



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Ce premier CTR de la mandature (15 mars 2019) revêtait un caractère exceptionnel afin de permettre l'examen du nouveau projet d'arrêté portant organisation de la DSNJ. Il fut aussi l'occasion pour vos élus **CFDT** de porter divers sujets à l'attention du directeur, tant sur l'amélioration des parcours professionnels que sur la qualité de vie au travail.

QUESTIONS POSÉES...RÉPONSES EN SUSPENS

CTR

DSNJ

- **Parcours professionnels :**

La **CFDT** a souligné que les fiches de poste, notamment celles des **agents « multi casquette »**, étaient insuffisamment décrites. Le personnel concerné y perd en reconnaissance du travail accompli et s'en trouve lésé à l'avancement ou à la mobilité. Les nombreuses fonctions annexes qui représentent une grande part du temps de travail effectif de l'agent sont parfois oubliées ou passées sous silence. L'administration s'est engagée à faire un nouveau rappel aux établissements pour garantir la prise en compte de telles fonctions.

En outre, les spécificités du métier SNJ ne sont pas assez valorisées lors de la rédaction des évaluations annuelles. La **CFDT**, a mis l'accent sur **la fonction d'adjoint au chef de section en CSN**, dont le rôle est mal considéré puisque la partie du CREP qui concerne les qualités managériales n'est pas remplie alors que l'adjoint est un vrai manager de proximité. Sur ce point, une réponse de l'administration sera faite d'ici au prochain CTR prévu en juin.

La **CFDT** a également sollicité un bilan du **repyramidage des postes de C en B** concernant les référents métier, l'administration s'est engagée à suivre avec attention les 14 agents de catégorie C concernés. D'autres repyramidages, par exemple pour les référents archives, ne sont pas d'actualité.

- **Qualité de vie au travail :**

La **CFDT** s'est étonnée de l'utilisation du **cahier de rapport hiérarchique** pour tout le personnel civil alors que cet outil relève exclusivement de la gestion des militaires de

l'armée de terre. Le directeur a confirmé le malentendu, l'intention première visait à éviter que certains dysfonctionnements ne remontent pas vers la hiérarchie. Le CRH n'est pas approprié, la **CFDT** rappelle que des registres spécifiques existent dans le cadre du CHSCT.

La **CFDT** a par ailleurs proposé que les élus du CTR-DSNJ soient les interlocuteurs privilégiés du directeur pour l'interpeller sur des difficultés persistantes.

La **CFDT** a pointé du doigt l'antagonisme entre le besoin d'assurer la mission et des **compensations JDC** qui s'accumulent. Les rotations JDC sont telles dans certains CSN que les compensations deviennent difficiles à poser. La nécessaire présence des agents est aggravée par la charge de travail, l'absentéisme ou les réticences locales de certains chefs qui supportent mal d'être confrontés à des CSN déserts. Le directeur explique qu'il va demander aux établissements d'améliorer la performance de leur convocation pour alléger les tours JDC. La **CFDT** a demandé que le CET (Compte Epargne Temps) puisse simplement être utilisé pour déposer des compensations JDC.

Ouvrant une parenthèse sur **l'outil d'aide à la désignation (SI SAGA)**, l'administration a indiqué ne pas encore avoir pris la décision de l'abandonner mais s'orienterait vers une utilisation au choix après les résultats d'une étude en cours.

La **CFDT** a d'autre part dénoncé les **interprétations locales divergentes de l'accord DSNJ sur le temps de travail**, l'administration demande à ce que des exemples précis lui soient remontés par le biais des élus.



DÉFENSE

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

▶ CTR DSNJ

Quant à la remarque sur le **dépassement des dix heures de temps de travail autorisé** pour les agents publics déjà soulevée maintes fois par la **CFDT**, l'administration mentionne que ce dossier est à l'étude au niveau DRH-MD tandis qu'une expérimentation sur les découchés est en cours au sein de la chaîne.

- **Evolutions DSNJ**

Sur le SNU (**Service National Universel**), la **CFDT** a fait remarquer qu'en l'état actuel de la préfiguration (expérimentation), la DSNJ était hors boucle et que le manque d'information descendante créait de l'inquiétude. Le directeur a estimé qu'il répercutait toute l'information disponible aussi rapidement qu'il le pouvait. L'architecture globale de la nouvelle journée est présentée au ministre des armées en semaine 17 et le directeur a déclaré se battre pour positionner la DSNJ dans le SNU afin « de ne pas trop en prendre tout en restant indispensable ». Il a précisé qu'il était préférable de ne pas cesser brutalement la JDC dès la mise en place du SNU mais que nos métiers comme nos localisations pouvaient être amenés à bouger. Il a

également indiqué que les messages délivrés en JDC actuellement le seront aussi au SNU qui comprendra bien une journée « défense ». Les tests (QO, QE, FL) ne feront pas partie de cette journée « défense ». En tout état de cause les décisions restent en suspens tant que les arbitrages politiques ne sont pas rendus.

Quant au projet d'arrêté portant **organisation de la DSNJ**, adopté à l'unanimité des représentants, il consistait à clarifier l'organisation et le fonctionnement des structures de l'administration centrale. Ont été précisés le positionnement et les compétences de la sous-direction ressource-métier, des pôles rayonnement et pilotage synthèse, du coordonnateur central délégué à la prévention et du bureau de la performance et de liaison outre-mer.

Vos représentants :

Vos représentants CFDT au CTR-DSNJ	
Christine SERGENT	CSN de Rennes
Jérôme BROUARD	CSN de Poitiers
Séverine MUGICA	DSNJ AC Orléans
Julien BARRET	ESN Sud-Ouest (Bordeaux)
Pascal MEYER	ESN Nord-Est (Nancy)
Jessica ROCHETTE	CSN La Réunion-Mayotte
Jean-Luc SCHICKES	CSN de Nancy
Catherine PEMPROAD	ESN Nord-Ouest (Rennes)





COMITE TECHNIQUE DE RESEAU EXCEPTIONNEL DE LA DIRECTION DU SERVICE NATIONAL ET DE LA JEUNESSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Première au Ministère, première à la DSNJ, la **CFDT** se réjouit de la confiance que les agents lui ont témoignée. Forte de cette position, la **CFDT** s'emploiera à défendre les intérêts des agents de la chaîne face au quotidien, aux échéances et aux incertitudes à venir...

La qualité de vie au travail demeure parmi nos principales préoccupations et la marche de progrès à la DSNJ reste significative. La **CFDT** dénonce la charge de travail toujours croissante des agents « multi-casquette » dont les compétences ne sont que rarement mises en valeur ou reconnues. Ainsi, les fiches de postes restent nébuleuses et incomplètes, n'intégrant pas toute la réalité des fonctions exercées.

En outre, la **CFDT** attend un bilan sur le repyramidage de C en B des postes de référents métier.

De plus, la **CFDT** s'oppose aux tentatives de retour en arrière concernant les droits fondamentaux des agents. C'est ainsi que nous avons appris l'ordre donné d'utilisation du cahier de rapport hiérarchique pour tout le personnel. Un malentendu, sans doute, puisque cet outil relève purement de la gestion du personnel militaire de l'armée de terre. Est-ce encore un malentendu lorsque nous avons appris que le droit syndical était remis en cause dans certains établissements ? Représentants syndicaux discriminés ou contrariés dans l'exercice leur mandat.

Par ailleurs, au sujet du temps de travail et des compensations JDC, le sous-effectif allié à la charge de travail croissante et à l'augmentation des tours JDC génère des compensations parfois difficiles à liquider sur la période imposée. La **CFDT** demande la possibilité d'aménager le C.E.T pour y positionner les compensations des missions JDC ainsi qu'une augmentation du nombre de jours autorisés à l'épargne.

Enfin, la **CFDT** souligne les inquiétudes suscitées par le SNU qui semble totalement échapper à la chaîne. Elle s'interroge sur l'absence de la DSNJ dans la mise en place du dispositif. Ces zones d'ombre participent de l'aggravation du risque psychosocial. Sur ce sujet, la **CFDT** critique l'absence de politique centralisée et harmonisée pour l'ensemble de la chaîne.

En conclusion, le dialogue reste la priorité de la **CFDT** qui s'inscrit dans une démarche constructive tant qu'existe le respect mutuel à tous les niveaux. La **CFDT** est et restera vigilante sur les droits des agents, leur santé au travail et leur épanouissement professionnel.