



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau

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

Séances des 5 Mars et 12 mai 2015

Une première séance du CTR s'est tenue le 5 mars 2015. FO a attendu la fin de la deuxième séance pour rendre compte de la totalité du CTR ; ce qui a été l'occasion de voir à quel point FO était un élément moteur de cette instance puisque nos propos ont été repris par l'ensemble des autres Organisations Syndicales dans leurs comptes rendus intermédiaires, seul le nom de l'intervenant FO ayant été modifié pour l'occasion.

### + Séance du 5 mars 2015

La délégation des élus FO était représentée par : Catherine **Trébillon** – Déléguée Fédérale Régionale FO IDF ; Colette **Buhr** – déléguée Fédérale Régionale FO Paris ; Elisabeth **Carton** – SDP La Rochelle ; Christine **Cosnefroy** – CMG Bordeaux ; Hélène **Portalier** – CMG Toulon ; Jacqueline **Weber** – CMG Metz et de Florence **Jolly** – CFD Bourges.

Dans sa déclaration liminaire (*cf. annexe 1*), **Force Ouvrière** a abordé les principales inquiétudes et questions soulevées par l'état actuel de la fonction RH. La suppression des moyens humains ne peut s'accompagner indéfiniment d'une hausse de la charge de travail sans parvenir au point de rupture aussi bien en termes d'outils (informatique) que de compétence et de conditions de travail.

Faut-il attendre des actes désespérés et surtout leur médiatisation pour trouver des solutions ?

Les réponses fournies par le Directeur laissent peu d'espoir.

Le principe dominant est d'accepter la contrainte budgétaire au motif que le soutien doit être sacrifié au profit des forces et que la LPM a été votée par les parlementaires sans tenter d'en réduire les impacts (notamment en réalisant un **état des lieux** de la confusion du malaise et de la souffrance au travail qui règnent actuellement dans la **chaîne RH** que FO appelle de ses vœux).

### Quel est le seuil d'alerte ?



Au fil des sujets abordés lors du CTR, quelques réponses « claires et précises » sont apparues :

- . Le passage du service RHC en service à compétence nationale, présentée comme un moyen de créer l'équivalent d'une DRH d'armée pour les personnels civils n'a aucun impact sur les emplois, la rémunération, les perspectives de carrière des personnels.

**Force Ouvrière** a demandé à ce que cette assurance **soit formalisée par écrit à chacun des personnels concernés**. Demande réitérée lors de la séance du 12 mai.

- . **Force Ouvrière** : si SRHC est l'équivalent d'une DRH d'armée, la tentation pourrait être grande de le positionner à Tours.

Réponse de la DRH-MD : « NON ».

- . **Force Ouvrière** : Les personnels des CMG pourraient-ils, de par leur rattachement au Service à Compétence Nationale, bénéficier du régime indemnitaire de l'administration centrale ?

Réponse de la DRH-MD : « NON ».

- . **Force Ouvrière** : Compte tenu des changements majeurs intervenus dans ses fonctions et ses métiers, quid du CERH PC ? Serait-il rapproché géographiquement du SRHC Parisien ?

Réponse de la DRH-MD : « NON ».

- . **Force Ouvrière** : Le CMG de Lyon sera-t-il pérennisé ?

Réponse de la DRH-MD : « Oui, mais pas sur des missions de gestion ».

- . Présentation de l'arrêté portant attributions et organisation de l'ARD.

\*\*\*\*\*

## Séance du 12 mai 2015

Approbation du PV du CTR du 5 mars signé conjointement par l'administration et la secrétaire, Catherine Trébillon.

Dans une courte déclaration liminaire, **Force Ouvrière** revient notamment sur les risques psychosociaux et sur ses inquiétudes confortées par de récents événements (*cf. déclaration liminaire jointe*).

Le Directeur rappelle bien que ce n'est pas un nouveau CTR mais la continuité de celui du 5 mars 2015.

En introduction, Monsieur Feytis a précisé que, suite aux événements du 7 janvier 2015 et aux décisions prises au cours du conseil de Défense qui s'est tenu récemment, la politique des ressources humaines a été impactée. La répartition de l'allègement ne se

fera pas au prorata des effectifs mais principalement au profit de l'Armée de Terre.

L'allègement -18500 bénéficiera aussi à la sécurité du territoire, au renseignement et à la cyber défense. Le ministère doit faire un effort de solidarité et veillera à ce que les allègements soient répartis en fonction de réels besoins. L'Armée de Terre verra ses effectifs augmenter. L'Armée de l'Air, la Marine et le personnel civil poursuivront leurs déflations.

### ▪ Service des pensions

Mme BATESTINI a présenté le transfert des Comptes Individuels Retraite. Initialement prévu pour le 1<sup>er</sup> juillet 2015, il a été reporté au 1<sup>er</sup> novembre 2015. Le CIR permet l'« industrialisation » de la liquidation des pensions et la mise en œuvre

du droit à l'information retraite tout au long de la carrière. Ce qui nécessite de disposer de données fiabilisées et exhaustives. Mme BATESTINI a exposé deux types de difficultés rencontrées dans cette entreprise de fiabilisation :

- l'interface entre ALLIANCE et PIPER,
- la qualité des données ALLIANCE.

Cet effort de consolidation des données des CIR ne permet pas de lancer la campagne du droit à l'information (DIR) au titre de 2015. Deux hypothèses seront donc soumises à l'arbitrage du SGA sur l'échéance à tenir et le mode de communication aux agents.

**Force Ouvrière** demande instamment qu'une lettre d'information soit adressée à tous les agents.

**Force Ouvrière** signale également que le Relevé Individuel du Personnel (RIP) n'est pas un outil fiable pour la liquidation des pensions. En effet, le RIP ne correspond pas à la situation de l'agent dans ALLIANCE. On peut citer notamment, en exemple, le fait qu'un temps partiel sur-cotisé n'apparaît pas dans le RIP.

A l'issue de ces travaux, échéance prévue en 2018, l'agent s'adressera directement au Service des Retraites de l'État (SRE), service interministériel. Cela implique, à terme, une suppression de postes au service des pensions (une trentaine selon l'administration), qui gardera sa mission d'interface uniquement pour les militaires et les ouvriers de l'État.

**Force Ouvrière** alerte l'administration sur le fait que cela nécessite un maintien d'expertise du métier « pension » au niveau des CMG ; Or, actuellement, outre des effectifs réduits (liés à la priorité donnée par les CMG à leur passage en GA-Paye), il existe une réelle déperdition de compétences liée aux départs en retraite d'experts dans le domaine des pensions.

Le Directeur mesure l'enjeu et prend en compte cette problématique.

### ▪ Mission Handicap

Le Général FERRAN a ensuite présenté le rattachement de la mission handicap à la sous-direction PEP, de façon à mettre en exergue les

initiatives de la mission en matière de politique handicap.

**Force Ouvrière** fait part de sa crainte de voir la gestion individuelle mise au second plan ou transférée aux référents handicap dans les CMG, lesquels sont déjà submergés.

Le Général affirme qu'il restera attentif à garder la même animation de réseau.

**Force Ouvrière** a insisté sur l'importance du télétravail apparaissant comme facilitant l'insertion des personnels en position de handicap, facilitant également le reclassement de certains personnels restructurés ; mais aussi comme une possibilité de soulager les agents en situation de surcharge professionnelle.

Monsieur FEYTIS a précisé que la fonction publique élabore un décret pour avancer dans ce sens tout en précisant qu'il faut rester très attentif à ne pas mettre l'agent dans une position d'isolement, notamment grâce à un aménagement du travail à domicile et à un management particulier.

### ▪ CFMD

Mme PEAUCELLE-DELELIS a présenté le projet d'établissement du CFMD (centre de formation au management de la défense). L'établissement est un service de production de formations des cadres du ministère dans le domaine du management. C'est une véritable spécificité du service public que le ministère tient à conserver.

**Force Ouvrière** demande un projet d'établissement au CFD (Centre de Formation de la Défense de BOURGES) ainsi qu'un comité scientifique et pédagogique avec des objectifs clairs, par parallélisme des formes entre le CFMD et le CFD.

**Force Ouvrière** souligne que ces projets n'aboutiront pas si les moyens ne sont pas suffisants.

**Force Ouvrière** demande la mise en place d'un observatoire des métiers non seulement d'un point de vue du management mais aussi du point de vue technique pour anticiper les besoins en formation. **Force Ouvrière** souligne également que ces formations ne sont pas externalisables dans le privé, ne peuvent être réalisées par l'éducation nationale

car ce sont des formations spécifiques DEFENSE qui nécessitent d'être traitées en interne.

**Force Ouvrière** met l'accent sur le fait que l'anticipation des besoins en formation est indissociable de la mise en œuvre d'un véritable parcours professionnel pour l'agent.

**Force Ouvrière** souhaite que le CFMD soit également un lieu de féminisation de l'encadrement.

Madame PEAUCELLE DELELIS indique que le taux de féminisation des agents formés est de 30 %, supérieur au taux de féminisation des armées (13%). Madame PEAUCELLE DELELIS s'engage à fournir des statistiques sexuées ainsi que le nom des correspondants du CFMD dans les services.

#### ▪ Balard

Après la présentation effectuée par le colonel CHOMEL DE JARNIEU portant sur le déménagement des services de la DRH-MD à Balard,

**Force Ouvrière** : certains services de la DRH MD subsisteront-ils à l'Ilot Saint Germain, au bâtiment Des Jardins ?

Réponse de la DRH-MD : Non.

**Force Ouvrière** : Sur le sujet des horaires variables, nous réitérons notre volonté de mettre en place un pointage dès l'accès au site et non lors de l'installation au poste de travail via la connexion informatique, ce qui serait inéquitable. Le Directeur assure que les réunions de négociation sur ce sujet vont se poursuivre.

#### ▪ Questions diverses

**Force Ouvrière** demande quand l'arrêté de NBI paraîtra pour les CMG. Il a plus d'un an de retard.

**Force Ouvrière** demande quand les médailles du travail pour les personnels civils des CMG seront financées. - **FO** déplore que des agents qui ont effectués toute leur carrière (40 ans et plus) soient partis ou vont partir à la retraite. Cela démontre un manque de considération.

**Force Ouvrière** a également évoqué les problèmes en matière de dématérialisation des pièces constituant le dossier administratif des agents, qui ont pour conséquence une masse de travail supplémentaire pour les gestionnaires payeurs des CMG.



## En conclusion

**Force Ouvrière** insiste sur le fait que le CTR de la DRH-MD est un CTR particulier. En effet, ses missions couvrent l'ensemble des personnels du ministère à travers ses fonctions de pilotage, d'animation du réseau, d'harmonisation des pratiques, et d'arbitrage. De ce fait, s'il n'est pas le seul acteur concerné par la détérioration des conditions d'exercice de l'activité professionnelle et de la dégradation de l'environnement de travail ; il est un des acteurs incontournable de la veille, indispensable en cette période particulièrement difficile et un acteur clef dans la politique d'anticipation et de résolution des situations humainement critiques.



web

*Paris, le 13 mai 2015*

ANNEXE I**DECLARATION LIMINAIRE****Comité Technique Réseau DRH-MD**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous sommes aujourd'hui réunis pour la première fois dans le cadre d'un CTR consacré exclusivement à la DRH-MD.

Nous nous félicitons d'avoir porté la création de ce CTR et nous sommes fiers de la confiance que les agents nous ont témoigné en nous permettant d'obtenir la première place avec quatre sièges sur les 10 que compte cette instance.

La fonction RH est la colonne vertébrale de ce ministère. Elle couvre au sens large la gestion, la formation, la paye, la mobilité, les pensions, l'action sociale ainsi que le dialogue social.

Mais aujourd'hui elle est menacée :

- par des changements perpétuels d'organisation, qui ne permettent pas de mettre en place des processus structurants et qui obligent les acteurs de la fonction RH à travailler dans l'urgence, sans possibilité d'anticiper ;
- Par un manque de moyens humains : on ne peut indéfiniment accroître les missions, la charge de travail, diminuer les effectifs, sans atteindre le point de rupture
- Par un manque de moyens financiers dont le développement des applications informatiques a cruellement pâti
- Par un manque de lisibilité des structures, des moyens et des missions.

Nous ne serons probablement pas en mesure d'aborder la totalité de l'ordre du jour compte tenu de son importance et du temps imparti. Aussi, nous souhaitons la réunion, dans les meilleurs délais, d'un deuxième CTR qui nous permettrait aussi d'aborder des points qui sont fondamentaux pour le fonctionnement de notre institution à savoir :

- le télétravail,
- les accidents de travail, congés longue maladie et longue durée,
- les fiches de postes,
- la mobilité,
- le fonctionnement des CAPL et de manière général du dialogue social,
- la fonction RH de proximité ;

mais surtout le RIFSEEP, la gestion de l'arrivée massive des 41 39 2, et le réel malaise de la majeure partie des agents qui travaillent dans la fonction RH et, plus inquiétant, le malaise des agents de ce ministère.

La DRH-MD n'est pas seulement pilote, arbitre, gestionnaire ; elle doit également être la garante de la santé et des conditions de travail des personnels.

Aujourd'hui, la qualité de vie au travail n'est plus qu'un mot. Nombre d'agents sont victimes d'une réelle détérioration de leurs conditions de travail et d'une augmentation de la pression à laquelle ils sont soumis ; quand elles ne s'accompagnent pas d'une dégradation des relations professionnelles souvent liées au manque de qualité managériales de leur supérieurs hiérarchiques.

« Arrêt de travail », « dépression », « burn out » ; ces termes reviennent de plus en plus dans les conversations.

Faut-il attendre des actes désespérés et la médiatisation qui va en découler pour prendre en compte ce mal être ?

Sur ce sujet, nous demandons la réalisation rapide d'un état des lieux ainsi que la mise en place de solutions.

Nous interviendrons au fur et à mesure de l'ordre du jour et vous remercions de votre attention.

*Paris, le 5 mars 2015*

ANNEXE II

# DECLARATION LIMINAIRE

## Comité Technique Réseau DRH-MD

Monsieur le Directeur,

S'agissant de la deuxième partie de ce CTR, nous ferons une déclaration très courte.

En première partie, nous avons abordé l'organisation de la DRH-MD. Nous souhaitons revenir sur la diffusion d'une lettre adressée à chaque agent afin de l'éclairer sur le fait que le Service à Compétence Nationale (SCN) n'a pas d'impact sur sa rémunération et sur son parcours professionnel. Vous vous y êtes engagé. A quelle échéance ?

Nous souhaitons également revenir sur les Risques Psychosociaux (RPS) et le malaise grandissant au sein des agents du ministère.

Monsieur le Directeur, accordez-nous un peu de crédit ; Si nous vous avons fait part de notre inquiétude quant aux risques psychosociaux ; ce n'est pas pour jouer les oiseaux de mauvais augure, c'est parce que nous rencontrons, au quotidien, des agents en burn out ou en maladie ordinaire pour des raisons professionnelles.

Vous avez écarté ce sujet ou motif que « les finances de la République ne le permettaient pas » mais s'il reste un peu d'humanité dans le « H » du mot DRH, vous partagerez notre souhait de faire un état des lieux si d'autant qu'il doit être possible de le faire avec les données disponibles en interne sans autre financement, d'autant plus qu'une vie n'a pas de prix.

Monsieur le Directeur, vous n'êtes pas sans savoir que le SID a enregistré 2 suicides depuis le début d'année, confortant notre inquiétude. Nous sommes dans notre rôle en vous alertant, nous sommes dans la bonne instance en nous adressant à la DRH-MD qui est un des acteurs majeurs de la garantie des conditions de travail.

Monsieur le Directeur, merci de nous entendre, merci surtout de nous écouter et d'agir

Merci de votre attention.

Paris, le 12 mai 2015