Déclaration Liminaire Comité Technique DRH-MD du 17 avril 2018

Madame la Directrice, Mesdames, Messieurs

Pour la première fois depuis votre nomination le CTR se déroule dans des conditions qui tendent à devenir satisfaisantes, cela mérite d'être souligné.

L'ordre du jour conséquent démontre la diversité des sujets relevant de notre compétence mais certains très importants méritent d'être préparés lors de bilatérale en votre présence.

Les agents de la Direction des ressources humaines ont besoin d'avoir une gestion digne de ce nom et de visibilité dans leurs tâches quotidiennes et sur leurs déroulements de carrières. Le quotidien de tous les agents est perturbé par les sous-effectifs maintenant chroniques, la moindre démarche tient du parcours du combattant.

RH :

Les agents sont trop souvent livrés à eux-mêmes, délais de traitement déraisonnables, absences de réponses, dossiers égarés, renseignements erronés… Les services RH de proximité n'ont pas les effectifs nécessaires pour renseigner correctement les agents. La ***CFDT Défense*** dénonce un déficit d'accompagnement pour l'ensemble des agents.

Ces difficultés se généralisent. Les sous-effectifs récurrents dans les CMG engendrent du stress et du mal être au travail. Par exemple à Rennes la charge de travail dans les bureaux des filières techniques, administratives et celui de la protection sociale et pensions : la baisse des effectifs à engendré une augmentation de charge de 20 à 25 %. Ces situations engendrent du stress et du mal-être au travail.

Dans ces conditions, comment les CMG vont-ils pouvoir absorber les charges induites par les élections et les recrutements massifs annoncés par le plan de recrutement des 3000 PC sur 5 ans ?
Le turn-over dans les CMG/SPAC est très important, comment rendre la filière RH plus attractive sans une amélioration de leurs conditions de travail et des déroulements de carrière ? Ce métier doit être attractif.

La ***CFDT Défense*** demande qu'une information soit donnée au Comité Technique sur l'état d'avancement des travaux de la Mission de la Transformation des Ressources Humaines (MTRH) et les répercussions sur les agents des CMG et DRH-MD, la filière RH de proximité.
Dans un contexte de révolution numérique les enjeux sont importants. Les rapports des agents avec leur RH vont être transformés, de nouvelles compétences vont être nécessaires, les métiers RH vont évoluer, certains profondément. Pour la ***CFDT Défense***, la MTRH ne peut donc s'en tenir à redéfinir le contenu de la RH de proximité et proposer des mesures de rationalisation des tâches, les enjeux importants qui sont posés ne peuvent pas se limiter à un « qui fait quoi ». La transition numérique ne doit pas conduire à l'isolement des agents devant leur RH, le lien humain doit être préservé, voire renforcé, notamment pour la fonction conseil. La ***CFDT Défense*** demande la création d'un GT incluant les partenaires sociaux pour cette question.

La ***CFDT Défense*** demande une information sur les RETEX de PROGRESSIO, ESTEVE et LIBELLUS ce dernier expérimenté au CMG de Toulon.

Les centres de formation :

La ***CFDT Défense*** demande la finalité de l'audit de Monsieur de Reboul sur le CFD (centre de formation défense de Bourges). D'autres audits sont-ils programmés sur d'autres centres de formation ? Un repositionnement et/ou un rapprochement CFMD (centre de formation au management du ministère de la défense) et CFD est-il envisagé ? Nous demandons également une information sur les indicateurs de ces deux centres.

Le recrutement :

Les éléments chiffrés communiqués sont imprécis, aucune visibilité des entités concernées par les recrutements, ni sur les taux de réalisation des différents REO (référentiels en organisation).

Les retraites et les invalidités :

Les problèmes sont multiples, à tous les niveaux : gestionnaires de proximité, bureau SAP(services administratifs de proximité) des BDD (bases de défenses), CMG (centres ministériels de gestion), SDP (sous-direction des pensions) :

- La liquidation définitive des pensions de retraites des personnels ouvriers sous avance est actuellement différée de plus d'un an ce qui place les retraités dans une situation précaire : pas de justificatif de revenu donc pas de crédit, pas de chèque vacances… ;
- Les délais pour s'occuper de son départ en retraite sont souvent de 1 à 2 ans pour avoir un dossier complet ;
- Les demandes de simulations de pensions sont transmises à la SDP avec plusieurs mois de retard, en raison du délai pris par les CMG pour éditer les relevés de carrières ;
- Le traitement, des dossiers accidents de travail et maladies professionnelles est aussi très tendu, les gestionnaires ne connaissent pas les procédures pour monter les dossiers à adresser à la SDP

Le manque de personnel est flagrant au SDP pourtant les contrats de vacations pour 2018 sont réduits à 1/3 du volume 2017 et on a créé des postes de catégorie A en greffant des postes de C ou de B.

Avec l'augmentation des départs sur les 5 prochaines années, que compte faire la Direction des Ressources Humaines pour améliorer la situation qui se dégrade pour les administrés et pour les agents des services en première ligne ? Comment ce problème est-il anticipé ? Il existe un bureau conseil retraite au SPAC (service parisien de soutien de l'administration centrale), qu'en est-il dans les CMG ?

RPS :

Le traitement des RPS (risques psycho-sociaux) n'est pas satisfaisant. Les plans de prévention RPS quand ils existent, trop rarement, permettent de prendre des mesures générales mais ne règlent pas les cas individuels.
La ***CFDT Défense*** demande un véritable plan d'action offensif et généralisé pour prendre à bras le corps la prévention de toutes les situations de RPS. La ***CFDT Défense*** attend des éléments concrets dans les présentations annoncées.

Madame la Directrice, il y a urgence, nous demandons comme le prévoit les prérogatives du Comité technique et en absence de CHSCT de réseau, qu'un plan de prévention soit établi pour l'ensemble de la direction des ressources humaines avec des déclinaisons par services et un suivi par le comité technique.

SRHC :

Les axes stratégiques 2017-2020 du SRHC (service des ressources humaines civiles) ont été édités et diffusés à certains agents. Les élus ***CFDT Défense*** demandent à nouveau une présentation au cours d'un prochain CTR avec un bilan d'étape.

L'action sociale :

Lors de la réorganisation du réseau social, il avait été convenu que le rapprochement avec le réseau gendarmerie serait présenté en CTR, nous avons appris en local que les travaux sont très avancés et quasi-bouclés mais avec quelle concertation ? Espérons qu'elle ne soit pas à l'image du piètre dialogue social à l'action sociale.

La réforme des comités sociaux toujours en cours semble une fois encore aller à l'encontre du bon sens, quid d'un comité social à plus de 200 kilomètres des ressortissants, quel impact sur les commissions restreintes ?

ARD :

Remplacement des Conseillers de Transition Professionnelle (CTP) absents et plus généralement, recrutement des CTP. Un réel problème au regard des compétences et du parcours de formation. Des situations inquiétantes

(Strasbourg, Bordeaux, Cherbourg, …). Quelles sont les pistes que l'on peut envisager ? Ces postes au recrutement sont-ils ouverts à la BIEP ?
Le parcours pro des conseillers de transition professionnelle mérite d'être revu. Au sein de l'agence sur une centaine de catégorie C, 44 exercent des fonctions de CTP avec les compétences requises. Nous demandons un plan de requalification (donc à poste) de C en B pour ces agents, ainsi que pour tous les agents de catégorie C de la direction des ressources humaines affectés sur des postes de B.

La ***CFDT Défense*** revendique une gestion HUMAINE de la RESSOURCE que représentent l'ensemble des agents, nous sommes tous une richesse.

Balard le 17 avril 2018.