

Compte-rendu de la CAPC des ATMD du 21 mars 2019

Ordre du jour

- 1- Lecture des déclarations liminaires des différentes organisations syndicales (O.S)
- 2- Désignation du secrétaire adjoint
- 3- Approbation des procès-verbaux du 5 juillet 2018, du 26 septembre 2018 et du 16 janvier 2019
- 4- Détachements
- 5- Intégrations

1- En début de CAPC, 4 O.S dont la **CGT** ont lu leur déclaration liminaire (DL). Ces DL ont été communiquées préalablement à l'administration lors des journées préparatoires à cette CAPC, au cours desquelles le Président est allé à la rencontre des représentants des différentes O.S afin d'échanger.

La **CGT** a choisi de relire la DL présentée à la CAPC des adjoints Administratifs du 7 février 2019. Cette déclaration, toujours d'actualité, rappelle que, sur le fond, les problématiques générales rencontrées sont les mêmes, que l'on soit dans une branche Administrative ou Technique.

D'autant plus d'actualité que pour l'instant, il n'y a pas de réelles évolutions et solutions notables apportées aux agents du Ministère des Armées sur toutes ces questions importantes qui semblent de

plus en plus dépendre de considérations financières, de pressions budgétaires et de choix politique, reléguant ainsi au second plan les besoins essentiels de chacune et chacun d'entre nous.

La lecture de certaines D.L pointe le doigt sur le dispositif « PPCR » en indiquant que le compte n'y est pas. Ce qui est étonnant, ou pas (!), c'est qu'il s'agit également d'O.S qui ont donné leur accord au protocole PPCR.

L'Administration fait valoir que le système répond tout à fait à l'accord signé et que les plafonds étaient intégrés dans le dispositif. Nous arrivons donc à ces limites qui, de façon mécanique, impactent en particulier les agents de catégories C, ce qui dans les faits se traduit inévitablement par un bridage et un arbitrage des indemnités accordées aux agents.

La CGT rappelle qu'elle n'a validé ni le dispositif RIFSEEP ni le dispositif PPCR, préférant la revalorisation du point d'indice et le rattrapage des sommes perdues depuis juillet 2010. Ces mesures démontrent déjà grandement leurs dérives et leurs lacunes.

Concernant les « travaux » en cours, afin de « refonder le contrat social », ayant pour objectif de diminuer les champs de compétences des représentants du personnel dans les CAP et CHSCT : le conseil des ministres réuni hier, a validé la **loi de modernisation de la Fonction Publiques**, dont une partie condamne le paritarisme dans les instances visées par ces réformes, telles les CAP.

Ces instances traitent des sujets importants du quotidien des personnels comme l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, les avancements de grades, les promotions de corps, des demandes de mutations, de détachements et des dossiers relevant du disciplinaire.

Le corps des ATMD n'est pas concerné par un plan de requalification de C en B alors que de nombreux agents endossent au quotidien des responsabilités d'un catégorie B. Comme pour les promotions de corps, les taux d'avancements de grades chez les ATMD restent trop faibles pour la

CGT. Depuis la réforme de la catégorie C, le corps des ATMD ressemble à un animal avec une « très petite tête » (C1), « un corps très important » (C2) et des « petites pattes » (C3). Ce déséquilibre structurel enclenche in fine des besoins de recrutement de type exponentiel afin de rééquilibrer l'ensemble.

Il est relevé et constaté une tendance générale d'un manque d'attractivité des emplois de la Fonction Publique. Malheureusement la politique menée actuellement contre le statut, le gel du point d'indice et une évolution de carrière minimaliste ne redonnera pas l'attractivité, surtout dans la population plus jeune, qui pour la **CGT** est nécessaire au regard de l'âge moyen des fonctionnaires.

L'administration affine actuellement ses données chiffrées afin d'avoir une photographie précise de l'évolution en termes de RH. Ces données pourront être communiquées dès qu'elles seront finalisées.

En revanche, la réponse donnée par le politique

afin de pallier à ce manque d'attractivité en formalisant par arrêté le recrutement pour 2019 de 36 TSEF3 dans deux spécialités (Informatique et Télécommunication) et dans deux régions (Haut-de-France et Ile-de-France), est un pas de plus dans le démantèlement de la Fonction Publique.

Concernant le jour de « carence maladie » appliqué aux fonctionnaires, des réflexions sont en cours et s'orienteraient vers une éventuelle prise en charge directe par nos complémentaires santé, déjà largement sollicitées par un désengagement chronique finement organisé et néfaste pour l'équilibre de celles-ci.

2- D'un commun accord entre les différents représentants des O.S., le secrétaire adjoint sera désigné par alternance afin que chaque organisation puisse participer à tour de rôle à cette fonction

3- **Approbation des procès-verbaux** du 5 juillet 2018, du 26 septembre 2018 et du 16 janvier 2019 : Validation de l'ensemble des PV malgré l'absence sur celui du 5 juillet 2018 de la signature du secrétaire adjoint. Suite à la CAPC du 12 avril 2018, il apparaît dans ce PV une non titularisation.

4- **Validation de 23 dossiers de demandes de détachement :**
Pour la **CGT**, il serait intéressant d'avoir un visuel sur les dossiers refusés.
L'administration a fourni le tableau des 3 détachements annulés (CAPC 12 avril 2018) en raison de renoncements pour les raisons suivantes : Détaché sur un autre poste/renonce pour des raisons familiales/renonce à son détachement de corps.

5- **Validation de 22 dossiers de demandes d'intégration.**

A chaque instance paritaire, la **CGT** continuera de réclamer le remboursement des frais de déplacements des suppléants, car les CAP et CCPU sont les seules instances paritaires dans lesquelles les frais des suppléants ne sont pas pris en charge par l'administration.



Prochaine CAPC le 3 octobre 2019

Vos élus en CAPC :
William PENALVER (Titulaire) et
Bob MAKALANGI-ESAMBE (Suppléant)

Montreuil, le 2 avril 2019