



Comité Technique de Réseau – C.T.R.

Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense

21 octobre 2022

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le directeur,

L'UNSA souhaite vous faire part des points suivants :

Les CMG à l'épreuve...

Dans sa déclaration liminaire du 21 avril 2022, l'UNSA interpellait l'administration sur les difficultés récurrentes rencontrées au sein des CMG. Nous demandons notamment la réalisation de points de situation sur les outils de gestion (SI) comme sur l'organisation du travail. L'UNSA tient à remercier l'administration d'avoir réservé une suite favorable à ces demandes et, est impatiente d'entendre ce matin, les résultats de ces analyses. Fort de ces conclusions, il semble d'ailleurs que la DRHMD a souhaité réagir rapidement face aux difficultés identifiées au sein du CMG de SGL. En effet, nous avons appris de manière informelle, qu'un triumvirat a été constitué. Il regroupe trois personnes d'autres CMG qui se sont unis pour accompagner ce CMG. **L'UNSA, s'interroge aujourd'hui sur l'évaluation et le suivi de cet accompagnement. Quels indicateurs la DRHMD a-t-elle retenue pour suivre et évaluer la situation. Comment et quand jugera-t-elle opportun d'y mettre fin ?**

Si l'UNSA constate que certains aspects des difficultés sont pris en charge, il n'en demeure pas moins que d'autres attendent de l'être, comme la question des effectifs par exemple. A ce propos, l'UNSA souhaite savoir si des suppressions de postes ou des recrutements sont envisagés en 2023 au sein des CMG. Par ailleurs, l'UNSA sollicite également l'administration pour une prise en compte des questions telles que l'attractivité des postes, la formation des agents, des pratiques managériales et de la qualité de vie au travail en leur sein.

Pégase et ses conséquences ?

La mise en œuvre du logiciel Pégase au sein de Défense mobilité questionne. L'UNSA souhaite interroger l'administration sur la corrélation possible entre le développement de cet outil et la programmation de suppression de postes. L'UNSA demande donc si des postes seront prochainement supprimés au sein de Défense mobilité ?

L'action sociale des armées se reconstruit...

De 2016 à l'été 2021, l'action sociale des armées a été ébranlée... En effet, elle a souffert d'un management inadapté et inapproprié, souvent autoritaire, ainsi que de la mise en œuvre de décisions





contraires au droit de la fonction publique, heurtant même le cadre éthique et déontologique des travailleurs sociaux. A titre de rappel, l'UNSA se demande toujours en quoi le port d'une tenue professionnelle bleue marine participe à l'éthique et à la déontologie des travailleurs sociaux ? Sans cette tenue, les travailleurs sociaux du ministère des Armées seraient-ils moins éthiques ?

Fragilisée depuis, l'action sociale des armées tente aujourd'hui encore de se reconstruire. A ce jour d'ailleurs, l'UNSA tient à noter que la nouvelle direction de l'ASA contribue à cette reconstruction par son attitude cordiale, respectueuse et bienveillante. Nous tenions à partager notre satisfaction vis-à-vis de l'instauration du respect au sein de l'action sociale, savoir-être trop longtemps oublié durant ces dernières années, bien qu'essentiel... C'est donc de bon augure pour entretenir un dialogue social constructif, si cher à l'UNSA...

Lors d'un récent échange avec l'ASA, il a été indiqué aux organisations syndicales qu'une réflexion serait réalisée autour du logiciel de contrôle de l'activité SIAS et qu'il pourrait être envisagé de le remplacer, d'ailleurs. L'UNSA tient à rappeler l'attention qu'elle porte à ce sujet. Si SIAS est décrit comme un outil de pilotage des politiques sociales il n'en reste pas moins un outil de contrôle de l'activité des travailleurs sociaux, ce qui n'est pas sans conséquence. Les études ont montré que le reporting intempestif tel que pratiqué aujourd'hui à l'ASA favorise, stress, perte d'efficacité et de temps, augmente le risque de RPS et coûte très cher à l'administration, de surcroît. L'Assemblée des Départements de France (ADF), relate « *qu'à budget équivalent par personne, le coût d'administration du travail serait de 10 % en Allemagne, quand il est de 20 % en France* ». Ce constat est partagé par le Conseil économique, social et environnemental au sein de l'avis rendu en juillet 2022 sur le rapport des métiers de la cohésion sociale.

Par ailleurs, Mathieu KLEIN, président du Haut conseil en travail social, écrit dans une lettre datée d'Octobre 2022 destinée à la Première ministre, que « *le manque de confiance dans les personnes accompagnées, mais aussi dans les professionnels chargés de l'accès aux droits entraîne des mécanismes de contrôle qui sont particulièrement chronophages pour tous* ». Il fait évidemment référence, à « *cette bureaucratisation ancienne et continue, qui a éloigné le travail social de l'accompagnement, son cœur de métier* ». Selon lui, « *ces situations engendrent des risques psychosociaux, des conflits éthiques et de la souffrance au travail.* »

L'UNSA pense que la réelle question ne devrait pas être quel logiciel utiliser, mais comment évaluer le travail social ? Comment évaluer la qualité du service rendu aux ressortissants ?

Le CESE quant à lui, préconise « *de généraliser des modalités d'évaluation qualitatives co-construites par les professionnels, les usagers et les acteurs du territoire. Les critères et indicateurs pertinents de cette évaluation doivent porter sur l'impact social des services rendus aux divers publics et révéler la création de valeur de ces services sur les territoires.* ». Dès lors, comme l'avait indiqué l'UNSA, le décompte du nombre d'appels téléphoniques réalisés par les agents durant leurs journées de travail apparaît peu pertinent au regard des enjeux.

L'UNSA alerte donc et propose au SCN ASA, de créer un groupe de travail sur l'évaluation en travail social avant de sélectionner un autre logiciel de reporting équivalent générateur de souffrance au travail.

Je vous remercie pour votre attention.

