



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau (CTR) de la DRH-MD

21 avril 2022

La direction des ressources humaines (DRH-MD) était représentée par Monsieur le Directeur, Thibaut DE VANSSAY. Il était assisté du Colonel SENDRA et de son adjointe. Monsieur Jean-Joel CLADY représentait le SCN ASA. Etaient également présents Monsieur Gilles DELTHEIL pour représenter le SRHC et Madame BONIFACIO pour présenter le SRSI.

L'UNSA Défense était représentée par : Anne-Sophie BRELLMANN, Catherine ASTIER, Chrystel GIANESINI-GRIBAL

ORDRE DU JOUR

- 1- Ouverture et adresse de Thibaut de Vanssay, DRHMD
- 2- Déclarations liminaires des organisations syndicales
- 3- Validation de PV des CTR
- 4- Les CMG
- 5- Les élections professionnelles
- 6- Défense mobilité
- 7- L'action sociale
- 8- Le centre de maintenance alliance (CMA)
- 9- Le groupe de travail sur les RPS au sein de la DRH-MD
- 10- Autres points





1) Les CMG

Le directeur partage le constat formulé par l'UNSA dans ces propos liminaires, mais précise que les situations sont variables en fonction des CMG. Compte tenu du contexte, plusieurs actions sont mises en œuvre :

- **Améliorer le pilotage** : Un projet de partage des bonnes pratiques est en cours. Le but étant d'alléger les tâches de travail de chacun et de libérer de la ressource en partageant les bonnes pratiques. Un pilotage plus efficace permettra d'améliorer le partage des tâches.
- **Améliorer les outils de travail** : Les outils sont complexes. Une demande d'analyse de la situation a été formulée par la DRH-MD auprès de la DIRISI pour effectuer des propositions concrètes d'amélioration des outils numériques, en lien avec les CMG. Par ailleurs, une demande de soutien plus appuyée a également été formulée auprès du Centre de Maintenance Alliance.
- **Maintenir les effectifs** : Le DRH-MD confirme qu'il souhaite mettre un terme à la déflation des effectifs et promet leur maintien pour 2022. Il espère également qu'il pourra tenir ce cap en 2023.
- **Maintenir les savoirs** : Le DRH-MD convient, comme l'UNSA, que préserver et transférer les savoirs est indispensable. La question est prise en compte et fait l'objet d'un projet au sein de la chaîne RH.
- **Analyser la situation globalement** : Il y a des besoins en termes d'organisation et de process qui sont indéniables. Un audit du SGA (inspection civile) a été demandé. Actuellement en cours, les conclusions seront communiquées aux OS.

L'UNSA est globalement satisfaite des réponses apportées par l'administration, même si elle pense que le maintien des effectifs n'est pas suffisant pour assurer l'efficacité et la qualité du service et rappelle qu'elle réclame des recrutements. Toutefois, consciente des contraintes budgétaires qui pèsent sur notre ministère (empêchant les embauches et les augmentations des rémunérations), l'UNSA répète qu'à défaut de reconnaissance financière et de renforts immédiats, la qualité de vie au travail et un management y favorisant l'épanouissement, contribueraient aussi à maintenir les personnels en poste.

2) Les élections professionnelles

Les élections professionnelles du personnel civil, qui auront lieu en décembre 2022, se feront par voie électronique. Le ministère des armées a choisi la société neovote pour assurer la prestation.

En juin 2022, des tests de vote seront réalisés auprès de certains personnels, dans le but de réduire les risques et de sécuriser l'ensemble du dispositif, seule garantie de la réussite du projet. Une seconde élection facultative pourra également avoir lieu à l'été 2022.

Pour ces tests et ces élections, les identifiants de connexion et mot de passe seront envoyés sur les adresses intradef des agents. Aucun vote par procuration ne sera possible.

Chaque employeur devra faire le point et anticiper les mouvements de personnels afin que chacun puisse avoir accès au vote.





L'UNSA défense demande alors que l'administration soit attentive aux personnels n'ayant plus accès à intradef (CLM, CLD ou autre position administrative...). L'UNSA Défense demande également aux employeurs, et en particulier au SCN ASA, de sensibiliser les travailleurs sociaux affectés auprès de la gendarmerie, à aller consulter leur adresse mail intradef afin de pouvoir voter.

3) Défense mobilité

La Direction nationale de Défense mobilité et antenne Défense mobilité de Vincennes (du Pôle Ile de France – MRO) déménagent vers Arcueil/Fort de Montrouge les 20 et 21 juin 2022 : le volume est de 124 postes de travail au total, dont 98 civils.

La Direction du Pôle Ile de France - MRO et son antenne MRO (Mission de reconversion des officiers) déménagent vers l'Ecole Militaire dans la semaine du 13 au 17 juin 2022 : le volume est de 33 postes de travail au total, dont 24 civils.

L'intention de rattachement (avérée ou à confirmer) est de près de 80 % des agents, qu'il s'agisse d'Arcueil ou de l'Ecole Militaire. Des recrutements ont été réalisés ou sont en cours pour pallier les départs.

4) L'action sociale

Les prestations : Selon le SCN ASA, en 2021, il y a eu 9 891 demandes, dont 1 484 demandes refusées. Le motif principal de refus étant le dépassement des conditions de ressources. Au 31 décembre, seules 386 prestations n'ont pas été réglées avant la fin de l'année du fait de la non-réception de documents complémentaires. En 2021, sur 10 321 demandes d'aides aux assistantes maternelles exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées, 956 ont été refusées, car les conventions des agents n'étaient plus valables. Selon le SCN ASA, les assistantes maternelles n'avaient pas renouvelé leurs agréments PMI.

L'UNSA s'interroge sur ce motif, car si les assistantes maternelles n'avaient pas renouvelé leurs agréments PMI, elles n'auraient plus eu le droit d'exercer... Le non renouvellement des conventions entre assistante maternelle et action sociale (CTAS) ne serait-il pas plutôt une piste d'explication à explorer...

Enfin, l'IGESA travaille actuellement sur le projet de rendre totalement digitale la prestation destinée aux assistantes maternelles. Le projet devrait voir le jour en 2023. Il ne restera par la suite plus que trois prestations à introduire en 2023.

Selon le SCN ASA, il n'y a aucune difficulté vis-à-vis des délais de prise en charge et aucun souci avec la bienveillance, car il n'y aurait pas besoin de bienveillance. Selon lui, seule la réglementation est à appliquer. Face à la demande de l'UNSA Défense de nommer un médiateur pour permettre aux personnels de faire part de leurs difficultés ou contester le traitement de leur prestation, le SCN ASA propose la mise en place d'une commission de recours, qui permettra l'exécution des droits...

L'UNSA demande qu'une communication soit réalisée sur cette commission et les possibilités de la saisir.

L'UNSA renouvelle sa demande de mise en place d'un numéro unique (plateforme téléphonique) comme pour la CAF, afin que les ressortissants puissent recevoir des informations sur le traitement de leurs prestations, sans passer par le service social (avancée, documents complémentaires à fournir, motifs de refus...).





Le reporting des travailleurs sociaux : Face aux interrogations de l'UNSA sur la pertinence du comptage de nombre d'appels téléphoniques émis ou réceptionnés par les travailleurs sociaux du Ministère des armées, le SCN ASA explique qu'il découvre cette demande et dit que cette pratique relève de « l'excès de zèle ». Pour sa part, il précise que le seul reporting demandé par le SCN ASA est le remplissage du SIAS ainsi que les remontées sur les violences conjugales.

L'UNSA se demande pourquoi, alors, des tableaux supplémentaires sont demandés dans plusieurs CTAS, et propose de faire le point sur le sujet en bilatérale avec le SCN ASA, puisque le problème a été soulevé par l'UNSA.

L'avenir des agents de soutien social : Les agents de soutien social n'ont toujours pas reçu leurs nouvelles fiches de postes. Selon le SCN ASA, leur nouvelle fiche de poste est rédigée et a été distribuée pour avis et non diffusion. Toutefois, les questions financières autour de ces modifications ne sont pas réglées. **Dès lors, aucune fiche de poste ni aucune évolution ne doivent être présentées aux agents pour le moment**, tant que la question de la rémunération n'est pas traitée.

En effet, la proposition d'octroi d'un ticket mobilité liée à la modification substantielle de la fiche de poste a été écartée par le service de la réglementation du Ministère, puisqu'il n'y avait pas une modification suffisante des missions. Les ASAS continuent toujours à faire de l'accueil, seule la médiation numérique a été rajoutée. La modification de la fiche de poste doit au moins être de 50% pour prétendre au ticket mobilité, ce qui n'est pas le cas pour le service réglementation. **Aucun ticket mobilité ne sera octroyé.**

Il reste la possibilité de faire évoluer l'IFSE globale des agents de soutien, mais les budgets pour 2022 sont clos et la DRHMD ne sait pas si on lui donnera les moyens de le faire pour 2023.

En ce qui concerne l'avancement dans le corps des SA. Le SCN ASA précise qu'il faut que les ASAS passent le concours et aillent sur d'autres postes. Il n'y a pas de parcours professionnel à l'intérieur du service pour les ASAS.

Il existe au sein de l'ASA qu'un seul parcours professionnel, c'est celui des CT. Pour les ASS, il faut qu'elles passent le concours de CTSS.

L'UNSA prend acte pour le moment que les fiches de postes des ASAS ne seront pas modifiées et que les discussions autour de leurs rémunérations sont en cours. L'UNSA prendra part aux échanges et soutiendra les demandes allant dans le sens des agents.

5) Le Centre de Maintenance ALLIANCE

En mai-juin 2022, le CMA Alliance, actuellement localisé à Issy les Moulineaux, doit déménager vers Tours, dans les locaux du SMSIF-RH. Le but de ce déménagement est que tout le soutien informatique et processus de maintenance de tous les SI-RH soit rassemblé. Il y a 19 postes à transférer et une continuité de service à maintenir. Le transfert doit se faire sur un an, jusqu'en juin 2023 afin de ne pas avoir de rupture. (date d'effet de la réorganisation : 1er janvier 2023).

Les personnels ne souhaitant pas rejoindre Tours peuvent exprimer leurs vœux, l'accompagnement des personnels restructurés sera assuré (réunion CLR et Création AMR).





Il y aura également un recentrage sur les missions principales et essentielles du CMA autour de 4 pôles : maintien en condition opérationnelle du SIRH, pré-liquidation, expertise applicative et assistance utilisateurs

La cellule marché sera également transférée au SMSIF-RH (pas de changement pour les dossiers SSI, déjà transférés au SMSIF-RH).

6) Le groupe de travail sur les RPS au sein de la DRH-MD

La DRHMD souhaite mettre en place un groupe de travail sur les RPS pour l'ensemble des employeurs de la DRH-MD. Les objectifs seront multiples, mettre en place des actions transverses, suivre des indicateurs (périmètre organique de la DRH-MD), définir les modalités de fonctionnement, conseiller les chefs d'organisme, mettre en place une équipe pluridisciplinaire dans chaque organisme, mettre en place des procédures de prise en charge en cas de RPS suspectés, recruter un psychologue au sein de la DRH-MD, participer aux formations RPS en ligne ou au CFD, etc....

La 1^{ère} réunion de ce groupe devrait avoir lieu en juin.

L'UNSA participera, comme toujours de manière constructive, à ce groupe de travail.

7) Autres points

La question de l'UNSA sur le versement de l'allocation forfaitaire liée au télétravail sera traitée en bilatérale avec SRHC.

Un prochain CTR sera programmé en novembre.

CONCLUSION

L'UNSA, très attentive à la qualité du service public et aux conditions de travail des agents, a formulé et argumenté, de manière constructive tout au long de ce CTR, des propositions concrètes. C'est ainsi que l'UNSA conçoit le dialogue social. L'UNSA ne refuse jamais le dialogue dans l'intérêt des personnels.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter vos élus :
Anne-Sophie BRELLMANN, Catherine ASTIER, Chrystel GIANESINI-GRIBAL

