



## Compte rendu du CT de CMG du 23/10/2020

Lors de ces différentes instances, la secrétaire de l'administration a pour coutume de prendre contact avec les organisations syndicales pour appréhender les questions à développer lors du CT. Nous leur avons demandé de répondre à l'ensemble des problèmes et revendications portées par nos déclarations liminaires antérieures ainsi que la présente. Cette fois-ci, cette revendication a été prise en compte.

Nous avons également revendiqué dans notre déclaration liminaire des envois de documents préparatoires moins tardifs afin de travailler en amont l'ensemble des questions. Le CMG devrait nous envoyer plus tôt le gros des documents et les reliquats d'infos au fil de l'eau.

Une nouvelle procédure « ENSAP » va être mise en place, l'administration nous assure que cela sera très positif en termes de gain de temps et de suivi de la demande par l'agent. Cet outil informatique sera réservé dans un premier temps aux dossiers retraites des fonctionnaires (les plus de 55 ans du périmètre seront invités par leurs RH de proximité à vérifier leurs comptes) puis sera étendu progressivement à toutes autres demandes. Le CMG nous certifie que cette procédure ne sera en rien un prétexte pour réduire le personnel... A voir...

Pour les dossiers retraites qui n'aboutissent pas (voir notre DL), ils doivent être poussés par les interlocuteurs CMG aux « affaires syndicales CMG » pour une prise en compte plus rapide.

Concernant la présence des ATE au CT de CMG, il a été rappelé que cette instance n'est pas le lieu de prédilection pour ces représentants de l'administration.

Au sujet de la manœuvre CIRISI de Tarbes qui dépendait du CMG de Bordeaux et qui bascule sur Toulon entraînant de fait d'énormes problèmes de paye en termes de retard et d'erreurs, le CMG a eu connaissance de cette manœuvre le 1er août. Ce transfert lui a été imposé par le cabinet ministériel pour mise en place à l'instantané. Les problèmes de salaires pour les ouvriers devraient se résoudre sur octobre et pour les fonctionnaires les traitements à compter du 1er novembre ne devraient pas être impactés. La mono assignation aurait aggravé le retard en compliquant les procédures.

Toujours au niveau des rémunérations, l'interruption de paiement des éléments variables est due à des problèmes techniques. Les outils informatiques imposés par les finances seraient verrouillés et ne permettraient plus l'intervention des agents du TPG comme c'était le cas précédemment. Des rencontres ministérielles (Défense / Finances) sont programmées pour trouver des solutions et assouplir le système. Aucune réponse en revanche concernant l'éventuelle prise en compte des frais inhérents aux frais bancaires dus à ces retards...

### **Libellus NG :**

Cet outil de gestion des demandes individuelles dématérialisées pour le personnel civil, qui doit bénéficier pour l'usager de pouvoir suivre chaque demande ; la volonté est de porter ce programme sur internet notamment pour permettre aux agents n'ayant pas d'accès à intradef de l'utiliser.

### **Formation :**

- Restriction de moitié du nombre de stagiaires suite aux nouvelles mesures sanitaires.
- Report des crédits sur 2021 identifié et acté.
- Un catalogue d'offre de formations est proposé. Il faut savoir que la formation ne se limite pas à ce catalogue.
- Des recherches sont engagées pour que le Plan de Formation soit plus réactif dans le temps. La durée entre le moment où l'agent consulte les offres et la réalisation de la formation est bien trop longue, presque une année s'écoule.
- Le CMG nous affirme que nous sommes le Ministère le mieux doté en crédit au titre de la formation.
- Des solutions interministérielles sont étudiées pour faire baisser les coûts de formation notamment en réalisant des appels d'offres pour un plus grand nombre de candidats.
- Concernant le compte personnel de formation (CPF), limité à 3000€ HT par agent, il existe toujours 8 catégories, sachant que chaque demande doit être liée à un projet professionnel non lié au poste de travail occupé, sauf pour les demandes de catégorie 5 (préparation concours), pour lesquelles il y a volonté de valider.

### **Apprentissage :**

- Cible nationale de 2000 apprentis au lieu de 1600 initialement prévus, ce qui donnerait de 160 à 170 apprentis au lieu de 140 sur le périmètre du CMG Toulon.
- La question de comment mieux intégrer à notre ministère les apprentis à l'issue de leur formation reste posée.
- Au sujet du dossier de l'apprenti, il doit être monté directement par l'employeur et pas par le CMG ; il a été rappelé que l'apprenti ne sera plus rémunéré si le dossier n'est pas correctement renseigné.

### **Concours et Avancement :**

- Les affectations suite aux concours ne se feront pas avant la fin de l'année.
- 2021 devrait être l'année avec le plus de concours, pas en terme de nombre d'admis mais en nombre de concours.
- Une enveloppe aurait été attribuée au SCA pour effectuer un repyramidage de postes de C en B et de B en A.
- Concernant "la réserve" si chère à certaines organisations syndicales, le CMG a confirmé que le taux était de 5 à 10%, que chaque syndicat avait été doté et que nous pouvions leur faire confiance... Toutefois, par confidentialité, aucun nom ne serait donné, quelle transparence !
- Le nombre de personnels civils ayant bénéficié de la prime COVID sur le bassin du CMG : 317 agents, soit un ratio de 2,5%, ce qui veut dire que durant l'épidémie, le ministère a estimé que seul ces 2,5% étaient sur le pont pour exercer courageusement leurs fonctions en risquant leur santé !

### **Télétravail :**

Nous avons eu un retour d'expérience détaillé qui faisait état des difficultés techniques rencontrées par les employeurs en charge de ces mises en place (accès au réseau, nombre de postes et de clefs, confidentialité des données, etc...).

Seuls 200 postes ont été recensés en télétravail sur 60 000 dans notre ministère, ce qui nous donne un ratio de 3%, c'est édifiant !!!

Nous n'avons pas manqué de leur livrer notre point de vue sur cette question : si nous partageons ces difficultés techniques comme problème, le premier rempart à cette autre forme de travail est la mauvaise volonté de la grande majorité des directeurs d'établissement qui ne reconnaissent pas cette forme de travail et souhaitent garder leurs salariés sous contrôle visuel. Nous leur avons rappelé la circulaire « fonction publique » et la note DRHMD signée de l'Amiral Hello qui pointent chaque directeur d'établissement pour mettre en place le télétravail. Nous leur avons également rappelé qu'ils avaient aussi pour obligation de recenser les personnels empruntant les transports en commun aux heures de forte affluence et de mettre en place des cadences de travail pour les leur éviter. Cette dernière mesure, pleine de bon sens et qui n'est absolument pas prise en compte ne présente aucune difficulté technique, simplement un peu de bonne volonté et de qualités humaines.

Enfin, concernant le retoquage par le conseil d'état du décret du 29 août 2020 qui contraignait la liste de 11 pathologies à 4, ni l'administration ni les autres organisations syndicales n'ont abordé le sujet et il a fallu insister fortement pour que l'administration admette que les agents se trouvant dans ces 11 critères puissent, sous couvert de leur médecin, se confiner pour préserver leur santé et se trouver soit en télétravail lorsque cela était possible, soit en position d'ASA.

Les représentants CGT lors de ce CT de CMG: Clément JEHAN et Eric BOUSQUET.



## **Déclaration Liminaire Comité Technique du CMG Toulon Vendredi 23 octobre 2020**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

C'est dans un contexte toujours marqué par des mesures sanitaires drastiques que nous tenons ce comité technique du CMG Toulon, à nouveau en présentiel.

Le 30 juin dernier, lors de la précédente tenue de cette instance, nous vous avons interrogé dans notre déclaration liminaire sur un certain nombre de questions et revendications, qui hélas à ce jour sont restées sans suite.

Nous demandions, entre autres, le bilan du nombre d'infectés COVID sur le périmètre du CMG de Toulon, et s'il y avait malheureusement eu des décès.

Nous demandions également un RETEX sur le télétravail. Celui-ci nous permettrait de nous situer concrètement sur sa mise en place à l'heure où cette forme de travail est clairement préconisée tant dans la récente circulaire fonction publique que par la note DRHMD signée par l'Amiral Hello.

Nous vous avons fait état du mécontentement de nombreux salariés qui contestent la confiscation des jours de CA et de RTT, qu'ils considèrent « volés » par leurs employeurs, qui ont pour certains pratiqué une ponction de façon unilatérale, au mépris de la réglementation, comme à l'EMZD Marseille.

Toujours lors du précédent CT, vous nous aviez commenté le chapitre « primes COVID » en nous apportant un certain nombre de renseignements comme les 3 tranches de rémunération (330, 660 et 1000€) pour la prime soumise au décret 2020-570 et 1500€ pour celle relevant du décret 2020-568. Ces primes devaient être intégrées aux salaires d'août 2020. Pouvez-vous nous donner le nombre de personnels ayant bénéficié de ces primes et le pourcentage que cela représente sur le nombre total de salariés de notre périmètre ?

A propos des primes COVID, le Ségur de la santé prévoit pour les personnels des HIA 183€ en 2 fois et 100€ pour les personnels des services d'urgence. Nous vous avons déjà interpellé pour connaître les dates de mise en paiement, initialement prévues en septembre 2020 et mars 2021. La DRH-MD s'est-elle enfin positionnée par écrit sur ce sujet de manière officielle ? Quant à la prime de 100 €, les salariés du SSA ne comprennent pas pourquoi, ils sont toujours écartés de ce dispositif.

En ce qui concerne les demandes de renseignements des agents pour leurs dossiers, c'est un véritable parcours du combattant. Les simulations retraites comme les demandes liées à l'exposition amiante voient les délais de réponse s'étirer inexorablement dans le temps. Loin de vouloir pointer du doigt les agents œuvrant dans le service, il nous apparaît urgent que dans les meilleurs délais, ce bureau soit doté de manière suffisante en personnels formés et disponibles. Il en va de votre responsabilité, Monsieur le Directeur, que vos services possèdent les moyens de répondre en temps et en heure aux agents demandeurs !

D'autre part, les vœux pieux du PPCR étaient de garantir un déroulement de carrière s'étalant sur au moins deux grades, or, il n'en est rien pour la majorité des salariés.

Concernant les CREP, certains sont très mal rédigés par des notateurs complètement inexpérimentés. Il est impératif que chaque notateur soit formé afin de garantir l'égalité de traitement des agents, sans que l'élaboration du CREP ne soit considérée dans certains cas comme une corvée pouvant être bâclée.

Sur le volet formation, puisque l'ordre du jour porte principalement sur cette question, nous tenons à rappeler que les réunions « formation » se sont tenues dans des délais extrêmement courts et donc qu'il était impossible de préparer sérieusement ces instances cette année, d'autant plus qu'il devenait compliqué d'y participer étant donné la superposition de certaines de ces réunions. Quoi qu'il en soit, nous souhaiterions connaître le montant total des crédits formation au titre de l'année 2021 et savoir quelle est la part consommée en fonction du planning des formations envisagées sur cette même période. Par ailleurs, puisque durant l'année 2020, bon nombre de formations ont dû être annulées, nous demandons que les montants des crédits soient quantifiés et puissent être reportés sur l'année 2021 voire 2022.

Nous venons d'apprendre que la CIRISI de Tarbes qui dépendait de Toulouse donc du CMG de Bordeaux relève à ce jour du CMG de Toulon. Les ouvriers de l'Etat de ce service devaient percevoir leurs salaires au titre du mois de septembre par le CMG de Toulon et pour les fonctionnaires ce transfert de traitement doit intervenir sur le mois de novembre. Nous avons appris que la procédure ne s'est pas effectuée correctement. Les ouvriers de l'Etat n'auraient pas perçu leur salaire en fin de mois, enfin, le 07 octobre, la trésorerie de Rennes leur aurait versé une avance supérieure à leur salaire qui nécessitera de fait une régularisation. Nous ne comprenons pas ce transfert d'un CMG à un autre pour lequel nous n'avons pas eu d'informations. Etait-il nécessaire de réaliser cette opération aussi rapidement et maladroitement qui entraîne des complications financières pour les salariés de notre ministère et une perte constante de repères durant cette période déjà, oh combien difficile...

Pouvez-vous nous garantir que ces manquements qui entraîneront des agios et des frais pour des paiements rejetés ne se reproduiront plus et comment le Ministère peut-il s'engager à prendre à sa charge tous les désagréments et surcoûts financiers relatifs à ces manquements ?

Plus d'un an après la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique, force est de constater qu'elle est à contre-courant des attentes des agents et de la population pour des services publics de qualité et de proximité. Les événements de ces derniers mois l'ont d'ailleurs prouvé...

Enfin, nous regrettons que lorsqu'une organisation syndicale demande le report du CT de CMG pour pouvoir participer à un congrès national, l'administration ne soit pas en mesure de repousser la date de cette instance plus que de quelques jours dans la même semaine. D'autant plus que récemment, les dates des CAPL ont toutes été modifiées de façon unilatérale, à votre convenance, pour des raisons qui nous sont inconnues. **Nous considérons que le dialogue social ne sera équitable que lorsque chaque partie pourra jouir des mêmes prérogatives.**

De la même façon, vous nous imposez une date butoir pour l'envoi de nos questions, il serait judicieux que vous nous adressiez les documents préparatoires à la même période et pas à quelques jours de l'instance.

Enfin, pour permettre à notre CT de CMG d'être enrichi par des apports, nous souhaiterions que les ATE soient invités à ces instances.

En espérant que cette déclaration liminaire sera suivie, cette fois, de réponses concrètes, merci de votre attention.