



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 25 FEVRIER 2019

Un mandat qui débute sur fond de nouvelles externalisations

Le premier Comité Technique Ministériel de cette nouvelle mandature s'est tenu le 25 février en présence de Madame la Ministre Florence PARLY et de la Secrétaire d'État Geneviève DARRIEUSSECQ. Initialement programmé le 8 février, un déplacement de la Ministre auprès des forces françaises déployées en IRAK a nécessité son report puisqu'elle tenait absolument à être présente à ce premier CTM du mandat.

Dans son introduction, la Ministre a évoqué l'engagement du Ministère vers une perspective de renouveau et a réaffirmé sa croyance au dialogue social qui doit être irrigué sur tout le territoire et dans toutes les instances qu'elles soient de réseaux, de CMG ou de bases de défense. La Ministre souhaite aussi avoir des échanges réguliers avec les fédérations. A ce titre, des contacts sont déjà pris pour l'organisation dès le mois de mars de réunions bilatérales.

Selon la ministre, le projet de loi de transformation de la Fonction Publique n'est pas la fin du statut tel que nous le connaissons, mais un statut modernisé qui renouerait avec un service pour tous, avec l'instauration d'une concertation au plus proche des agents, notamment sur les conditions de travail et le renforcement de l'égalité femme-homme.

Pour la CGT, il est très clair que ce projet de loi combiné à CAP22 vise à détruire le fondement même du statut de la fonction publique ainsi que le rôle et les missions du service public dans son ensemble. C'est la raison pour laquelle, la CGT insiste sur la nécessité :*

- *De maintenir et de renforcer l'emploi public en recrutant par le biais de concours,*
- *D'augmenter les pouvoirs d'achat en revalorisant le point d'indice et en limitant la part indemnitaire,*
- *De maintenir les instances représentatives du personnel notamment en conservant les CHSCT de proximité et le rôle actuel des CAP.*

Le ministère souhaite être à la hauteur des moyens alloués dans la LPM 2019-2025 en fixant les priorités sur 2 grands axes :

- L'amélioration de la qualité du service rendu aux forces
- L'amélioration de la qualité de vie au travail.

En raison d'un excès de normes qui sont au final une perte de sens, voire une lourdeur administrative, il est nécessaire de simplifier. Une réforme de l'Administration Centrale est évoquée, voire engagée, pour renforcer une présence par notamment la mise en place de guichets de proximité sur l'ensemble du territoire.

Afin de coller à la LPM à « hauteur d'hommes », le plus grand défi est d'attirer les jeunes talents dans notre ministère et pour cela se pose la question de l'attractivité et de la fidélisation.

Pour la CGT, cette problématique d'attractivité et de fidélisation ne peut être réglée que par des droits statutaires et salariaux de haut niveau passant par l'embauche sur concours de fonctionnaires et le recrutement d'ouvriers de l'état. Le ministère est loin d'être au niveau d'entreprises privées en termes de salaire qu'il serait impératif d'élever de manière significative si l'on veut attirer les jeunes talents.

La question n'est pas neutre et est souvent présentée comme un argument en faveur du démantèlement statutaire. Il y a là une preuve évidente de la nécessité d'améliorer le statut de la fonction publique plutôt que de vouloir le dégrader.

Concernant le MCO aéronautique, la mission lancée en décembre 2016 a pour but d'évaluer les avantages et les inconvénients des activités en régie. Pour la ministre, c'est le bon moment pour mener cette mission afin de voir ce qui peut et ce qui doit être amélioré tout en garantissant le maintien du statut dans le cadre étatique public.

Une fois le travail finalisé, la Ministre reviendra vers les organisations syndicales afin de présenter les conclusions, mais elle partage le fait que la durée de cette mission contribue à créer au sein des établissements des craintes.

La CGT, dans ses propos liminaires, a rappelé à la Ministre sa position en faveur d'un maintien dans le statut actuel, gage d'un soutien de haut niveau, que personne d'ailleurs parmi les autorités du ministère ne conteste.

En ce qui concerne la transformation du SCA et plus particulièrement la filière restauration, nous assistons bien à la session de 73 restaurants à l'Économat Des Armées. La liste a été remise ce jour aux organisations syndicales. Le CTR SCA se tient mardi 26 février dans l'après-midi. Vous en aurez, à l'issue, un compte-rendu détaillé. Il est également prévu que les chefs de GSBDD et directeurs de PFAF organisent des réunions de communication à destination des agents le mercredi 27 février.

Même si nous n'avons assisté qu'à une présentation de l'externalisation et que le CTR SCA rentrera certainement plus dans les détails, il n'en demeure pas moins que pour la CGT, la logique de cette nouvelle restructuration est très contestable. Il s'agit ni plus ni moins de supprimer des emplois dans une activité ciblée afin de pouvoir recruter dans d'autres métiers jugés plus importants. Il s'agit là d'un parti pris dangereux qui ne peut tenir lieu de politique.

Au-delà, les raisons sur lesquelles s'appuie cette décision d'externalisation ne doivent rien au hasard : le manque d'effectifs et d'investissements est le fruit des politiques de restriction budgétaire. La CGT les a toujours dénoncées et souligne que le danger est de mettre en péril la survie des services. L'administration fait mine de découvrir ce sur quoi nous les alertons depuis des années.

S'agissant de la place des personnels civils au sein du Ministère des Armées, les objectifs de recrutement inscrits dans la LPM ont été atteints et dépassés pour 2018. Pour 2019, l'objectif de recrutement est de 4.000 personnels, 40% d'entre eux seront des civils dont 260 Ouvriers de l'État ainsi qu'un accent mis sur les catégories d'ingénieurs et de cadres commerciaux.

Pour la CGT, le maintien du plafond des emplois est une bonne nouvelle, surtout après avoir vécu une dizaine d'années de déflations d'effectifs, de rationalisations, de restructurations allant jusqu'à des fermetures de sites. Ce plafond des emplois stabilise les effectifs et ne gomme pas pour autant les difficultés rencontrées dans des services, des directions, pour exercer nos missions et activités. Il est nécessaire d'avoir un plan de recrutement plus ambitieux et ce dans toutes les catégories de personnels.

Le plan de requalification des catégories C en B a été confirmé mais seulement pour la filière administrative. Pendant la période 2019-2021, 568 Adjoints Administratifs seront promus SA, à raison de 189 promotions par an. En 2021, un bilan sera fait avec la DGA/FP pour une prolongation envisagée en 2022 et 2023. Les modalités pour la mise en œuvre sont en cours de rédaction.

Concernant le taux d'avancement pour les Ouvriers de l'État, il n'a pas pu être communiqué lors du CTM. L'Amiral HELLO a fait part de négociations très compliquées pour aboutir à un consensus en interministériel, négociations toujours en cours au moment du CTM. Les premiers éléments qu'il a donnés en séance étaient que le taux serait modulable, en dessous des taux habituels en fonction des catégories de personnels et des professions.

Pour la CGT, les propos tenus coïncident avec ceux tenus lors des chantiers ouverts, notamment ceux concernant les TSO et CED, dont les nouvelles mesures compensatoires données en contrepartie d'évolution seront faites à moyen constant. L'attribution du taux risque donc d'amplifier les iniquités entre les 3 catégories de personnels à statut ouvrier ainsi qu'entre les différentes professions, celles toujours ouvertes au recrutement et les autres en extinction.

Le règlement intérieur du CTM a été validé à l'unanimité et le secrétaire adjoint est désigné au sein de la délégation CFDT.

Une communication sur les mesures catégorielles 2019 a été faite lors de ce CTM, ainsi :

- Il y a un engagement financier à hauteur de 18,17 millions d'euros dont une partie est et sera utilisée pour la mise en œuvre du PPCR et des revalorisations de catégories.
- Il y aura 2 gros chantiers indemnitaires : le CIA 2019 dont les montants ont été communiqués fin janvier ainsi que la revalorisation de l'IFSE
- La clause de revoyure 2019 ; l'instruction pour les adjoints administratifs est transmise, d'autres corps seront concernés cette année.
- La prime de service des paramédicaux à hauteur de 900.000 euros
- Le plan de requalification de C en B pour la filière administrative
- La revalorisation de l'enveloppe de la DGSE

Pour la CGT, la partie indemnitaire reste trop élevée et elle est source de conflit entre agents. Qui plus est, chacun constate l'incohérence de ce régime dont les différences de cotation d'un poste à un autre, déjà injustifiées dans l'absolu, ne correspondent même pas à la logique avancée pour justifier le RIFSEEP. La seule vraie reconnaissance pour les fonctionnaires ne pourra se faire qu'à travers une réelle revalorisation du point d'indice et par des politiques d'avancement et de formation ambitieuses.

Concernant la requalification de C en B, l'idée aurait pu être bonne, mais si l'on prend la population proposable des catégories C pour l'avancement 2019, il ne concernera que 1.1% de cette catégorie. Ce taux est toujours trop bas en rapport à une population qui stagne avec des traitements bloqués depuis des années.

De plus, il ne faut pas oublier que le 13 février dernier, le secrétaire d'État en charge à la Fonction Publique, a convoqué un Conseil Commun de la Fonction Publique afin d'annoncer le futur projet de loi, prévoyant notamment d'assécher les compétences des organismes consultatifs, mais aussi de recourir massivement au non titulariat, en instituant la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique. Trop d'annonces qui sont en faveur de la casse sociale.

Pour la CGT, l'heure est à l'urgence sociale. Ce ne sont pas quelques belles intentions affichées qui nous font oublier la volonté du Président de la République de démanteler l'ensemble des Services Publics de notre pays.

Enfin, le CTM devait se prononcer sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau HCD. A la création du groupe sommital, 72 emplois ont été requalifiés de HCC en HCD, par contre l'ancienneté requise pour être nommé en HCD ne permettait aucune nomination avant 2022, aussi le nouvel arrêté a modifié cette ancienneté en la réduisant à 1 an. 12 nouveaux emplois apparaissent dont 1 transformé et 1 supprimé. Le nombre total d'emplois HCD passe donc de 72 à 84.

La CGT a fait remarquer que de nombreux métiers donnant accès au HCD sont très techniques et souvent spécifiques à une chaîne d'emploi. Par contre, il est surprenant de voir seulement 1 poste d'ouvrier de prévention. C'est une profession que l'on peut retrouver dans toutes les Bases de Défense et il nous paraît étonnant de ne retrouver qu'un seul poste issu de l'Armée de l'Air. Pourquoi ce qui est possible dans l'Armée de l'Air ne le serait pas parmi les autres employeurs ?

En 2020 et 2021, de nouveaux recensements seront faits auprès des employeurs puisque ce sont eux qui définissent les besoins.

Le projet d'arrêté a été validé à l'unanimité.

Au chapitre des questions diverses, la CGT a souhaité évoquer quelques sujets qui nécessitaient à notre sens une interpellation du ministère :

- ~ Revue de Postes et de Compétences : Nous avons demandé à l'Administration d'effectuer une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble de la population visée. Le système, inauguré il y a deux ans, a toujours été présenté comme un dispositif gagnant-gagnant. Le SGA nous a répondu favorablement en ajoutant que puisque l'administration en est très satisfaite, il n'y a aucune raison que les agents ne le soient pas. Gageons donc que les incohérences en termes de propositions de postes, que les attachés hors classe et principaux ont pu constater au cours des dernières campagnes, ne remettent pas en cause la légitimité des algorithmes. Si les statistiques de la DRH-MD en termes de mouvements sont bonnes, c'est que tout va bien.
- ~ Cahier de rapport hiérarchique au DSNJ pour les personnels civils : Nous avons signalé au SGA l'existence de ces cahiers de rapport hiérarchique, déployés au sein de la DSNJ, et demandé qu'il y soit mis fin sans délai. Rappelons que l'utilisation d'un tel document pour consigner des informations nominatives est parfaitement illégale. Même manuscrit, il s'agit d'un fichage des agents dont l'objet viole ouvertement une des garanties fondamentales des agents publics : le droit au dossier administratif. Le seul support d'informations nominatives est en effet le dossier administratif consultable sans restriction par l'agent, rectifiable en cas d'erreur et entouré de toutes les garanties de confidentialité. Le SGA s'est engagé à ce que la DSNJ cesse cette pratique. A la DSNJ ou ailleurs, cette pratique ne peut avoir lieu : manifestez-vous auprès de vos représentants **CGT** si on tente de vous l'imposer.
- ~ Prise en charge des suppléants dans les CAPC, CAPL et CCPU : De la même façon que nous dénonçons dans ces instances la non prise en charge des suppléants contrairement aux autres instances dès lors où le titulaire siège. La réponse donnée fait référence au règlement interministériel exemptant notre ministère à faire un pas dans le sens du dialogue et de la parité.

En conclusion, un premier CTM du mandat avec l'annonce d'externalisation comme point principal à l'ordre du jour et quelques annonces qui n'augurent malheureusement rien de bon pour les personnels civils.

Malgré tout, la présence de la Ministre témoigne une volonté de maintenir un dialogue social qui pour **la CGT** sera garanti seulement s'il débouche sur des améliorations sociales et salariales pour les personnels civils du ministère. **La CGT** l'a d'ailleurs rappelé dans ses propos liminaires, ce qui est possible en opérationnel ne le serait pas sans la présence des personnels civils présents dans le soutien. Cette reconnaissance doit se traduire par des mesures fortes.

Un prochain CTM devrait être convoqué au mois d'avril.

Montreuil, le 28 février 2019