



# Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 2 décembre 2020

Présidé par la SGA Isabelle SAURAT, le CTM du 2 décembre 2020 s'est tenu sous la forme d'audioconférence. La séance a débuté à 14H00 pour se terminer à 19H30, la Ministre des Armées s'étant connectée à 15H00 avec la Secrétaire d'État.

En première partie ont été traités les points à l'ordre du jour suivants :

## **Point I - Approbation des PV des CTM des 3 décembre 2019, 2 juin 2020 et 22 juin 2020 :**

**La CGT a voté POUR** le PV du CTM du 3 décembre 2019, **CONTRE** les PV de juin 2020, pour donner suite à l'annulation du CTM en audio du 26 mai pour des raisons techniques, **la CGT** a signalé à ce moment-là qu'il ne s'agissait pas d'un CTM et que le formalisme de la convocation n'était pas respecté (contact par téléphone) et ne tenait pas compte des délais réglementaires de convocation. C'était surtout la volonté de l'Administration de faire valider des textes de réorganisations et restructurations à la date qu'elle avait décidé.

## **Point III - Projet de décret relatif au service militaire adapté et projet d'arrêté portant organisation du SMA :**

**La CGT s'est abstenue.**

**La CGT** reconnaît le rôle positif du SMA, son rôle d'insertion auprès de la jeunesse ultramarine en difficulté et sa participation à l'exécution des plans de défense et de secours aux populations.

Malgré des textes présentés, comme une consolidation juridique, la particularité de double subordination (même si elle n'est pas nouvelle) nous interpelle et notamment dans son point de décisions conjointes concernant les agents.

Le budget pour les emplois, le fonctionnement, l'investissement et le soutien du SMA dépend du Ministère de l'Outre-Mer. Les agents sont mis à disposition par notre Ministère

Que se passera-t-il en cas de « coût » du SMA supérieur au « gain » obtenu en termes d'aides sociales ?

Pour **la CGT**, il manque des garanties.

## **Point VI - Projet d'arrêté désignant les opérations de restructurations concernant les États-Majors, directions, services et établissements publics relevant du MINARM ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement :**

**La CGT a voté contre.**

Sur les restructurations, **la CGT** constate que le Ministère maintient le cap. Les formules comme « harmonisation, simplification, modernisation » sont des leurres. L'Administration nous rassure en comparant aujourd'hui aux 10 sinistres années de suppressions de postes et de casse de nos emplois au Ministère, tout en affirmant que le pire est derrière nous.

Comme nous l'avons dit au CTM de décembre 2019, **la CGT** a une autre interprétation de leur « fantasme de la transformation permanente ». Nous non plus n'avons pas changé de cap.

**La CGT** dénonce le prétexte des réajustements juridiques d'une part, les rationalisations à des fins purement budgétaires d'autre part. Le mépris des conditions de travail liées à ces rationalisations et la non-considération des agents sont toujours aussi inacceptables.

## **Point X - Communication de projet de décret relatif à la médaille d'honneur au personnel civil relevant du MINARM**

Lorsque l'on parle de médaille, on parle de reconnaissance, de valorisation, **la CGT** aimerait que le Ministère s'intéresse aux personnels civils en termes de droits statutaires, de salaire, de déroulement de carrière et d'amélioration des conditions de travail. Depuis la crise COVID, nous assistons à des exacerbations en termes de brutalité de management et de recul de démocratie sociale. Ces problèmes ne sont pas liés à la crise, ils sont juste mis en exergue, et cela devient particulièrement insupportable au quotidien. Et de ce point de vue, les agents sont particulièrement méritants de supporter au jour le jour ces modes de management brutaux.

A ce stade du déroulement du CTM, les sujets à l'ordre du jour ont été mis en attente, en raison de la connexion de Madame la Ministre des Armées et de la Secrétaire d'État.

Le discours de Madame la Ministre a porté sur les différents points :

- Elle salue l'engagement de tous et avant les fêtes de fin d'années renouvelle son entier soutien.
- Elle revient sur les transformations du Ministère qui prennent du temps qui sont conduites de façon résolue. Il fallait s'engager dans une transformation de nos méthodes et organisations. De nombreuses décisions ont été prises pour redonner du pouvoir aux acteurs locaux car tout commence par le terrain. C'est un travail remarquable mais difficile qui a été accompli. La transformation de l'administration centrale est subordonnée à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Toutes ces transformations ont pour effet de donner des moyens sur le terrain.
- Concernant la transformation numérique qui a été initiée il y a 3 ans, le travail est titanesque, une transformation en profondeur pour gagner en modernité. Début 2021, sera créée une Agence du Numérique de Défense qui sera chargée de la conduite des projets complexes de notre Ministère. Elle aura un rôle de conseil en apportant un cadre de méthodes et de soutien.
- La Loi de Transformation de la Fonction Publique : concernant les instances en charge de la santé et la sécurité au travail, le Ministère a tenu ses engagements, les instances seront aménagées pour répondre à nos besoins spécifiques.
- Un rendez-vous important le 14 décembre, jour de la signature du plan de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au MINARM, est l'aboutissement d'un travail fructueux, c'est une belle et grande cause.

Les organisations syndicales ont alors été conviées à lire les déclarations liminaires. Madame la Ministre a répondu à quelques questions d'ordre général laissant les questions plus techniques à la main de l'Administration.

A celle de **la délégation CGT\***, et notamment sur la partie du plan de charge inquiétant sur le site de NAVAL GROUP de Lorient à la fin 2021, elle n'a pas répondu à la question de fond se limitant juste à préciser que les syndicats ont refusé son invitation lors de sa venue récente sur le site.

Une réunion avec son conseiller industriel s'est tenue en présence du directeur du site lors de laquelle **la CGT** a tenu des propos liminaires, un compte rendu a ensuite été diffusé aux salariés du site.

En effet, la rencontre de 10 minutes au pied de la forme de construction que la ministre proposait aux OS et au secrétaire du CSE a été déclinée car **la CGT** n'est pas adepte de ce type de convocation furtive servant juste à cocher la case dialogue social mais veut de vraies garanties pour le site et ses personnels.

## **Point II - Texte relatif à la réforme OCM : projet de décret relatif aux services de soutien et modifiant diverses dispositions du code de la défense :**

### **La CGT a voté contre.**

Ces manœuvres fragilisent de manière générale la situation des agents. Nous avons le vécu et nous n'avons aucune confiance dans le but réel de ce type de manœuvre s'agissant de services qui ont une vocation industrielle et commerciale ni aucune confiance dans les perspectives que peut ouvrir une telle manœuvre pour la suite. Nous aimerions bien que dans le cadre de la déconcentration d'un certain nombre de services qu'il y ait des choses de faites en faveur des agents, comme par exemple que les inspecteurs du travail ne soient pas qu'exclusivement à Paris, mais au plus près du terrain, puisque semble-t-il les conditions de travail des agents sont si importantes pour le Ministère.

## **Point IV - Projet de décret portant modification du décret 2012-422 relatif à la santé et à la sécurité au travail au Ministère de la Défense :**

### **La CGT a voté contre.**

Cette loi, pour la CGT, n'est que régression dans tous ses aspects. C'est une remise en cause des statuts mais également des instances représentatives. Le nombre de Formations Spécialisées devrait être équivalent au nombre de CHSCT, voire un peu plus, mais le nombre de réunions obligatoires seront bien inférieures. De plus les membres titulaires des FS seront obligatoirement les titulaires ou suppléants des CSA, diminuant le nombre de représentants et supprimant ainsi une certaine autonomie des syndicats qui désignaient leurs représentants dans les CHSCT. Lors des différents groupes de travail préparant ces travaux, tous les représentants syndicaux déclaraient unanimement leur opposition à la suppression des CHSCT, elle ne s'est pas concrétisée dans leur vote au CTM.

## **Point V - Projets d'arrêtés portant création de CTS pour le SIAE, SEO et SIMU :**

Pas de vote en raison d'un désaccord entre l'Administration et les organisations syndicales.

En effet, lié au point II, transformation de l'OCM, dont les votes sont unanimement contre, ce point a finalement été retiré de l'ordre du jour. En effet, il paraissait inconcevable pour les fédérations syndicales de voter la création de nouvelles instances alors qu'elles se sont opposées aux évolutions programmées pour le SIMU, SIAE et SEA. Les points II et V seront traités lors d'un second CTM, convoqué le vendredi 11 décembre.

En revanche, cet épisode a été surréaliste, alors que la secrétaire générale de la CFDT intervenait, nous avons tous entendu un commentaire désobligeant à son encontre ... un micro n'était pas coupé, ce qui a jeté un froid. L'Administration a demandé une suspension de séance.

Au retour, **la CGT** a fait une déclaration indiquant son indignation concernant les propos qui ont été tenus, et qu'au-delà de cela, c'est l'ensemble des représentations syndicales qui est insulté illustrant ce que nous dénonçons dans nos expressions, le mépris de la démocratie sociale.

## **Point VII - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des Ouvriers de l'Etat :**

### **La CGT a voté contre.**

C'est une évolution qui semble aller dans le sens d'une certaine attractivité au niveau des recrutements. Cette mesure va favoriser l'emploi de salariés expérimentés dans les secteurs de l'aéronautique mais sans favoriser l'emploi de jeunes issus d'écoles. Cette mesure va créer une discrimination vis-à-vis de la population déjà existante, telle qu'en 2005 pour la reprise d'ancienneté pour les nouveaux fonctionnaires. Le dégel des bordereaux de salaire, des droits à l'avancement de groupe, le maintien du régime de retraite, des embauches compensant les départs sont les principes fondateurs du statut qu'il faut conserver ou rétablir.

## **Point VII - Projet d'arrêté relatif aux dispositions particulières applicables aux TSO :**

### **La CGT a voté contre.**

Avec ce texte, plus de recrutement externe et donc exit la possibilité pour des personnels contractuels et fonctionnaires, exerçant déjà dans les établissements de pouvoir intégrer ce corps. On parlera, alors, de promotion sociale uniquement offerte aux seuls OE à la seule condition que les employeurs en fassent la demande. Ce qui est nécessaire est de faire en sorte que chaque catégorie ait des fonctions bien établies afin de justifier la pertinence des OE, TSO et CED, chacun dans leur domaine de compétence. **La CGT** ne cautionne pas ce projet de texte qui n'est que la poursuite de la casse du statut d'OE pour la catégorie TSO.

## **Point VIII - Projet d'arrêté relatif aux dispositions applicables aux CED :**

### **La CGT vote contre.**

Les premières lignes du texte sont sans équivoque, la nomination de CED doit correspondre à un réel besoin et non pas à l'application d'un taux ministériel calculé en fonction des effectifs.

Ce texte va obliger les CED à devenir des managers. Les chaînes hiérarchiques ne sont-elles pas assez fournies avec des chefs d'ateliers, des chefs de services, des chefs de groupements, des chefs de divisions et leurs adjoints en ajoutant une couche avec les managers ? Pour **la CGT**, le CED, référent technique, a toute sa place dans cette structure hiérarchique ce qui sera loin d'être garanti dans ses nouvelles fonctions. Le déroulement de carrière peut toujours se faire en appliquant aux CED les textes de l'instruction n°311293.

## **Point XI - Présentation du bilan social :**

**Pas de vote, la CGT** a juste relevé des données qui étonnent encore, d'autant plus alors que va être signé le 14 décembre 2020 le Plan Égalité Professionnelle.

- Les hommes gagnent en moyenne plus de 17% que les femmes, et pour les primes également, ils gagnent en moyenne plus de 11% supplémentaires.
- C'est toujours plus d'un tiers des Cat C/Niveau 3 qui ne demande pas d'actions de formation, ce qui nous interpelle en ces années de restructurations.
- La durée moyenne de grade pour un Catégorie C est passée de plus de 17 ans en 2018 à 15 ans en 2019.
- En 2019 une hausse de 170% a été constatée 537 agents sont passés en télétravail sur une population de 62.512 civils ! Ils n'étaient que 199 en 2018.

## **Point XII - Questions diverses :**

- **La nomination des Attachés** : question lancée par FO mais pour laquelle **la CGT** a rappelé que nous avons déjà parlé de cette affaire il y a 3 ans. C'est à l'Administration qui nomme l'agent, d'affecter l'agent. Nous ne sommes pas sur le système de la liste d'aptitude telle qu'elle existe dans la Fonction Publique Territoriale où l'agent doit se trouver un poste dans un délai.
- **Le site INTRADEF de la CGT** : Cela fait 4 ans que son site n'est plus mis à jour, et cela fait 3 ans que nous demandons que ce soit fait. C'est une situation inadmissible et non justifiable qui a déjà trop duré.
- **ELOCA de Châtres** : Il existe dans cet établissement un management d'une brutalité avérée. **La CGT** a fait une nouvelle saisine des deux inspections (Contrôle Général des Armées et Inspection des Personnels Civils). Le directeur menace des représentants syndicaux, les insulte, ces agissements a provoqué des arrêts maladies de ces personnes. Nous demandons un rapport circonstancié et argumenté.

- **La Prise en Charge Directe (PCD) : la CGT** demande que DRH-MD réponde de façon officielle sur l'aspect non obligatoire de cette mesure. Nous avons effectué de nombreuses relances écrites pour lesquelles, actuellement, nous n'avons pas de réponse écrite. Il est demandé aux organisations syndicales de faire remonter les problèmes particuliers sur ce sujet, mais rien n'est fait puisque l'établissement que nous dénonçons continue à obliger ses personnels à utiliser la PCD.

Ce CTM s'est donc déroulé dans un climat tendu, avec le ton parfois vindicatif de la Ministre des Armées et par les scandaleux propos tenus à l'encontre d'une représentante élue du personnel.

Un prochain CTM est désormais fixé au vendredi 11 décembre 2020, pour représenter au vote les points II et V de l'ordre du jour. L'administration ne nous a pas caché sa volonté de valider ces textes coûte que coûte, pour une mise en œuvre prévue dès 1er janvier 2021.

**La CGT**, fidèle à ses convictions, maintiendra son vote contre le projet de réforme OCM et souhaite qu'il reste unanime.

**Les élus CGT\* : Virginie PARENT, Stéphane RIOU, Tania MARIN, Frédéric MATHIEU, Sophie AMBROSETTI, Clément JEHAN**



## Déclaration liminaire de la CGT

Madame la Ministre, mesdames, messieurs

Depuis le début de la crise sanitaire, le discours du Ministère est invariable : la santé des agents est prioritaire.

Cependant, nous constatons partout, des CHCST convoqués à la hussarde dans des délais très courts, sous le prisme de l'urgence, sans que les mandatés aient le temps de travailler l'ordre du jour. Les moyens en télétravail manquent comme si la deuxième vague de COVID était une surprise. La Commission Centrale de Prévention est réunie sans que les mandatés n'aient les documents nécessaires à leurs travaux. Dans des établissements, on demande aux agents de nettoyer, non pas uniquement leur poste de travail, mais les communs car on refuse de déboursier plus de fonds pour les marchés de nettoyage.

Lorsqu'on questionne les directions centrales et chefs d'établissement sur l'application à la réalité, les mêmes éléments de langage déconnectés de la pratique quotidienne surgissent : la santé des agents est prioritaire. Nous insistons alors car nous ne nous contentons pas de belles paroles et là c'est l'agacement de vos subordonnés qui surgit, voire leur agressivité. Systématiquement nous entendons l'unique priorité du ministère : l'activité normale coûte que coûte, tant pis si la prévention n'est pas au rendez-vous.

Partout, vos subordonnés culpabilisent les élus et mandatés CGT : on nous dit qu'on perturbe la mission dans un contexte sécuritaire tendu.

Et que dire de la suppression des interventions de la CGT dans les PV de CTR du plus grand employeur de personnels civils lorsqu'il s'agit de la sécurité des agents face au COVID. Le terme qu'il convient de donner à ces agissements est « censure ».

Autre forme de censure à souligner : cela fait trois ans que la CGT se voit interdire l'accès à son site Intradef. L'interdiction est de fait puisque malgré tous nos efforts pour répondre aux contingences et prescriptions techniques, rien ne bouge. Le comble : dans la très grande désorganisation de votre administration sur ce point, la CGT se voit exhortée à l'impossible tâche de coordonner elle-même les différents acteurs ministériels quand la DRH-MD s'en lave les mains. La plaisanterie a assez duré.

Aujourd'hui, alors que nous sommes à la veille de la mise sur le marché d'un vaccin, nous souhaiterions connaître la position du Ministère vis-à-vis de cette vaccination pour son personnel civil. Les agents se verront-ils obligés de se faire vacciner, sera-t-il un prérequis pour occuper certains postes ?

Nos missions sont prioritaires : oui ! La CGT ne se lasse pas de le répéter depuis des années. C'est pour cela que nous défendons l'emploi public contre les suppressions de postes que vous poursuivez. C'est pour cela que nous en appelons inlassablement à l'arrêt des restructurations permanentes qui désorganisent les services. C'est pour cela que nous réclamons plus de moyens matériels pour nos missions quand vous mettez en œuvre des restrictions forcées.

Les défenseurs de la continuité des missions de Services Publics ne se trouvent pas du côté ministériel. Vous poursuivez vos politiques délétères sans ciller et vous attendez que nous nous contentions de vos professions de foi factices sur la santé des agents et le respect des missions.

Nous exigeons que nos instances soient respectées, que les agents ne soient plus mis en danger, que les restructurations soient stoppées, que vos subordonnés cessent de faire leur propre loi au mépris de la loi qui protège toujours la santé et les conditions de travail.

S'agissant de la préservation de la santé des agents, les élus, mandatés et responsables syndicaux prennent leur responsabilité en alertant à tout niveau du ministère mais faute d'être écoutés et entendus, il est évident que nous devons modifier nos modes de communication.

La situation sanitaire que nous traversons met en lumière l'engagement, le professionnalisme, la conscience professionnelle des personnels du Ministère qui s'évertuent chaque jour à maintenir les activités, les missions de leurs chaînes d'emplois respectives. Le temps serait donc au renforcement du rôle régalien et souverain de notre Ministère plutôt qu'à la poursuite sous différentes formes de perpétuelles déflations d'effectifs enregistrées depuis plus de 10 ans par les réformes RGPP et MAP.

Si les termes changent, on ne nous parle plus de logique comptable de suppressions de postes, le résultat reste le même puisque des lettres de cadrage annoncent de nouvelles suppressions de postes d'ici à 2025.

Alors nouveauté de ces annonces, elles entrent dans le cadre plus général de réorganisations de services puisqu'elles sont mises en parallèle d'embauches dans des activités et missions considérées comme étant régaliennes.

Le SID, au travers des 300 suppressions de postes, réorganise ses régies profitant au passage de se débarrasser des personnels hérités des GSBdD par décision de votre prédécesseur, Madame la Ministre. La direction fait donc le choix de sacrifier ses métiers historiques au profit d'activités mises en lumière, privilégiant la maîtrise d'œuvre, la maîtrise d'ouvrage, la surveillance de travaux et la sous-traitance des métiers d'exécution, est-ce une logique que l'on risque de voir se généraliser dans notre ministère, des établissements vides de ses personnels techniques ?

Le SCA annonce lui aussi des déflations d'effectifs à hauteur de 450 personnels sans que nous ne connaissions encore la répartition par filière. Il semble malgré tout que l'impact lié à la restructuration de la restauration et leur transfert à l'Économat des Armées ne soit pas comptabilisé dans ces chiffres annoncés.

Enfin, la Marine et l'annonce de 81 postes supprimés d'ici 2025 par le biais de nouveaux effets de manches, la marge frictionnelle fait son apparition dans l'attirail employé par vos services pour rendre de nouveaux postes au risque de mettre en péril les activités de soutien dans lesquels les personnels civils du ministère s'emploient sans compter au quotidien.

Tous les regards sont pointés vers cette nouvelle possibilité ? Jouer sur la différence entre les ETP et les postes réellement occupés pour opérer de nouvelles coupes sombres ? Comment se projeter dans un rôle régalien et souverain réaffirmé de notre Ministère s'il ne cesse d'être fragilisé au seul nom de la résorption de la dette publique ?

Cette question, la CGT se la pose pour tous nos établissements de défense comme dans nos industries de défense. Votre récent déplacement à l'arsenal de Lorient, sans prendre le temps de vous arrêter écouter les revendications des personnels et de leur syndicat, laisse craindre des lendemains douloureux sous fond de production à l'arrêt à la fin de l'année 2021.

En effet, après la FDI 1 pour la France, rien n'est prévu en charge ferme et pourtant l'activité ne manque pas puisque la fabrication de plusieurs bâtiments militaires sont confiés à des industriels privés, voisins de NAVAL

GROUP Lorient, cette situation est vécue comme une véritable provocation par les personnels du site et plus largement ceux du groupe.

La souveraineté d'un pays ne réside-t-elle pas en sa capacité à construire, à maintenir en compétence opérationnelle et à déconstruire les matériels militaires nécessaires à la protection du pays et des citoyens ? Il est évident que oui et pour la CGT encore plus dans ses industries de défense et établissements de soutien dont la logique doit échapper à toute forme d'appétit financier.

A l'ordre du jour de ce CTM, il nous est demandé de nous prononcer sur des textes consécutifs de la réforme de l'OCM, ceux-ci concernent aujourd'hui le SIMU, le SEA et le SIAé et rien que les termes nous interpellent sur les conséquences pour les directions et leurs personnels.

Devons-nous comprendre la nouvelle appellation « services extérieurs de l'EMA » comme étant une étape d'un processus visant à pousser ces établissements en dehors de notre Ministère ? La CGT connaît enfin la raison pour laquelle au moment des élections professionnelles de 2018, il a été préconisé de scinder le CTR de l'armée de l'air en 2 CTR bien distincts, nul doute que cette évolution était déjà dans les cartons.

Les craintes au moment du changement de statut du SIAé ne se sont pas totalement dissipées par le maintien en compte de commerce.

Est-ce de cela que l'on parle aujourd'hui, le Ministère finalise la privatisation de ces 3 chaînes d'emploi sous couvert de la transformation de l'Organisation Centrale du Ministère ? Que devons-nous penser de la dissolution de la DELPIA ?

L'heure n'est pas à la privatisation de nos établissements et directions et bien au renforcement de ceux-ci tout comme ceux du SSA et c'est la raison pour laquelle la CGT revendique la réouverture de l'hôpital du Val de Grace à Paris, l'abandon du projet BAHIA à Bordeaux et de tout autre projet de transfert d'activité entre les hôpitaux militaires et ceux de la Fonction Publique Hospitalière.

Nous ne pouvons pas avoir un double discours et encore moins en pleine crise sanitaire où le professionnalisme des personnels de santé est à louer et ce malgré les plans successifs de casse de leur outil de travail depuis plusieurs années. Considérés comme nos héros aux yeux de la population, applaudis tous les soirs durant le premier confinement, leur implication ne doit pas retomber dans l'indifférence comme ce fut le cas après les attentats du Bataclan en 2015.

Pour le service de santé comme pour les autres employeurs, nous devons penser au jour d'après et tirer les leçons de ces réformes successives de casse du service public qui ne servent qu'une seule et unique logique celle de **l'argent**, de la rentabilité en ouvrant aux entreprises du privé la possibilité de se positionner sur des activités leur échappant jusqu'à présent. Ce n'est certainement pas une simple médaille qui suffira à apaiser les tensions qui sont aujourd'hui encore palpables et qui ne resteront pas éternellement tues.

La CGT réaffirme sa position contre la loi de transformation de la Fonction Publique. Il est vrai qu'elle est adoptée, que nous devons faire avec, mais malgré tout, elle est un recul sans précédent des droits des agents.

La modification des instances et de leurs prérogatives sont un recul, recul dans le domaine de la prévention, dans celui de la carrière des personnels civils, dans la transparence des décisions les concernant.

Que ce soit pour les Formations Spécialisées, pour les CAP, le nombre de réunions inscrites réglementairement a diminué. Oui on peut nous rétorquer que ce n'est que le chiffre minimum, et qu'il sera tout à fait possible de demander des réunions supplémentaires.

Mais comment ? Lorsque les élus ou mandatés demandent des réunions extraordinaires en raison de la situation sanitaire, d'accidents graves ou d'alertes déposées par les mandatés, elles ne se tiennent pas. Il faut que ce soit à la demande de vos services et souvent pour des impératifs de production.

Vous avez mis à l'ordre du jour, dans son point X, la refonte réglementaire du texte concernant la médaille d'honneur au personnel civil.

Effectivement, il faut adapter le texte à notre temps, prendre en compte les mobilités interministérielles.

Mais au-delà de cette adaptation à l'air du temps, c'est également un sujet qui est mainte fois repris dans des rapports (juin 2003 sur la place des personnels civils au sein du MinDef, dans un document de février 2016 sur les liens entre le personnel militaire et le personnel civil du MinDef à l'horizon 2030) qui pour reprendre certains thèmes de ce dernier document : « les récompenses et les décorations constituent un facteur de cohésion renforcée et de reconnaissance... ».

Le problème sous-jacent est bien le manque d'appartenance du personnel civil à la « communauté Défense ». La réponse à ce problème n'est pas une médaille, la réponse est de redonner du sens au travail des personnels civils.

Le sens est un élément fondamental de la qualité de vie au travail. Ce même sens qui est quotidiennement mis à mal par les différentes réorganisations/restructurations, mis à mal également par le manque de dialogue social auquel nous sommes quotidiennement confrontés, ces questions que nous vous posons et pour lesquelles nous n'avons pas de réponse de votre part, mis à mal par le manque de positionnement de la tête du Ministère lorsqu'il s'agit de coordonner une urgence sanitaire ou de faire appliquer des textes et qu'ils soient ensuite appliqués par chaque chef d'établissement.

Prenons comme exemple le sujet de la PCD, qui de prime abord, semble un sujet simple mais qui, au vu des questions restées sans réponse, ne l'est pas. Comment servir un discours aux organisations syndicales pour les calmer, et servir un autre discours aux chefs d'établissements, dans un langage imagé, c'est « ménager la chèvre et le chou ».

La CGT demande que l'on redonne du sens au travail, qu'un véritable dialogue redevienne la norme, que l'on cesse de se poser la question « à quoi sert ma contribution dans mon travail » ?

Pour la CGT, la considération, la reconnaissance du travail fait, doit se traduire par des augmentations de salaire généralisées. Nous fêtons un bien triste anniversaire au moment de ce CTM : une décennie de gel des traitements et des bordereaux de salaire et cette situation salariale est intolérable et doit cesser comme doit cesser la précarisation des emplois au sein de nos établissements, le mal être et le mal vivre au travail qui vont malheureusement de pair avec la casse du service public.

Lorsque l'on évoque ces sujets, comment ne pas penser aux grands oubliés que sont les personnels qui se trouvent actuellement en allocation amiante et qui ne sont donc pas encore retraités. Ces personnels sont exclus de tous dispositifs dont les 2 fois 0,6% d'augmentation de salaire en 2016 puis 2017. Qu'en sera-t-il pour le passage de la prime de rendement de 16 à 17% ? Seront-ils encore les grands perdants de cette évolution même infime ? La CGT demande que le ministère prenne en compte leur situation spécifique.

Merci de votre attention