

FORMATION SPÉCIALISÉE DE RÉSEAU DGA DU 05 DÉCEMBRE 2023

La réunion s'est tenue sous la présidence du Délégué M. CHIVA en première partie puis ensuite par la DRH DGA Mme KRYKWINSKY.

Après lecture des déclarations liminaires CFDT, CGT et FO, le Délégué a principalement répondu à notre déclaration arguant qu'il n'était pas d'accord sur l'aspect accélération des fournitures d'armement à l'export depuis 2015 (cf. tableau ci-dessous)



et production à tout prix en dépit de la santé des agents. Il a aussi précisé qu'à son sens il n'y avait pas de baisse d'effectifs en regard d'une année record en terme de recrutement et que la cible prévue serait très certainement atteinte à la fin de l'année. Nous verrons bien l'évolution des RH dans les années à venir avec toutes les transformations qui arrivent !

Ensuite la DRH DGA est intervenue sur la surcharge que vont devoir supporter les services RH avec les très nombreux chantiers lancés et s'est dit très vigilante sur ces dossiers. Elle est aussi revenue sur les problèmes de communication et comprend qu'il faut mieux expliquer les transformations à venir. Elle a aussi noté qu'il fallait mieux accompagner les managers, un peu laissés seuls face à la tâche qui leur incombe, surtout dans les prochains mois. La QVT et le déploiement du plan Mixité Egalité du ministère seront vus en début d'année 2024 : on ne peut pas tout lancer en même temps !!!

Nous sommes passés ensuite à l'enquête sur l'accident survenu à Balard au mois de mai.

Un rappel a été fait sur la carrière de la victime : experte reconnue de son domaine qu'elle avait rejoint en 2002, personne n'avait à priori vu ou deviné ce passage à l'acte.

Une enquête judiciaire s'est déroulée, en parallèle de l'enquête de la FS 101, avec un avis rendu en août sur la nature de l'acte qui est donc bien un suicide.

La mission de la FS 101 s'est cantonnée (limitée ?) à mettre en avant ou non une relation entre son activité et son suicide. La question a été posée sur la façon de réaliser cette enquête qui ne s'est pas appuyée sur un traditionnel arbre des causes mais sur une trame spécifique à ce genre d'événement (TI-ED 6125). Il en ressort qu'il n'y aurait pas de lien de causalité entre l'activité et l'acte, le contraire aurait été bien étonnant ! Une série de recommandations a été faite par la FS101 afin de prévenir un nouveau drame mais nous avons eu du mal à y adhérer. Nous ne reviendrons pas sur les propos du Délégué concernant le choix du lieu de travail pour effectuer son geste et nous avons rappelé que, malgré tout, cela a peut-être une signification particulière.

Forcément, nous voyons le mal partout !

Suite à cette restitution, le Délégué a quitté la réunion.

Nous avons ensuite abordé la proposition du contenu de la formation des désignés en FS qui devrait avoir lieu au mois de mai, accolée à une réunion de la FS-R. La proposition a été validée par les OS.

La présentation suivante concernait le projet de contrat de service entre la DGA et le SSA. Pour rappel, nombres de visite médicales ne sont pas réalisées et mettent en difficultés les centres car les agents peuvent perdre leurs habilitations si leur aptitude médicale n'est pas régulièrement renouvelée. Un effort va être fait mais la pénurie de médecin de prévention est à l'image de la santé en général. Disons que nous ne sommes pas sortis de l'auberge sur ce sujet !

Ensuite le référent DGA sur la PPCI (Prévention des incendies) nous a fait une présentation sur la formation des conseillers incendie et sur les différentes actions qu'il a mises en place depuis son arrivée en poste. Le travail effectué a été salué car cela représente un réel investissement de sa part. Malgré tout, certains écueils sont toujours présents (manque de temps et surtout d'ETP affectés à cette mission pourtant essentielle). Gageons que son énergie finisse par gagner les décisionnaires !

La présentation suivante concernait l'amiante. Une possibilité de reconnaissance de nos établissements comme établissement donnant au départ anticipé au titre de l'amiante pourrait finir par arriver. Des avis favorables ont été donnés (DGA EP avis favorable DGAFP) et des discussions sont en cours entre DRH-MD et la DGT pour la rédaction du document final. A contrario, le BPREV est toujours à la recherche d'un expert référent amiante pour remplacer le départ en retraite du référent en juin dernier.

Un point a été fait sur une note que les FSRM devraient recevoir pour leur demander d'assurer un minimum de réunion car dans le règlement intérieur du CSA-R, elles ne sont obligées qu'à une seule réunion par an ce qui nous paraît très peu (nous avons demandé qu'il y en ait au moins 3/an). Nous verrons en 2024 si cette lettre est bien arrivée !

Une autre présentation sur le nombre d'agent disposant d'une FEN a été faite. L'outil iFEN ne permet pas une synthèse facile mais certains chiffres nous ont été présentés. A leur vue, on peut se douter qu'il y a des trous dans la raquette car sur quasiment 10000 personnes à la DGA, il n'y a qu'environ 3000 FEN validées ce qui nous paraît peu pour l'ensemble des activités que l'on réalise. Le BPREV va voir s'il ne peut pas mieux faire pour une prochaine réunion.

Un point de situation sur la gestion des travailleurs isolés et les différentes façons qu'ont les centres pour surveiller ces postes particuliers. Ce point est suivi, il n'y a pas de guide ou méthode Minarm sur le sujet ce qui pourrait être intéressant à mettre en place. Aujourd'hui les centres se débrouillent seuls.

Avant de passer aux questions nouvelles, l'agenda des futures réunions ordinaires a été fourni et validé.

Dans les questions nouvelles, certaines n'ont pas été acceptées et se verront discutées en CSA-R.

Sur la question du management toxique que nous avons portée, nous sommes restés sur notre faim car l'administration s'est contentée de dérouler la gestion des cas de RPS actuels, or nous avons indiqué que cette gestion ne répond pas, bien souvent, aux situations des agents. Nous rappellerons nos exigences lors de la prochaine FS-R.

Sur la question des ambiances thermiques, sans données fixées par le code du travail, l'administration s'en remet aux décideurs locaux ou les chefs d'organismes pour une gestion de ces épisodes climatiques en « bon père de famille ». Nous avons réagi en insistant sur le besoin de consignes « nationales » qui permettraient d'obliger les chefs d'organismes à une plus grande prudence, chacun n'étant pas sensible à la même hauteur.

Ce dernier point a clos la réunion.

Vos représentants à la FS-R DGA :
Bertrand DHUNE (Titulaire) et Éric CAPY (Suppléant)



FORMATION SPÉCIALISÉE DE RÉSEAU DGA DU 05 DÉCEMBRE 2023

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Après les lectures de toutes les déclarations, ou propos liminaires, des organisations syndicales ici présentes, véritables courroies de transmission de la parole des 10000 personnes qui composent la DGA d'aujourd'hui, il serait, selon nous, opportun d'entendre votre propre déclaration sur l'état général de la DGA actuelle, en matière de santé et de conditions de travail. Depuis plusieurs années nous réitérons les mêmes revendications sans que celles-ci ne soient prises en compte, à croire que notre appréciation sur certaines situations ne sont pas partagées par la direction de la DGA.

L'évènement tragique de ce printemps, dont un point d'information est à l'ordre du jour, devrait conduire, a minima, à revoir nos modes de fonctionnement et de management. Nous demandons que les programmes de formations de managers, tous niveaux confondus, comportent désormais un module de communication non-violente, et que les consignes DGA/DRH passées en vue de forcer un salarié à prendre un poste, contre son gré, disparaissent définitivement. Il n'est plus tolérable de constater en 2023 des critères de sélection de candidats qui conduiraient des DRH du secteur privé devant le juge. Vous ne pouvez ignorer les alertes, parfois lancées en intersyndicales, parfois portées en cellules RPS locales, sous prétexte que la production doit être une priorité !

Dans ces centres ou antennes, quand l'ambiance se dégrade au plus haut point, l'apaisement ne venant pas, les « irritants du quotidien », même s'ils sont en augmentation constante ces derniers mois, passent au second plan. C'est l'objet de la question nouvelle sur la qualité de vie au travail que nous avons souhaité introduire aujourd'hui.

Rien ne peut passer avant la santé des personnels et nous sommes ici pour en parler, c'est dans ce sens que nous attendons une expression de votre part comme premier responsable :

Quelle est votre priorité entre la vie et la santé des personnels et notre capacité à produire ?

Alors comment et dans quelles conditions travailler à l'avenir ? Lors de la convention DGA, une fois la question posée et les constats faits sur l'inquiétude des guerres en cours et sur certains retards comme pour les drones, il faudrait désormais réceptionner coûte que coûte, avec cette idée que le ministère devienne agile pour aller vite et prioriser sur les matériels. Pour la **CGT**, opposée à cet emballement des exportations d'armes depuis 2015, c'est plutôt vers une économie de Paix que nous souhaitons aller, et non vers une économie de guerre tel que cela nous est présenté pour justifier des ventes d'armes à tout va.

C'est sans doute le cœur du projet présenté le 23 novembre dernier en CSA-R DGA : cette « Impulsion », qui nous détourne du sens que nous avons donné jusque-là à notre travail et que nous devrions désormais couvrir d'un mouchoir pour supporter l'inachevé, voire l'imparfait. Les réorganisations, restructurations, transformations, peu importe le vocable l'objectif restant le même, se chargent du reste. Certains ont été poussés hors du service alors que leur poste n'était pas supprimé, d'autres, beaucoup d'autres sont partis par perte du sens du travail bien fait, pour fuir une situation toxique ou simplement parce que le poste présenté était trop bien emballé. Et comment s'échapper quand le dispositif de rupture conventionnelle n'opère qu'à la demande unilatérale de la DGA et trop rarement à la demande des agents eux-mêmes : où est passée la finalité et l'esprit du texte au point que la démission semble devenir la seule issue pour beaucoup.

Nous venons d'apprendre la fermeture d'antennes DGA, combien d'autres personnels DGA allez-vous encore mettre sur les routes, la poly-restructuration pourrait à force devenir une maladie professionnelle. Quelles perspectives allez-vous donner à celles et ceux qui ont déjà entendu à l'arrivée dans le nouvel établissement que la direction ne va pas les pousser à l'avancement, préférant défendre le « stock » que le « flux » en parlant le langage DRH. Nous avons même vu une antenne DGA/SQ rouvrir après des années de fermeture et de revendications CGT contestant les objectifs purement comptables de réduction d'effectif et d'économie d'échelle pour sortir d'un bail locatif. Dans le secteur privé, Onclusive, fournisseur du MINARM, vient d'annoncer le licenciement de 209 personnes sur 383 au motif que l'intelligence artificielle mise en place dans l'entreprise pour assurer la veille médiatique suffit désormais à se passer d'une partie des salariés, est-ce aussi notre avenir à la DGA ?

Nous réitérons, ici, notre opposition à une nouvelle réduction d'effectif !

L'attractivité est un sujet de CSA de réseau DGA, certes, mais le manque d'attractivité impacte le recrutement et le manque de recrutement surcharge de travail celles et ceux qui sont en poste. Le manque d'attractivité, du fait de cette réaction en chaîne, devient un sujet de prévention de premier plan..

Sans réelle volonté de reprendre les embauches de fonctionnaires et de personnels à statut ouvrier, l'attractivité restera à un niveau bas même si la vitrine TOTEM se pare de belles réussites et malgré le lancement le 1er février dernier du projet attractivité du ministère de la Transformation et de la Fonction Publique comme « première priorité ».

Nous demandons une véritable politique de maintien dans l'emploi par le bien-être au travail

Nos pilotes civils basés sur Cazaux ou Istres, des personnels navigants, voire des passagers d'ABE ou d'avions de liaison pourraient être concernés, comme les pilotes de compagnies aériennes, par un syndrome aérotoxique ou « Fume events », du fait de leur seule présence dans un poste de pilotage ou en cabine. Ce risque a-t-il été identifié, pris en compte par l'autorité technique, est-il suivi par la prévention DGA ou DGA EV ?

Nous aborderons en questions diverses le sujet de l'égalité Femmes-Hommes. Sur les lieux de travail, plus de 8000 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque année en France et un tiers des femmes subissent du harcèlement sexuel. Les marches organisées le 25 novembre dernier partout en France, ont à nouveau porté cette exigence que tout employeur se doit de faire cesser les violences et de protéger les victimes y compris de violences conjugales.

Les discriminations, quelles que soient leur origine, parce qu'elles peuvent conduire à générer des troubles psychosociaux, devraient faire partie des sujets de prévention au même titre que les atteintes physiques. Or, ce sujet a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales le 9 novembre dernier, en dehors de notre instance FS de réseau.

Ces risques organisationnels du travail ont-ils été vraiment pris en compte ?

Enfin pour terminer, vous avez refusé de prendre notre question sur le calcul des droits à congés payés pendant les arrêts maladie, nous aborderons ce point en questions diverses puisque les droits à congés sont abordés dans l'accord-cadre sur le temps de travail de juillet 2001, cet accord devant être rediscuté en 2024 à la demande de la DRH-MD, il a toute sa place au sein de notre instance.

Et sur la question des moyens à mettre à notre disposition pour travailler dans cette instance, nous aurons besoin d'un annuaire de toutes les FS concernées par un organisme ou une antenne d'organisme DGA, d'une amélioration de l'accès aux registres réglementaires (registre spécial, registre SST, alertes, ...) de chaque organisme, et d'un sondage auprès des personnels DGA sur la connaissance effective des services de gestion du personnel (qui fait quoi, localisation, coordonnées des CPP-RH, ...).

Merci de votre attention