



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
[@UnsaDefense](https://www.instagram.com/UnsaDefense)
www.facebook.com/UNSADefense
[Unsa defense diffusion](#)



COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR)

DRH-MD du 19 juin 2019

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées a présidé le Comité Technique de Réseau de la DR-HMD.

L'UNSA Défense était représentée par : Chantal RAMPAUD, Véronique BERTIN-DEPEYRE, Arielle ATTIA et Catherine ASTIER.

ORDRE DU JOUR

- 1- Approbation des procès-verbaux du CTR du 20 novembre 2018 et du 11 décembre 2018
- 2- Point Ressources humaines : ESTEVE 2019
- 3- Synthèse des plans d'action de prévention des Risques Psychosociaux au sein des organismes de la DRH-MD
- 4- Communication relative aux transferts des missions de la sous-direction des cabinets
- 5- Réponses aux questions posées lors du précédent RPS
- 6- Questions diverses

DECLARATION LIMINAIRE :

Monsieur le Directeur, Mesdames Messieurs,

L'UNSA Défense attire l'attention de la DRH-MD, sur les réorganisations entreprises, facteurs de stress et d'inquiétudes pour les agents, au sujet de leur carrière et de leurs conditions de travail.

- La réorganisation de la DRH-MD

- Les agents s'interrogent sur cette nouvelle mesure, pensant que chacun sera touché. Certains bureaux, craignent la déflation des personnels liée au sureffectif annoncé. Il serait judicieux de pouvoir communiquer dès que possible le projet de l'organigramme de la DRH-MD afin d'apaiser les tensions et les inquiétudes d'autant que les agents attendent l'arrêté de réorganisation.
- La réorganisation fonctionnelle du service des pensions a vu créer, notamment, la cellule greffe. Les fiches de poste pour ce service n'existent pas et les missions ne sont pas réellement établies.
- Qu'en est-il des postes de requalification de C en B et quelles seront les modalités de passage ? Y aurait-il par la suite, des obligations de temps de présence sur le poste requalifié ?

- L'ENSAP :

Les RH de proximité sont submergées par les demandes et les questions - état de services, estimation de pensions, mises à jour Alliance, mises à jour ENSAP - De ce fait, trop d'agents proches de leur âge limite de départ à la retraite ont des dossiers encore incomplets dont la conséquence sera le retard du versement de la pension.

Un affolement des personnels est perceptible face aux différentes réformes des retraites et de la fonction publique.

- **Le tutorat :**

L'indemnisation pour les tuteurs de la SDP (sous-direction des pensions) peut prendre plus de 8 mois après la fin du tutorat. Ce délai, démotive les agents dans leur rôle de tuteur.

- **Les conditions de travail :**

▪ L'étude sur l'exposition aux RPS est trop généraliste, sans traiter les spécificités de chaque service (les personnels de l'action sociale de la gendarmerie n'ont pas été destinataires de l'enquête). De plus, elle ne met pas en exergue les améliorations des mesures prises.

▪ Les clés évoquées dans les mesures prises n'évoquent ni récompense, ni reconnaissance, alors qu'elles sont attendues par les personnels civils puisque les avancements sont de plus en plus limités.

Le mode de management souvent autoritaire, parfois inéquitable, est susceptible de dévaloriser les agents, entraînant ainsi un stress inutile et un burnout dommageable.

▪ Au titre des RPS, l'UNSA Défense signale des dysfonctionnements inquiétants liés aux conditions de travail et ses conséquences sur les agents. Dans certains CTAS, il est constaté de multiples arrêts pour maladie, l'absence de moyens humains et matériels (ordinateur, téléphone, session ISPT), le gel des remboursements des frais de déplacement particulièrement pour les personnels de la gendarmerie.

▪ Les personnels civils mutés en Outre-Mer sont prévenus trop tardivement de leur mutation - soit 2 mois avant la date effective de la prise de poste - contrairement aux militaires prévenus 6 mois avant. Ne serait-il pas possible, au vu des formalités à accomplir pour de tels départs, de rallonger cette période de mise en route ?

L'UNSA confirme la performance de l'application ESTEVE pour les comptes rendus d'entretien professionnel. Cet outil RH a apporté modernité, facilité d'emploi pour les agents, amélioration dans le traitement des entretiens d'évaluation et dans l'étude du plan de formation. La volonté de pilotage et d'accompagnement a été appréciée par tous les utilisateurs.

L'UNSA vous remercie de votre attention.

Dans son introduction le directeur des ressources humaines du ministère de la défense a rappelé les points clefs de la circulaire du 5 juin 2019 du 1er ministre concernant l'organisation des administrations centrales. Il a précisé que le projet relatif à la réorganisation du SPAC fait l'objet d'une réflexion qui n'a pas encore abouti à une décision finale car plusieurs hypothèses sont envisagées mais aucune n'a encore été validée définitivement. Un certain nombre d'éléments nous sera transmis lors du CTM du 3 juillet 2019. La réorganisation du SPAC devrait intervenir entre la fin de l'été 2019 et décembre 2020 au plus tard. En ce qui concerne le plan de requalification de C en B, on s'oriente vers une répartition promotion au choix/examen

professionnel mais la DRH-MD présentera les modalités d'application de manière plus précise devant les fédérations syndicales avant l'été 2019.

- 1) Approbation des procès-verbaux du CTR du 20 novembre 2018 et du 11 décembre 2018
Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense a approuvé les deux procès-verbaux car les Organisations Syndicales se sont abstenues, n'étant pas présentes lors des CTR concernés.
- 2) Point Ressources Humaines : ESTEVE 2019
Le logiciel ESTEVE a permis la finalisation de 97,8% de CREP.
ESTEVE donne satisfaction et permet un gain de temps considérable.
Le produit ESTEVE intéresse les armées et de nombreux ministères.
- 3) Synthèse des plans d'action de prévention des risques psychosociaux au sein des organismes de la DRH-MD
Une enquête a été diligentée et avait deux objectifs :
 - évaluer l'exposition du personnel de la DRH-MD aux risques psycho-sociaux,
 - étudier les évolutions par rapport à la mesure réalisée en 2016.L'ensemble du personnel de la DRH-MD a été interrogé entre le 18 juin et le 13 juillet 2018 : 2279 personnes ont répondu, soit un taux de retour de 62% (taux comparable à 2016).
La moitié du personnel se déclare très stressée et/ou épuisée par son travail.
84% du personnel se trouvent avec une demande psychologique forte qui s'explique en partie par la nature des travaux conduits au sein de la direction.
61% du personnel disposent d'une latitude décisionnelle faible liée au niveau hiérarchique et au mode de fonctionnement de la direction. 25% du personnel sont classés dans la catégorie « iso strain » (isolée). Une demande psychologique et une latitude décisionnelle qui augmentent avec le niveau hiérarchique et les responsabilités d'encadrement. La nature des activités du service et sa structure hiérarchique influencent fortement le niveau d'exposition aux RPS.
L'UNSA souligne qu'il y a un taux trop élevé d'agents qui se déclarent très stressés et/ou épuisés par leur travail.
- 4) Communication relative aux transferts des missions de la sous-direction des cabinets.
La SDBC va devenir la Sous-Direction des Cabinets (SDC). Il y aura transfert des affaires générales militaires à la DRH-MD. A la suite du rapport du CGA du 19 juillet 2018, le MINARM a acté la transformation du soutien du cabinet, conduisant notamment au transfert des affaires générales militaires à la sous-direction de la fonction militaire du service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles de la DRH-MD et la création du bureau FM5. Le bureau FM5 sera composé de 5 personnes (1 chef de bureau et son adjoint, 5 chargés d'études et d'une cellule permissions à l'étranger/ secrétariat).
- 5) Réponses aux questions posées lors du précédent CTR
Il sera demandé aux services des statistiques relatives au taux de refus de télétravail ainsi que les motifs de ces refus.

L'UNSA souligne qu'elle soutient les démarches de télétravail et rappelle qu'à sa demande, les règlements intérieurs des CAPC ont été modifiés pour que les refus de demande puissent passer en CAP (à la demande des agents).

La commission d'avancement de la CNMSS sera maintenue et s'adaptera au droit nouveau.

Cette disposition permettra de préserver l'avancement de carrières des agents concernés.

6) Questions diverses

Le futur organigramme de la DRH-MD et le projet d'arrêté de réorganisation de la DRH-MD seront diffusés dès qu'ils seront définitifs et validés.

Le prochain CTR DRH-MD aura lieu probablement en octobre 2019. Les prochains CTR et les futures bilatérales seront planifiés de manière à assurer une meilleure préparation des CTR par les organisations syndicales. Il y aura en moyenne 3 CTR DRH-MD par an. Les bilatérales seront organisées 2 ou 3 semaines avant les CTR.

Les locaux disponibles à Tours étant insuffisants, le déménagement éventuel d'une partie des services RH civils ne sera possible que d'ici plusieurs années et n'est donc pas d'actualité pour le moment

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense a été attentif à la demande de l'UNSA en propos liminaire.

Ainsi, il demande que le problème concernant le gel des remboursements des frais de déplacement particulièrement pour les personnels de la gendarmerie soit réglé.

CONCLUSION :

L'UNSA DEFENSE sera attentif aux modalités de réorganisation du SPAC et de la DRH-MD et veillera à accompagner les personnels impactés. L'UNSA DEFENSE continuera à veiller à l'amélioration des conditions de travail des agents afin de diminuer les RPS.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

***Anne-Sophie BRELLMANN, Chrystel GIANESINI-GRIBAL, Véronique BERTIN-DEPEYRE,
Chantal RAMPAUD, Catherine ASTIER, Arielle ATTIA***

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux

