



Comité Social d'Administration de Réseau C.S.A. - R. Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense – DRH-MD

Paris, le 09 novembre 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs en vos grades et qualités,

Nous voilà ainsi réunis à ce dernier CSA R DRH MD de l'année, depuis les dernières élections de décembre 2022, l'UNSA a eu un renouvellement dans sa représentation suite à des mutations de certains élus, cependant cette nouvelle équipe reste dans la continuité de sa vigilance pour la défense des intérêts des agents et aussi dans la continuité des échanges avec vous.

A cet effet l'UNSA souhaite vous faire part des points suivants :

➤ Les CMGs toujours à l'épreuve,

En 2022 un « CMG TOUR » avait été réalisé et un état des lieux avait été dressé et ce qui a donné la rédaction d'une feuille de route pour 2022/2023 et qui identifiait 4 axes prioritaires : mesurer et communiquer sur la qualité du service rendu, adapter les politiques aux défis RH, simplifier les processus RH et accompagner la communauté des RH.

Nous approchons de la fin de l'année 2023, l'UNSA souhaiterait savoir où en êtes-vous à ce jour, un bilan a-t-il été dressé ?

Certains retours du terrain nous montrent que nos CMGs sont toujours en souffrance : instabilité du SIRH ALLIANCE NG, faiblesse du réseau INTRADEF, un turn-over dans les équipes, vacance de certains postes. Les gestionnaires ont été très sollicités en 2023 par l'application en paie des différentes mesures salariales (augmentation du point d'indice-augmentation du SMIC, prime pouvoir d'achat, GIPA, et la Nouvelle Politique de Rémunération Militaire en plus pour le CMG d'Arcueil). L'arrivée de futurs gros chantiers pour l'année 2024 (suite des mesures GUERINI, la dématérialisation, la mobilité de certains services) ne va certainement pas améliorer la situation.





➤ Où en-t-on dans l'attractivité au MINARM ?

La dernière augmentation du point d'indice de juillet 2023 à hauteur de 1,5% est complètement absorbée par l'inflation et reste donc totalement déconnectée de la perte réelle de pouvoir d'achat des agents. La politique salariale actuelle entraîne un tassement de plus en plus important de l'ensemble des grilles des catégories B et C. Les agents ont l'impression de régresser du fait des repyramidages constants des bas échelons (augmentation de l'indice majoré plancher)

➤ Le SCN ASA... Toujours au service des bénéficiaires, malgré tout...

Il n'est pas utile de rappeler que le service est composé majoritairement de personnels de la filière sociale, filière composée exclusivement de personnels de catégorie A, mais bien loin d'être reconnus comme tels ; mais également de personnels administratifs, pour certains tout aussi peu reconnus, ce qui est notamment le cas des Agents d'Accueil Social et d'Accompagnement Numérique (AASAN) placés en antenne d'action sociale ou dans les secteurs d'encadrement dont la fiche de poste a évolué : outre le soutien administratif, l'information et l'instruction de prestations, leur fonction comporte à présent des activités d'animation et de médiation numérique, d'élaboration d'outils de communication, d'évaluation des demandes sociales, d'information et d'orientation lors de la tenue de permanences qu'ils assurent seuls. Autant de tâches qui nécessitent une parfaite connaissance de l'offre sociale ministérielle et interministérielle, une parfaite maîtrise des outils de communication, de l'autonomie, de la réactivité et une capacité à prendre des initiatives... de la part d'agents appartenant à un corps de catégorie C !

Les CTAS ne sont pas épargnés par les problématiques d'attractivité et de fidélisation :

- Tous subissent de nombreux postes vacants, tant pour la filière sociale que pour la filière administrative
- Nous constatons que les nouvelles recrues dénoncent de plus en plus fréquemment leur contrat à peine quelques semaines ou mois après leur arrivée (trop de procédures, un système trop lourd, une incapacité à se concentrer pleinement sur leur mission de travail social, une exigence de disponibilité et de réactivité extrême et non reconnue...)
- Ces constats ne peuvent être négligés, car nous n'en sommes probablement qu'aux prémices d'une déflation très lourde d'effectifs qui reposera nécessairement sur les professionnels restés en poste et conduira à une augmentation globale du mal-être au travail ; nous assisterons inévitablement à une recrudescence des arrêts de travail en raison d'épuisements professionnels et des départs vers d'autres employeurs.
- L'UNSA Défense a bien repéré quelques causes logiques conduisant à un tel délitement du service
 - Pour la filière sociale, un sentiment d'injustice liée à la non éligibilité à l'indemnité Ségur de la santé et du social, alors même que les travailleurs sociaux n'exerçant pas dans la





FPE la perçoivent et que tous les personnels des HIA (y compris administratifs) la perçoivent.

- Des grilles indiciaires pour les professions de la filière sociale dépassant tout entendement et bien loin des filières administratives et techniques ... alors même que cette filière appartient intégralement et dès son grade de base à la catégorie A. Mais, dont-on le rappeler, filière fortement féminisée si bien que cela nous interroge sur la volonté d'action sur l'égalité homme-femme.
 - Une évolution des fonctions d'AASAN d'antenne d'action sociale et d'AASAN de secteur sans reconnaissance statutaire. Comment peut-on exiger une montée en compétences, en prise de responsabilité, d'autonomie et d'initiative de la part d'agents que l'on maintient en catégorie C ?
 - Des modalités de recrutement de personnels vacataires décalées et inappropriées dans le contexte de plein emploi actuel ! Une centralisation des recrutements qui oblige les CTAS à cibler les lieux, les périodes et les recrues à l'année N-1 ! Alors même que leur besoin serait de pouvoir disposer d'une enveloppe dédiée pour pallier dans l'urgence aux vacances de postes et à leurs conséquences néfastes sur les personnels en poste.
 - Parce que la perception inappropriée des besoins du service et du contexte d'emploi plus large dans le domaine du travail social ne se limite pas au recrutement de personnels vacataires, les concours d'entrée au ministère des assistants de service social sont programmés en début d'année alors que les diplômes d'Etat sont délivrés fin juin !
- L'UNSA Défense souligne l'arrivée d'une nouvelle forme de recrutements avec des contrats longs (3 ans maximum) qui a permis de combler des postes de personnels sociaux ou administratifs.
Elle reste toutefois très vigilante à l'impact de ces contrats sur le recrutement de fonctionnaires. Elle demande que ces nouvelles pratiques ne soient destinées qu'à pallier des urgences et que les personnels concernés soient accompagnés pour accéder dans les meilleurs délais au statut de fonctionnaire.
- Le ministère l'a compris, le développement d'une politique de rémunération est un facteur d'attractivité et de fidélisation fort des personnels civils. Il nous annonce une politique indemnitaire pluriannuelle pour les fonctionnaires incluant notamment des actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, une révision du régime indemnitaire des personnels de la filière sociale en cohérence avec la politique indemnitaire ministérielle, une prise en compte des activités réalisées en dehors des horaires normaux des services.

L'UNSA-Défense ne pourra cautionner des mesures se limitant à augmenter l'IFSE, prime n'étant pas prise en compte pour le calcul de la retraite.

Par ailleurs, elle ne peut admettre que la disponibilité et la réactivité des ASS et CTSS exigées en dehors des heures de travail ne donnent pas lieu à un régime d'astreinte.





- Elle rappelle par ailleurs le nécessaire recentrage sur le travail social, annoncé dès le lancement du transfert de gestion des prestations vers l'IGESA, indispensable pour les travailleurs sociaux mais également et surtout pour les CTSS, lesquels doivent pouvoir assurer pleinement leur fonction de conseil technique auprès de leurs équipes. Sans cela, la qualité de vie au travail des experts sociaux et le service rendu aux bénéficiaires ne peuvent être optimaux.

➤ Impacts des Jeux Olympiques de Paris 2024 sur le site de Balard.

Après 100 ans, la France sera le centre du monde sportif avec l'organisation des jeux olympiques du 26 juillet au 11 août 2024 et paralympiques du 28 août au 8 septembre 2024. L'Aréna Paris sud sera un site olympique (parc d'expo de la porte de Versailles) dont l'emprise de Balard est limitrophe.

- Quelles sont les directives envisagées pour l'organisation du travail durant cette période ?
- Il faudrait très vite lever l'inquiétude des agents sur la possibilité d'une mise en congés obligatoire pour certains. Bien que juillet 2024 soit encore loin nous ne manquerons pas de revenir sur le sujet

Monsieur le Président, mesdames, messieurs nous vous remercions de votre attention.

