

Journal de la CGT du Ministère des Armées et des Sociétés et Établissements Fédérés à la FNTE pour les fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'état, salariés en convention collective et retraités

# BUDGET 2021

**Précarité  
et rigueur salariale  
pour  
les personnels civils**

## ■ Édito

Ce numéro du TE est le dernier d'une année très particulière. Nous en sommes à notre second confinement. La gestion aléatoire des gouvernements Macron n'a pas fini de nous surprendre, même s'il faut reconnaître que la dégradation de l'état de notre système de santé est plus ancienne que cela.



Nous sommes confinés et nous voyons les menaces s'accumuler, avec le projet de loi sécurité globale, qui restreindrait les droits des citoyens sans garantie de sécurité supplémentaire sinon pour les policiers.

Nous sommes confinés et un candidat démocrate est élu président des États-Unis d'Amérique. Il remplacera un président républicain dont le racisme, entre autres outrances, nous choquait. Nous espérons que cela marquera le retour des USA à la table des négociations sur le climat. Pour autant, il est difficile de croire que ce ne sera plus les USA d'abord, que la Chine ne sera plus la préoccupation première des USA et que l'OTAN ne sera pas une alliance militaire inféodée aux USA, dont un des buts est de fournir un débouché aux armements fabriqués par les USA.

Une bonne nouvelle cependant en provenance de l'ONU : le traité sur l'interdiction des armes nucléaires franchissait le seuil des 50 ratifications le 24 octobre 2020. Voté le 7 juillet 2017 par 122 pays sur 192, Il entrera en vigueur le 22 janvier 2021, sans la signature des états détenteurs d'armes atomiques ni de leurs alliés pour le moment. Ce n'est pas la fin de la marche vers le désarmement nucléaire mais c'est une étape importante.

Nous sommes confinés et le budget européen est bloqué par le vote des Polonais et des Hongrois qui ne veulent pas être menacés de réduction de budgets à destination des pays qui ne respecteraient pas les valeurs de l'Union Européenne. Le plan de relance européen est lui aussi bloqué dans ce bras de fer avec le parlement européen.

Pour la CGT, ce plan de relance ressemble à une liste de cadeaux à destination des entreprises sans réelles contreparties et appelle à un plan de rupture dont la présentation est accessible en ligne.

Bonne lecture de ce TE n°13 ! Bonnes fêtes de fin d'année ! Prenez soin de vous !

Eric BRUNE

## ■ Sommaire

**Page 2 :** Édito

**Page 3 :** Actualité revendicative

- Télétravail
- Paix et désarmement
- Naval Group - GPEC

**Pages 4, 5, 6 :**

**Dossier : budget 2021**

- Mesures catégorielles 2021
- Maintien en condition opérationnelle
- SSA : un budget pour le monde d'après

**Page 7 :** Vie syndicale

- Congrès du syndicat de l'Arsenal de Lorient
- Formation de membres de bureau de syndicat



0€50

**Le Travailleur de l'État**

Responsable de la publication : Eric Brune  
263 rue de Paris, case 541 - 93515 Montreuil CEDEX  
trav-etat@cgt.fr

N° CPPAP : 0321 S 06424

Imprimé et routé par Rivet Presse Edition 87000 Limoges

## ■ Actualité revendicative

### Télétravail

**C'est dans les années 50 que germe l'idée du télétravail. Dans les années 70, il se concrétise avec l'invention du fax, le mot de « téléwork » est alors utilisé Outre-Atlantique.**

Dans les années 90, le développement des technologies de l'information intègre cette nouvelle méthode de travail. En 2002, en Europe, un accord renforce les droits et la sécurité de ce nouveau monde du travail.

En France, la définition du télétravail, présente dans le Code du travail, a été élargie par les dernières réformes. Avant, seul le télétravail « régulier » était reconnu et encadré. Avec l'ordonnance « Macron » en 2017 cette définition a été modifiée et l'accès au télétravail assoupli avec la suppression du terme « régulier ».

En mars 2020, la pandémie de Covid-19 fait basculer le pays dans un

premier confinement, en quelques jours de nombreux salariés sont contraints de travailler chez eux. Le travail est subi et non souhaité. Le télétravail fait l'objet d'enquêtes, de nombreux guides sont édités mais après les expérimentations en la matière, le second confinement révèle

que les règles ne peuvent être les mêmes pour tous.

Pour les employeurs, les interactions entre la vie familiale et le travail semblent compromettre l'efficacité attendue. Pour l'OIT il faut atténuer les pressions engendrées par « une démarcation de plus en plus floue entre temps de travail et temps consacré à la vie privée ». C'est bien la nécessité de mieux encadrer le télétravail qui prime.

Pour la CGT, il faut renégocier l'encadrement social et juridique du télétravail dans le privé comme dans le public. Il est une forme d'organisation du travail. Les personnels doivent bénéficier de toutes les garanties du droit du travail qui s'appliquent à tous pour toutes les situations de travail, sans discriminer ni créer des inégalités.



### Paix et désarmement

**La FNTE salue deux communiqués de presse de la CGT. Le premier sur le thème « Pas de progrès social sans Paix » et le second à l'occasion de « la ratification du Traité d'Interdiction des Armes Nucléaires ». Cet engagement de toute la CGT pour la paix et le désarmement est notre.**

Pour la FNTE, notre engagement au service de la défense nationale n'est pas de soutenir un bellicisme quelconque, mais bien de garantir la souveraineté de la nation, ne jamais nous laisser imposer des choix extérieurs. De même, nous ne saurions soutenir des politiques qui voudraient imposer la volonté de la France à d'autres par les armes. La FNTE souhaite que les actions extérieures de la France soient placées sous le contrôle de l'ONU, garant de la Paix mondiale. Nous soutenons particulièrement

que le budget de la défense ne doit pas être proportionnel à la richesse nationale mais répondre aux besoins de sécurité de notre territoire, de nos intérêts vitaux et surtout de notre population. Dans une défense que nous souhaitons non agressive.

En ce sens, la dissuasion nucléaire nous paraît être une menace qui ne répond pas à cette définition par la menace qu'elle fait peser sur nos voisins et sur une planète habitable par les humains. Le traité d'interdiction des armes nucléaires (TIAN) redonne une impulsion que le traité de Non-Prolifération Nucléaire (TNP) ne porte plus, celle d'interdire la détention du seul type d'arme de destruction massive qui n'est pas encore interdit, quand les armes bactériologiques ou chimiques sont interdites depuis longtemps.

### Naval Group - GPEC

**A Naval Group, après un an de négociations, la CGT a décidé de signer l'accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.**

En effet, pour la CGT, le copieux plan de charge de Naval Group doit conduire l'entreprise à renforcer les capacités de production, sanctuariser les compétences, améliorer les formations, la transmission du savoir, l'accueil et la navalisation des nouveaux arrivants...

Sans être suffisant, cet accord, bien que plus favorable que celui de 2015, doit y concourir !

Toutefois, cette signature ne veut pas dire que nous adhérons à la totalité du document. Aussi, nous l'avons accompagnée de réserves qui seront les axes de travail des élus CGT qui veilleront à l'application et l'amélioration de ce texte.

A la CGT, une signature n'est jamais un blanc-seing.

## ■ Dossier

### Budget 2021

**Inébranlable !** Les moyens consacrés à la défense suivent inexorablement la courbe ascendante définie par la Loi de Programmation Militaire, comme si rien ne se passait dans le pays et sur toute la planète.

Le budget 2021 s'élève donc à 39,7 milliards d'euros (hors pensions), soit une hausse de 1,7 milliard et 4,5% par rapport à l'année 2020. Au Minarm, comme ailleurs, le monde d'après reste le monde d'avant.

Bien évidemment, la Défense de notre pays doit pouvoir disposer des moyens nécessaires pour assurer la protection du territoire et de la population. Pour autant, les lignes de dépenses restent quasiment celles définies dans la LPM.

Au vu de la crise sanitaire que nous vivons et des menaces terroristes qui pèsent fortement, nous pouvons nous interroger notamment sur la suffisance des budgets du renseignement ou du Service de Santé des Armées.

Pour ce qui concerne les mesures pour les personnels civils, aux revendications d'emplois stables, de mesures salariales significatives, de perspectives d'évolutions professionnelles décentes, la Ministre répond précarité et rigueur salariale.

Sur les questions sociales aussi nous sommes restés embourbés dans le monde d'avant.

### Mesures catégorielles 2021

**On ne peut s'exprimer sur les mesures catégorielles sans évoquer les effectifs civils au ministère des armées.**

L'objectif du ministère est la poursuite des recrutements en puissance avec 6.000 ETP supplémentaires entre la période 2019-2025 dont + 300 sur 2021.

Le principal objectif, le renforcement des domaines prioritaires : Renseignement ; Cyberdéfense ; Digitalisation/Intelligence artificielle ; Sécurité-Protection, répartis sur les employeurs comme ceci :

EMA 156 ; DGA 35 ; SGA 22 ; DGSE 60 ; DRSD 26 ; ENR 1. Le schéma d'emploi CAT A +558 ; CAT B +554 ; CAT C +56 et OE - 585.

Bien que le ministère recrute sur des catégories et des compétences bien spécifiques, pour la CGT, les leviers d'attractivité et de fidélisation ne peuvent passer que par des rémunérations attractives par le biais des revalorisations des grilles salariales et le dégel du point d'indice.

**Pour 2021, sur les 18,75 M€ : 8,8 M€ sont programmés pour le mérite et l'atteinte des objectifs, les 10 autres M€ sont dédiés à la revalorisation des contractuels qui selon l'objectif ministériel répond aux besoins d'attractivité et de fidélisation.**

Pour rappel, nos revendications pour les contractuels sont un vrai plan de titularisation offensif pour résorber la précarité : un Règlement Intérieur Ministériel (RIM) s'appliquant à tous les agents sous contrats permettant d'uniformiser les niveaux de recrutement et d'avancement en fonction des postes tenus ; Le recrutement directement en CDI pour les agents recrutés au titre du 4-1 sur des postes, à priori, pérennes en particulier pour les niveaux pour lesquels il n'existe véritablement pas de corps d'accueil (Bac+5, Docteur, Maître de conférences, etc.)

| en M€  | 2015   | 2016 | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021 |
|--|--------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| <b>Programmation</b>                           | 10,98  | 1,6  | 18,1  | 22,4  | 22,8  | 18,45 | 8,8  |
| <b>Exécution<br/>(RAP ; SG2 pour<br/>2020)</b> | 10,98* | 2,9* | 35,4* | 22,5* | 16,3* | 18,7* |      |

Dont 0,9 M€ de reports de charge 2015 sur 2016, 0,45 M€ de reports de charge 2016 sur 2017, 0,4 M€ de reports de charge 2017 sur 2018, 0,39 M€ de reports de charge 2018 sur 2019, 0,05 M€ de reports de charge 2019 sur 2020.

## Une enveloppe de revalorisation du personnel contractuel civil maintenu à un niveau élevé (+ 10 M€)

| BOP gestionnaires                                  | PLF 2016             | PLF 2017             | PLF 2018              | PLF 2019             | PLF 2020              | PLF 2021              |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| BOP SRHC   | 510 000 €            | 945 579 €            | 3 780 897 €           | 1 960 898 €          | 4 570 000 €           | 4 115 000 €           |
| BOP SSA  | 100 000 €            | 83 150 €             | 141 957 €             | 137 305 €            | 110 000 €             | 100 000 €             |
| BOP DGSE   | 580 000 €            | 730 000 €            | 2 544 463 €           | 1 422 900 €          | 1 920 000 €           | 1 100 000 €           |
| BOP DGA  | 1 857 219 €          | 2 966 774 €          | 3 783 481 €           | 3 555 890 €          | 5 790 000 €           | 4 685 000 €           |
| <b>Enveloppe des contractuels (cat 21 + 22 HP)</b> | <b>+ 3 047 219 €</b> | <b>+ 4 725 503 €</b> | <b>+ 10 250 798 €</b> | <b>+ 7 076 993 €</b> | <b>+ 12 390 000 €</b> | <b>+ 10 000 000 €</b> |

## Plan catégoriel civil 2020

Un plan catégoriel 2020 intégrant des mesures nouvelles à hauteur de + 13,6 M€

|  | TOTAL  | 18,75 M€        |
|--|--|-----------------|
| <b>Mesures statutaires</b>                     |  | <b>3,28 M€</b>  |
| Dont EAP 2020 :                                |  | <b>0,12 M€</b>  |
|  | <i>Dont DGSE- Création d'emplois fonctionnels</i>  | <i>0,1 M€</i>   |
| Dont PPCR :                                    |  | <b>2,6 M€</b>   |
| Dont mesures nouvelles :                       | <i>Requalification de C en B, et GRAF DGSE/ attachés et administrateurs généraux</i>                     | <b>0,52 M€</b>  |
| Dont autres mesures :                          | <i>Poursuite de la création du grade GRAF des IEF</i>  | <b>0,06 M€</b>  |
| Dont report de charges 2019 sur 2020 :         |  | <b>0,55 M€</b>  |
| <b>Mesures indemnitaires</b>                   |  | <b>15,4 M€</b>  |
| Dont Filière RENS :                            | <i>revalorisation de l'indemnité d'activité opérationnelle (IAO) de la DRSD</i>                          | <b>0,02 M€</b>  |
| Dont RIFSEEP lié aux promotions et mobilités : | <i>GRAF des IEF- tickets promotion et RIFSEEP clause de revoyure</i>                                     | <b>2,34 M€</b>  |
| Dont mesures nouvelles :                       |  | <b>13 M€</b>    |
|  | <i>Dont RIFSEEP (IFSE et CIA)</i>  | <i>11,66 M€</i> |
|  | <i>Dont SSA revalorisation de la Prime de service des paramédicaux</i>                                   | <i>0,2 M€</i>   |
|  | <i>Dont DGSE- Revalorisation indemnitaire ( filière expertise)</i>                                       | <i>0,38 M€</i>  |
|  | <i>Dont DRSD- Modulation de l'IAO</i>  | <i>0,015 M€</i> |
|  | <i>Revalorisation de l'IFSE de la filière sociale (abondement reçu au 2<sup>ème</sup> semestre 2020)</i> | <i>0,29 M€</i>  |

Pour la CGT, il est évident que ces chiffres ne sont pas à la hauteur, que ce soit au niveau des recrutements ou des mesures catégorielles. Quelle fonction publique souhaitons nous ? La période sanitaire que nous traversons démontre, jours après jours, le besoin accru de services publics de qualité. Pour cela une seule solution : donner les moyens suffisants en termes d'effectifs et de rémunérations sur des emplois à statuts.

## Maintien en Condition Opérationnelle (MCO)

**La disponibilité des équipements pour satisfaire les besoins opérationnels des armées est la mesure de l'efficacité du MCO.**

Les principaux facteurs de coût sont la prolongation de la durée de vie des systèmes, l'intensité de l'emploi opérationnel, l'introduction de technologies nouvelles dans les systèmes d'arme (entraînant le besoin de main-d'œuvre formée plus chère pour maîtriser des systèmes d'armes complexes, des outillages et des infrastructures souvent spécifiques), des situations de monopole des industriels (aujourd'hui 70 % de l'EPM en montant est attribué en gré à gré, sans mise en concurrence).

Le MCO est difficile à identifier dans la LPM ou dans le budget. Il est constitué des dépenses d'Entretien Programmés Matériels (EPM), mais aussi de coûts d'infrastructure et de coûts de personnels civils et

militaires, sans parler du MCO de la dissuasion nucléaire, classé confidentiel.

Entre 2014 et 2018, les crédits d'EPM ont été en moyenne d'environ 3,4 Md€/an, sans pour autant résoudre le problème de la disponibilité. Dans la LPM actuelle, le MCO bénéficie d'une augmentation du budget d'EPM, accompagné d'un important plan de modernisation. Cette LPM consacre à l'EPM 22Md€ sur 2019-2023, soit 4,4Md€/an en moyenne, soit un effort annuel moyen supplé-

mentaire de 1 Md€/an par rapport à la période 2014-2018.

Madame Parly a déclaré ce sujet prioritaire, ce que semblent traduire ces chiffres. La démarche en cours conduit à s'appuyer, toujours plus, sur l'industrie privée. L'objectif fixé par la Ministre est de confier 40% des activités industrielles de maintenance à l'industrie avant 2025.

La FNTE a toujours plaidé pour maintenir la cohérence du système de soutien des forces, dans le cadre d'un pôle public national de défense, en articulant soutien ministériel avec des personnels militaires et civils mais également soutien industriel des sociétés privées. L'externalisation à grande échelle risque de limiter les capacités opérationnelles des armées et de créer des dépendances à l'égard de groupes multinationaux ou strictement étrangers.



## ■ Dossier

### SSA : un budget pour le monde d'après ?



**Le Service de Santé des Armées, éternel sacrifié, a subi de plein fouet la RGPP, puis les réductions d'effectifs des précédentes lois de programmation militaire.**

Avec moins de 15.000 personnes et 1,4 milliard d'euros de budget, il a perdu 1.600 postes en 5 ans.

Depuis des mois, les personnels œuvrent dans la lutte contre la COVID-19, sans faillir, lui faisant largement dépasser le pourcentage habituel (1%) qu'il représente dans l'offre de soins de notre pays. La Ministre des Armées a annoncé que le plan SSA 2020 (destructeur d'emplois) était derrière nous. La question est de savoir quel est celui qui est devant nous pour la prochaine décennie.

La même Ministre en a fixé des contours qui semblent novateurs :

- Refonte du protocole Santé-Défense de 2017 ;
- Moyens nouveaux pour le ravalement sanitaire ;
- Consolidation de la composante recherche ;
- Accroissement du nombre d'élèves praticiens et rénovation de l'école de Bron ;
- Consolidation de certains HIA et discussions pour revoir les partenariats.

Oui mais les moyens budgétaires seront-ils à la hauteur de ces annonces ? Avec seulement :

- 100 emplois en plus de ce que prévoit la LMP ;
- 160 millions d'euros pour renforcer les moyens pour les investissements du SSA.

Voilà les nouveautés prévues pour l'instant et c'est très insuffisant !

Dans le même temps, une dépense de 5 milliards d'euros est envisagée pour moderniser l'arme nucléaire. Les armes de mort sont-elles plus importantes que les outils pour sauver des vies ?

Le Président de la République avait annoncé « *Un plan massif pour la santé !* ». Nous sommes loin du compte. Le Service de Santé des Armées, lui aussi, attend un plan massif pour augmenter ses moyens et les salaires de ses personnels.

Il est nécessaire pour construire le monde d'après !

## ■ Vie syndicale

### Congrès du syndicat de l'Arsenal de Lorient

Le vendredi 9 octobre s'est tenu le 30ème congrès du syndicat. Malgré la situation sanitaire, 50 congressistes ont pu se réunir dans les locaux du stade du Moustoir pour débattre de la situation sociale et des améliorations à apporter pour être encore mieux le syndicat de tous les salariés, actifs et retraités.

La crise sanitaire et ses conséquences sur la vie au et hors travail des personnels ; la crainte de réductions importantes voire d'externalisations d'activités ; l'évolution du salariat en termes catégoriel comme statutaire : les questions liées aux enjeux de défense nationale, ont fait l'objet de beaucoup d'interventions.

Concernant la qualité de vie syndicale, la volonté d'être présent au plus près des personnels a été réaffirmée, tout comme la nécessité



4 générations de Secrétaires Généraux : de gauche à droite : Olivier Laurent, Bruno Le Nezet, Georges Bellour, Jean-Marc Le Lardic

de renforcer le syndicat pour être implanté parmi toutes les catégories et statuts existants à l'Arsenal de Lorient.

Une nouvelle Commission Exécutive a été élue à l'issue des débats ainsi que le nouveau Secrétaire Général, Bruno Le Nezet qui prend

la barre du syndicat en remplacement d'Olivier Laurent.

Bon courage à Bruno et à toute son équipe et bon vent à Olivier dans sa nouvelle vie de retraité qu'il amorcera dans les toutes prochaines semaines.

### Formation de membres de bureau de syndicat



C'est dans un contexte sanitaire très strict que la fédération a tenu sa formation, au centre de formation de la CGT, du 19 au 23 octobre dernier.

De nombreuses demandes des syndicats de la fédération n'ont pas

pu être retenues du fait des modalités d'accueil réduites. Le stage s'est donc déroulé dans un format réduit de moitié.

Durant 4 jours, les stagiaires ont travaillé sur les différents thèmes dont les outils fournis sont essen-

tiels à leur prise de fonction et au fonctionnement de leur syndicat. Le partage d'expériences entre les stagiaires issus de différents établissements DGA, SSA, NEXTER, NAVAL GROUP, SCA, a enrichi les nombreux débats et échanges.

Au cours de cette semaine, tous les stagiaires présents au centre de formation se sont rassemblés pour rendre un hommage à Samuel PATY, le professeur sauvagement assassiné pour avoir illustré son cours sur la liberté d'expression par des caricatures du prophète Mahomet.

Les prochaines dates des formations fédérales seront diffusées aux syndicats après validation du plan 2021 par le CEF du 25 novembre.

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,  
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger  
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
c'est un engagement de tous les instants.**  
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre  
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés  
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-l'ond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque, N° ORIAS 130056/0 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).