

# COMPTE RENDU



[www.fntte.cgt.fr](http://www.fntte.cgt.fr)

CTM du 15 avril 2021

Le premier CTM de l'année s'est tenu en présence de la Ministre des Armées en début d'instance.

Dans son introduction la Ministre a remercié tous les agents pour leurs efforts consentis dans cette année de crise sanitaire.

Sur le télétravail tout en soulignant la hausse de matériel, la ministre a réaffirmé que « dès que le télétravail est possible, il doit ABSOLUMENT être mis en œuvre », en précisant qu'elle était particulièrement attentive sur ce point.

Elle a, ensuite, évoqué le SSA et l'importance de son rôle dans le cadre de la santé publique, et que le cas particulier de l'HIA Desgenettes retenait toute son attention. Le partenariat avec les Hospices de Lyon a été unilatéralement dénoncé par ces derniers, la ministre a reconnu que cette décision place les personnels civils et militaire dans une position très incertaine.

Des demandes de propositions sur l'avenir de cet HIA ont été demandées pour l'été.

Elle a rappelé sa demande de 160 M€ et la création de postes supplémentaires pour le SSA.

La Ministre a répondu aux déclarations liminaires de façon plutôt véhémement et notamment sur les points qui intéressaient les restructurations. Il ne faut pas laisser croire selon elle, que les effectifs du Ministère diminuent et qu'il y a des licenciements : le Ministère met à jour un référentiel (REO) qui laisserait apparaître des postes à pourvoir.

Concernant l'avenir du site l'AIA de TOUL, d'ici à l'été la Ministre présentera les différentes options qui pourront être appliquées.

Sur l'avenir du SIAé, très agacée par ce sujet très souvent évoqué et pour lequel elle a tranché, il n'y a pas de remise en question de son statut. Elle ne souhaite pas que le SIAé soit transformé en Établissement Public, cette question ne se pose plus (du moins pas tant qu'elle est Ministre des Armées !).

❖ **Point 1 – Validation des PV des CTM du 2 et 11 décembre 2020**

❖ **Point 2 - Communication relatif à la création de l'Agence du Numérique (AND) :**

Lors du dernier CTR de la DGA, la **CGT** en votant contre, faisait état de son incompréhension sur le besoin de rajouter une nouvelle « couche » sur l'UM Socle Numérique qui a dans ses fonctions et attributions la conduite de grands projets numériques pour tout le ministère. Cette agence, Service à Compétence Nationale, comme seul moyen d'intégrer tous les représentants de l'EMA, du SGA, ne réussit pas à convaincre et à rendre plus lisible la politique de conduite des projets numériques ministériels.

❖ **Point 3 – Communication sur l'agenda social 2021-2022 :**

la **CGT** considère l'agenda social de transposition de la loi de Transformation de la Fonction Publique comme une machine à restreindre les droits statutaires des personnels civils et ceux de leurs représentants syndicaux : par la précarisation de l'emploi, la poursuite de l'individualisation des salaires, l'application des LDG pour tous, la modification des prérogatives des CAP, CAPSO et autres instances.

La **CGT** ne donnera pas son aval pour modifier les prérogatives des CAPSO, et reste attachée à cette instance entièrement consacrée aux travaux d'avancement.

De plus, la **CGT** s'inquiète du sort réservé au décret Amiante par le ministère avec la mise à jour est prévue avant la fin 2022. L'actualisation est nécessaire et doit reprendre les appellations des établissements depuis 2011, comme l'est tout autant l'intégration de nouveaux établissements et nouvelles professions. Il ne faudrait pas que la vraie raison de cette mise à jour soit la restriction du champ des établissements listés.

L'Amiral HELLO, en réponse aux diverses questions, rappelle que les CAPSO sont un ovni qui n'existe pas ailleurs et qu'ils ont tiré les leçons de ce qui n'a pas fonctionné. Malgré tout, le ministère doit envoyer un signal de mouvement dans un cadre qui est celui de la loi.

Concernant l'amiante, la cartographie des bâtiments doit être faite. C'est un sujet de longue haleine.

Enfin, sur les parcours professionnels, il y a nécessité d'avoir un travail de cohérence entre employeurs, et à partir de ce travail, il sera possible de créer des parcours professionnels cohérents. La question importante que l'Administration commence à prendre en compte est la distribution des postes à responsabilités pour les personnels civils afin d'avoir des parcours fidélisant.

❖ **Point 4 – Arrêté et guide sur le télétravail – vote CGT : Abstention**

Pour la **CGT** le télétravail est une TOUTE autre façon de travailler et certainement pas une autre forme de garde d'enfant comme l'affirment certaines autorités. Cette nouvelle organisation de travail représente des coûts pour le salarié et nécessite une prise en compte spécifique des conditions de travail de ce dernier.

Il est en effet inacceptable que les salariés

assument ces frais pendant que l'administration, de son côté, fait des économies.

Alors que la négociation sur le télétravail est en cours en interministériel, la mise à jour de l'arrêté se fait pratiquement un an après la parution du décret le 5 mai 2020. A ce stade pourquoi ne pas attendre la fin des travaux de l'interministériel ?

Pour le ministère il fallait clarifier la différence entre le télétravail en période de crise sanitaire et le télétravail pérenne.

Il veillera à intégrer les décisions complémentaires des négociations en interministériel telle que la question des frais actuellement débattue. Concernant les difficultés sur le terrain et les réticences le guide faciliterait les choses et gagnerait en confiance auprès des employeurs...

❖ **Point 5 – Arrêté de mise en œuvre des traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de la vidéosurveillance – le vote du texte est reporté à un CTM extraordinaire**

Il s'agit d'un arrêté global visant à remplacer les autres actes réglementaires autorisant l'utilisation de moyens de télésurveillance sur le lieu de travail et le traitement des données qui en est fait. Le principal problème est la question de l'utilisation de ces moyens en vue d'engager des procédures disciplinaires.

Si le ministère assure que cette utilisation ne pourra se faire que pour des cas exceptionnels présentant une particulière gravité, rien ne le garantit.

La DAJ affirme qu'une notice explicative sera jointe avec l'arrêté mais pour le moment elle n'existe pas.

Aucun mécanisme de contrôle ou de formation obligatoire n'est mis en œuvre pour garantir que ces données seront utilisées conformément à leur destination première (protection des lieux).



On s'en remet encore au « bon sens » des chefs d'établissements en partant du principe qu'ils sont tous respectueux des droits des agents et savent prendre le recul nécessaire sur les moyens de surveillance dont ils disposent.

❖ **Point 6.1 – Arrêté relatif aux organismes militaires à vocation opérationnelle – vote CGT : contre**

L'objectif est de n'avoir qu'un seul commandement de formation administrative et de pouvoir recentrer l'essentiel des agents sur les missions de cyberdéfense. La CGT craint légitimement qu'à nouveau, ce regroupement de service entraîne des pertes d'emplois et de compétences.

❖ **Point 6.2 – Arrêté fixant les attributions du Centre National des Sports – vote CGT : contre**

Simple transfert de gestion, sans changement de postes ni de lieu géographique et pas d'impact sur l'avancement des agents. Les effectifs sont de 46 personnels civils, 23 sont des ASC car des sportifs de haut niveau en situation d'handicap, et pour les 23 autres ce sont des fonctionnaires et des OE.

❖ **Point 6.3 – Textes relatifs à la réforme OCM – 6 textes concernant SRHC – vote CGT : contre pour l'ensemble des textes.**

Le DRH-MD se vante que les CMG sont pris en modèle par la DGAFP.

On a dès lors du mal à comprendre pourquoi la DRH-MD s'emploie à les démolir : suppression de postes, augmentation des plans de charge, fort taux de mobilités sortantes, faible attractivité.

La politique menée à l'égard des CMG est tout bonnement incohérente.

❖ **Point 7 – Arrêté modificatif désignant les opérations de restructuration – vote CGT : contre**

Les réorganisations demandent aux agents plus de présence, compétence, polyvalence

et adaptation tout en offrant moins de stabilité, de structure et de clarté.

Ces réorganisations constantes sont devenues un mode de gestion permanent qui font peser des risques sur la santé des agents.

Cet arrêté complète rétroactivement celui du 22 décembre 2020. Le volume des postes est de plus de 10.000 postes dont 6.000 pour le SCA. Cela s'explique par les GSBdD NG, la concession des restaurants, les transferts des bureaux régionaux du logements vers la DPMA.

Il y a un fort volume qui se décompose ainsi : 11% de suppressions/dissolutions d'entité et de poste ; 13% liés aux sorties du périmètre de centrale ; 29% de transformation de l'employeur ; 47% de modifications substantielles de postes.

❖ **Point 8 – Arrêté modifiant l'arrêté fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D – vote CGT : Pour**

Porter pratiquement à 100 le nombre de poste HCD est une bonne chose même si nous voyons en cette dernière année de période transitoire par non pas une réduction de nouveaux postes ouverts au HCD mais plutôt plusieurs suppressions de ces postes. Nous souhaiterions en connaître les raisons puisque l'accès au HCD est défini sur un niveau de technicité et non pas la personne qui l'occupe.

Nous voyons que de nouveaux postes dans la chaîne de prévention ont été demandés, revendication portée par la CGT dans les précédents CTM mais qui doit être encore plus étendue.

La CGT dénonce à nouveau la différence constatée entre les postes HCD de la DGA et du SIAé, car rien n'évolue dans le sens d'une harmonisation sur une même branche professionnelle voire dans les mêmes professions et les mêmes domaines techniques. Quel jeu joue le SIAé et pourquoi cette volonté manifeste de maintenir un ratio d'1/3 ?



## CTM du 15 avril 2021

❖ **Point 9 – Arrêté relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement – vote CGT : contre**

Si pour la **CGT** le versement d'une rémunération pour réalisation et mise à jour de supports de e-learning ne pose pas de problème en soi. Elle pose cependant deux questions :

1. elle est versée sous forme indemnitaire, ce qui l'exclut de la prise en compte en cotisations comparativement au régime indiciaire.
2. tout comme la participation aux jurys de concours et examens professionnels, il n'y a aucune transparence sur le processus de délégation de ce type de travaux.

Concrètement, les mêmes personnes sont toujours sollicitées et aucun appel à volontaire n'est jamais effectué. Eu égard au montant des sommes possiblement perçues (jusqu'à 3.600€ par an et par formation !), cela pose problème quant à la constitution et la continuation de réseaux de copinages qui s'attribuent des à-côtés de façon discrétionnaire. Il s'agit d'argent public dont le versement ne peut se faire sur la base de choix effectués de cette façon.

Suite aux discussions, il sera demandé de mettre en place un cadrage. SRHC indique qu'aujourd'hui il est très difficile d'avoir des formateurs interne.

❖ **Point X - Questions diverses :**

**Les travaux insalubres :**

Depuis deux ans la **CGT** remonte les problèmes concernant des départs au

titre des TI, parce qu'il y a discordance entre la profession matriculaire détenue et les travaux réellement exercés.

Il y a eu confusion entre l'instruction qui permet d'attribuer une prime pour des travaux salissants, pénibles et insalubres avec les métiers qui sont listés pour un droit au départ anticipé pour les Travaux Insalubres. Ce sont deux notions différentes qui n'ont pas les mêmes conditions, d'où les problèmes avec la Caisse des Dépôts et Consignations. Maintenant il y a moins de confusion.

**La vaccination :**

Une note sous forme de questionnaire serait sortie pour lister les personnes vaccinées, le DRH-MD confirme qu'il n'est absolument pas question d'interroger les agents, la vaccination étant une démarche personnelle et confidentielle.

Concernant la prise de rendez-vous sur les horaires de travail pour se faire vacciner, il espère que les employeurs auront le bon sens d'accorder cette possibilité compte tenu du peu de choix quant à la prise de rdv.

**Les congés imposés aux agents :**

Il va être rappeler aux employeurs qu'il ne s'agit pas d'une obligation.

**La prime de maître d'apprentissage :**

Pour les fonctionnaires, cette prime sera adossée à l'IFSE et non plus au CIA. Pour les OE, il est envisagé de moduler la prime de rendement et un avenant au contrat pour les ASC.



# DÉCLARATION LIMINAIRE



[www.fntte.cgt.fr](http://www.fntte.cgt.fr)

## COMITÉ TECHNIQUE MINISTERIEL Du 15 AVRIL 2021

Madame la Ministre, Madame la Secrétaire d'État,  
Madame la Secrétaire Générale pour l'Administration, Mesdames, Messieurs,

Le 31 mars dernier le Président de la République, faisait état de la situation sanitaire, et annonçait diverses mesures pour ralentir la propagation du virus avec pour principale raison l'engorgement des lits de réanimation.

La situation de tension dans le service public hospitalier place les soignants et personnels médicaux dans une situation intenable : reporter les soins de patients ayant des pathologies lourdes, tri des malades prioritaires dans les services de réanimation, surcharge de travail et détérioration des conditions d'exercice des métiers

Malgré les diminutions d'effectifs et de moyens, les personnels du SSA sont mobilisés depuis le début de la pandémie. Dès le 6 avril, 7 des HIA ont augmenté leurs capacités d'accueil pour vacciner jusqu'à 50.000 personnes par semaine. En revanche pour la **CGT** il est incompréhensible que l'HIA Desgenettes à Lyon soit écarté de cette mission avec près de 520 personnels pour seulement 12 à 15 lits occupés... il devient un exemple sidérant de désolation, comme le nombre de médecins en arrêt.

Depuis plusieurs jours les médias annoncent le renfort du Service de Santé des Armées pour lutter contre la COVID-19... Mais un article a retenu notre attention. La famille reconnaissante d'un patient, transféré de Nice à l'HIA de Brest, a lancé une cagnotte solidaire pour « venir en aide aux personnels afin d'améliorer leur quotidien ». Est-ce acceptable ?

Tout montre à quel point il est urgent de rompre avec les politiques austéritaires menées par les gouvernements successifs qui ont conduit à détériorer l'hôpital public en France. Nous apportons une nouvelle fois toute notre solidarité aux personnels soignants dans cette période.

Pour la troisième fois en un an, le pays se retrouve confiné et encore une fois sans anticipation. Les répercussions sont des risques multiples : psychologiques, explosion de la précarité, explosion des inégalités et des violences intrafamiliales. Les impacts sont lourds, et aucun secteur n'est épargné, les personnels font face à des situations ubuesques voire dramatiques.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex  
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : [trav-etat@cgt.fr](mailto:trav-etat@cgt.fr)



En plus des aléas des fermetures des écoles et des crèches il faut subir la possibilité de télétravailler ou pas et avec des surcoûts à la charge des personnels, les autorisations spéciales d'absence qui pourraient se transformer à tout moment en congés imposés... En plus de ces conditions de travail dégradées, les décisions laissées au bon vouloir des employeurs génèrent questions, stress et incertitudes pour les personnels. Des situations insupportables, des décisions déconnectées des réalités qui traduisent bien le mépris des droits des personnels et de leurs conditions de vie.

L'exemple le plus flagrant de mépris est celui du lycée militaire d'Aix en Provence pour lequel nous vous avons interpellé Madame la Ministre.

Alors même que la crise sanitaire confirme le rôle irremplaçable des services publics et de leurs agents, les pouvoirs publics profitent de la pandémie pour poursuivre et accélérer leur entreprise de démolition !

Face à cette volonté de précarisation de l'emploi public, la **CGT** dans son ensemble revendique 10% pour la Fonction Publique :

- 10% minimum d'effectifs supplémentaires ;
- 10% minimum d'augmentations immédiates de tous les traitements ;
- 10% minimum de formations professionnelles supplémentaires ;
- 10% de temps de travail en moins.

Loin d'être utopique, cet ensemble de revendications pourrait largement être financé en rétablissant la réforme de l'ISF, en taxant les profits des multinationales ainsi que les dividendes, ou bien encore en luttant plus efficacement contre la fraude fiscale.

Vous nous présentez sous la forme d'une communication votre agenda social dont les réunions et groupes de travail vont jaloner les années 2021 et 2022. Plus qu'un agenda social, la **CGT** le considère comme une machine à restreindre encore plus les droits des personnels civils des armées ainsi que ceux de leurs représentants. Le cœur même en est la poursuite des évolutions statutaires sur fond de transposition de la loi Transformation de la Fonction Publique au sein de notre ministère et des modifications des prérogatives des instances CAP et CAPSO.

Après avoir sorti l'avancement des prérogatives des CAP, vous entendez faire de même pour les commissions d'avancement ouvrière et cela sans avoir à en changer le nom.

Comme la **CGT** l'avait déjà dénoncé au moment de la création des CAPSO, les commissions d'avancement risquent de se transformer en commissions administratives paritaires.

Avant même que les travaux ne commencent et sans connaître les orientations qui nous seront proposées, la **CGT** revendique le maintien des travaux d'avancement au sein d'instances spécifiques comme elle revendique également que les sujets liés à la discipline et à la réforme continuent à être traités dans des instances spécifiques.



Le gros chantier est bien évidemment celui sur les carrières et les parcours professionnels. Il est donc prévu la poursuite du détricotage du statut des Ouvriers de l'État en prévoyant notamment de modifier les règles d'avancement, de revisiter la nomenclature des professions ouvrières et de travailler sur l'attractivité à l'embauche.

Sur ce point, la **CGT** le réaffirme à nouveau lors de ce CTM, il n'y a pas de problème d'attractivité mais bien un réel souci de fidélisation des personnels au sein de nos établissements et pour cela il est nécessaire d'avoir une réelle politique salariale qui passe par des augmentations générales des salaires et donc le dégel des bordereaux trimestriels.

L'augmentation du pouvoir d'achat ne peut pas se faire uniquement par un avancement, une augmentation et/ou une modulation des primes et indemnités. 10 ans de gel de salaire et de traitement, ça suffit, l'État se doit de mettre la main à la poche pour en finir avec une austérité salariale qui n'a que trop duré.

Toujours sur l'agenda social, un des chantiers de la partie santé - travail est la mise à jour de l'arrêté ASCAA de 2006. Enfin, oserons-nous dire ! Initié en 2011 mais finalement resté en l'état, la mise à jour est une nécessité, ne serait-ce que pour faire figurer les noms actuels des établissements. Mais dans quel état d'esprit sera faite cette mise à jour ? Celui d'une actualisation nominale avec une volonté d'étendre les listes d'établissements et de professions ou alors celui de réduire la voilure ?

La **CGT** n'ose pas imaginer que le ministère s'empare enfin de ce dossier pour restreindre les droits actuels de départ anticipé des personnels comme c'est le cas pour les départs au titre des travaux insalubres pour lesquels de plus en plus de refus sont constatés alors que les pointages étaient validés par les directions et par les CMG.

Même s'il est nécessaire de réduire au maximum les nuisances auxquelles les personnels sont exposés au cours de leur carrière, dès lors qu'elles existent, il est aussi important de permettre aux agents un départ anticipé.

Nos revendications CGT en termes de santé et sécurité au travail vont bien au-delà du compte C2P que le gouvernement compte intégrer à sa réforme des retraites

Concernant les restructurations, nous vous rappelons, Madame la Ministre, vos propos, « une LPM à hauteur d'hommes ». La hauteur d'hommes qui est la vôtre n'est visiblement pas celle de la **CGT**. Tous les ans, vous égrenez les arrêtés désignant les opérations de restructurations du Ministère comme une pendule égrène les heures, tous les ans sans faillir.



Ne pensez-vous pas que nous sommes arrivés à un stade de non-retour ? Il est vrai que le mouvement c'est la vie, « adapter son quotidien pour se maintenir en forme ». Nous avons alors au Ministère une superbe forme !

Mais la réalité est tout autre. De nombreux services sont en sous-effectifs et leur charge de travail est quasiment impossible à réaliser tant elle est importante induisant des retards, des erreurs et des oublis.

Impactés par ces opérations de restructurations, de nombreux agents sont en souffrance. Leur travail n'a plus de sens, tous les ans ils sont sur un potentiel siège éjectable, ils subissent, ils s'adaptent, changent de métier.

Mais heureusement le PAR est là, quelle « mesure protectrice » !

Malgré ce dispositif, en 2020 et 2021, avec des restructurations actées en amont, des agents n'ont pas eu leurs salaires. C'est donc en urgence que des avances ont dû être débloquées et des attestations à remettre à leurs établissements bancaires pour leur éviter des problèmes financiers.

Quant au déroulement de carrière, des agents ont vu leur ancienneté réduite à néant par des CREP réalisés comme s'ils venaient d'arriver dans le Ministère.

Mais que peut-on espérer lorsque les agents sont considérés, au mieux, comme un millésime (sûrement pas viticole), au pire, comme une cible ?

En parlant de cible, parlons du SIAé : la **CGT** confirme ses propos concernant les craintes d'une sortie du giron étatique. Comment ne pas être inquiet lorsque l'on entend parler de plus d'autonomie financière et de plus d'autonomie RH dès la première réunion du CTS ?

Il y a un mois, le site d'information Mediapart a pour la deuxième fois en moins d'un an soulevé la présence peu discrète de néo-nazis au sein de nos armées. A l'heure actuelle, une soixantaine de cas sont répertoriés répartis dans différentes unités. Le Ministère affirme avoir lancé des enquêtes, procédé à des sanctions, mais communique peu sur la nature de celles-ci. Surtout, le ministère s'en tient au discours bien rôdé des « cas isolés » et de la difficulté de les détecter.

Gestes, propos, chants, tatouages, parfois ajouts d'effets nazis sur les uniformes ne doivent pourtant pas passer inaperçus.

Faut-il rappeler que le site Mediapart a mené son enquête en source ouverte ? Quels sont les moyens dont dispose un site d'information en ligne et dont ne dispose pas le ministère des armées ?

Alors que le débat public a été fortement mobilisé ces derniers temps sur la question des valeurs de la République, doit-on souffrir dans nos armées de la présence de partisans d'une idéologie tellement dangereuse que sa propagation constitue un délit ? En termes de sécurité publique, prendre le risque de former au métier des armes des partisans d'une guerre civile n'est pas non plus anodin.

Merci de votre attention.

