



COMPTE RENDU

Comité Technique de l'Administration Centrale (CTAC)



4 Décembre 2014, l'élection syndicale

Le Comité Technique de l'Administration Centrale (CTAC) s'est tenu le 30 septembre 2014 à Arcueil, sous la présidence de Monsieur Jean-Paul BODIN Secrétaire Général pour l'administration, assisté de Monsieur Serge DUVAL, Chef du Service Parisien de soutien de l'Administration Centrale.

La délégation **Force Ouvrière** était composée de Colette **Buhr**, Christophe **Aïoun**, Lydie **Belon** et de Myriam Rouaud.

Avant d'aborder l'ordre du jour, le Secrétaire Général pour l'Administration, M. BODIN, a évoqué la modification du périmètre de compétence du Comité Technique Ministériel, étendu à la demande des fédérations syndicales, aux questions d'organisation. Il a précisé que le CTAC continuerait à étudier les textes d'organisation concernant l'administration centrale.

✚ Grand Balard

En répondant aux déclarations liminaires, M. BODIN a déclaré que les déménagements seraient davantage étalés dans le temps qu'initialement prévu. Le SPAC déménagera en mars, la DGA en septembre et les autres services entre juin et juillet.

Les agents travaillant sur le site seront contrôlés deux fois : à l'entrée du site et au pied de leur bâtiment. Les badges seront paramétrés de telle sorte qu'ils pourront circuler partout hors zones réservées à accès restreint.

L'administration étudie actuellement la possibilité de mettre en place l'horaire variable sur le site.

Force Ouvrière a insisté sur la nécessité, dans cette hypothèse, d'avoir des plages variables suffisamment larges pour éviter l'engorgement d'un lieu destiné à accueillir près de 9 500 personnes. Les deux heures et demi actuellement en vigueur à Arcueil sont trop restrictives. Le SGA a rappelé qu'il était tenu par l'accord cadre sur le temps de travail, mais qu'il faudrait voir comment on pouvait l'aménager. Il a aussi rappelé que la plage « horaires » pour le prestataire ne sera pas étendue à cause du coût.

Ce sont encore les agents qui vont subir cause d'économies.....

✚ Plan de formation 2015

Le calendrier a été resserré de manière à permettre le démarrage des actions de formation dès le mois d'octobre. Cependant, malgré les efforts louables du bureau formation pour découvrir toujours de nouveaux stages, moins chers, plus performants, plus diversifiés et plus proches du lieu d'exercice des agents, certains signes paraissent inquiétants. Le plan de formation 2015 est l'aboutissement de plusieurs années de restrictions budgétaires, de la réforme de la fonction RH et de l'évaporation associée d'un bon nombre de responsables de formation. Il paye aussi son tribut à la restructuration permanente des services.

Force Ouvrière a dénoncé les graves conséquences de cette déstructuration permanente : les personnels sont las, découragés et demandent de moins en moins de formations au moment même où celles-ci devraient leur permettre de mieux s'adapter aux nouvelles exigences. Malgré leur engagement, les Référents Formation voient diminuer le nombre des volets formations qui leur sont retournés. Le taux de formation des agents approchant de la retraite, qui est traditionnellement faible, baisse encore du fait de la suppression du stage «préparation à la retraite» demandée par la DRH/MD. Si certains services pallient la diminution des budgets par l'augmentation de l'offre de formation en interne, d'autres souffrent clairement du manque d'implication de leur hiérarchie.

✚ Projet de service du Service historique de la défense (SHD)

Depuis que la question du SHD a été évoquée au Sénat, 45 millions d'euros ont été investis et la réforme du service a beaucoup progressé.

Les systèmes d'information métier sont presque tous opérationnels. Ils couvraient, il y a un an, 40% du périmètre. Aujourd'hui ce taux atteint 80%.

L'équipe dirigeante s'est restructurée. Elle dispose maintenant d'un administrateur soutien (administrateur civil), d'un pilier "Archives, Bibliothèques" (conservateur) et d'un pilier "Histoire et Publication" assuré par le Professeur CHARET qui préside également le nouveau conseil scientifique mis en place.

La rénovation des bâtiments est bien avancée partout où c'était nécessaire. Elle est achevée à Cherbourg. A Pau, des travaux sont prévus pour loger les archives. Le SGA a confirmé que l'intention du ministère n'était pas de fermer le site de Rochefort. La pratique des visioconférences sera développée afin de rompre l'isolement des sites et de limiter les déplacements.

Un audit RH vient de s'achever. Il a suggéré le renforcement de la gouvernance, l'accroissement du service au public, le développement de la complémentarité des métiers et l'amélioration de la performance. L'embaument des structures qui ne le sont pas encore doit être effectué et une déflation totale de 72 personnels d'ici 2019 est prévue. En 2015, elle concernera 25 personnes dont 14 civils. La mutualisation et la mécanisation devraient permettre d'alléger certaines tâches.

Force ouvrière constate que le rattachement au SHD de la CAPM de Pau évite au service de voir ses effectifs réduits à presque rien. Par ailleurs, à cette occasion, la proportion des personnels militaires qui était de 21% passera à 11%.

Pour Force Ouvrière toutefois, si à Pau, l'encadrement déficitaire devait impérativement être renforcé, ailleurs le manque de catégorie C et d'ouvriers se fait, et se fera encore plus cruellement sentir. Cela se traduira par des délais d'attente supplémentaires pour les administrés.

✚ Projet de service de la Délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOD)

La communication fait partie des chantiers prioritaires du ministère de la défense. La DICOD pilote la réforme. Son périmètre s'étend aux trois SIRPA, à l'ECPAD dont elle a la tutelle, à la DGA/COM, à l'EMA/COM, au SGA/COM, et au BCISSA (santé).

Il s'agit de rénover et d'optimiser l'outil de communication en s'appuyant sur la mutualisation, dans un contexte budgétaire difficile. De 1162 personnels en 2009, il faudrait passer à 650 en 2018, soit une division par deux des effectifs. Toutefois ce mouvement d'intégration de grande ampleur ne peut se réaliser qu'à la suite d'un important travail d'analyse fonctionnelle et après le déménagement de la DICOD à Balard. C'est pourquoi un palier intermédiaire a été fixé à 830 ETP. Il correspond au format de la nouvelle organisation au moment du déménagement.

En 2014, 908 agents dont 270 civils exercent les métiers de la communication au profit du ministère. En service déconcentré, les déflations seront portées par les gestionnaires et employeurs des entités concernées.

Force Ouvrière s'interroge sur une représentation très minoritaire des personnels civils en service déconcentré. Faut-il être militaire pour exercer un des métiers de la communication ?

Pour la DICOD proprement dite, en administration centrale, 166 personnels sont impactés dont 84 civils et parmi eux 37 contractuels. Compte tenu des postes créés et de ceux qui restent vacants, huit agents restent à reclasser, dont deux contractuels, cinq fonctionnaires et un ouvrier d'Etat.

✚ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le ministère de la défense participe à la politique d'égalité professionnelle mise en place par le gouvernement depuis 2012. Mme GAUDIN est chargée de « la feuille de route » du ministère dans le cadre du Comité interministériel au droit des femmes et à l'égalité entre les hommes et

les femmes. Le bilan présenté fait le point à mi-parcours.

L'action entreprise s'exerce en premier lieu au niveau de la politique des ressources humaines : accroissement de la participation des femmes aux stages organisés par le CFMD, promotion volontariste des femmes à des postes d'encadrement et affectation dans le vivier des hauts potentiels.

Cependant des problèmes restent non résolus : dans le domaine des rémunérations, les études ont montré qu'il y avait des disparités dans l'attribution des compléments indemnitaires ; en ce qui concerne l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la question de la garde des enfants en horaire atypique n'a pas trouvé de réponse.

Force Ouvrière estime que ces difficultés doivent d'abord trouver leur solution dans une « charte du temps », toujours en attente au sein du ministère, et cependant préconisée dans l'accord cadre du 8 mars 2013. Par ailleurs, aucune action, ni aucun projet ne nous ont été présentés, concernant les catégories B et C, prises en compte, elles aussi, par l'accord cadre.

Afin de lutter contre les violences et les discriminations à l'égard des femmes, le plan d'action exposé par le ministre le 15 avril s'est développé par la mise en place de la cellule THEMIS consacrée à l'écoute des victimes et à leur prise en charge.

Depuis sa création, 25 personnels civils ont été entendus en administration centrale, constituant le tiers des appels dans ce périmètre. Leurs demandes concernaient davantage des questions liées au harcèlement au travail.

Par ailleurs, le réseau d'écoute mis en place pour les autres ministères devrait être ouvert aux agents de la défense.

Cette présentation répondait mal aux préoccupations réelles de la population féminine civile du ministère. Les vraies questions, concernant les rémunérations accessoires, l'organisation du temps de travail et les RPS dont sont victimes les femmes en administration centrale n'ont pas reçu de réponse. Beaucoup de bruit pour rien !

Présentation du plan handicap 2013-2015

Madame NOUGAYREDE a présenté le remarquable bilan de son action en administration centrale. Le plan handicap concerne 400 personnels civils dans ce périmètre. Il s'intègre dans le plan ministériel 2013-2015. Sa vocation est de préserver et de favoriser l'autonomie dans le travail, de la personne handicapée, source indispensable de sa réalisation personnelle et de son investissement. Des actions de sensibilisation, une expertise offerte dans les instances de concertation et la mise en place de modules «handicap» dans le cursus de formation des cadres soutiennent le plan.

Par ailleurs un recensement continu est effectué afin de pouvoir favoriser l'intégration qui se décline aussi dans la qualité de l'accueil qui est fait.

L'accompagnement se manifeste ensuite par la mise en place de réunions pluridisciplinaires lorsqu'il s'agit de régler des dossiers difficiles, ou d'un tutorat systématique. 35 relais handicap de proximité ont été instaurés en administration centrale dans chaque entité de direction (service RH ou chargé de prévention). Un séminaire a été organisé à leur intention. Le projet est de faire connaître le réseau handicap aux militaires concernés.

Promouvoir le recrutement des personnels en situation de handicap passe par la qualité de leur intégration. Il est important d'élargir le vivier de volontaires pour être membre du jury de titularisation des BOE. Et par la suite, des formations, VAE, ou bilans de compétences adaptés doivent être proposés afin que les personnels puissent rester acteur de leur parcours professionnel et s'y investir. Dans la durée, il est nécessaire de veiller à ce qu'un entretien avec un conseiller carrière soit effectué pour les agents en fonction sur le même poste depuis plus de dix ans.

Force Ouvrière ne peut qu'être satisfaite des efforts déployés par Mme NOUGAYREDE en administration centrale afin de mettre en place et de faire vivre les structures nécessaires à la bonne intégration et à la promotion de l'emploi des personnels en situation de handicap. C'est

un exemple qui pourrait être étendu avec bénéfice à l'ensemble du ministère de la défense.

Conclusion

Un CTAC, pour l'essentiel décevant : l'administration, qui annonce d'emblée la restriction sans fin des budgets ne croit plus elle-même à d'autres motivations aux projets de services qui se succèdent, que les sempiternelles réductions d'effectifs déguisées en réorganisation. Quant à l'égalité professionnelle, mises à part quelques petites «mesurettes» sans grande incidence, le projet est vide, lui aussi. Seule la mise en place du plan

handicap de l'administration centrale témoigne d'une véritable volonté d'amélioration de la condition des personnels concernés, même si beaucoup reste encore à faire dans ce domaine.

Gardons par ailleurs à l'esprit que ce CTAC s'est déroulé quinze jours avant que le Ministre de la défense n'annonce de nouvelles fermetures et déflations d'effectifs, menace silencieuse que chacun avait en tête.

Paris, le 14 Octobre 2014



web