



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau

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

du 17 avril 2018

Le Comité Technique de Réseau de la DRH-MD s'est réuni, sous la présidence de Madame Anne-Sophie AVE.

La **délégation Force Ouvrière**, était composée de Colette **Buhr**, Christine **Cosnefroy**, Corinne **Lucido**, Sandrine **Husson** et de Gilbert **Faraci** en qualité d'expert.

Force Ouvrière a lu une déclaration liminaire, annexée à ce compte-rendu.

L'ordre du jour appelait les 10 points suivants :

1. Présentation du procès-verbal du CTR du 13 décembre 2017 ;
2. Présentation des arrivants au sein de la DRH-MD
3. Ressources humaines :
 - . Point relatif aux effectifs de la DRH-MD
 - . Retex ESTEVE et déploiement envisagé pour la campagne 2019
 - . Point sur le recrutement 2018
 - . Plan d'actions RH / focus sur l'accompagnement des managers
4. Point sur la formation « réussir la conduite de l'entretien annuel d'évaluation »
5. Elections professionnelles 2018 : focus sur la représentativité équilibrée
6. Présentation de la démarche de tutorat au sein de la sous-direction des pensions
7. Insigne de la DRH-MD
8. Synthèse des plans d'action et de prévention des risques psychosociaux au sein des organismes de la DRH-MD
9. Présentation des missions de l'Inspection du Personnel Civil de la Défense
10. Questions diverses

POINT 1 : **Présentation du PV du CTR du 13-12-2017**

Rectifications de forme faites, le procès-verbal de la séance du 13/12/2017 a été adopté à l'unanimité.

POINT 2 : **Présentation des arrivants au sein de la DRH-MD**

La DRH-MD, comme toutes les directions du SGA, connaît un « mercato » de l'équipe directoriale, pour reprendre l'expression de son Directeur. Outre l'arrivée de M. Laurent GRAVELAINE et Jean-Bertrand DE REBOUL (SA2P), Mme Anne-Gaël LE MENER arrive comme chef de cabinet ainsi qu'une dizaine de nouveaux arrivants répartis entre PEP, PRH, SPR, FM et le CFMD entre autres.

POINT 3 : **Ressources Humaines**

▪ Effectifs de la DRH-MD

La DRH-MD est aujourd'hui composée de 3721 ETP dont 3163 PC et 558 PM soit une répartition PC/PM de 85/15 et parmi lesquels on dénombre ¼ d'hommes et ¾ de femmes.

Force Ouvrière a réitéré sa demande concernant la mise en œuvre d'un bilan social simplifié, comme nous le demandons dans d'autres CTR, bien évidemment limité au périmètre de la DRH-MD. Ce document permettrait d'avoir un éclairage synthétique de la population concernée et les divers mouvements (entrées/sorties). Il éviterait également les questions inutiles dont certains se plaignent de ne pas avoir les réponses. Mais encore faut-il poser les bonnes questions...

▪ Retex Esteve

Malgré quelques couacs de forme, le dispositif semble prendre le bon chemin et comme l'a rappelé **Force Ouvrière**, il aura au moins le mérite de contraindre les employeurs à respecter le calendrier d'évaluation.

L'expérimentation faite pour SRHC et l'AC (ARD et SA2P) sera donc étendue à l'ensemble des personnels civils du SGA.

▪ Recrutement 2018

Hors apprentis, la DRH-MD a procédé à plus de 150 embauches d'origines variées (48 en A, 54 en B et 50 en C) ... Encore une fois, un bilan social nous aurait permis de mesurer le volume d'entrées d'une année sur l'autre, en considérant également le nombre de départs (mobilité, retraite, etc...).

▪ Plan d'actions RH/Focus sur l'accompagnement des managers

La mise en œuvre de bonnes pratiques a déjà pu se faire lors de 2 séances en ateliers interactifs réunissant 35 participants, du chef de section au sous-directeur ; Décliné en trois axes l'accompagnement des managers se fera à l'aide de :

- Un assistant CRH de direction dans chaque service
- Une formation RH des managers
- Un KIT manager (réglementation, procédure, « qui-fait-quoi ? »).

Ce plan d'action ne peut évidemment pas être disjoint du point suivant à l'ordre du jour ...

✚ **POINT 4 : formation « réussir la conduite de l'entretien annuel d'évaluation »**

Force Ouvrière, présente dans toutes les CAP de fonctionnaires, a tout de même rappelé son étonnement de devoir « encore » former les managers à cet exercice. Trop nombreux sont les cas où le notateur réalise le CREP devant l'agent évalué. Mais encore faut-il que les managers aient bien compris la portée de ce document important pour les personnels en préparant l'entretien au préalable, portant ainsi de la considération à leurs équipes.

Force Ouvrière a rappelé, en outre, que les objectifs fixés dans le CREP ne doivent pas être un copier/coller de la fiche de poste.

Madame AVE a insisté sur les valeurs auxquelles elle attache particulièrement de l'importance et devront permettre aux managers de s'inscrire dans une démarche de « ruissellement » ; A savoir, la transversalité, la loyauté et l'attention.

✚ **POINT 5 : Elections professionnelles 2018 – la représentation équilibrée**

Il est aujourd'hui admis que la représentation des personnels doit être des plus pertinentes et il est légitime que la représentativité soit le reflet de cette représentation. Ainsi, les organisations syndicales représentatives devront respecter l'obligation de présenter des listes sexuées/équilibrées (Femmes/Hommes) aux différents scrutins du 6 décembre... CAP, CTR, CTM...etc.

Concernant le CTR de la DRH-MD la liste de 20 noms que devront présenter les OS, devra comporter 14 femmes et 6 hommes ou 15 femmes et 5 hommes.

✚ **POINT 6 : Démarche de Tutorat au sein de la SDP**

Afin de développer la polyvalence et préserver les compétences rares et techniques, ou simplement transmettre ces compétences particulières d'un personnel sur le départ, la SDP expérimente le tutorat, en formant les tuteurs et en valorisant leur action ; prise en compte dans le CREP et sur le plan indemnitaire au travers du CIA.

Un bilan sera dressé au bout des 6 premiers mois d'expérimentation.

Contexte particulier s'il en est à la SDP, puisque la moyenne d'âge augmente de 6 mois tous les ans et atteint actuellement les 52 ans (contre 48 ans dans l'ensemble du ministère).

Ce dispositif concerne environ 30 personnels : 15 tuteurs, 15 tutorés.

✚ **POINT 7 : Insigne de la DRH-MD**

Surtout visible sur l'uniforme des PM, l'insigne de la DRH-MD évolue ... comme le nom du Ministère d'ailleurs !

ANCIEN INSIGNE



NOUVEL INSIGNE



POINT 8 : Synthèse des plans d'action et de prévention des RPS

Tous les indicateurs ne sont pas au VERT ! En effet, malgré la bonne volonté des personnels en charge du sujet et en particulier l'implication de Madame BETING, certains services n'ont pas encore mis en œuvre les instances permettant d'évaluer les RPS et de les prévenir pour mieux les contenir ; c'est le cas au CMG de RENNES et au CMG de Saint-Germain-en-Laye, au CFD et au CERH-PC.

Cependant, la situation tend vers une amélioration et Marc TREGLIA, chef du SRHC, ne manquera pas l'occasion d'inscrire le sujet à l'ordre du jour du CODIR du 15 mai.

Enfin, la DRH-MD est actuellement en cours de recrutement d'un psychologue du Travail.

POINT 9 : missions de l'Inspection du Personnel Civil de la Défense/IPCD

A l'instar d'acteurs plus connus que sont, l'inspection du Travail dans les armées ITA et la cellule THEMIS, l'IPCD est investie d'une mission d'écoute et d'enquête concernant des situations individuelles ou collectives rencontrées par les personnels civils.

L'IPCD peut être saisi soit par l'agent, soit par l'employeur, mais également par les organisations syndicales.

Pour ce qui nous concerne, à **Force Ouvrière**, nous ne pouvons que féliciter l'action de l'IPCD qui nous a, à maintes reprises, démontré sa réactivité et ses capacités d'actions.

Ainsi, l'IPCD a été saisi 85 fois en 2015, 76 en 2016 et 84 fois en 2017.

Force Ouvrière a tout de même relevé son inquiétude, concernant l'un des acteurs sociaux que représente la médecine de prévention. En effet, depuis peu, la réglementation qui prévoyait à minima une visite médicale tous les 2 ans, fixe cette fréquence minimale à 4 ans. C'est une difficulté supplémentaire pour révéler des situations pathogènes.

POINT 10 : questions diverses

Nous sommes revenus sur le plan de recrutement de l'année à venir, 2019, et notamment sur la nécessité de recruter des personnels administratifs de catégorie B.

La présidente a repris les derniers éléments qui ont prévalu à la réflexion d'un député de recruter des SA « sans concours », ceci n'étant pas la volonté du ministère et concernerait une vingtaine de postes. Cependant, la DRH-MD se dit prête à porter le dossier d'un concours interne de SA, organisé sur plusieurs années, au profit des agents du ministère des armées. Cette réponse ne peut que nous satisfaire puisque à **Force Ouvrière**, nous sommes favorables au recrutement par « concours ».

Force Ouvrière a également abordé le plan de requalification et Madame AVE a précisé que le recensement des postes a été fait pour le grand employeur SGA.

CONCLUSION

Un CTR qui aura permis d'éclaircir plusieurs points et, n'en déplaisent à certains, d'obtenir de véritables réponses à nos questions. Un dernier CTR devrait avoir lieu avant la fin de la mandature actuelle et bien évidemment nous vous informerons en temps réel.

PARIS, le 14 mai 2018



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique Réseau DRH-MD

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Force est de constater que, de CTR en CTR, les conditions d'exercice s'améliorent et il est bien dommage de n'avoir eu qu'une seule réunion en 2017 et vraisemblablement une seule en 2018.

Les propositions de Force Ouvrière en matière de **CIA** ont visiblement été entendues et nous ne pouvons que nous en féliciter.

Cependant, à défaut d'être redondant, les difficultés que nous dénonçons sont encore d'actualité, pour exemple :

- **PPCR** (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) **et ses conséquences**
- **RIFSEEP et Mobilité**
- **Recrutement**
- **Formation**
- **Qualité de Vie au Travail et/ou RPS (risques psycho-sociaux).**

Nous sommes inquiets quant aux effectifs de la Sous-Direction des Pensions et ceux de l'Agence de Reconversion de la Défense, compte tenu de leur activité croissante ; la SDP pour gérer les demandes de retraites en pleine croissance, l'ARD pour la mise en œuvre du « plan famille ».

Nous terminons cette mandature avec l'espoir d'en tirer collectivement les enseignements utiles à un dialogue social de qualité.

Enfin, nous insistons une nouvelle fois pour obtenir un « bilan social » réduit, décliné à la DRH-MD en tant qu'employeur. La présentation automatique de ce document synthétique apportera un éclairage direct sur nos demandes répétées.

Nous ne manquerons pas d'intervenir sur tous les sujets à l'ordre du jour.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention.

Paris, le 17 avril 2018