ARSENAL BREST

la cgt

Audience SGA

COMPTE-RENDU

4 SEPTEMBRE 2020

En visite à Brest, la semaine dernière, la SGA Isabelle SAURAT, s'est entretenue avec les organisations syndicales représentatives de la base de défense afin d'évoquer des sujets de préoccupation dans un contexte sanitaire toujours rigoureux en la présence du COM/BDD, des directeurs du SID, du PMAS, du GSBDD et des représentants de CECLANT RH.

Pendant près d'1h30, qui est un laps de temps restreint au regard de la situation au sein de notre ministère des armées, nous avons débattu de 5 sujets principaux de portée nationale mais jugés sensibles au sein de notre base de défense :

- L'amiante
- La réduction d'effectifs au SID
- L'apprentissage
- Le télétravail
- La prime de traversée

L'amiante

Ce sujet de l'amiante, et plus spécifiquement celui de la reconnaissance du préjudice d'anxiété, dans le cadre d'une exposition amiante a été évoqué à plusieurs niveaux et dans plusieurs instances dont la Commission Centrale de Prévention de juin dernier.

Dans ces propos liminaires, la SGA a rappelé que depuis l'ouverture du guichet unique et la mise en place du protocole transactionnel, 6250 demandes ont été jugées recevables. Elle estime qu'il n'y a pas de retard dans le traitement des dossiers même si la COVID et la période de confinement ont quelque peu modifié les délais. Le ministère souhaite arriver à traiter 10 000 dossiers d'ici la fin de l'année.

Maintenant, pour ce qui concerne les points d'achoppement et notamment les dossiers déboutés, la SGA préconise de faire remonter les dossiers pour étudier les raisons pour lesquelles ils n'ont pas trouvé d'issue favorable.

La CGT a fait remarquer à la SGA que les raisons pour lesquelles les dossiers sont déboutés sont déjà connues par le ministère car elles sont décrites dans un courrier adressé au DRH/MD par notre fédération. Il n'est pas possible d'avoir encore aujourd'hui ce discours qui vise à apaiser une situation qui n'a que trop duré.

Les personnels dont le dossier est refusé reçoivent un courrier, dans lequel aucune raison n'est mentionnée et dans lequel le ministère leur conseille de faire un recours dans un délai de 2 mois. Pas simple de faire ce recours sans motif de refus….

Pour **la CGT**, la majorité des dossiers de personnels qui sont dans le périmètre ASCAA sont refusés du fait de changement d'appellation des directions dans lesquelles ils travaillent.

En effet, le texte de référence est l'arrêté amiante de 2006 et de nombreuses directions ont changé de nom depuis cette année de référence. Pour autant, les personnels exercent toujours dans les mêmes professions, dans les mêmes ateliers, bureaux ou magasins, donc, il n'y a aucune raison de ne pas valider leur demande surtout que le DRH/MD l'avait mentionné lors de la CCP de juin : **il doit y avoir une continuité dans le traitement de ces dossiers.**

Le dossier se complique pour les personnels des établissements n'étant pas inscrits au décret amiante (ni dans l'ancienne ni dans la nouvelle appellation). Seuls ceux qui partent en allocation ASCAA voient leur dossier de préjudice d'anxiété validé. L'arrêté de départ est LE DOCUMENT qui semble faire foi dans les services contentieux des CMG.

Pour **la CGT**, il est scandaleux que seuls les personnels ayant quitté l'établissement aient gain de cause dans leur demande. Au ministère de définir une règle commune pour les personnels ayant une attestation de leur employeur certifiant que dans le cadre de leur emploi, ils ont été amenés à intervenir dans des locaux répertoriés dans le décret amiante.

C'est un dossier qui est loin d'être réglé. Le ministère a mis en place ce protocole transactionnel pour simplifier les démarches et désengorger les tribunaux, s'il ne fonctionne pas ou crée des disparités, des inégalités de traitement, les personnels peuvent toujours déposer leur dossier au TA, comme c'était le cas avant ce protocole.

Le télétravail

La règlementation actuelle spécifique s'appuie sur des textes qui limitent le télétravail à 3 jours par semaine. Pour ce qui concerne le SGA, 35% des effectifs sont actuellement équipés et l'employeur souhaite arriver à 45% d'ici la fin de l'année alors qu'avant le COVID, moins de 10% y avaient accès.

La SGA nous a prévenus qu'une concertation sur le sujet serait lancée très prochainement au sein du ministère.

Pour **la CGT**, il ne faut surtout pas confondre télétravail et travail à la maison. C'est plutôt au travail à la maison que les salariés ont eu recours durant la période de confinement, voire toujours maintenant. Il n'y a aucun doute que les employeurs s'engouffrent dans la généralisation de cette nouvelle forme de travail. Des salariés peuvent aussi s'y retrouver, mais il est nécessaire que le télétravail fasse l'objet d'une règlementation très stricte, bornant les horaires, s'assurant d'équipements adaptés et fiables.

Etre présent sur son lieu de travail contribue à établir un véritable lien social, d'où les réserves que nous pouvons émettre à une généralisation du télétravail qui est de nature à favoriser l'isolement et toutes sortes de dérives d'horaires, de surcharges de travail, de prise en charge des accidenst de travail …

La prime de traversée

C'est un dossier initié depuis 2017 par **la CGT** et nous nous félicitons que cette revendication devienne aujourd'hui l'affaire de tous.

Les textes règlementaires définissant les modalités d'application de l'indemnité de sujétion liée à l'accès sur le site de l'île longue pour les personnels à statut ouvrier sont obsolètes puisque le groupe de rémunération pris comme référence pour calculer le montant est le groupe 1. Or il n'existe plus et le premier groupe de rémunération actuel est le groupe VI.

La revendication portée par **la CGT** au préfet maritime en 2018, puis au DPMM la même année, puis enfin au CTM du 3 décembre 2019, est d'appliquer le taux horaire du groupe de base de rémunération pour calculer le montant de la prime.

Une fois la prime réévaluée pour les ouvriers de l'état, au ministère d'agir pour modifier en conséquence les forfaits applicables aux fonctionnaires et contractuels des sites de l'île longue et de la presqu'île de Crozon.

Une pétition des personnels de l'Ile Longue a été remise à la SGA, **la CGT** avait également initiée la sienne et continue de la faire signer au sein du MINARM et de NAVAL GROUP pour que cette revendication légitime aboutisse enfin.

L'apprentissage

La SGA a annoncé que ce domaine devait évoluer encore plus au sein de notre ministère qui souhaite accueillir entre 1500 et 2000 apprentis, en y intégrant les possibilités de recrutement.

Une demande est faite à la DGAFP afin de pouvoir organiser des concours adaptés en tant que fonctionnaires. Pour **la CGT**, il est évident que le ministère des armées doit s'impliquer dans la formation par le biais de l'apprentissage mais la finalité est de pouvoir recruter les apprentis formés au sein de nos établissements.

Actuellement, seuls quelques recrutements étaient réservés aux apprentis (25% des recrutements d'ouvriers de l'état) mais l'égalité des chances pour intégrer la fonction publique nécessite de s'inscrire aux concours de recrutements de fonctionnaires. Alors pourquoi ne pas faire évoluer les choses pour que les apprentis puissent au-delà de leur formation être embauchés ?

Réduction d'effectifs au SID

Alors que le ministère se défend d'en avoir terminé avec les réductions d'effectifs après plus d'une décennie de rationalisation et de déflation de postes, une lettre de cadrage vise à supprimer de nouveaux postes du SID. La logique qui prédomine est de supprimer la totalité des postes visés d'ici la fin de l'année 2021 afin de repartir sur une phase ascendante de recrutement jusqu'à 2025.

A une nuance près, les déflations et les recrutements ne se feront pas dans les mêmes domaines. C'est l'occasion pour le SID de trancher dans les métiers jugés non régaliens par l'employeur dont une bonne partie font actuellement partie des régies. Exit donc les personnels des métiers du bâtiment au profit de recrutements sur des métiers jugés régaliens comme le nucléaire, l'énergie, les installations classées, la cyber…

Le directeur a également précisé que les postes supprimés ne seront pas automatiquement des postes vacants mais bien des postes occupés actuellement, il y aura donc une augmentation des cas traités en AMR en 2021.

Pour **la CGT**, la pérennité de nos établissements passe par un maintien de l'ensemble des compétences et donc des emplois. Il est hors de question de sacrifier des métiers historiques de batiment de l'ESID au profit de ceux jugés régaliens.

La CGT ne se contentera pas de l'accompagnement des salariés dans les AMR mais entend bien agir pour stopper une bonne fois pour toute ces suppressions d'emploi.

CGT Arsenal de Brest

Comme lors des audiences de ce type, les responsables nationaux semblent à l'écoute des sujets de préoccupation évoqués, des revendications portées sauf qu'une fois revenus dans leur échelon central, les dossiers tombent bien souvent dans l'oubli.

Pour faire aboutir les revendications, il est nécessaire que les personnels s'organisent collectivement et imposent aux dirigeants du ministère d'accéder à leurs demandes légitimes.

Ne pas jeter sur la voie publique