VIII** - Communication relative au Plan mixité et à la démarche de labellisation « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Un audit est programmé, début juin, pour une labellisation dans les services d'SRHC, au SPAC et au SEA. Quant au plan mixité cela concerne principalement la féminisation dans les armées... et leurs difficultés à recruter des personnels féminins.



✚ **Questions diverses**

Force Ouvrière est intervenue sur le télétravail et la procédure de suivi des demandes et a proposé, à l'instar des demandes de mobilités, de pouvoir suivre chaque demande individuelle, de façon à comptabiliser les refus de l'administration et leur motivation.

Force Ouvrière a informé le Directeur de son soutien concernant les demandes individuelles de changements de groupe IFSE pour les agents de liquidation de prestations sociales, au vu de l'évolution de leurs missions.

Le Directeur de la SDAS, Jean-Joël CLADY, assure la prise en compte du sujet et une étude globale sera conduite. Par ailleurs, il rappelle la difficulté que nous avons à recruter des directeurs de CTAS, CTSS qui peuvent devenir directeur des CTAS, mais malheureusement peu de personnels candidatent en interne. Lors du dernier recrutement, il y avait plus de postes que de candidats !

Concernant les personnels restructurés du CERH-PC de Bordeaux, **Force Ouvrière** a interpellé SRHC sur la tenue réglementaire de la CLR, qui n'a toujours pas été programmée.

✚ **En conclusion**

Même si nous avons peu d'éléments nouveaux, l'annonce d'un plan de requalification est un élément de satisfaction et nous veillerons à ce qu'il soit correctement suivi.

Ce premier CTR a permis d'établir un contact fructueux entre vos nouveaux élus et l'administration, lors d'échanges constructifs. Nous notons la volonté du Directeur de s'inscrire dans un dialogue sincère en apportant des réponses à nos questions. Aussi, en tant que représentants **Force Ouvrière**, nous ne manquerons pas de porter les dossiers qui concerne toute la chaîne DRH-MD.

N'hésitez pas à solliciter vos représentants **Force Ouvrière** dans vos établissements, ils sont le relais de votre parole.

PARIS, le 26 mars 2019





DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau DRH-MD du 20 mars 2019

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Les élections professionnelles ont eu lieu le 6 décembre dernier et quelques constats s'imposent d'eux-mêmes.

Le premier concerne le taux de participation général et celui de cette instance de dialogue social en particulier. Les taux de participation au CTM et au CTR de la DRH-MD sont identiques en approchant les 70 %. Même si ces taux sont en léger recul, ils devraient faire l'objet de plus d'attention des pouvoirs publics et des gouvernements.

Au-delà des taux de participation, on constate que l'exemple donné par la DRH-MD en administration centrale n'est pas satisfaisant, le cordonnier étant toujours le plus mal chaussé, on atteint à peine les 50 % de votants.

Force Ouvrière n'en reste pas moins inquiète sur le sens donné au dialogue social. En effet, la disparition de 2 organisations syndicales au CTM et d'une troisième dans cette instance n'est pas de nature à nous réjouir. Au contraire, c'est un échec de la démocratie sociale, telle qu'ont voulu la définir les organisations syndicales signataires des accords de Bercy, visiblement attachées à la pensée unique.

« *Profondément attachés aux valeurs du service public, les agents publics se mobilisent au quotidien...* », ainsi commence l'exposé des motifs introduisant le **Projet de loi de transformation de la fonction publique**. Des mots qui ne peuvent que trouver l'accord de tous ; au premier chef les agents eux-mêmes, l'Administration qui les dirige et leurs organisations représentatives ...autrement dit : nous, les SYNDICATS. Mais comment ne pas considérer ce projet de loi, qui bouleversera considérablement les fondamentaux de notre fonction publique, sans dénoncer le simili dialogue social utilisé. La mascarade était telle, que Force Ouvrière n'a pas participé aux groupes de travail mis en place pour habiller des décisions ou des orientations déjà arrêtées.

Au sein de ce CTR, nous souhaitons pratiquer une concertation de qualité et à ce titre, vous en êtes, Monsieur le Directeur, le garant.

Nous souhaitons par conséquent, qu'à nos questions des réponses soient apportées... dans des délais raisonnables.

Aussi, même si vous anticipez ces questions par un ordre du jour conséquent, il est plus que nécessaire que nous ayons une vision d'ensemble du périmètre concerné.

A ce titre, nous réitérons notre demande concernant l'établissement d'un **bilan social de la DRH-MD**, permettant d'établir une photographie à l'instant T des personnels affectés dans cette direction ; pourraient y figurer : l'état des statuts présents par genre (fonctionnaires, OE, contractuels et militaires), les arrivées, les départs, l'origine de ces mouvements, un relevé de situation comparée, un bilan de formation, un point de situation sur l'avancement et les promotions, etc. ...

Même si nous nous satisfaisons de l'annonce faite par la Ministre concernant la programmation d'un plan de **requalification de C en B** administratifs, son volume est loin de correspondre à la réalité des besoins ! Combien de postes à la DRH-MD seraient concernés : Quelles filières, quels métiers, quels critères seraient retenus ? Combien la DRH-MD en a-t-elle demandés ?

Le faible volume d'avancement des personnels de la DRH-MD est devenu une vraie maladie chronique. Nous souhaitons connaître la répartition par sous-direction.

Concernant le bilan du CIA versé en 2018 à la DRH-MD, nous souhaitons connaître le volume détaillé de personnels ayant perçu un CIA compris entre 0 et le montant de référence, par montants et par corps.

Concernant la mise en œuvre de la clause de revoyure de l'IFSE, nous souhaiterions connaître le nombre d'Adjoints Administratifs concernés.

Formation

Nous rappelons que la formation est un investissement et une obligation et, par conséquent, nous dénonçons le faible taux d'agents formés (26%) en 2018, et nous souhaitons en connaître les raisons.

Qualité de vie au travail (QVT)

L'énoncé des thèmes cités précédemment suffirait à améliorer la qualité de vie au travail et ainsi éviter les RPS, sujet qui ne doit pas être oublié au bénéfice du nouvel acronyme : QVT. Un bilan sur ce point doit nous être fait régulièrement, nous comptons sur le concours de votre chargé prévention.

Concernant la fusion du SDGPAC dans le SRHC, nous souhaitons connaître l'avancée du projet et sa mise en œuvre. Combien de personnels sont concernés et combien en particulier pourraient faire l'objet de doublons de fonctions ?

La chaîne sociale et le service des pensions sont également l'objet de notre attention. L'un et l'autre seront sans aucun doute fortement sollicités dans les mois qui viennent, compte tenu des départs nombreux et des difficultés rencontrées par nos personnels.

Concernant l'ARD, et plus précisément le pôle défense mobilité, une personne a-t-elle été recrutée suite à l'avis de vacance d'un emploi de chef de service publié au JO du 10 mars dernier ?

Concernant le découpage électoral, **les CMG** qui par nature sont devenus des SCN (Service à compétence national) ont été rattachés, en plus du CTR, au CT-AC. Est-ce à dire que nous devrions les considérer comme des entités de l'Administration Centrale ? Nous attirons votre attention sur la pression qui pèse sur les épaules des agents des CMG, dans la transition d'Alliance NG. Il ne suffit pas de nous dire que vous le savez. Quelles actions envisagez-vous ?

En conclusion, la tenue du CTR reste une occasion indispensable d'aborder ces thèmes et nous souhaitons que cette instance soit réunie régulièrement. Le dialogue social de réseau en dépend, de même que la satisfaction des attentes des personnels civils que nous représentons.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention.