



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME



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

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



## COMPTE RENDU

### COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR)

DRH-MD du 20 MARS 2019

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées a présidé le Comité Technique de Réseau de la DRH-MD. Etaient également présents la directrice adjointe, la cheffe adjointe du cabinet, le chef du service des ressources humaines civile, le chef du service de l'accompagnement professionnel et des pensions, du sous-directeur de l'action sociale.

L'UNSA Défense était représentée par : AS Anne-Sophie Brellmann, ASP Véronique Bertin, SACS Chantal Rampaud et AAE Arielle ATTIA

### ORDRE DU JOUR

- 1- Approbation du procès-verbal du CTR du 16 octobre 2018
- 2- Désignation du secrétaire adjoint du CTR DRH-MD
- 3- Point effectifs, plan de recrutement 2019, bilan formations 2018, avancement 2018 à la DRH-MD
- 4- RETEX des élections professionnelles du 6 décembre 2018
- 5- Action sociale : évolution des missions des échelons sociaux interarmées de Djibouti et de Dakar
- 6- Nouvelle organisation de la DRH-MD
- 7- Plan mixité et labellisation « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 8- Questions diverses

### DECLARATION LIMINAIRE :

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Ce CTR de la DRH-MD est le premier réunissant les trois nouveaux élus UNSA DEFENSE. Nous aurons, tout au long de ce mandat, le souci de faire part de manière pragmatique à l'administration des difficultés rencontrées par les agents, et de participer de manière constructive aux réformes proposées, conformément à l'esprit de l'UNSA. Nous espérons que ce mandat sera donc l'occasion, Amiral, d'échanges fructueux.

Concernant l'application Esteve, beaucoup de personnels de la DRH-MD l'ont utilisée en 2019 parfois pour la première fois, durant la campagne d'évaluation. L'UNSA tient à souligner que le mail d'information du chef de service SRHC, ainsi que l'outil par lui-même, ont été très appréciés par les agents. Pratique et intuitif, il permet une réelle avancée et un gain de temps indéniable pour tous (gestionnaire-payeur, RH de proximité, encadrements comme agents évalués).

Concernant le traitement des personnels de la DRH-MD, l'UNSA tient à évoquer une réelle iniquité de traitement entre certains services ou certaines directions relevant du périmètre de l'administration centrale, d'autres pas. Il nous semble que tous des personnels de la DRH-MD servent la fonction RH avec le même égard et ont des missions essentielles de gestion ou d'accompagnement des personnels du ministère. L'UNSA demande donc plus de cohérence dans la politique de rémunération des personnels de la DRH-MD.

Concernant le plan de requalification des postes de catégorie C en B, l'UNSA demande l'étude des postes des adjoints administratifs de la DRH-MD et en particulier ceux des CMG, de l'ARD, du service des pensions et de l'action sociale.

Ces actions concomitantes permettraient à la fois de favoriser le recrutement sur les nombreux postes vacants au sein des différents CMG et de valoriser les missions de ces personnels.

Concernant le CIA, l'UNSA rappelle qu'elle souhaite que la pro-ratisation pour les temps partiels soit suspendue, d'autant que ceux-ci concernent majoritairement les femmes.

Concernant l'action sociale, l'UNSA appelle votre attention sur l'impact de la dernière réforme concernant la présidence des commissions restreintes, qui entraîne d'importantes difficultés. Présider les commissions impose des déplacements fréquents et occupe désormais une part trop importante du temps de travail des directeurs. Cela n'était pas le cas avant et cela pourrait être évité si cette charge était à nouveau répartie sur les trois personnels de direction au lieu de deux actuellement (soit y compris le second directeur adjoint en charge de l'administration générale). L'UNSA souhaite donc la modification de cette disposition.

Le 1er février 2019, les ASS et les CTSS ont connu une grande réforme de leur corps. Des nouveaux grades et des nouvelles grilles indiciaires ont été créés. L'UNSA dénonce les indices des grilles qui ne sont pas en corrélation avec la reconnaissance du diplôme d'état (DEASS) nécessaire pour exercer les fonctions et à la catégorie A nouvellement acquise. Concernant l'indemnitaire, le RIFSEEP incite les employeurs à scinder les postes en groupes (1 et 2).

L'UNSA tient à signaler que les postes des ASS ne peuvent être fractionnés en groupe. Toutefois, si l'administration envisageait une telle disposition, l'UNSA ne pourrait entendre cette nécessité qu'à la seule et unique condition que l'ensemble des personnels puissent relever du périmètre de central, et qu'une NBI puisse être accordée aux ASS de groupe 2.

Enfin, l'UNSA tient également à évoquer la situation de certains agents des Antilles qui souhaitent simplement pouvoir réaliser les missions qui leurs sont confiées. Or, le contexte de travail actuel ne le permet pas. Ainsi, aussi bien pour les personnels encore consciencieux au sein de ce service que pour les ressortissants accueillis, l'UNSA demande que l'administration prenne des mesures adaptées et appropriées au traitement de ce désordre qui ne peut plus perdurer.

---

### 1) PROCES VERBAL DU DERNIER CTR :

L'UNSA DEFENSE s'est abstenue lors du vote relatif à l'approbation du procès-verbal du fait de la constitution de la nouvelle équipe.

### 2) NOMINATION DU SECRETAIRE ADJOINT :

Le secrétaire adjoint de séance est une élue au CTR de la CFDT.

Le règlement intérieur a été adopté.

### 3) GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES PERSONNELS DE LA DRH-MD :

#### Les effectifs :

En 2018 effectif réel était de 3834, en 2019 effectif prévu 3850 (PC+PM). Le DRH précise que nous sommes « hors des clous » car budgétairement nous avons 3600 postes financés soit 240 postes non financés. Ceci s'explique par les 86 postes de renfort pour les CMG l'ARD, Alliance NG et la prévision de 120 postes de requalification des postes de C en B en 2019, prévision de 190 par an à compter de 2020. (Les postes requalifiés ne sont pas encore définis mais doivent prendre en compte les spécificités des CMG, de l'ARD, et des agents de soutien social en autres)

Suite à la mise en place d'un outil RH pour fiabiliser les effectifs réalisés, la DRH-MD pourra donner l'état des effectifs réel conformément à la demande des syndicats.

Le plan de recrutement :

Pour 2019, 162 postes ont été accordés sur les 189 demandés. Ce chiffre comprend les agents contractualisés mais pas les détachements entrants ni les vacataires. (35 prévus pour 2019)

L'UNSA a demandé pour le prochain CTR-DRHMD d'avoir un détail de la durée moyenne des vacances.

Formations :

Trop d'état néant soit 42% des CREPS. Du fait, la DRH-MD va sensibiliser les managers afin de proposer des formations pour faciliter la prise de poste, pour favoriser la montée en compétence et la mobilité.

Le nombre de demandes de CPF est faible, 43 demandes dont 40 validées.

Afin de développer une offre de formations favorisant la montée en compétence des agents et assurer la coordination avec les offres ministérielles, le DRH-MD a décidé de recruter un directeur de projet.

L'UNSA a demandé que soient précisés dans ESTEVE les différents types de formations qu'un agent peut demander car les consignes ne sont pas claires : les agents mais aussi les notateurs ont souvent compris que toutes les demandes des agents devaient être prises au titre du CPF.

Le DRH-MD a envisagé que les personnels SA2P seraient rattachés au CMG de bordeaux en ce qui concerne le plan de formation.

L'UNSA n'est pas favorable car à l'heure actuelle l'offre du SPAC permet de garder l'étiquette « centrale » et que les problèmes évoqués pour les agents qui ne veulent pas se déplacer sur Paris est un faux problème car ces agents ne seront pas plus disposés à aller à Bordeaux (offres moins étendues, transport peu pratique, découcher obligatoire si formation commence tôt etc...)

Avancement :

La DRH-MD tient compte de la qualité des dossiers. Le nombre d'avancements est faible. Il a été demandé de distinguer le nombre des agents promus du nombre des agents promus au titre de la réserve et d'avoir un état par service.

L'UNSA précise que l'avancement des agents des corps sociaux ne figure pas dans le tableau et demande pour le prochain CTR DRH-MD que ces éléments lui soient fournis.

#### 4) LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE 2019

Le taux de participation pour le CTR DRH-MD est de 72%. L'évolution majeure devrait être pour les prochaines élections, le vote électronique qui est en cours d'étude.

#### 5) ACTION SOCIALE

ESIA DJIBOUTI et DAKAR :

L'IGESA reprend en gestion les établissements sociaux d'accueil de la petite enfance afin de recentrer les missions des ESIA sur le social. Une convention est en cours d'élaboration ainsi que le projet d'instruction.

Le poste de conseiller technique est maintenant dans ces entités.

#### 6) NOUVELLES ORGANISATIONS DE LA DRH-MD

-Transfert de missions de la sous-direction du bureau des cabinets (décorations hors ordres nationaux) et affaires générales militaires à la DRH-MD

-Le suivi de la masse salariale du ministère des armées est transféré vers la sous-direction du pilotage des ressources humaines.

- Suite à l'évolution de la RGDP (règlement général de protection des données) le responsable de traitement est le directeur qui a désigné la SDIP-RH comme son représentant.

- L'évolution de l'organisation de l'action sociale avec la SDAS qui devient tête de chaîne de l'action sociale, qui assure désormais la tutelle de l'IGESA et la création des emplois d'inspecteurs techniques de l'action sociale (ITAS).
- Modification de la sous-direction études et perspectives qui précise les compétences de la sous-direction, la nomination d'un haut fonctionnaire au handicap.
- Modification des compétences de la sous-direction des pensions avec la suppression des TASS et TCI, passage en groupe 1.
- ARD ne sera pas touchée par une réforme d'ampleur mais se dirige vers une mission interministérielle et axe ses efforts dans les reconversions notamment celles des blessés. Un arrêté permettra d'entériner les missions et de renforcer l'autorité fonctionnelle. A l'heure actuelle, l'ARD subit des problèmes d'effectif qui engendrent un travail en flux tendu.

Un CTR exceptionnel devra avoir lieu avant le prochain CTM pour l'approbation du projet d'arrêté portant organisation de la DRH-MD.

## 7) PLAN MIXITÉ et LABELLISATION « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

Le « Plan mixité » a été lancé le 8 mars 2019 par la Ministre. Ce Plan est composé de trois axes :

- le recrutement,
- la gestion
- les représentations avec 22 mesures afin d'augmenter le nombre de femmes dans les armées. Une évaluation pluriannuelle est mise en place.

La démarche labellisation est en cours sur 3 services uniquement. L'effort doit être concentré sur la population militaire.

## 8) QUESTIONS DIVERSES :

- Une note sera diffusée sur les mesures transitoires d'organisation suite aux postes vacants au cabinet de la DRH-MD.
- Création d'un 7ème CMG (SPAC)
- Le projet « ALLIANCE NG » a pris du retard mais la bascule est toujours prévue pour la fin de l'année 2019. Déjà 86 personnes ont été formées, la population est vieillissante mais la DRH-MD a pris en compte cet aspect. Un séminaire est prévu pour établir le rôle des SAP pour les saisies dans ALLIANCE NG.
- RPS : le plan de prévoyance formalisé est refait cette année mais il n'y aura pas de grand changement.
- CIA pas de changement dans les critères d'attribution juste une augmentation du montant de référence (10 % catégorie C - 15 % catégorie B - 20 % catégorie A). Le CIA sera versé en septembre 2019.

**L'UNSA rappelle qu'elle est opposée à la pro-ratisation du CIA pour les personnels à temps partiel. Le DRH-MD dit que la pro-ratisation est à la main de chaque employeur.**

- TELETRAVAIL : un point sera fait au prochain CTR DRH-MD mais il a été demandé de pouvoir faire les demandes de façon dématérialisée afin d'avoir une réponse dans des délais plus courts. Jusqu'à présent 10 demandes ont été acceptées.
- L'UNSA demande en cas de refus suite à une demande de télétravail que les dossiers passent en CAP**

- Action sociale :  
**L'UNSA demande le point sur les AMR et CLR pour les agents dont le poste a été supprimé suite à la dernière réorganisation.**

L'UNSA soulève le problème des commissions restreintes (directeurs de CTAS doivent se déplacer trop souvent et trop loin). Le DRH-MD souhaite que les OS se concertent sur le sujet car d'autres OS avaient demandé ultérieurement la modification de cette disposition.

Le problème des Antilles est identifié mais toujours pas de solution, le SDAS doit faire un rapport.

Un poste de chef ESIA va être ouvert aux conseillers techniques.

- La revue des postes et effectifs incombe à SRHC. La cellule d'accompagnement des cadres civils reçoit tous les attachés principaux et attachés hors classe élargis aux IDEF pour améliorer le parcours professionnel, pour anticiper la mobilité. Pour cela il va être proposé des entretiens aux chefs de service et adjoints pour recueillir leurs souhaits, identifier leurs compétences pour valoriser les agents. Le souhait est d'élargir tout d'abord à toute la population de cadre A puis au fil des ans les cadres B et voir les cadres C.
- Le concours interne de l'ENA va être modifié pour en faciliter l'accès notamment aux plus jeunes.

## CONCLUSION :

---

L'UNSA s'attache à défendre les droits des personnels (refus des demandes de Télétravail contrôlés, arrêt de la pro-ratisation pour le CIA des temps partiels, droit à l'accompagnement des personnels restructurés) ou encore répartitions des postes de C requalifiés en B sur l'ensemble des services de la DRH-MD et pas uniquement sur la portion centrale.

---

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

***Anne-Sophie BRELLMAN , Chrystel GIANESINI-GRIBAL, Véronique BERTIN-DEPEYRE***

***Chantal RAMPAUD, Catherine ASTIER, Arielle ATTIA***

---

**Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux**

---

