



Déclaration liminaire au CTR SID du 26 Mars 2019

Mesdames, Messieurs,

Depuis maintenant plusieurs semaines, notre pays est traversé par une actualité mouvementée. Cette situation est due, entre autre, aux questions liées au pouvoir d'achat, aux inégalités grandissantes entre les différentes catégories de la population, mais aussi au mal-être au travail ainsi qu'à des décisions de plus en plus arbitraires qui impliquent précarité, casse du service public et déclasserement des classes moyennes et des plus fragiles.

Depuis 2009, les salariés du ministère des Armées subissent de nombreuses restructurations, suppressions de postes et réorganisations de service. Après la RGPP, puis la MAP, qui ont permis la suppression de 80 000 emplois dans notre ministère dont 32 000 personnels civils, se profile, maintenant, le Comité Action Public 2022 (CAP 2022) qui devrait acter la suppression de 120 000 fonctionnaires dont 50 000 dans la fonction publique d'Etat (le Minarm ne sera pas épargné) ainsi que l'externalisation d'un certain nombre de nos missions.

A ces mesures vient s'ajouter le projet de réforme de la fonction publique ou plus exactement de destruction de la fonction publique. A l'évidence, même si le gouvernement prétend organiser un « grand débat national », c'est sans attendre que les objectifs du chantier « Action Publique 2022 » sont poursuivis : abandons, externalisations, privatisations, transferts et délégations de missions de service public...C'est sans attendre que ce gouvernement entend imposer à marche forcée (procédure accélérée à l'assemblée Nationale) le projet de loi dit de transformation de la Fonction Publique.

Si ce projet de loi est voté au parlement, ce sera la fin des recrutements sous statuts (fonctionnaires et ouvriers de l'Etat) au profit du recours accru et organisé de contractuels avec son corolaire de précarité. Faut-il rappeler que les fonctionnaires, comme les ouvriers de l'Etat ont des obligations, et parmi celles-ci figurent, entre autres, l'impartialité, la neutralité et la continuité de service. Ces obligations visent à assurer la prévention des conflits d'intérêts. Cela passe par une équité de traitement entre les personnels. La mise en place du salaire au mérite par le biais du RIFSEEP (IFSE + CIA) et des primes de mobilité peuvent transformer certains personnels en « chasseurs de primes ».

Quid de la qualité du service rendu dans un contexte d'externalisation ? Le manque de maîtrise sur l'ensemble des processus posera le problème de la sécurité. Le domaine de la cyberdéfense, par exemple, qui recrute et fait intervenir des personnels extérieurs sur les matériels sensibles ne risque-t-elle pas d'ouvrir des failles ?

Ce projet de loi à l'image de la loi travail « El Khomri » et des ordonnances Macron engendre la disparition et l'assèchement des compétences des organismes consultatifs des personnels (CAP) ainsi qu'à celui des CHSCT de proximité.

Trop, c'est trop !!! Voilà ce que la CGT dénonce dans toutes les instances représentatives de la fonction publique. Mais le gouvernement montre aujourd'hui que pour lui, trop n'est jamais trop.

Pour ce qu'il en est de notre CTR SID du jour, à la vue des documents préparatoires transmis, plusieurs interrogations et inquiétudes apparaissent.

En premier lieu « la feuille de route du SID 2019-2025 ». Dates qui collent à celles de la LPM. Comme on pouvait malheureusement s'y attendre, l'augmentation des crédits promise par la LPM ne profitera pas aux personnels civils par des embauches à la hauteur des missions, mais par une externalisation accrue de nos compétences via des contrats de services ou des partenariats public/privé.

La définition des 5 axes en sont la preuve : dans le chapitre « le soutien de proximité » action 1.1 « *poursuivre le développement des contrats d'externalisation du soutien de proximité* ». Le ton est donné, les autres chapitres ne sont pas de nature à nous rassurer dans leur contenu.

A la lecture des pyramides d'âges on peut s'apercevoir en premier lieu que le SID à une moyenne d'âge supérieure à 50 ans ce qui, pour une Direction ayant près de 4500 personnels civils, ne présage pas une longévité extrême. Mais si l'on rentre dans le détail on ne peut que s'alarmer de la pyramide d'âges des OE. Plus de 55% de cette catégorie de personnels sera à la retraite d'ici 2025, soit 600 agents. Hors à la lecture du Plan De Recrutement 2019 seulement 12 droits à embauches pour cette catégorie.

Pire, le SID via le SGA aurait-il anticipé la réforme de la fonction publique, puisque sur 353 droits notifiés au 08 janvier 2019, 176 (soit près de 50%) sont pour des agents contractuels ?

A ce sujet, la CGT demande à ce que soit fourni aux futurs ASC, avant la signature de leur contrat, la liste des représentants du personnel du CTR chaîne d'emploi. Les OS font partie intégrale du bon fonctionnement de chaque Directions, pour la CGT nous devons, en tant que tel, être communiqué aux nouveaux embauchés.

Plus largement, la CGT ne peut admettre la perte de missions de nos Etablissements et l'absence significative d'embauches statutaires à tous niveaux de compétences pour assurer celles-ci.

C'est pour cela que nous revendiquons la réouverture des écoles de formation technique avec un volet administratif. Ecoles qui permettraient de recruter sous différents statuts de la fonction publique et qui seraient le seul moyen à notre portée pour rajeunir significativement nos Directions et transmettre le savoir-faire de nos compétences spécifiques au service de nos forces armées.

Sur le plan rémunération, au-delà de l'absurdité d'un CIA et IFSE dont la seule conséquence est de mettre les personnels en concurrence entre eux, voire créer des tensions au niveau des services, la CGT déplore la différence de classement qui existe entre agents. Comment pour un même poste, en Centrale ou en services extérieurs, peut-on avoir un classement et un niveau de rémunération différent ? Sur quels critères se base chaque Direction pour établir la part variable des agents ? Tout est fait pour instaurer, via ce système de « récompense », un climat anxigène dans nos services.

Pour la CGT, les primes doivent être intégrées dans le salaire de base dans un soucis d'équité entre les personnels. Cela évitera aussi la surcharge de travail rencontrée fin 2018 par les CMG pour le paiement de la part variable.

Pour conclure cette liminaire, la CGT revendique l'arrêt immédiat de toutes les externalisations et concessions qui entraînent la perte de nos missions de soutien que sont la restauration, l'infrastructure et l'habillement, comme préconisé dans le CAP 2022.

La CGT exige la ré-internalisation des activités perdues et le regroupement de nos missions de soutien et de MCO de nos armées sous un Pôle Public National de Défense.

La CGT réclame l'arrêt de toutes réformes destructrices de notre modèle social comme celle qui sera présentée ce mercredi 27 mars en conseil des ministres et qui concerne l'avenir de la Fonction Publique, ainsi que celle qui va s'attaquer à notre système de retraite par répartition. Ces deux axes touchés, risque fort de mettre en péril l'unité nationale, surtout dans le contexte actuel.

Merci de votre écoute.

La CGT