



COMPTE-RENDU

Comité Technique Réseau DRH-MD

Du 18 mai 2020

La crise COVID-19 a considérablement chamboulé nos activités et la tenue des instances représentatives des personnels. Aussi, le CTR de la DRH-MD programmé pour le 18 mars a-t-il enfin pu se tenir le 18 mai, sous la présidence du directeur, le VAE HELLO.

La délégation Force Ouvrière, était composée de Pétricia LATORRE, Denis THEOBALD et Gilbert FARACI

Suite à la lecture de nos déclarations liminaires le président a tenu à rappeler le contexte qui a engendré le projet de réforme Organisation centrale du ministère (OCM), ayant pour objectif la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

Selon le Directeur cette réforme consiste à :

- Recentrer la DRH-MD au vu des fonctions de gouvernance des RH du Minarm
- Diminuer le nombre de strates hiérarchiques
- Concentrer des ressources humaines et matérielles
- Faire évoluer la répartition des compétences au sein du SGA

Force Ouvrière a complété cette stratégie en indiquant que cette réforme aura tout de même pour conséquence de « sortir » plus de 470 postes du périmètre de l'administration centrale, en réorganisant la direction. Ainsi, un nouvel organigramme commence à se dessiner avec la création de 2 nouveaux Services à Compétence Nationale (SCN)

En réponse à notre déclaration, le Directeur a également indiqué qu'il est conscient de la nécessité d'appropriation des réformes par les personnels. Concernant les délocalisations sur le site de Tours rien n'est encore décidé. Mis à part une partie de la SDIPRH (2 postes en 2020) qui fera l'objet d'une présentation lors de la CLR du 19 mai.

L'ordre du jour appelait pour l'essentiel l'étude de textes d'organisations liés à la déclinaison de l'OCM pour la portion DRH-MD, pour lesquels Force Ouvrière s'est abstenue :

- I. Action sociale des armées
- II. Service des pensions
- III. Agence de reconversion de la défense
- IV. Réforme SRHC

Points I et II, SDASS et SDP Vs SASS et SPRS

Le nouvel organigramme voit donc la disparition du SA2P au profit de la création du SCN SASS, service d'action sociale en lieu et place de la SDASS, et du SCN SPRS, service des pensions et des risques professionnels.

Le SCN SASS est d'ores-et-déjà créé et fait l'objet d'un recentrage sur les métiers de l'action sociale ; les prestations réglementées et la gestion de la petite enfance sont transférées à l'IGESA. Ces changements engendreront par conséquent pour les 1078 postes du SCN, un transfert de 60 postes de l'AC vers des services déconcentrés. Après transfert, il resterait : 7 CTAS/54 agents aujourd'hui puis 3 agents par cellule prestation au final en 2023.

Une organisation adaptée permettra la mise en œuvre d'un bureau de pilotage RH, la réalisation du plan de formation « métier » avec la création d'un second poste d'ITAS (inspecteur technique des assistants des services sociaux), le renforcement de la tutelle/contrat en lien avec la COG de l'IGESA, et enfin, l'assouplissement du bénéfice des prestations pour les EPA et les EPIC.

Concernant le SCN SPRS, sa création n'interviendra pas avant le 1^{er} janvier 2021. Le décalage calendaire tient au fait que la SDP a dû s'adapter à l'actualité des réformes et notamment la préparation de la réforme des retraites. Projet que **Force Ouvrière** a vivement combattu et qui aujourd'hui est suspendu. Par ailleurs la SDP doit également faire face au passage en groupe 1, qui concerne les employeurs qui ont opté pour la demande de retraite directe auprès du SRE (Système de retraite de l'état). De plus, le retard dans la livraison d'un bâtiment unique à la Rochelle engendre également ce décalage.

Ces deux SCN seront également appuyés par un conseil d'orientation propre à chaque SCN, constitués d'un représentant de chaque employeur du Minarm ayant un SIRH en gestion.

Point III 6- ARD Défense Mobilité

L'Agence de reconversion de la défense recevra désormais la seule dénomination de Défense Mobilité. Outre ce changement d'appellation, la réforme de cette structure se traduira par la suppression de deux postes de catégorie A, celui de l'adjoint au sous-directeur de la reconversion, et celui d'un adjoint au chef du bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés

Son conseil de gestion change de dénomination en conseil d'orientation, afin de mieux traduire la finalité de cette structure.

Qu'il s'agisse des deux SCN ou de Défense Mobilité, cette réforme est sans incidence sur le régime indemnitaire des personnels.

Point IV réforme SRHC

La dissolution du SPAC, qui sera décalée jusqu'à la fin de l'année, emporte le transfert de la SDGPAC vers SRHC, dès le 1^{er} juillet 2020 sans changement d'appellation, dans un premier temps. Le 1^{er} juillet 2021 verra la création du CMG d'Arcueil en tant que 7^{ème} CMG. Un groupe de travail sera créé afin d'étudier une évolution des CMG, et leurs missions respectives.

Le BGAP rejoint également le SRHC (SDGPAC nouveau), ainsi que l'actuel SRP 4 (5 postes)

Concernant le pilotage du CERHPC, **Force Ouvrière** s'interroge sur son éventuel transfert à Tours, tout comme le transfert de GPC auquel nous avons affirmé notre opposition à plusieurs reprises. Le Directeur nous a précisé que rien n'était acté, aucune décision ne serait prise avant au moins 2023.

Concernant le déploiement d'alliance NG (question portée par **Force Ouvrière** dans sa déclaration liminaire) le VAE HELLO a tenu à nous informer que les DGRFIP redémarre lentement et par conséquent les paiements pour les payes de juin et juillet seront identiques à celles de mars, avril et mai.

Force Ouvrière a insisté pour connaître la date de déploiement, en alertant le directeur sur les conséquences de la continuité de la GED alors que de multiples éléments nouveaux étaient programmés (clause de revoyure d'IFSE, CIA 2020, etc....), de plus les saisies ne pourraient avoir lieu en août, puisque Alliance sera fermé au 13 août.

Le Directeur nous a informé que le CMG de RENNES et la DRFIP 35 avaient été retenus pour l'homologation d'alliance NG, en revanche, il ne garantit pas que le CIA soit versé sur la paye de septembre tel que le calendrier initial le prévoyait. La saisie du CIA pourrait être faite début octobre pour un paiement sur les payes de novembre.

Selon lui, la « dette » est considérable, ce que nous ne pouvons que confirmer.

Force Ouvrière a insisté pour que des recrutements reprennent rapidement, pour les CMG comme pour les autres services. Nous souhaitons également que l'on nous dise enfin les raisons qui s'opposent à l'arrêt de la GED si ALLIANCE NG est opérationnel. La réponse n'a pas été très claire mais le directeur affirme qu'il n'y aura plus qu'un seul mois de GED.

Concernant les recrutements, **Force ouvrière** fait remarquer que des arrêtés viennent d'être publiés afin de simplifier l'organisation des concours. Ainsi, une seule épreuve d'admission serait retenue et les oraux ne pouvant se tenir, ils n'auraient pas lieu. La voie du recrutement sans concours de catégorie C sera mobilisée, ainsi que des recrutements par la voie du détachement.

Enfin, **Force ouvrière** interroge le directeur sur le plan de recrutement pour le Minarm. On y constate que le nombre de catégorie C sous contrat est supérieur à celui de recrutement de fonctionnaires. Pour la DRH-MD le directeur indique que 60 agents de catégorie C seront recrutés (27 fonctionnaires, 20 détachements, et 13 contractuels)



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau DRH-MD

du 18 mai 2020

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

De toute évidence ce CTR s'inscrit dans une organisation de travail bouleversée et la forme de cette réunion en est la démonstration. Nos organisations s'adaptent à de nouvelles pratiques et par conséquent les personnels devront également s'adapter, mais pour autant ils ne devront pas être les dommages collatéraux de décisions politiques pour le moins surprenantes.

Ainsi en est-il de l'OCM.

Lors du dernier CTR de 2019, Force Ouvrière vous avait alerté sur les inquiétudes des personnels sur cette réforme qu'ils ne comprennent pas.

Que l'administration se réorganise pour améliorer son fonctionnement personne ne le conteste, mais encore faut-il que les agents publics qui doivent mettre en œuvre ces changements puissent s'approprier la réforme... en n'ayant pas l'impression d'y perdre quoique ce soit. Bien au contraire, ils devront y gagner.

Par conséquent, nous ne pourrions pas faire l'économie de réaffirmer notre opposition totale au déplacement d'une partie de SRHC (GPC) sur la place de Tours. Ce projet est incompréhensible.

La période qui s'achève aura au moins eu le mérite de nous éclairer sur nos pratiques habituelles et sans aucun doute devrions nous collectivement en tirer des enseignements, chacun dans sa fonction.

Ainsi en est-il du télétravail.

FORCE OUVRIERE vous a interpellé à plusieurs reprises, et nous sommes toujours en attente d'un Retex sur la situation globale connue à la DRH-MD. C'est en tout cas ce que nous souhaitions connaître avant cette crise sanitaire. Les informations que vous nous avez annoncés le 7 mai vont dans ce sens, et il est bien dommage qu'une crise sanitaire soit à l'origine de prise de conscience sur ces dispositions.

Ce sujet amène la plus grande transparence de votre part. Le décret 2020-524 du 5 mai vient faciliter sa mise en œuvre, mais il ne saurait être un prétexte à remplacer le travail en présentiel qui doit rester la référence.

Le télétravail n'est qu'une modalité du travail, il doit être encadré par des règles qui protègent les agents volontaires, tout en facilitant les organisations professionnelles et personnelles. Il ne doit pas servir les intérêts des seuls cadres de l'administration centrale en les discriminant positivement.

La confiance doit être la règle absolue dans une relation de travail, aussi devons nous adapter certaines pratiques, et pour reprendre un mot de notre ministre, faire preuve d'inventivité.

Nous ne sommes pas, par principe, opposer aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail. Ce ne sont que des outils qui s'ils ne sont pas encadrés, se transforment en moyens d'oppression pour les agents.

Ainsi en est-il de la formation à distance, ou E-learning.

Le sujet Formation est d'importance, et l'année 2020 s'inscrit en négatif dans notre bilan. La période de confinement aurait pu nous permettre de former les agents à distance grâce aux nouvelles technologies. C'est sans doute une piste qui devra être exploré par nos structures de formation, dont le CFD. Par ailleurs, il sera opportun de diffuser largement les nouvelles mesures du CPF.

Recrutements et CMG

Nous avons assisté à une présentation sur le déploiement d'Alliance-NG sur l'ensemble des CMG. Outre l'aspect pour le moins très technique de cette présentation, les personnels utilisateurs vivent une période d'intense tension. La double saisie, les créneaux calendaires restreints et les reproches à peine voilés de la hiérarchie, ne sont pas de nature rassurante.

L'enjeu financier de ce projet initié en 2018 est considérable, aussi Force Ouvrière s'interroge sur la levée de contraintes permettant dès la paye du mois de septembre de déployer Alliance NG, et de mettre un terme à la GED. C'est un poids en organisation qui pèse sur la hiérarchie comme sur les agents. Il est urgent d'agir, et de décider d'avancer. Nous attirons votre attention sur la saisie du CIA qui aura lieu pour septembre, et nous souhaitons qu'en toute transparence un bilan nous soit fait.

La tendance avant la crise COVID n'était pas à la hausse des effectifs, mais un certain nombre de recrutements étaient prévus. Nous ne doutons pas de votre volonté à réaliser l'objectif fixé, mais pour autant Force Ouvrière s'interroge sur le Plan de Recrutement ministériel et notamment en catégorie C. Quel est le volume pour la DRH-MD ? Et sous quelle forme ? Fonctionnaires ou contractuels ?

Tout n'est pas négatif, puisque l'on nous indique que des vacataires ont pu faire l'objet d'un recrutement... sans concours. Signe, s'il en fallait un que les missions doivent être valorisées et nous serons vigilants sur la campagne du versement CIA de 2020. Force ouvrière dénonce, par ailleurs, le faible taux de promotion chez les GA-Payeurs lors du plan de requalification de C en B

Concernant les corps sociaux, même si la cible n'est pas encore atteinte en matière d'équilibrage avec les personnels de catégorie A, nous ne pouvons que nous féliciter du travail entrepris par SRP. La revalorisation conséquente des mesures indemnitaires va dans le bon sens.

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs, je vous remercie pour votre attention.

La délégation Force Ouvrière