

COMPTE RENDU

FNTE
la
cgt

www.fn-te.cgt.fr

Compte-Rendu CSA-M du 9 avril 2024

Nous avons débuté le CSA-M mardi 9 avril à 14 heures.

L'ordre du jour comprenait quatre points soumis au vote et deux points d'information.

Après la lecture des déclarations liminaires, les discussions se sont portées sur le premier sujet à l'ordre du jour :

I – Débat sur la programmation des travaux de l'Agenda Social Ministériel :

Deux éléments ont été rajoutés à cet agenda que sont :

- ✓ La semaine en 4 jours ;
- ✓ L'application de l'accord interministériel relatif à la prévoyance.

II – Projet de décret relatif au service à compétence nationale dénommée « Agence Ministérielle pour l'intelligence artificielle de défense » :

Le développement de l'intelligence artificielle (IA), impose que le ministère s'empare du sujet. Ce service à compétence nationale doit se composer à l'horizon 2026 de 300 ETP dont une partie de mises à disposition et de recrutements externes. 50 personnels de la DGA sont également prévus sur ces

emplois dont une trentaine d'ICT/TCT. Cela nécessitera sûrement de basculer sur un contrat d'ASC. Ces contrats en CDI seront adossés au référentiel interministériel.

Pour la **CGT** cette création nécessite des recrutements et principalement des postes de titulaires et pas de contrats de projets qui précarisent l'emploi.

Votes : **CGT** : Pour – Autres OS : 5 Abstentions – 7 Pour

III – Projet de décret relatif à l'évolution des concours d'accès à la filière technique :

Le décret comprenait 3 points. Le premier point est une dérogation de 5 ans pour pouvoir amener la représentation genrée du jury de concours à 20% en raison d'un déficit des femmes dans ces filières et pour que puissent se tenir les concours. Sur ce point la **CGT** entend le problème, pour autant, il est nécessaire que le ministère tende le plus possible à l'objectif des 40%, pour rester en accord avec la charte égalité signée par le ministère.



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

Compte-Rendu CSA-M du 9 avril 2024

Le deuxième point était de permettre aux lauréats du concours de produire titres et diplômes la veille de la nomination eu lieu de la veille de la réunion du jury d'admission. La **CGT** est tout à fait d'accord avec cette modification permettant aux jeunes diplômés d'être recrutés.

Enfin le dernier point, était de supprimer la possibilité aux agents de catégorie C de pouvoir passer le concours en interne même après un certain nombre d'années de service en raison de la suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité. Sur ce point, la **CGT** a fait valoir que le nombre de catégories C passant le concours d'ICD était relativement faible et qu'enlever cette possibilité retirait une possibilité de déroulement de carrière. FO a également été contre ce point. Le DRH-MD et le SGA ont retiré ce texte du vote, afin qu'il soit revu, le vote se fera par voie électronique lors d'une nouvelle présentation.

IV – Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'État du ministère de la Défense :

La **CGT** est perplexe en prenant connaissance des propositions de ce projet d'arrêté.

Faut-il comprendre que les pistes pour pallier les difficultés de recrutement se résume à alléger les épreuves ?

La **CGT** pense que les modalités actuelles de recrutement correspondent aux critères de sélection, à ceux d'égalité d'embauche des chances d'embauche

dans la fonction publique.

Ce ne sont pas les modalités de recrutement qui posent des problèmes mais plutôt le niveau salarial qui est très loin d'être attractif, l'évolution professionnelle qui est de plus en plus faible, les infrastructures dans lesquelles l'ouvrier travaillera et qu'il découvre au moment de son recrutement.

Ne pas s'assurer des acquis techniques, réduire les notes éliminatoires et miser le recrutement à un entretien sera-t-il de nature à les maintenir dans l'emploi plus longtemps : la **CGT** ne le pense pas.

Ces propositions pourraient nous convenir si elles étaient l'aboutissement d'une formation au sein d'écoles de formation technique.

Votes : **CGT** : Contre – Autres OS : 13 Pour

V – Projet d'arrêté relatif au délai de préavis applicable au personnel à statut ouvrier démissionnaire du ministère des Armées :

D'un côté on assouplit les règles de recrutement et de l'autre on durcit les modalités de départs. Le ministère a vraiment un problème mais ce n'est pas cet arrêté et les modalités de départs qui vont les régler.

Pas de réponse à la question principale, pourquoi les OE quittent leur emploi et notre ministère ? Pourquoi ne font-ils plus carrière au sein de nos établissements ?



Compte-Rendu CSA-M du 9 avril 2024

Avant le gel des bordereaux trimestriels de salaire, on ne posait pas ces questions des délais de préavis avant de quitter l'institution car les conditions étaient réunies pour que les personnels restent dans leur emploi.

Pour autant, il est naturel de protéger nos établissements et leur capacité à exercer leur missions et activité.

Doit-on permettre à des salariés de venir au ministère pour ajouter une ligne à leur CV ou pour prendre de l'expérience afin d'être mieux recruté dans le secteur privé ?

La **CGT** pense que ces propositions protègent les directions même si elles ne règlent pas tout. Les conditions de recrutement pour remplacer les démissionnaires ne se font pas dans les mêmes délais que les préavis définis.

Votes : **CGT** : Pour – Autres OS : 13 Pour

VI – Informations sur l'impact des Jeux Olympiques sur le ministère :

Si la présentation a été très complète, elle ne répondait pas aux questions spécifiques du personnel civil. Une note ministérielle a été diffusée à tous les employeurs en date du 9 avril : Note n°0001D24004316/ARM/SGA/DRH-MD/SRRH/SRP/NP « Organisation et valorisation du personnel civil dans le cadre des JO 2024 ».

Concernant la demande de la **CGT** si les personnels civils engagés dans les différentes associations agréées de sécurité civile pourraient bénéficier d'autorisations spéciales d'absences, la DRH-MD vient de nous informer que

rien n'est prévu en interministériel pour ces agents. Par conséquent ils devront poser des congés ou effectuer ces missions de bénévolats lors des jours non travaillés. Toutefois, la réflexion n'a pas été jusqu'à penser que ces mêmes agents puissent avoir leurs congés refusés ! Comment feront-ils ?

La **CGT** ne peut que regretter la non prise en compte de cet engagement et de ces missions, qui elles aussi participent au rayonnement du ministère.

Dans les points divers :

RH PC : les agents qui feront partie de l'expérimentation seront mis à disposition par le SCA et une convention tripartite sera signée. Nous n'avons pas de réponses sur la question de la suite pour l'agent si l'expérimentation ne convient pas.

Référentiel du numérique : La mise en œuvre de ce référentiel est reportée actuellement au ministère.

IFSE des corps administratifs : le rebasage de cet IFSE devrait inscrit dans la loi de finance de 2025.

Suicide d'un agent à la suite d'une sanction disciplinaire : SRHC a échangé avec les élus de la CAP des B (instance de l'agent). Des questions se sont posées notamment sur l'accompagnement des sanctions disciplinaires qui devra être fait. SRHC échangera également avec tous les élus de l'ensemble des instances paritaires individuelles.

Le CSA-M s'est terminé vers 18h45.

Montreuil, le 15 avril 2024



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



CSA Ministériel du 9 avril 2024

Monsieur le Secrétaire Général pour l'Administration, Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs,

La guerre en Ukraine (depuis plus de 2 ans) et le regain inouï de violence dans le conflit israélo-palestinien (depuis 6 mois) alimentent l'actualité quotidienne.

Mais n'oublions pas non plus, qu'actuellement une cinquantaine de conflits sont recensés dans le monde, et que les civils vivent l'horreur de la guerre. Le monde en crise permanente est plus que jamais inquiétant.

Le droit international doit être imposé et reprendre la main pour stopper cette spirale infernale de la mort qui précipite les populations dans l'abîme.

Pour la **CGT** la guerre n'est jamais porteuse d'opportunité, c'est toujours un drame.

Le 26 février dernier lors de la conférence de soutien à l'Ukraine, le président Macron déclarait que « L'envoi de troupes occidentales au sol en Ukraine ne doit pas "être exclu" à l'avenir » suscitant de vives réactions en France et à l'internationale.

Au Brésil lors de la cérémonie de mise à l'eau du 3ème des 4 sous-marins à propulsion classique, conçu par le Brésil en collaboration avec Naval-Group, le Président de la République déclarait : « Ce cadre existe, il est possible, vous le voulez, la France sera à vos côtés ». Il s'agirait de la réponse à la demande répétée du partenaire brésilien, d'accroître le transfert de technologie notamment pour l'aider à développer un réacteur dans son futur sous-marin nucléaire... Un message lourd de sens... Pour la **CGT**, le président ouvre une brèche, c'est un coup de poignard dans le traité de non-prolifération des armes nucléaires. Dans un contexte de multiplication des conflits, cette intervention est mal venue, au lieu de trouver des solutions diplomatiques on organise la guerre !

Dans le même temps notre pays est devenu le second pays exportateur d'armes au monde, devant la Russie... Pour la **CGT** l'export à outrance contribue inexorablement à la multiplication des conflits à travers le monde, les armes ne sont pas des marchandises comme les autres !

Le ministre des Armées a quant à lui affirmé qu'il serait prêt à réquisitionner l'outil industriel et ses personnels, avec pour objectifs d'accélérer la production militaire, et de prioriser les besoins militaires au détriment des besoins civils. Les décisions budgétaires prises depuis quelques mois confirment l'économie de guerre. Dans ce type d'économie, les besoins de la guerre sont satisfaits prioritairement par prélèvement autoritaire comme, entre autres, les réquisitions, les livraisons obligatoires.

Dans ce type d'économie le pouvoir d'achat effectif de la population est forcément bas puisque l'appareil de guerre ponctionne largement la production... L'austérité budgétaire annoncée par le premier ministre avec un plan de rigueur s'attaque une nouvelle fois aux plus précaires, les chômeurs, les personnes âgées, les malades, les familles. En revanche l'argent que le gouvernement veut massivement investir dans les industries militaires se fera au détriment des besoins essentiels de la santé, de l'éducation, de la protection sociale et des services publics.

Dans ce contexte international plus que tendu, notre ministère des armées communique par la voix du ministre sur la fidélisation 360.

Un discours de plus de 40 minutes principalement sur le volet RH, sujet jamais autant abordé lors des débats parlementaires de la Loi de Programmation Militaire.

Une série de mesures déjà initiées sur des grands thèmes du logement, de l'accès au soin, de la double mutation, de la rémunération et quasi exclusivement pour les personnels militaires.

Alors que les personnels civils du ministère représentent un quart des effectifs, les propositions formulées ne les concernent pas ou alors trop peu.

Cela fait de nombreux mois que la **CGT** alerte sur cette problématique de l'attractivité et la fidélisation dans la Fonction Publique et donc aussi dans notre ministère.

Cela fait de nombreux mois que la **CGT** fait des propositions pour se sortir de cette difficulté récurrente dont la finalité est l'application de la Loi de Transformation Fonction Publique, l'embauche de personnels non titulaires dans des contrats plus restrictifs que jamais, la multiplication des contrats de projet.

La **CGT** le revendique à nouveau l'attractivité des emplois dans notre ministère passera par une augmentation générale significative des salaires, traitements et d'une évolution professionnelle digne de ce nom.

Alors, à défaut d'être entendu, la **CGT**, elle aussi, avait fait le choix de décliner l'invitation à ce séminaire qui, nous le disions en amont, fait la part belle aux personnels militaires dans le cadre du maintien et du développement de l'armée de métier telle qu'elle est construite depuis la fin de la conscription.

Loin de nous l'idée de dire que les mesures proposées ne sont pas nécessaires pour attirer et conserver des personnels sur du long terme, gage pour faire perdurer le savoir-faire dans les différentes filières.

Elles sont surement nécessaires et la **CGT** revendique qu'elles ne soient pas seulement destinées aux militaires car elles répondent pour de nombreuses d'entre elles à nos revendications : prise en compte des primes dans le calcul de la retraite, revalorisation des grilles indiciaires en lien avec l'inflation, réflexions sur le niveau de salaire par rapport aux fonctions occupées, double mutation afin de permettre aux conjoints de personnels mutés de pouvoir trouver ou retrouver plus aisément un emploi.

D'autres exemples sont frappants, comme la prise en charge des déménagements des personnels civils avec un forfait insuffisant dès lors où le déménagement s'effectue en Outre-Mer.

Mais au-delà du forfait, il s'agit de la prise en charge des déménagements ; là où le personnel militaire est pris en charge dès la connaissance de sa nouvelle affectation à la limite de l'infantilisation, le personnel civil doit se débrouiller seul, quelque fois peu épaulé par la cellule RH pour peu que le responsable n'ait pas la connaissance suffisante en raison d'un manque d'expérience et très rapidement le processus pour ce nouveau poste va ressembler à un parcours d'obstacles.

De la même manière, s'agissant des frais de déplacements, pourquoi lorsqu'un militaire perd son billet de train, il est remboursé sur la base du forfait kilométrique 2ème classe tandis que le civil ne bénéficie d'aucun remboursement. Le personnel civil serait-il vil, tricheur donc non digne de confiance à l'inverse du militaire ?

Il ne s'agit pas d'opposer les personnes ou les statuts car l'administration s'en charge déjà bien assez.

Alors oui, une nouvelle fois le quart des effectifs que les personnels civils représentent peut se sentir oublier par ces annonces, de quoi rendre encore plus compliqué la fidélisation.

Car ce sont bien ces sujets qui permettent d'être attractifs et surtout qui incitent les personnels à rester faire carrière pour répondre au besoin opérationnel des différents employeurs de notre ministère.

Au lieu de créer ces conditions, cloisonner encore plus les pistes d'amélioration fera l'effet inverse. Mais n'est-ce pas voulu, restreindre les droits salariaux, statutaires afin de contractualiser encore plus le salariat civil en lieu et place des titulaires actuellement en poste.

A quand de vraies mesures avec une augmentation générale de salaire pour compenser la perte de pouvoir d'achat durant les dernières années de forte inflation telle que l'a mentionné le ministre lors de son allocution ?

A quand une revalorisation des grilles indiciaires afin d'en finir avec la « smicardisation » des emplois publics ?

A quand la prise en compte des primes dans le calcul de retraite pour les fonctionnaires ?

La **CGT** ne souhaite pas se limiter à quelques mesurette telles que la reprise d'ancienneté à l'embauche sous condition que le métier antérieur corresponde, l'évolution des modalités de recrutement présentées lors de ce CSA ministériel.

La **CGT** revendique de vraies mesures attractives pour tout le personnel et pas seulement pour les ¾ d'entre eux.

Les 2 sujets que vous proposez d'ajouter à l'agenda social peuvent être des éléments essentiels d'attractivité et de fidélisation à condition que leur négociation et pas seulement concertation, aboutisse à l'amélioration des droits des personnels.

Prenons la révision de l'accord cadre ARTT, si la discussion tourne autour de l'axe central préconisé par le premier ministre, la semaine en 4 jours sans réduction du temps de travail, sera un échec cuisant, car demander aux personnels de travailler 8h45 voire 9h30 par jour sur un cycle de 4 jours est illusoire.

La **CGT** estime que le moment est venu d'expérimenter les 32H00, les entreprises françaises et étrangères qui l'ont mise en place témoignent de très bons retours et notamment en termes de conciliation de la vie privée et professionnelle.

Depuis le 6 mars 2024, la **CGT** a lancé sa nouvelle campagne contre les souffrances au travail. Ces risques «socio-organisationnels », car engendrés par l'organisation du travail, ont un impact sur la santé physique et mentale des personnels.

L'accueil que nous recevons lors de la distribution de sociomètres démontrent bien la nécessité de dénoncer ces dysfonctionnements.

Si de prime abord la grande majorité des agents ont la sensation de travailler dans un environnement correct, lorsqu'ils se penchent de façon plus attentive sur le sociomètre, ils se rendent à l'évidence que leur environnement de travail n'est pas si correct et qu'ils sont touchés par les risques socio-organisationnels.

La perte de sens au travail et la perte de repères sont les ennemis d'un travail bien fait, et surtout d'un travail efficace.

Selon une enquête effectuée par « Nos Services Publics », de nombreux témoignages expliquent la perte de sens, en raison notamment des éléments suivants :

- Le manque de moyens ;
- Le défaut de vision ;
- Le sentiment de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général ;
- Le poids de la structure ou de la hiérarchie ;
- Le manque de reconnaissance.

Après des années de plan de restructurations, de modifications de postes ou de tâches, les agents continuent ce bal incessant et destructeur de leur environnement de travail.

Le chantier de la DAP est une nouvelle pièce à mettre à cet édifice. Le directeur central du SCA fait le tour des GS afin de dédramatiser le chantier DAP, en martelant que ce n'est pas un désaveu du travail effectué, qu'il n'y a pas de risques pour les agents de suppressions de postes mais juste une réorganisation.

Une énième réorganisation... Si l'on reprend quelques lignes du rapport de la Cour des Comptes concernant le SCA :

« L'ampleur et le rythme des transformations dont le SCA est l'objet depuis plus de 10 ans ne sont pas sans peser sur le fonctionnement du service »

ou

« La politique de déflation de poste a mis en tension de nombreux services ou établissements » et d'ajouter « au regard des constats que la Cour des Comptes a pu faire sur le terrain, il apparait que cette politique semble avoir aujourd'hui atteint ses limites »
... Le constat est alarmant.

La direction centrale du SID organise en ce moment un « transfo-tour » dans les directions locales avec plusieurs tables rondes sur des sujets ciblés et surtout comme son nom l'indique l'aboutissement à de nouvelles transformations puisque nous ne pouvons plus les appeler restructurations.

La finalité est-elle simplement de préparer les consciences à une réforme d'ampleur en lien avec les propos du ministre qui souhaite favoriser des partenariats avec des acteurs locaux sur certains métiers ?

Doit-on finalement avoir des craintes sur l'avenir des régies et des métiers du bâtimentaire non plus considérés comme étant du cœur du métier alors qu'elles venaient d'être renforcées ?

Autre lieu, autre lutte, la grève des agents du GA Paye au CMG de Toulon où la première revendication est la qualité de vie au travail, que des recrutements se fassent afin que les agents n'aient plus à gérer 240 dossiers chacun en même temps que d'effectuer le tutorat en raison d'un turnover très importants, lui-même dû un des conditions de travail dégradées.

Le manque de reconnaissance continue de se traduire par l'absence d'évolution de carrières des agents, par une rémunération stagnante et un pouvoir d'achat en baisse. D'après l'INSEE, la rémunération des salariés du privé a augmenté deux fois plus rapidement que celle des fonctionnaires entre 2011 et 2021. Le décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation sur les 30 dernières années (- 27% entre 1996 et aujourd'hui) dit assez le manque de considération et de reconnaissances des agents du service public (article Alternatives Économiques).

A la lecture de l'article dans les échos de ce matin, le ministre de la Fonction Publique poursuit la construction du futur prochain volet de la Loi de la Transformation de la Fonction Publique. Maintenant, l'ennemi à abattre sont les catégories qui ne sont plus compatibles avec l'emploi aujourd'hui dans les ministères. Mais tout en gardant une référence au statut du fonctionnaire et bien entendu à Maurice Thorez (il ne faut pas tout détruire en une fois !).

Parler d'absence d'efficacité et de performance sous-entendrait que la Fonction Publique ne sait pas travailler alors même (notamment dans notre ministère) que les agents ont eu suffisamment de conscience professionnelle et d'attachement au Service Public pour ne pas démissionner tandis que les moyens humains, matériels n'étaient pas réunis.

Aussi parler de plafond de verre est tout simplement un mépris affiché quand il a refusé l'augmentation du point d'indice. Faire croire que la rémunération au mérite n'existe pas dans la Fonction Publique tandis que la part de l'indemnitaire représente une fourchette démarrant à plus de 20% et se terminant à plus d'un tiers de la rémunération des agents, est bien une stratégie (toujours la même !) de dénigrement des agents publics vis-à-vis de la société civile.

Si jouer sur la sémantique concernant les transformations/restructurations peut donner une meilleure image de nos ministères, ce qui se profile dans les couloirs du gouvernement laisse penser que nous n'en sommes qu'au début concernant la suppression du Service Public.

Merci de votre attention

