



# COMPTE-RENDU

## Comité Technique de Réseau

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

15 Octobre 2020

Une nouvelle fois, le CTR de la DRH-MD présidé par le Directeur adjoint, Madame Tournyol Du Clos s'est tenu en audio conférence pour les raisons sanitaires que nous subissons encore. La délégation **Force Ouvrière** était composée de Françoise **Chayne**, Denis **Théobald** et Gilbert **Faraci**.

Etaient inscrits à **l'ordre du jour** :

- La validation des PV des CTR antérieurs ;
- Point de situation COVID-19 ;
- Etat des lieux de la réforme OCM ;
- Bilan de la campagne CIA ;
- Point de situation ALLIANCE NG.

**Force Ouvrière** n'a pas manqué de faire une déclaration liminaire en préambule du CTR pour rappeler les difficultés que rencontrent les agents des différentes entités de la DRH-MD (*déclaration liminaire jointe en fin de document*).

Nous avons demandé à ce qu'un bilan social de la DRH-MD employeur nous soit remis et sans doute nous faudra-t-il attendre le CTR de fin d'année pour l'avoir enfin.

#### **✚ Point de situation COVID-19 et réponses aux DL**

Un bilan nous a été fourni afin de mesurer le retour des effectifs depuis le déconfinement.

Notre déclaration a évoqué largement la question du télétravail et de sa mise en œuvre dans le contexte de retour à une situation hors crise COVID. Nous avons rappelé la nécessité d'engager rapidement un examen des textes en vigueur au Minarm. Les textes actuels datent de 2015 et le monde a considérablement évolué depuis.

**Force Ouvrière** a relevé le paradoxe et les incohérences entre discours et réalité. De même, nous avons alerté sur les confusions que pouvaient générer des décisions contradictoires ; On ne peut pas exiger d'un agent qu'il soit en télétravail en période de crise, en estimant que son poste est « télétravaillable » et refuser à ce même agent le bénéfice de cette modalité de travail en période hors crise sanitaire.

De même, il paraît troublant que les matériels qui ont été commandés en avril ne soient toujours pas mis à disposition des agents en octobre.

**Force Ouvrière** a tenu à rappeler la demande faite lors du précédent CTR sur la nécessité d'une traçabilité des demandes, afin de pouvoir identifier les motivations des refus. De l'aveu même du directeur adjoint « *c'est un flou artistique, on ne peut pas se contenter d'un NON, il faut que le refus soit motivé* ». Quant à l'établissement de la décision, nous demandons à ce que les employeurs puissent le faire afin de soulager les CMG et leurs agents.

Le Directeur adjoint nous a rappelé le volume de déploiement massif de PC SMOBI et clés TOKEN. Avant le confinement, sur 4 000 agents que compte la DRH-MD, seulement 200 clés TOKEN étaient déployées. Aujourd'hui, ce chiffre est porté à 520 clés et 310 clés supplémentaires sont d'ores et déjà déployées. Par ailleurs, la possibilité de partage d'une clé entre deux agents permettra de doubler le nombre d'agents en capacité de télétravailler.

**Force Ouvrière** a fortement insisté pour que les CHSCT de la chaîne soient régulièrement convoqués, ce n'est pas le cas au CMG de Saint-Germain-en-Laye par exemple. Représentant SRHC, Monsieur BERSAT nous a affirmé qu'ils se tenaient tous dans les délais prévus, mais il insistera auprès de SGL pour faire des rappels. Il serait également opportun de veiller à ce que les services ne soient pas en rupture de stocks de gel et masques.

## Etat des lieux de la réforme OCM

**Force ouvrière** a rappelé son opposition au déplacement de bureaux de GPC vers Tours qui n'a aucun sens.

En résumé, pour la DRH-MD, la réforme OCM permet la réorganisation suivante :

- 3 fonctions transverses : stratégie-synthèse, transformation numérique, contrôle interne et performance.
- 3 services d'AC : politique des RH, statuts et règlementation des RH, ressources et systèmes d'information des RH.
- 3 Services à compétence nationale : SRHC, Défense mobilité, Action sociale des armées.

### ➤ RESTERAIT A FAIRE :

2021 :	1er janvier	: Création du 4ème SCN : SDP devient SPRP
	1er juillet	: Réforme de SRHC
2022 :	1er juillet	: Transfert du CMA Alliance NG à Tours (21 postes)
2023 :	1er juillet	: Transfert des référents métier Alliance NG à Tours (10 postes)
2024 :	1er juillet	: Transfert d'un bureau de SRHC à Tours Nord (22 postes dans un périmètre d'activités restant à stabiliser).

Pour l'AMR de la DRHMD-AC : 90 ressortissants / 27 entretiens AMR faits,

- 17 mobilités individuelles sont achevées
- 2 mobilités individuelles seront faites au 1er novembre
- 27 mobilités traitées par décision collective seront achevées sous peu (12-2020)
- 24 mobilités individuelles seront initiées sous peu (10-2020)
- 7 départs en retraite sont pris en compte (hors IDV ou RC)

## Bilan de la campagne CIA

**Force Ouvrière** a particulièrement été surprise de voir la marge haute de CIA pour un agent de catégorie A dépasser les 7000 euros. Même si aucun agent n'a perçu ce niveau de CIA, il nous semble indécent de l'envisager et de l'afficher. Les agents de catégorie C apprécieront ; 7000 euros c'est quasiment le tiers de leur salaire annuel !

Même si nous constatons une amélioration dans le dispositif et notamment une hausse des montants versés, nous sommes satisfaits que le nombre de personnels de la chaîne DRH-MD ayant perçu un CIA à zéro, soit très faible.

## Point de situation ALLIANCE NG

Comme nous l'avons dit en déclaration liminaire, les GA-Payeurs ont énormément souffert de ce passage de V5 à V9 et sans aucun doute ce n'est pas terminé. Certes, Alliance NG sera une révolution positive pour les utilisateurs, mais à quel prix !

**Notre revendication reste entière** : il faut reconnaître les mérites de ces agents qui, bien souvent, occupent des postes de catégorie B, alors qu'ils ne sont « que » catégorie C. Le plan de requalification en cours doit permettre cette reconnaissance.

Des anomalies subsistent et les agents vont encore devoir faire face à une charge de travail conséquente. La dette de gestion, accumulée pendant le confinement, additionnée aux diverses régularisations de paye en cours, n'a pas simplifié la tâche des agents qui, légitimement, s'interrogent sur l'arrêt tardif de la GED.

## En conclusion

Un CTR qui nous laisse assez dubitatifs sur les enseignements qui auront été tirés de la période de confinement.

Diriger, c'est anticiper et, visiblement, ce n'est pas le chemin qui a été entrepris par la DRH-MD.

Des annonces, des chiffres mais rien qui ne rassure les personnels civils.

La Fédération **Force Ouvrière** et ses élus restent mobilisés et vigilants, comme toujours.

PARIS, le 10 Novembre 2020





# DÉCLARATION LIMINAIRE

## CTR DRH-MD

Monsieur le Directeur,  
Mesdames, Messieurs,

Les années se suivent et ne se ressemblent pas, cependant certaines certitudes et inquiétudes, perdurent.

### Alliance NG / GA-Payeurs

Ainsi en est-il pour les GA-payeurs qui ont dû faire face à une charge de travail de plus en plus importante depuis la mise en œuvre d'Alliance NG.

Vous n'avez de cesse de nous répéter que tout va bien, une inexactitude ne devient pas une vérité à force de la répéter.

Certes nous pourrions considérer légitimement que le taux d'erreurs produit avec cette nouvelle version est faible, il n'en reste pas moins que la fin de la GED arrive à temps pour soulager les personnels.

La plupart d'entre eux appartiennent à la catégorie C, il serait grand temps de considérer à sa juste valeur, l'investissement de ces agents. C'est ce que nous attendions du plan de requalification les concernant, mais malheureusement force est de constater que nous avons tort d'avoir eu raison trop tôt en dénonçant l'obligation d'un examen professionnel.

La mise en œuvre de ce plan de requalification conditionné à un examen professionnel a montré ses limites, et ne réponds toujours pas à l'exigence d'une réelle requalification

Par conséquent, nous attirons fortement votre attention pour que les GA-payeurs soient enfin considérés dans les prochains travaux d'avancement.

### Télétravail

Nous évoquions les inquiétudes et il en est une qui ne cesse de grandir concernant la mise en œuvre du télétravail.

En effet, malgré votre engouement de courte durée, pendant le confinement, malgré les intentions positives de la SGA et de notre ministre et plus récemment les préconisations de la ministre de la transformation et de la fonction publique, le télétravail ne semble toujours vos faveurs.

.../...

Interrogé par Acteurs Publics, vous avez déclaré que le télétravail serait un obstacle à l'intelligence collective.

Vous représentant dans une réunion interministérielle, votre adjointe aurait même indiqué que la mise en œuvre du télétravail au Minarm devrait être limitée à un seul jour.

Un Retex récent, produit par la DGAFP, conclut en estimant que le télétravail,

- Accélère la décision ;
- Optimise l'organisation des réunions ;
- Permet de dématérialiser et alléger les processus ;
- Permet de repenser le travail collaboratif et l'animation du collectif ;
- Apporte des outils au pilotage ;
- Renforce les collaborations externes.

Il ne faudra pas s'étonner que les agents refusent le télétravail en cas de nouvelle crise, alors qu'il leur aura été refusé précédemment.

Profitons-en pour rappeler que le volontariat et la réversibilité sont des prérequis à la mise en place du télétravail.

Monsieur le Directeur, une mise au point sur ce sujet est nécessaire.

Il ne faudrait pas que le télétravail qui a été bien utile à la continuité de l'activité par temps de crise, redevienne impossible en temps normal.

Il nous semble opportun de déléguer à l'employeur la rédaction de l'arrêté autorisant l'agent à télé-travailler, les CMG ont sans doute mieux à faire.

### Temps de travail

Concernant la mise en œuvre du temps de travail à la SPRS (EX SDP), nous vous demandons de bien vouloir nous expliquer ce qui s'oppose à permettre une variabilité des horaires d'entrée et de sortie.

En effet, les agents peuvent légitimement s'interroger, alors qu'un horaire d'entrée et sortie décalé permettrait une plus grande fluidité. Encore une fois, il ne faudrait pas que ce qui est impossible en temps normal, devienne possible en temps de crise.

Pour conclure, nous souhaiterions avoir un Retex sur les CHSCT qui se sont tenus dans les CMG. Sont-ils réunis régulièrement ? Ils existeront au moins jusqu'en 2022, il est nécessaire de les faire vivre.

Monsieur le directeur, Mesdames messieurs, Nous vous remercions pour votre attention.

PARIS, le 15 Octobre 2020