

COMPTE RENDU



www.fnte.cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE MINISTERIEL Du 9 juillet 2021

Le premier CTM en présentiel depuis décembre 2019 s'est tenu sans les présences de Madame la Ministre et du DRH-MD.

Madame la Secrétaire Générale a répondu aux quelques points évoqués dans les déclarations liminaires des OS

- Sur le télétravail : Le guide sera adapté maintenant que l'accord interministériel est connu. Reste à voir les indemnités et les activités télétravaillables
- Sur les conditions de travail dans des bâtiments qui n'ont pas été entretenus, la SGA reconnaît qu'il y a des efforts de rattrapage à faire et malgré un budget en hausse, il reste beaucoup de retard ;
- Sur le périmètre des réunions informelles qui se multiplient, un rappel des dispositions sera fait ;
- Cahier hiérarchique : nouveau rappel ; notamment à l'armée de l'air. Les personnels civils ont leurs propres procédures qui ne sont pas celles des militaires ;
- TSO : nouvelle voie de recrutement en interne, fin des recrutements directs. Un RETEX se fera sur les nominations
- Travaux Insalubres : les règles ont été rappelées. En Février 2021, SRHC a veillé à la mise en œuvre d'une procédure. Dialogue entre la Caisse des Dépôt et DRH-MD. Nécessité d'une nouvelle réunion entre la Caisse des Dépôts et DRH-MD en raison de départs futurs très importants.
- Plan de requalification : pas de réponse à ce jour de Guichet Unique ;
- Concernant la médecine du

travail l'Administration souligne un gros problème interministériel.

- Pour le SSA : pas de réponse, mais le questionnement est partagé par l'employeur ...

Point 1 : Projet de décret relatif au Cercle National des Armées (CNA) et projet d'arrêté concernant les élections des membres du conseil – vote CGT : Contre – autres OS : Abstention.

La CGT profite de l'exposé de ce texte pour contester le caractère discriminatoire de l'accès au CNA. Celui-ci n'est ouvert qu'aux officiers et cadre A. S'agissant d'un établissement public administratif, financé par des deniers publics, la restriction d'un tel accès est pour nous illégale. Ce mépris élitiste des catégories B et C, des sous-officiers et militaires du rang est intolérable. Suite à notre intervention, l'EMA a consenti à examiner la situation d'un point de vue juridique. Elle ne soulève pourtant aucun doute. Plutôt que de se limiter à une révision nécessaire de la place du directeur du CNA au sein du conseil d'administration, le ministère aurait été bien inspiré de réformer un fonctionnement

Point 2 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 22 décembre 2020 désignant les opérations de restructurations – vote CGT : Contre – autres OS : Abstention.

Lors du dernier CTM la ministre a affirmé avec forte véhémence qu'il n'y a plus de restructurations au ministère.

CTM du 9 juillet 2021

Nous avons rappelé que le moindre des respects vis-à-vis des agents est de ne pas mentir aux organisations qui les représentent. Il est urgent de se débarrasser de l'habitude désormais tenace de tenir des éléments de langage qui décrivent le contraire exact de ce qui est la réalité. Notre position face aux restructurations reste la même : celle de la défense des agents et de leurs droits, celle du maintien de nos compétences, celle du bien-être au travail pourtant largement maltraité par les restructurations. La **CGT** est la seule à se prononcer contre ce projet d'arrêté, qui poursuit encore et toujours une spirale alliant désorganisation et perte de compétences, le tout sur fond de cadeaux bien lucratifs au secteur privé.

Point 3 : Projet d'arrêté relatif à la formation pour l'accès à la qualité de chef d'équipe du ministère des armées – vote CGT : Contre – autres OS : CFDT/UNSA : pour – FO : abstention

La formation proposée correspond tout à fait à la modification du rôle et de la fonction du chef d'équipe et la position de la **CGT** ne peut être que la même que celle du CTM de décembre 2020 sur le projet d'arrêté sur la professionnalisation des chefs d'équipe.

Pour la **CGT** ce texte traduit, par une formation initiale, les changements fondamentaux des compétences demandées aux futurs managers. Plus de place pour l'aspect métier et les compétences techniques mais uniquement celles liées au développement des aptitudes managériales, à la vision stratégique, à l'accompagnement et la conduite du changement.

Quel est le but de se passer à terme de ses référents techniques au combien nécessaire dans les ateliers et services des différents employeurs et de choisir de les remplacer par des managers ?

Quelle place trouveront ces futurs managers dans les chaînes hiérarchiques lorsqu'il existe déjà des chefs d'atelier, des chefs de services, fonctions occupées par des personnels de même niveau, celui de catégorie B ?

Pour la **CGT** cette professionnalisation des chefs d'équipe, sous couvert d'amélioration des règles d'avancement et d'une meilleure reconnaissance, semble malheureusement une nouvelle étape dans le processus de détricotage du statut d'ouvrier de l'état.

Point 4 : Projet de modificatif à l'instruction n°154/DEF/SGA/DRH-MD relative à la nomenclature des professions ouvrières – vote CGT : Abstention – autres OS : Pour

Pourquoi se précipiter, ce chantier sur la révision de l'instruction « nomenclature des professions ouvrières » devait clore l'ensemble des autres chantiers. Finalement après une seule réunion en bilatérale, un vote sur une première partie d'un texte pour satisfaire aux pressions de certains employeurs et particulièrement celles de NAVAL GROUP dont la direction centrale promet depuis de nombreux mois l'évolution de certains métiers vers des professions prolongées.

Il est évident que la **CGT** trouve cette évolution très positive pour les personnels se trouvant dans les professions concernées. Pour autant, elle revendique depuis de nombreuses années, un déroulement de carrière vers les groupes VIII, IX et X pour l'ensemble des professions. Alors oui, le ministère met en avant un meilleur déroulement de carrière. Sans doute pour certains car la population est âgée, de nombreux ouvriers sont déjà dans les groupes HG ou HGN et ne se porteront pas forcément candidats à un essai complet (seule possibilité de bénéficier d'un avancement à l'avenir).

CTM du 9 juillet 2021

Il y a une forte attente de l'évolution de professions vers le HCC mais la **CGT** n'oublie pas que ces mesures sont des contre parties de la désindexation des bordereaux de salaire sur la métallurgie parisienne et les recrutements possibles uniquement dans 21 professions.

La **CGT** s'est abstenue sur ce texte qui certes améliorera le déroulement de carrière de quelques-uns mais qui creuse encore plus le fossé entre les différentes professions autorisées ou pas au recrutement. Mais il s'agit surtout d'une nouvelle contrepartie des décrets de 2016 qui détricotent le statut des ouvriers de l'état.

Point V : Point de communication relatif aux élections professionnelles de décembre 2022

Périmètre : 68.000 électeurs. La décision du vote électronique est une décision interministérielle.

La cartographie des instances doit être stable d'ici la fin de l'été. Il y aura nécessité d'intégrer un certain nombre de textes, pour le CTM de fin d'année ou début 2022. Les OS n'auront pas lecture des CCTP malgré ce qui avait été dit dans un premier temps. Concernant la fiabilisation des listes, la dernière étape se fera sur une période de 30 jours avant le scrutin. Les agents pourront aller sur le site des élections afin de vérifier leur participation aux votes et pour quels scrutins.

Points VI : Projet d'arrêté fixant la liste des postes soumis à une durée maximale d'occupation au sein du ministère : texte retiré.

Selon l'Administration, il s'agit de permettre un renouvellement régulier des postes d'encadrements, un prétendu mouvement « vertueux » de mobilité pour un déroulement de carrière possible.

Suite aux discussions animées entre l'Administration et les OS, au vu des arguments portés, ce texte a été finalement retiré de l'ordre du jour. Il sera retravaillé et représenté à un prochain CTM.

Point 7 – Projets d'arrêtés relatifs aux spécialités de recrutement par concours des

TSEF – vote CGT : Contre – autres OS : FO/UNSA : contre – CFDT : abstention.

Motiver la suppression de spécialités sous l'angle du peu de recrutements et le coût inutile engendré, et parler de « rendement » pour les concours est hors de propos.

La conservation de spécialités n'engendre aucun coût, sauf si l'on extrapole sur le soi-disant « coût » des déroulements de carrière des agents.

La suppression de ces spécialités implique, que s'il y a nécessité de recruter cela se ferait obligatoirement par des recrutements de salariés contractuels en lieu et place de fonctionnaire.

Quant à « augmenter les candidatures » pour les recrutements de fonctionnaires, le problème ne vient pas des spécialités, mais juste d'une perspective de carrière insuffisamment attractive. Pas d'évolution de salaires par rapport à l'inflation, puisque nous sommes à une décennie de gel du point d'indice, des restructurations incessantes et par conséquent une instabilité de leur emploi. Cela décourage les futurs candidats.

Le déroulement de carrière des agents de ces spécialités risque d'être fortement entravé malgré ce qu'annonce l'Administration.

Point 9 : Communication relative au document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF 2021-2023)

Le document remis est bien plus court et permettra d'avoir des objectifs chiffrés.

Questions diverses :

Comment l'ESID Toulon pourra effectuer les travaux nécessaires pour l'accueil du prochain PANG (porte-avion Nouvelle Génération) ? L'ESID a fait remonter à la DCSID un besoin en effectifs (A, B et C) chiffré à plus de 80 postes. La réponse est négative...

La demande d'effectifs s'étalera sur plusieurs années. La demande pour 2022 a été refusée, et sera renouvelée pour 2023, en cas de nouveau refus une solution interne au SGA serait envisagée.



DÉCLARATION LIMINAIRE



www.fnte.cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE MINISTERIEL Du 9 juillet 2021

Madame la Secrétaire Générale pour l'Administration, Mesdames, Messieurs,

Réunis en présentiel pour la première fois depuis décembre 2019, la CGT souligne l'absence de madame la ministre et celle du DRH MD pour ce retour à la normale ;

Surprenant quand on connaît le soi-disant "attachement au dialogue social" de notre ministère et plus particulièrement quand il est informel !

Alors que l'agenda social établi nous contraint à participer à de nombreuses bilatérales, multilatérales, nous constatons que finalement c'est sans intérêt puisque tout est décidé et que rien n'est modifiable. Le seul objectif est d'aller vite pour que les questions soient inscrites à l'ordre du jour du CTM ou pas !

Un ordre du jour qui aurait mérité d'attendre la présence d'au moins le DRH-MD, au mieux celle de la Ministre.

D'ailleurs, nous tenons à souligner une erreur dans le libellé du projet d'arrêté du point II. En effet, nous avons souvent été repris par Madame la Ministre quant à l'utilisation erronée du terme « restructuration ». De la même façon, le bilan social transmis, comporte visiblement la même erreur puisqu'en page 70, nous pouvons lire un chapitre dédié à ces restructurations, indiquant le nombre d'établissements dissouts et de personnels restructurés.

Oui il s'agit d'ironie, la même que celle que nous vivons lorsque l'on entend dire qu'il n'y a pas de restructurations, ironie quand on entend que tout va bien et que nous devrions être satisfaits de la situation des agents.

Ironie toujours lorsque nous constatons la destruction de notre outil de travail donné à ces entreprises privées qui rêvaient depuis tant d'années de mettre la main dessus.

Ironie lorsque les agents publics sont stigmatisés par le gouvernement lors des demandes d'augmentation du point d'indice, des revalorisations pour les contractuels ou le rétablissement des bordereaux de salaires pour les OE.

Ironie, encore, lorsque la situation sanitaire va mal et que la société compte sur un système médical défaillant en raison d'intérêts financiers mais qui, dès que la situation s'améliore quelque peu, trouve que ces agents publics sont des enfants gâtés en demandant des déroulements de carrière décents.

Enfin, et nous en resterons là pour cette liste à la Prévert qui n'a rien de poétique, ironie de nous parler de dialogue social alors qu'il ne s'agit que de cocher une case, tant que le dialogue avec les organisations syndicales n'aura pas pu être supprimé totalement.

A ce titre, l'action gouvernementale visant à la réduction des compétences et périmètres des CAP et CAPSO est un indicateur évident de votre anti-syndicalisme. La start-up nation peut se parer de novlangue managériale et de digitalisation, c'est l'archaïsme social du 19ème siècle qui fait son retour.

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

DÉCLARATION LIMINAIRE

Malgré tout, attachés à nos mandats, nous continuons de défendre Le Service Public et ses agents que nous représentons.

A ce titre, une nouvelle fois, nous demandons quelle est la trajectoire fixée pour le SSA et notamment ce qui est envisagé pour les établissements en futur partenariat comme les HIA Legouest, Robert Picqué ou Desgenettes.

Pendant combien de temps allez-vous laisser les agents avec cette épée de Damoclès au dessus de la tête ? Admettez que leurs inquiétudes sont légitimes ! Que devons-nous penser lorsque ce même employeur mute d'office un personnel à 400km de son domicile sans lui demander son avis, lors de sa demande de réintégration après un détachement ? Autant de questions importantes pour les agents et qui n'obtiennent pas de réponse.

Pour ne pas trop s'éloigner du SSA, le manque de médecins de préventions est devenu un sujet alarmant. Les visites périodiques ne sont pas toujours assurées pour les agents. Oui le recrutement de médecin pour ces services de prévention est difficile, pourquoi ? Ne pensez-vous pas que le manque d'attractivité est lié à un salaire peu engageant, lié à un gel décennal du point d'indice ?

Ce manque d'attractivité est pénalisant à tous les niveaux. Le point 7 de l'ordre du jour, sous couvert de mise à jour de spécialités pour « correspondre le mieux possible aux diplômes des métier actuels » ... et pour augmenter les candidatures est un leurre.

Effectivement, des spécialités auraient pu être créées afin de coller à l'évolution de notre société avec par exemple, la création de la filière « environnement » mais ce n'est pas le cas. Pourquoi supprimer alors que tant qu'un concours n'est pas organisé, cela n'entraîne pas de coût à l'Administration et permet juste pour l'avenir, soit d'employer des contractuels, soit d'externaliser ou soit, comme c'est déjà le cas, mettre des catégories C pour effectuer ce travail de catégorie B mais sans avoir le traitement qui va avec.

Les candidatures ne seront pas au rendez-vous tant que le gouvernement n'enverra pas un signal fort de la nécessité d'agents sous statuts et cela passe par un salaire correct et évolutif.

L'organisation du travail est également un frein pour le recrutement. Années après années, nous subissons les différentes restructurations (oups !), pardon réorganisations avec un rythme soutenu laissant les agents sans repère et surtout sans attache pour leur poste, puisqu'ils seront contraints par une mobilité. La pandémie aura permis de développer un plus, le télétravail qui jusqu'alors ne décollait pas, et pour cause puisque les hiérarchies n'autorisaient pas ou peu ce mode de travail.

Aujourd'hui, encore, nous constatons des situations ubuesques. Le télétravail ne doit pas s'effectuer le lundi ou le vendredi car ce n'est pas un prolongement du week-end. Le mercredi sera également à éviter pour ne pas garder les enfants. Pas de télétravail pendant la période juillet-août, il ne faudrait pas confondre avec des jours de congés.

Les personnels sont dignes de confiance et l'ont largement prouvé au long de ces 2 dernières années, il est temps d'arrêter de les infantiliser et de répondre à leurs attentes ! Et là ce n'est plus de l'ironie !

Merci de votre attention.

