



Comité Technique de Réseau – C.T.R.

Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense – DRH-MD

12 janvier 2022

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le directeur,

L'UNSA souhaite vous faire part des points suivants :

Les CMG appellent à l'aide...

Les CMG, et plus particulièrement celui de Saint-Germain en Laye, sont en souffrance. En effet, le manque d'effectif patent, les différentes réorganisations et les multiples changements d'outils de travail ont épuisé professionnellement les agents. L'UNSA demande à se focaliser sur les recrutements de personnels au sein des CMG et à porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des agents.

Toutefois, l'UNSA se félicite de l'annonce faite récemment de transformer le PAR en PAT, et de cesser les restructurations et suppressions de postes en 2022. En effet, cette demande était celle de l'UNSA depuis déjà le CTR DRHMD du 5 juillet 2021.

Le télétravail : quand allons-nous arrêter d'avoir « la tête dans le guidon » ?

Le monde du travail et nos administrations ont considérablement dû s'adapter avec la crise que nous venons de traverser. L'UNSA tient à nouveau à dire merci et à saluer tous les personnels qui ont continué à servir et pour la quasi-intégralité de façon exemplaire dans un contexte parfois difficile. Nous espérons sortir de la crise, plus forts que nous y sommes rentrés. Il faudra veiller à trouver un nouvel équilibre entre une présence sur site pour maintenir et parfois recréer le lien social, et le télétravail qui a montré sa pertinence et son efficacité durant ces deux dernières années. Le télétravail nécessite une façon de penser différente : il faut que chaque agent fasse preuve d'autonomie, mais aussi que chaque manager et Directeur sachent faire confiance à leurs agents et qu'ils ne soient plus dans le micro-management, mais dans un management réfléchi, moderne et mature : nous sommes résolument confiants, mais lucides, nous savons que toutes les hiérarchies n'ont pas encore fait preuve de cette maturité-là. Certains employeurs en sont encore à raboter des jours de télétravail lorsque les agents sont à temps partiel, cela laisse pantois. Il faudra plus que jamais dans les mois à venir faire œuvre de formations et de pédagogies pour que les choses évoluent, en bonne intelligence.

L'UNSA désire ici réaffirmer sa volonté de soutenir la mise en œuvre du télétravail et souhaite qu'il puisse se pérenniser. L'UNSA salue les avancées notamment en matière financière (allocation de 2,2€) pour reconnaître le télétravail, mais cela n'est pas suffisant.

Nous souhaitons qu'une réflexion profonde puisse être menée sur le sujet. Le télétravail est devenu aujourd'hui un acquis social et il doit être accessible par le plus grand nombre possible. Quand





l'administration va-t-elle menée des chantiers sur l'adaptation des logiciels de travail (alliance, chorus etc...) ?

- **L'action sociale des armées : un service à part au sein du Ministère...**

A plusieurs reprises, le SCN ASA sollicite une implication d'agents de la fonction publique de l'Etat qui nous semble assez particulière.

- l'article 3 de la charte portant sur les règles déontologiques ou éthiques demande aux agents « *qu'ils s'engagent à être réactifs et à pouvoir se rendre disponibles, autant que de besoin, dans l'exercice de leurs fonctions...* »
- Une note de 2021 d'un CTAS stipule que « *l'intervention du réseau (...) implique une réactivité immédiate et une disponibilité totale de l'ASS (...)* ».

Disponibilité totale, réactivité sans faille, prime d'astreinte absente, l'UNSA se demande si cela est bien conforme ? L'action sociale bénéficie t'elle d'une extra-territorialité quant à l'application des lois françaises en matière de législations du travail au sein de la fonction publique d'Etat ?

L'UNSA tient à rappeler que lorsqu'un personnel est placé en congés ou qu'il est en dehors de ses horaires de travail, ce même personnel est sensé vaquer librement à ses occupations sans être placé sous l'autorité de son employeur. L'UNSA demande une révision de la note sur les astreintes au sein du SCN ASA.

Par ailleurs, d'une manière plus générale le secteur médico-social rencontre des difficultés. Dès lors, le premier ministre a chargé, le 29 décembre des Inspecteurs de l'IGAS de mener des travaux sur l'attractivité des métiers de l'accompagnement social et médico-social. Ces travaux déboucheront sur l'organisation d'une conférence au premier trimestre 2022. Au sein du ministère des Armées, des revalorisations salariales ont été réalisées en lien avec le passage en catégorie A des ASS. Aujourd'hui le constat est amer et le compte n'y est pas... Avec la réforme les ASS principaux ont perdu leur grade, les ASS de l'éducation nationale ont, à quelques euros près, les mêmes IFSE qu'au sein des armées. Pour les CTSS, les chefs de services du Conseil Départemental du 83 par exemple, perçoivent environ 1450€/Brut par mois d'IFSE, soit le double d'une CTSS des armées, à fonction égale.

Si la rémunération n'est plus un élément d'attractivité pour les travailleurs sociaux au sein de notre ministère, comment faire en sorte que les personnels restent ? L'attractivité n'est pas uniquement le fait d'attirer des futurs agents mais également de conserver les siens ...

Force est de constater que le réseau social souffre. Les demandes de reporting de même données de plus en plus abondantes, certaines pratiques managériales en vigueur au SCN ASA, une quasi-absence de formation continue au sein de notre filière, l'insuffisance de droits, ne favorisent pas l'appétence des agents pour notre institution.

L'UNSA demande en urgence qu'un bilan sur les carrières et rémunérations des travailleurs sociaux soit réalisé, ainsi que des mesures pour améliorer les conditions de travail de personnels de la chaîne sociale.

Je vous remercie pour votre attention

