



Comité Technique d'Administration Centrale CTAC

Compte-rendu

20 mai 2020

Ce CTAC avait principalement pour objet la présentation voire le vote de différents textes modifiant l'organisation de la direction.

L'UNSA Défense était représentée par respectivement Thierry Cadoux et Martine Hemled

La secrétaire générale pour l'administration a indiqué que la ministre avait demandé un Retex sur les plans de continuité d'activité (PCA). Etaient-ils crédibles et viables ? Il y aura certainement des ajustements. Les plans de reprise progressifs d'activité (PRPA) ont dû être présentés aux représentants du personnel. [A ce sujet, l'UNSA Défense a apporté un bémol.](#)

Pour ce qui est de Balard, le télétravail est la règle afin de contenir le nombre de personnes présentes sur le site chaque jour, les agents peuvent de temps à autre venir en présentiel afin de ne pas perdre le contact. L'attention portée à l'application des gestes barrière, dont on ne sait combien de temps il va falloir vivre avec, doit être totale.

Constatant que l'ordre du jour est principalement consacré à des textes en organisation, l'UNSA Défense a fait observer que le Minarm est en réorganisation depuis presque 20 ans et que rarement, nous avons eu connaissance des évaluations faites à posteriori sur tous ces changements. L'UNSA Défense demande donc qu'il soit produit de manière systématique une évaluation.

La secrétaire générale pour l'administration précise qu'effectivement il doit être affiché l'objectif des réformes et qu'elles doivent être évaluées ; il y a pour se faire la mise en place d'une méthodologie.

1) Présentation de divers textes d'organisation

Après un point de situation des réorganisations en cours du SGA, particulièrement de la DRHMD, de la DGA et de l'EMA, ont été soumis aux votes des représentants du personnel les textes suivants :

a) décret modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation du ministère de la défense

Ce projet de décret procède à la modification des textes suivants :

- décret n° 2009-1178 du 5 octobre 2009 portant organisation de l'administration centrale du MINDEF : suppression du SPAC et création de l'agence ministérielle de gestion (AMG) ainsi que de la sous-direction Balard (SDBa) ;
- décret n° 2009-1179 fixant les attributions et l'organisation du SGA : abrogation des articles relatifs au SPAC, transfert des attributions RH de SDPRHF à la DRH-MD et établissement des compétences de l'AMG/SDBa ;
- décret n° 2004- 524 du 10 juin 2004 portant attributions et organisation de l'observatoire de la santé des vétérans : modification de la subordination de l'OSV (DRH-MD au lieu de SGA) ;
- décret n° 2005-36 du 17 janvier 2005 portant création du service historique de la défense ;





- décret n° 2015-675 du 16 juin 2015 portant création du SRHC : transfert des attributions du SPAC (SDGPAC), de SDPRHF/RH/BGPAC et de DRH-MD/SRRH/SRP4 vers le SRHC.

Le BGAP rejoint la SDGPAC et devient un centre de proximité et d'accueil des agents de l'administration centrale.

b) arrêté relatif à l'organisation du service des ressources humaines civiles (SRHC)

Ce projet d'arrêté se substitue à l'arrêté du 16 juin 2015 en vigueur.

Ce document aura une durée de vie de quelques mois puisque notamment, la SDGPAC deviendra le 7^{ème} CMG. L'UNSA Défense s'interroge sur le changement de périmètre du service concernant les conséquences tant dans la situation des agents que pour le recrutement de ce service alors qu'à quelques centaines de mètres de lui existent des services RH relevant de l'administration centrale (SCA, SRHC, ...).

Le SRHC devient l'unique ordonnateur des dépenses pour le personnel civil et l'unique opérateur de ce domaine.

c) arrêté portant diverses mesures tirant les conséquences de la réorganisation de l'administration centrale du ministère de la défense

Ce projet d'arrêté a notamment pour effet de :

- modifier l'arrêté du 30 décembre 2019 relatif aux organismes directement rattachés au SGA (AMG et SDBa)
- modifier l'arrêté du 5 novembre 2012 portant organisation du service historique de la défense ;
- abroger l'arrêté du 17 décembre 2013 portant organisation du SPAC.

d) Textes portant prise en compte de la dissolution du SPAC en matière de gestion des ressources humaines

:

- projet de décret modifiant le décret n° 87-1008 du 17 décembre 1987 fixant le régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense ;
- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense ;
- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 avril 2018 fixant la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées ;

L'UNSA Défense s'est abstenue sur ces différents textes considérant comme à son habitude que les décisions de changement d'organisation ne sauraient être validées par elle. Elle est cependant soucieuse de l'impact de ces mesures sur la situation des agents. Ses délégués se tiennent à votre disposition pour vous accompagner pour tous problèmes rencontrés notamment dans ce cadre-là.

2) Points divers

- **Bilan apprentissage** : le ministère des armées est fortement investi dans cette démarche dépassant ses objectifs de recrutement. L'ensemble des ministères seront cette année fortement encore sollicités afin de combler le vide très certainement laissé par nombre d'entreprises suite à la crise économique conséquence de la crise sanitaire du Covid 19.

Il est précisé également que le ministère met tout en œuvre pour conserver à l'issue de la période d'apprentissage, ces personnes sur lesquelles un investissement important a été réalisé notamment en ouvriers de l'Etat





- **Bilan formation** : pour l'administration centrale est globalement positif.

L'UNSA Défense insiste sur la nécessité de développer le e-learning.

Il est précisé que durant le confinement, les prestataires privés se sont assez rapidement réorientés vers le principe de formation à distance mais il a été constaté des problèmes d'équipement et de réseaux.

L'UNSA Défense constate que les catégories C et les personnels à statut ouvrier sont plus faiblement représentés dans ces bilans.

Il est précisé qu'effectivement, ce sont les agents qui demandent le moins de formation. La question se pose de la manière de les amener à la formation.

- Présentation de la mission du développement managérial qui appartient désormais à la délégation à la transformation et à la performance ministérielles (DTPM) :

La crise sanitaire n'a pas arrêté l'activité.

130 cadres ont été formés (quelles sont leurs forces, leurs faiblesses ? quelles sont leurs aspirations de carrière ?)

Le coaching individuel du management a continué en distanciel. En fait, la période a été propice à la réflexion.

L'offre de formation et d'accompagnement se poursuit. La mission perdure au sein de la DTPM.

- **Le télétravail** : s'est trouvé durant cette période fortement intensifié. De nombreux matériels (clés Token) ont été déployés.

Ainsi, la DAF, la DAJ et la DTPM ont été totalement en télétravail. La secrétaire générale pour l'administration précise qu'elle y est tout à fait favorable pour au moins 2 raisons :

- le changement dans la relation hiérarchique qui s'instaure, plus basée sur la confiance,
- la réduction de l'utilisation des transports en commun permettant de gagner du temps.

Il a aussi été développé la possibilité de se connecter à son poste de travail d'un autre endroit que son lieu de travail habituel.

Bien que consciente que certains agents peuvent éprouver des difficultés à travailler à temps complet selon ce dispositif, l'UNSA Défense considère qu'au-delà de la crise sanitaire actuelle qui impose de limiter les contacts notamment dans les transports pour éviter la circulation du virus, il existe un enjeu sociétal. Pour elle, il convient, en effet, de limiter les transports pour limiter la pollution tant les transports en commun que l'utilisation des véhicules personnels, l'un comme l'autre totalement saturés.

Dans la phase actuelle qui ne constitue pas encore la fin de la crise sanitaire, il convient de continuer à déployer les outils nécessaires et à éviter que des employeurs trop pressés ne restreignent fortement cette possibilité dans les PRPA. Cette crise fait également apparaître la nécessité qu'il y a à intensifier la numérisation des dossiers et documents de travail.

Pour ce qui concerne la dimension psychologique, les difficultés liées à la perte du contact avec le collectif de travail peuvent se trouver diminuer en instaurant plus largement la visio-conférence au sein des relations professionnelles quotidiennes. Effectivement, les managers doivent être équipés et formés. De nombreuses études démontrent que le télétravailleur est plus productif, il faut juste s'en convaincre.

Par ailleurs, les agents souvent soucieux de démontrer qu'ils travaillent autant qu'en présentiel risquent de ne plus distinguer le temps à dédier au travail. Là encore, un accompagnement s'impose.

CONCLUSION

De nombreux échanges, riches et constructifs.

