



CSA Ministériel du 5 octobre 2023

La 4^{ème} séance du CSA ministériel de cette année 2023 s'est déroulée le jeudi 5 octobre dernier présidée par le SGA, en l'absence du ministre.

En préambule, le SGA apporte des précisions sur l'ordre du jour initial. Le projet de décret relatif aux ICT/TCT fera l'objet d'une seule information et non d'un vote comme il était prévu initialement.

Un point d'information sera fait sur le politique du logement à la demande d'organisation syndicale.

Et enfin, ce CSA-M se terminera par la signature de l'accord ministériel relatif à la Protection Sociale Complémentaire en santé.

Chacune des 5 fédérations a procédé à la lecture de sa déclaration liminaire et le DRH-MD ainsi que le représentant de l'EMA ont apporté quelques éléments de réponses sur des sujets ciblés.

L'exposition à l'amiante dans les AIA : le sujet est très sensible et pour cause, les personnels intervenant sur les ATL2 ont découvert en début 2023 qu'ils interviennent sur du matériel contenant de l'amiante depuis de nombreuses années sans qu'aucun moyen de protection ne leur soit fourni.

Le DRH-MD dit qu'un point de situation avec le SIAé sera fait sur le sujet.

Le fonctionnement des nouvelles CAP : le ministère estime qu'il serait bon de faire un Retex après la campagne 2023 sur le fonctionnement de celles-ci mais aussi sur les outils utilisés tel que « défense drive » qui n'est vraiment pas optimal.

Pour ce qui concerne les CAP organisées en fin d'année et plus spécifiquement sur les recours CREP, il est possible qu'il y ait un impact sur leur parcours de promotion des dossiers restants vis-à-vis des dossiers traités en cours d'année.

Les REO : C'est un outil donné à chacun des employeurs pour décrire leur besoin en emplois, en compétences afin de remplir leurs missions. Même s'il demande à être amélioré, modifié, adapté, c'est un outil dont il est difficile de se passer.

Avec le SGA, une réflexion doit être menée en profondeur sur le sujet.

Le télétravail : un comité de suivi mis en place sur le sujet a permis de mener 2 enquêtes, une au profit des employeurs dont le ministère a les résultats et une au profit des agents civils dont les conclusions sont attendues.

Le but est d'avoir une vision claire de la pratique des employeurs, de mettre en lumière, voire de corriger les différences qui peuvent exister entre 2 employeurs et de se rendre compte de la façon dont les directives de DRH-MD sont déclinées jusqu'aux établissements.

La filière RH de proximité : ce sujet fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'un prochain CSA-M car c'est un sujet sensible pris en compte, qui doit faire l'objet d'une réflexion pour déboucher sur des perspectives d'ici la fin d'année 2023. S'il devait y avoir une expérimentation dès 2024, il est impératif que les organisations syndicales y soient concertées ou même associées.

La suppression des abattements de zones : **La CGT** a insisté pour que le ministère fournisse enfin le chiffrage que représenterait la suppression des abattements de zones. Le sujet fut évoqué avec le ministre des Armées lors de sa prise de fonction, il s'était engagé à ce que ses équipes nous fournissent ces éléments que nous attendons toujours.

Le dossier semble irriter le DRH-MD qui a reproché à **la CGT** d'instrumentaliser ce sujet qui permettrait simplement d'apporter du pouvoir d'achat aux salariés dont le salaire est ponctionné de 1,8 voire 2.7% en fonction du lieu d'implantation de leur établissement.

La CGT a cité en exemple les 29 000 agents publics de départements frontaliers avec la Suisse qui ont bénéficié de l'indemnité de résidence notamment due au prix des logements.

C'est vrai que le prix de l'immobilier à Bordeaux est tellement bas, surtout depuis la mise en place de la LGV, que ça justifie la ponction de 2.7% du salaire des personnels à statut ouvrier...

La CGT ne sait pas qui instrumentalise quoi. Une chose est sûre, aux vues des mesures proposées pour l'attractivité et la fidélisation, la suppression des abattements de zones, comme l'augmentation des indemnités de résidence, est une revendication légitime mais qui demande de faire l'objet d'un budget dédié.

Nous avons ensuite procédé au déroulé de l'ordre du jour qui a débuté par la validation de divers PV de CSA-M. **La CGT** a demandé un vote différencié des 3 PV :

- PV des 11 mai et 29 juin : **Vote POUR à l'unanimité**
- PV du 15 juin : **13 votes POUR et 2 abstentions (CGT)**

Le règlement intérieur du CSAM a été validé à l'unanimité.

Point d'information sur le projet de décret relatif à certains agents contractuels du ministère des Armées.

Initialement soumis au vote du CSA-M, la transposition de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) dans le décret des ICT/TCT est laborieuse car elle semble plus restrictive que la convention elle-même surtout pour les techniciens.

D'ailleurs, **la CGT** l'a rappelé au CSA-M, la NCCM est catastrophique pour les salariés dans sa mise en application dans les entreprises que ce soit pour la cotation des postes, la prime d'ancienneté. C'est la raison pour laquelle **la CGT** s'y est fermement opposée tout au long de la négociation et ne l'a pas signée.

La DGA travaille depuis plus d'un an à sa transposition dans le décret des ICT/TCT et le moins que l'on puisse dire, c'est que le projet est loin d'être abouti. Les organisations syndicales participant au groupe de travail sont unanimes pour dire que le projet est trop restrictif et qu'en l'état, il ne peut être validé.

Un CSA de Réseau DGA, réuni le 27 septembre, a certes fait bouger quelques lignes dont un passage sur l'article 1^{er}, le principe de recrutement uniquement en CDI et non plus en CDD est retenu.

Pour **la CGT**, le projet de décret prévoit toujours des restrictions dans ces articles 8 et 10 pour les techniciens occupant un poste coté ingénieur et notamment sur les durées d'ancienneté.

La cotation proposée limite le parcours de carrière en province et certains métiers ne sont pas cotés jusqu'au bout, ce qui limite l'évolution professionnelle.

Les fédérations se félicitent que le texte ne soit pas soumis au vote et que des négociations se poursuivent, encore faut-il entendre et prendre en compte les revendications et propositions faites sur le sujet.

Sans rentrer dans les détails des éléments fournis par la DRH/DGA, un nouveau calendrier est déterminé avec un GT ICT le 12 octobre, une réunion de stabilisation de classification le 17 octobre et un vote prévu au prochain CSA-M du 7 novembre.

Projet d'arrêté relatif à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements des alertes au ministère des armées.

En application de la réglementation, un arrêté ministériel doit compléter le dispositif général au regard de la procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

Ainsi les principales modifications apportées par la nouvelle rédaction de la loi Sapin II prévoient :

- L'assouplissement de la définition du lanceur d'alerte.
- L'extension et le renforcement des mesures de protection et de soutien du lanceur d'alerte.
- Le choix du canal de signalement.

Vote POUR à l'unanimité.

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'état du ministère des Armées.

D'un point de vue général, le ministère, comme la Fonction Publique, rencontre un gros souci d'attractivité y compris dans un statut réputé longtemps comme celui qui garantit des droits sociaux et salariaux de haut niveau.

Pourquoi n'arrivons-nous pas ou avons-nous du mal à recruter ? Le cœur du problème se situe au niveau de la rémunération même s'il existe sûrement d'autres éléments. La perte engendrée par la décennie de gel des bordereaux de salaire ne rend plus le statut attrayant. La suppression du groupe V et l'embauche au groupe VI modifie le niveau d'embauche et le salaire équivalent n'est clairement pas à la hauteur.

Ceux qui se font démarcher par des entreprises privées y vont pour l'aspect financier. Aussi si nous voulons être compétitifs et réussir à conserver nos compétences, il faut y mettre réellement les moyens.

Ce projet d'arrêté est une évolution de celui qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2021 et les planches présentées en GT pour 2022 nous questionnent sur plusieurs aspects.

Sur 335 recrutements, 271 se sont faits au 1^{er} échelon du groupe VI.

Quelles en sont les raisons : l'ancienne carrière non prise en compte jusqu'à présent, la concordance des métiers, l'absence d'ancienneté et l'âge des personnels ?

La rétroactivité au 1^{er} janvier 2021 permet de revaloriser combien de nouveaux embauchés ?

La CGT revendique toujours le retour des échelons d'affutage à l'embauche en plus de la reconnaissance de l'ancienneté. Cela permet aux jeunes qui sortent de l'école de ne pas commencer au 1^{er} échelon du groupe.

La CGT revendique aussi qu'il n'y ait pas de concordance de métier pour la reconnaissance de l'ancienneté et que la totalité de l'ancienneté soit prise en compte.

Alors oui, cette nouvelle mesure va améliorer le niveau de salaire à l'embauche de quelques-uns, pas sûr que ce soit suffisant pour rendre attractif nos emplois techniques.

Les réponses apportées sur les recrutements 2022 nous confortent dans nos propos et dans notre analyse. Les mesures de rétroactivité permettront une reprise d'ancienneté pour 61 personnels anciennement militaires, 8 fonctionnaires et 34 apprentis.

Donc, sur les 335 recrutements de 2022, seuls 50% d'entre eux bénéficient d'une reprise ancienneté totale voire partielle.

Le ministère prévoit une enveloppe prévue dans les mesures catégorielles de 1,5 million € pour les personnels à statut ouvrier qui pourrait se traduire par des taux d'avancement supérieurs pour l'avancement de VI en VII pour 2024.

Vote : 13 POUR et 2 abstentions (CGT)

Projet de décret relatif à la mise en place d'un dispositif de contrôle d'accès biométrique à des locaux et emprises relevant du ministère des armées.

Le système de contrôle d'accès biométrique est déjà mis en place sur certains sites comme le définissaient les décrets. Le projet de décret définit 5 sites classés hautement sensibles et donc l'accès nécessite des mesures de contrôle renforcées.

Présenté en réunion multilatérale, le texte limite le nombre de sites concernés et il est nécessaire de veiller à la fiabilité du matériel utilisé, veiller à ce qu'il n'y ait pas de dysfonctionnement notamment sur des sites accueillants de nombreux salariés comme celui de l'île longue.

Vote POUR à l'unanimité

Information sur l'impact des JO et JOP 2024 sur le ministère des armées.

C'est une première information, le sujet fera l'objet de communication régulière au CSA-M mais plus généralement dans les instances représentatives du personnel.

La France va accueillir pour la 3^{ème} fois et après un siècle d'absence, les jeux olympiques et paralympiques du 24 juillet au 11 août 2024 puis du 28 août au 8 septembre 2024.

Plusieurs éléments soulignent le caractère exceptionnel de l'évènement :

- Plus de 100 000 personnels et 206 comités olympiques.
- Une cérémonie d'ouverture avec les présences de 200 chefs d'État, 10 000 athlètes et 600 000 spectateurs.
- 13.4 millions de billets, 4 milliards de téléspectateurs, 450 spectateurs par jour.
- 25 sites de compétition en Ile de France.

Le ministère des armées ne sera pas en première ligne comme le transport, le tourisme, les logements et la santé. Le jour de la cérémonie d'ouverture, 35 000 forces seront déployées pour assurer la sécurité et en fonction des défaillances d'entreprises, le MINARM sera sollicité.

Même si rien n'est acté pour le moment, des pistes sont d'ores et déjà envisagées comme :

- La mise à disposition des réservistes opérationnels parmi les civils du MINARM.
- Le recours au télétravail partiel voire généralisé surtout pour les agents d'île de France dont la circulation sera quasi impossible durant la période.
- La limitation des congés pour certains personnels pour assurer la continuité de service avec des aménagements de plafonnement du CET...

La CGT attire l'attention du ministère sur le fait que des GSBdD communiquent déjà localement sur la possible limitation voire le refus des congés pour la période estivale 2024 sans que les villes et établissements concernés ne soient pas directement impactés.

Les points prévus à l'ordre du jour d'information sur le rapport Social Unique 2022 et sur les audits de labellisation du plan « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au MINARM non traités seront à l'ordre du jour du CSA-M du 7 novembre prochain.

Comme mentionné au début de ce compte rendu, à l'issue de ce CSA Ministériel fut organisée une cérémonie de signature de l'accord ministériel relatif à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) en Santé dont la mise en œuvre se fera au 1^{er} janvier 2025.



**DÉCLARATION
LIMINAIRE**
www.fnte.cgt.fr



CSA Ministériel du 05 octobre 2023

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Cette rentrée post période estivale est marquée par de nombreux dossiers, c'est dans ce contexte que se déroule aujourd'hui le comité social d'administration ministériel.

La **CGT** débutera ces propos liminaires par l'application depuis le 1er septembre de la nouvelle réforme des retraites qui impose aux salariés de rester travailler quelques mois voire quelques années de plus pour satisfaire un gouvernement inflexible, sourd aux mobilisations historiques par le nombre de jours, par le nombre de manifestants mais aussi par l'intersyndicale et l'unité sans faille sur le sujet.

Le gouvernement fait le choix et ce malgré une opinion publique opposée à cette réforme, d'un passage en force, d'un déni de démocratie en brandissant à plusieurs reprises le 49-3 à l'Assemblée nationale.

Cette réforme est donc passée, le gouvernement vole ainsi les 2 plus belles années de retraite des salariés en actant le report de l'âge légal mais aussi l'accélération du cadencement de l'allongement de la durée de cotisation.

Le plus terrible est que le COR, le Conseil d'Orientation des Retraites, fustige la réforme avant même qu'elle s'applique en indiquant qu'elle ne règle en rien l'aspect financier et qu'une autre réforme sera nécessaire. On prépare déjà les consciences à une prochaine réforme alors que les salariés peinent à mesurer les méfaits de celle-ci.

Nous avons donc raison, cette réforme n'était en rien financière mais répond simplement à une logique européenne, un effort d'alignement de l'âge de départ sur les autres pays de la zone euro.

La **CGT** revendique toujours et plus que jamais une retraite à 60 ans à taux plein pour toutes et tous.

En plein cœur de l'été, l'Assemblée nationale puis le Sénat ont voté la loi de programmation militaire 2024-2030, sujet que nous avons évoqué lundi dernier lors de l'audience avec le ministre.

Cette LPM acte une hausse significative du budget qui passe donc de 295 à 413 milliards d'€ et répond donc aux injonctions de l'OTAN qui préconise un budget de la défense à hauteur de 2% du PIB.

La **CGT** revendique que le budget des armées soit défini en fonction des besoins nécessaires à la défense du pays et des citoyens dans le cadre d'une défense nationale et non projetable.

Cette LPM votée en plein conflit armé sur le sol Européen porte en elle la vente d'armes, l'exportation d'armement qui favorise la course de nombreux pays au surarmement.

Organisation pacifiste, la **CGT** est outrée des propos tenus par le ministre des Armées lors du forum de l'armement en Ukraine aux côtés d'industriels français et de 30 pays, la guerre en Ukraine étant une opportunité à saisir pour les industriels de l'armement.

La guerre doit cesser au plus vite, tout doit être fait pour trouver une issue diplomatique au contraire d'une escalade de surarmement dans laquelle s'engouffrerait la France, 3eme exportateur d'armement mondial.

La LPM prévoit des investissements pour de nouveaux programmes tels que les drones, l'espace, la cyber, l'innovation au détriment des programmes engagés dans la précédente LPM que sont les rafales, les chars et les frégates. La **CGT** souhaite connaître l'impact du report de calendrier sur les établissements concernés et notamment pour celui de NAVAL GROUP.

Des effectifs en augmentation, c'est ce qui se dessine dans cette LPM surtout pour les personnels militaires mais aussi au travers du renforcement des réservistes, quid des personnels civils ?

Car le sujet est sensible tant sur la situation des établissements de soutien que des questions d'attractivité et de fidélisation, sujet qui dépasse largement notre champ ministériel.

Tels ces éphémérides, à chaque moment son nouveau mot. Après avoir usé et abusé du terme « résilience », le terme du moment est celui de « l'attractivité ». Terme qui désigne la capacité à attirer, et plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'emploi, par son intérêt, ses qualités.

Même si le gouvernement, par le biais de son ministre de la Fonction Publique, en fait son actuel mantra, la Fonction Publique est bel et bien en crise de vocation. La baisse importante d'inscriptions aux concours en est la preuve, 642 000 candidats pour 38 800 postes en 1997 à 177 000 candidats pour 41 000 postes en 2021.

Pourquoi aller dans la Fonction Publique qui ne se donne les moyens d'attirer ? Ce n'est pas en usant du terme « attractivité » qu'elle convaincra les potentiels candidats.

20 ans d'image négative des fonctionnaires véhiculée par les médias et les différents gouvernements, tassement de grilles, gel du point d'indice, des restructurations constantes, des pertes de repères et d'engagements, la liste non exhaustive est déjà très longue.

Que dire du chapelet de primes dont l'attribution est définie par pourcentage imposé qui classe les très méritants, les méritants et le commun des agents dans des cases prédéfinies et qui au final n'entreront pas dans le calcul de la retraite.

Enfin dans les pistes d'attractivité, la fonction publique juge impératif de mettre les compétences au cœur des parcours professionnels. Dans la vraie vie, les agents ont du mal à se former en raison de manque de disponibilité, des montants plafonnés des formations ou du CPF restrictif et complexe à utiliser. Et tout cela pourquoi ? des taux d'avancements ridiculement bas, et par conséquent un parcours professionnel inexistant.

Plus spécifiquement, ce CSAM soumis à validation un projet d'arrêté sur l'attractivité à l'embauche des personnels à statut ouvrier, la **CGT** interviendra dans les débats mais d'un point de vue général, l'attractivité et la fidélisation passeront seulement par de vraies mesures avec de vrais moyens et un budget alloué.

L'augmentation du point d'indice de 1,5% au 1er juillet, l'attribution de la prime inflation et des 5 points d'indice en début 2024 ne suffisent toujours pas. La décennie de gel des salaires et traitements nuisent à l'attractivité et sans rattrapage conséquent, notre ministère subira de nouvelles désillusions.

Le ministère peut agir sur certains leviers, la suppression des abattements de zone en est un et la **CGT** l'avait évoqué en bilatérale avec le ministre il y a plus d'un an. Il s'était engagé à ce que ses équipes chiffrent le coût, à ce jour, nous n'avons aucun élément. Nous réitérons donc notre demande de suppression de ces abattements qui ponctionnent 1,8 voire 2,7 % du salaire de nombreux personnels.

Ce sujet fait écho car le ministre de la Fonction Publique vient d'octroyer pour le mois de décembre prochain l'attribution d'une indemnité de résidence pour 29 000 agents publics de 61 communes frontalières avec la Suisse. Comme quoi, cela peut se faire.

Un des sujets de ce CSA ministériel est celui qui concerne la nouvelle convention collective de la métallurgie qu'a rejeté la **CGT** et de sa transposition pour les personnels ICT et TCT de la DGA et du SIAé. Les travaux engagés au sein de la DGA depuis plus d'un an sont compliqués, c'est le moins que l'on puisse dire.

L'opposition unanime encore lors du CSA R exceptionnel de la DGA de la semaine dernière et les mobilisations engagées témoignent que les éléments du décret ne sont pas à la hauteur de attentes.

La **CGT** prend note que le point reste inscrit à l'ordre du jour sans qu'il ne fasse l'objet d'un vote. Il n'est pas concevable en effet de valider un texte plus restrictif au MINARM que ce qui est inscrit dans la nouvelle convention collective de la métallurgie qui porte déjà des régressions auxquelles nous sommes fermement opposés.

Après presque un an d'existence des nouvelles CAP, il est nécessaire de faire un Retex.

Il est regrettable que les élus aient autant de difficultés pour accéder aux dossiers examinés en CAP avec des délais très insuffisants, les empêchant d'étudier minutieusement les dossiers des agents. L'outil informatique mis en place est toujours aussi instable.

La **CGT** revendique que les élus, qui participent à une CAP par mois, soient équipés de SMOBY et de clé TOKEN.

Depuis la réduction des CAP de 47 à 4, la cellule coordinatrice, énormément sollicitée, a un travail considérable, la **CGT** revendique un renforcement de ses effectifs.

Enfin, nous avons appris, notamment pour les Catégories C, qu'une CAP spécifique traitera les recours CREP en fin d'année. La date nous interpelle car les réunions d'avancement seront terminées et le classement effectué.

Pour synthétiser, ces recours arriveront trop tardivement pour que les situations des agents évoluent et pourraient même mettre en balance leur notation pour l'exercice suivant.

Avec la perspective d'une CAP par mois en 2024, la **CGT** réaffirme que ce nouveau format n'est définitivement pas une avancée pour le droit des agents.

Enfin et pour terminer ses propos liminaires, la **CGT** se joint à la colère des personnels de l'AIA Bretagne qui ont découvert au hasard de discussions avec les salariés d'entreprises privées qu'ils intervenaient depuis des années sur du matériel contenant de l'amiante.

Comment est-ce possible que les personnels de DASSAULT soient équipés pour intervenir sur les ATL2 sans qu'aucune mesure de protection ne soit prise pour les personnels du site ?

Comment l'entreprise privée peut-elle être au courant de la présence d'amiante sur ces matériels mais pas le SIAé ?

C'est un véritable scandale d'exposer volontairement ses personnels, ne pas les protéger lorsque le risque de contact de cette fibre meurtrière existe.

Dans l'agenda social 2023-2024, il est prévu des discussions autour du décret amiante, c'est l'occasion d'y intégrer de nouveaux établissements dont les bases aéronautiques mais la priorité reste que les personnels soient protégés, fassent l'objet d'un suivi médical particulier et reçoivent enfin les attestations d'exposition qu'ils réclament à leur employeur.

