



www.fnte.cgt.fr

CTR DRH-MA 13 DÉCEMBRE 2017



**Fédération nationale
des travailleurs de l'État**

263 rue de Paris - Case 541
93515 Montreuil Cedex

Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01

Mail : trav-etat@cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DES ARMÉES 13 DÉCEMBRE 2017 COMPTE-RENDU

Un Comité Technique de Réseau de la Direction des Ressources Humaines du Ministère des Armées s'est tenu à Balard le 13 décembre 2017, sous la présidence de la Directrice des Ressources Humaines, Madame Avé.

La convocation a été adressée moins de deux jours avant la tenue du CTR. Seul le texte de l'arrêté soumis au vote a été transmis aux élu-es et ceci moins de huit jours avant.

INTRODUCTION

Madame Avé justifie les manquements relatifs au CTR par les changements successifs de ministres et le peu de temps pour rédiger un projet de Loi de Programmation Militaire suite à la Revue Stratégique.

Elle parle de satisfecit du travail réalisé par les agents dans une direction utile, efficace et qui travaille bien.

Pour elle, l'année 2018 sera une année d'élections professionnelles où chaque organisation syndicale mettra en avant les services rendus. Le dialogue social serait particulièrement important à ce moment-là.

Ces quelques mots de compliments étaient sans doute censés racheter les actes.

Sur les élections professionnelles, l'administration met clairement les différentes organisations syndicales dans la « concurrence », la division ne pouvant que lui profiter pour mettre en œuvre des projets néfastes pour les personnels. La CGT recherche toujours l'unité syndicale pour défendre les salarié-es : « forts ensemble plutôt que faibles séparés ». Elle ne le fait pas uniquement sur un niveau de qualité de service rendu mais sur ses valeurs et sur son projet revendicatif collectif. La question aux salarié-es est : « Qui nous défend vraiment ? ».

DÉCLARATIONS LIMINAIRES



La parole a ensuite été donnée aux organisations syndicales¹ pour la lecture de leurs déclarations liminaires.

¹ Élu titulaire CGT au CTR : Christian Prévot (DRH MA Paris).

PROJET D'ARRÊTÉ RELATIF À L'ORGANISATION DE L'ACTION SOCIALE

Le projet propose de modifier l'arrêté du 20 décembre 2016 en ajoutant des cadres sociaux, les Conseillers Techniques de Service Social (CTSS) positionnés sur les emplois fonctionnels de Conseillers pour l'Action Sociale des Administrations de l'État (CASAE), dans la liste des agents susceptibles d'être désignés à la tête des Centres Territoriaux d'Action Sociale (CTAS) ou des Centres d'Action Sociale d'Outre-Mer (CASOM) : « *Les directeurs de centres territoriaux d'action sociale et de centres d'action sociale d'outre-mer sont désignés par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense parmi les attachés hors classe ou les attachés principaux d'administration de l'État, parmi les conseillers pour l'action sociale des administrations de l'État, ou parmi les officiers supérieurs.* »

VOTE : la CGT s'est abstenue. En effet, si l'ouverture aux cadres sociaux va dans le bon sens, la revalorisation de la filière sociale, à prédominance féminine, reste le parent pauvre. Le passage en catégorie A des travailleurs sociaux vient d'être reporté. Pour les CASAE, le déroulement de carrière reste en suspens. L'administration leur proposerait de passer attachés-es d'administration de l'État.

Si les compétences de terrain semblent reconnues aux agents de cette filière, les qualités managériales resteraient à acquérir. Madame Avé s'est alors lancée dans un éloge de l'Entretien Professionnel, entretien de progrès, élément de management où l'évalué mais aussi l'évaluateur sont remis en question. L'entretien constructif devrait donner des clés pour progresser ou pour changer.

Ces dispositifs managériaux, comme l'évaluation individuelle des performances, dévoient le besoin de reconnaissance des salarié-es au profit de la performance de l'organisation. La recherche permanente de l'excellence établit le « niveau d'excellence » atteint comme la nouvelle norme à dépasser. Pour Christophe Dejours, spécialiste de la santé au travail, l'évaluation individualisée des performances est largement responsable de la souffrance au travail et des troubles dits psychosociaux.

AXES STRATÉGIQUES DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES CIVILES

Le chef du service liste les 8 axes stratégiques de son service :

- Recrutement
- Mobilité et formation
- Passage au nouveau SIRH
- Engagement dans la transformation numérique
- Transformation RH avec redéfinition et optimisation de la RH de proximité
- Démarche de performance RH
- Labellisation « Alliance Label Diversité et Égalité » (traçabilité des processus RH pour démontrer qu'il n'y a pas de discrimination)
- Promotion de la qualité de vie au travail

Il s'agirait d'un document de management interne fédérant le service autour d'un projet.

Pas de document dans la chemise (vide) fournie sur table. Quel dialogue social peut-on avoir lorsque le document est fourni sur table et dans notre cas n'est même pas fourni sur table. Le masque tomberait-il sur la nature du dialogue social attendu ? Promesse est néanmoins donnée que le document électronique sera envoyé aux élu-es.

Le chef de service confie que l'implantation géographique des CMG est une force. À la demande de la CGT sur la pérennité des antennes et du CMG de Lyon, il déclare qu'il n'y a pas de remise en cause des antennes de Brest et de Marseille et que le CMG de Lyon a une compétence nationale. Les plans de charges actuels n'hypothéqueraient pas leur futur, pour le moment.

20 renforts (contractuels) ont été obtenus pour le SRHC. Ces emplois non décrits au REO (hors REO) « seront maintenus autant que la mission le nécessitera ». Quel gâchis alors qu'il est annoncé qu'il faut 1 an pour être vraiment opérationnel en GA-Paye.

A la question de la CGT (et d'autres orgas) sur la requalification des postes, il est répondu que le SGA Employeur a demandé aux employeurs les postes susceptibles d'être requalifiés. Ceci s'inscrit dans un plan ministériel de requalification dont les négociations vont s'engager avec l'interministériel et risquent de subir un arbitrage strict.

Pour sa part, le ministère se contente de classer les postes de catégorie C devant être requalifiés en B en groupe 1 des groupes de fonctions et de proposer accompagnement et formation. Notons que le groupe 1 est une reconnaissance du niveau de responsabilité du poste mais pas des qualifications de l'agent.

PLAN DE RECRUTEMENT 2017 ET PROJET 2018

RECRUTEMENT AU 13 OCT 2017 (vu côté DRH-MD)						PLAN DE RECRUTEMENT 2018 au 13/10/2017					
Organisme d'emploi	Type de recrutement	Catégorie d'emploi				Organisme d'emploi	Type de recrutement choix 1	Catégorie d'emploi			
		A	B	C	Total			A	B	C	Total
DRH-MD	ASC	17	11	19	47	DRH-MD	ASC	14	6	6	26
	BOE		0	3	3		BOE	0	2	1	3
	TOUR EX	1			1		TOUR EX	0	0	0	0
	CONCOURS ADM	7	1	5	13		IRA	13	0	0	13
	CONCOURS ASS	7	18		25		CONCOURS ASS	8	16	0	24
	CONCOURS TECHN	2	5		7		CONCOURS TECHN	6	8	33	47
	L4139-3		5	1	6		L4139-3	0	5	4	9
	EMPLOIS RESERVES				0		L4139-2 TECHN	0	2	0	2
	L4139-2 TECHN	0			0		L4139-2 ADM	10	14	3	27
	L4139-2 ADM	4	12	2	18		SANS CONCOURS	0	0	2	2
	SANS CONCOURS				0						
Total DRH-MD		38	52	30	120	Total DRH-MD	51	53	49	153	

À droite, les recrutements 2017 effectués et à gauche la prévision pour 2018. Les difficultés rencontrées ont été le peu d'attractivité de certains bassins d'emploi et le niveau trop faible de rémunération proposé par l'administration rendant inévitable le recours aux contractuels.

La planche sur les recrutements 2018 est erronée et devra être rectifiée. La DRH MA dit avoir « civilianisé » 12 postes. Que constate-t-on ? un recrutement très large par la voie contractuelle et L4139. Si le recrutement par la voie L4139 avec reprise d'ancienneté est légitime, elle alourdit une masse salariale sous contrainte budgétaire forte. Par ailleurs, la DRH MA recrute généreusement des contractuels. Comment pourrait-elle imposer à d'autres employeurs, comme la DRM qui recherche des profils très particuliers, un recrutement statutaire ? Bien au contraire, la DRH MA montre l'exemple. Par ailleurs, ces recrutements, bien qu'en progression ne pourront compenser les prochains départs à la retraite.

BILAN DES AVANCEMENTS 2016-2017 ET 2017-2018

La DRH MA est très satisfaite des avancements qui démontreraient la très bonne qualité de remplissage des CREP. Les employeurs se prononçant pour l'avancement d'un agent auraient vraiment mis le poids dans le remplissage du CREP.

Les avancements sont néanmoins tributaires du fameux taux pro/pro et des quotas alloués ensuite par employeur, et ceci bien sûr indépendamment du nombre d'agents « méritants ». La contrainte des quotas est donnée avec la filière technique pour laquelle ils sont particulièrement faibles : pour un ATMD avec un dossier de très bonne qualité, la DRH MA aurait obtenu exceptionnellement un avancement hors quota, que le SGA Employeur a dû s'empresser de récupérer ailleurs.

BILAN CAMPAGNE CIA 2017

La campagne s'est effectuée sous le principe de subsidiarité, c'est-à-dire déléguée aux chefs de service puis aux sous-directeurs. Cette campagne s'est révélée être décorrélée de celle du CREP. Si les CREP sont réalisés en février, le lancement de la campagne CIA n'a débuté qu'en juillet, indépendamment donc du CREP.

La règle du RIFSEEP serait qu'il ne faut surtout pas donner la même chose à tout le monde. Le CIA récompense « l'effort supplémentaire ». Le travail d'équipe serait la somme de contributions individuelles, qui dans la réalité ne seraient pas égales. Pour la DRH MA, il lui est impossible de donner la même chose à tout le monde car les personnels ne l'accepteraient pas et leurs représentants s'y opposeraient. Néanmoins, elle précise qu'aucun montant nul de CIA n'a été versé. Si l'IFSE est dans la moyenne des autres ministères, le montant CIA du ministère des armées serait bien inférieur à celui des autres armées. La DRH MA appelle à un combat collectif pour obtenir un montant qu'elle voudrait équivalent à celui d'un 13^{ème} mois. Avec le gel de la valeur du point d'indice et le report du PPCR, elle se félicite de pouvoir donner un petit quelque chose aux personnels.

Bien entendu, la CGT ne partage pas ces propos et demande la suppression des primes au mérite. Pour la CGT, il n'est donc pas question d'union sacrée pour développer ce type de gratification. La rémunération de l'agent, c'est avant tout le traitement indiciaire, rémunération pérenne, y compris pour sa retraite, et non aléatoire comme un CIA, soumis à l'appréciation ponctuelle et discrétionnaire de l'employeur mais aussi aux contraintes budgétaires instables dont le PPCR est une illustration. Pour la CGT, dire que les personnels réclament un CIA différent pour chacun d'entre eux pervertit leur besoin de reconnaissance. Ne doutons donc pas que la prochaine fois l'administration publiera un bilan chiffré de la campagne, présentant les noms de chaque agent avec en regard le montant de leur CIA.

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION

Effectifs	Niv.I/Cat.A	Niv.II/Cat.B	Niv.III/Cat.C	OE	Total
	537	1226	1229	82	3074 dont 815 en admin. centrale

Le bilan présenté est celui restreint au périmètre administration centrale.

Suite à la question de la CGT sur le budget, la réponse fut que le nombre de personnels a été doublé, notamment par l'adjonction des personnels de La Rochelle, et ceci à budget constant (100€/agent). De toute manière, le budget formation continue a baissé en moyenne de 30% pour l'administration centrale. Sans commentaires ...

POINT DE SITUATION SUR LA PRÉVENTION

Un tableau récapitulatif des 27 organismes, avec la présence ou non des documents (DUERP, ...) a été l'objet d'une présentation formelle. La coordinatrice déléguée à la prévention a indiqué quelques actions de formation ou d'information au profit des préventeurs.

Le réseau DRH MA ne disposant pas de CHSCT de réseau, nous pouvions attendre autre chose que cette présentation insipide.

CONCLUSION

La séance s'est terminée avec 2 points demandés par la CGT.

- Télétravail : 10 dossiers de télétravail, concernant très majoritairement des femmes, seraient en cours d'instruction.
- Compte individuel retraite et ENSAP : l'ouverture de l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP), avec mise à disposition d'un simulateur de pension, a été différée à février 2018.



« Le pouvoir ne concède rien sans réclamation. Il ne l'a jamais fait et ne le fera jamais ».

Frederick Douglass, ancien esclave et militant abolitionniste.

Montreuil, le 18 décembre 2017.