



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 3 DECEMBRE 2019

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

Ce dernier comité technique ministériel de l'année se déroule dans une semaine particulière à plus d'un titre et au lendemain de la cérémonie émouvante aux Invalides pour célébrer la mémoire de ces 13 soldats, morts pour la France, dans le cadre de l'opération BARKHANE au Mali.

La CGT s'associe bien évidemment à la peine et à la douleur de leurs proches et de leurs familles.

Cette semaine est aussi marquée par la journée d'action nationale du jeudi 5 décembre contre le projet de loi sur les retraites, à l'appel de plusieurs organisations syndicales de salariés et d'organisations de jeunesse qui dénoncent les méfaits de ce projet de système universel transcrit dans le rapport DELEVOYE.

Cette date constitue la première grande journée d'action d'un processus de mobilisation qui vise à s'opposer au projet de système universel et à améliorer notre système actuel.

Pour la CGT, le projet de réforme constitue une attaque sans précédent de notre système de retraite solidaire et intergénérationnel et, plus largement, de la sécurité sociale créée au lendemain de la seconde guerre mondiale, qui constitue une des périodes les plus sombres de l'histoire de notre pays.

Pour la CGT, cette réforme a un double enjeu :

- Le premier est de réduire les pensions des salariés à partir de 2025 ou de faire travailler les salariés plus longtemps, afin qu'ils puissent avoir une pension équivalente à celle d'aujourd'hui.
- Le second est de casser les droits statutaires en supprimant les 42 régimes de retraites actuels pour les remplacer par un système sensé être plus équitable.

Contrairement à ce que certains écrivent pour discréditer l'action du 5 décembre, un projet de réforme existe et son contenu justifie que les salariés se mobilisent, tant leurs droits à pension seront bafoués.

Les sondages sont parlants, 1 français sur 3 rejette ce projet de réforme, dont la règle d'or prévoit que le futur financement des retraites ne puisse pas dépasser les 13,8% du PIB et ne contienne que les cotisations retraites.

Surtout, les Français, mais aussi les personnels civils de notre ministère, ont très vite compris qu'en gagnant des points sur l'ensemble de la carrière au lieu d'avoir un taux de remplacement sur les 6 derniers mois, le niveau de pension baisserait de façon drastique.

Ce n'est pas l'opération de communication qui consiste à intégrer les primes et indemnités dans le calcul de la pension qui permettra de compenser la perte engendrée par le système de retraite par points.

Il faudrait un régime indemnitaire avoisinant les 60% du traitement ce qui est loin d'être le cas pour la plus grande partie des fonctionnaires.

Hormis la baisse du niveau de pension, ce rapport prévoit insidieusement le report de l'âge de départ puisqu'un salarié partant à 62 ans se verra appliquer une décote de 10%. C'est d'ailleurs, l'esprit du texte que de mentionner l'âge pivot comme âge de départ pour une retraite complète.

Ce projet de réforme systémique a comme référence le modèle suédois qui n'offre pas de véritables garanties, bien au contraire : 16% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté, soit le double qu'en France et la valeur du point ne cesse de baisser : moins 3% en 2010, 4,3% en 2011 et 2,7% en 2014.

Avec ce projet jugé équitable, on se dirige vers une certaine équité mais seulement dans la pauvreté car rien ne l'est même pas la valeur du point qui évoluera en fonction de la démographie de chaque génération.

Et que dire de la clause du grand-père en matière d'iniquité, c'est le summum, puisque l'on demanderait aux salariés qui entreraient sur le marché du travail après 2025, et soumis au nouveau système universel, de cotiser pour les retraités qui eux seraient toujours sous le système actuel.

Les organisations syndicales jugent nécessaire cette mobilisation et le rapport de force pour que le gouvernement abandonne ce projet de retraite et utilise son énergie à améliorer le système actuel en lien avec les questions d'emploi stable et de salaire.

La CGT revendique :

- le maintien de nos régimes de retraites actuels solidaires et intergénérationnels,
- le départ à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement à 75% et à minima le SMIC,
- la prise en compte des années d'études et de précarité,
- la prise en compte de la pénibilité et l'indexation des pensions sur les salaires.

Le sujet des retraites n'est pas, et ne doit pas être, déconnecté de ces 2 autres sujets que constituent l'emploi stable et l'augmentation des salaires.

C'est pour cette raison que la CGT voit en cette réforme l'occasion pour le gouvernement d'en finir avec les droits statutaires des personnels, car les régimes de retraites constituent des droits fondamentaux de leur statut.

La loi dite de transformation de la fonction publique a également été votée cet été et a comme principe fondateur de casser l'emploi public en permettant le recours aux personnels contractuels en lieu et place de fonctionnaires et d'ouvriers de l'état, ce que l'on retrouve déjà dans le bilan social 2018.

Nous le répétons à nouveau lors de ce CTM, c'est une attaque en règle contre le statut général de la fonction publique et ses missions, contre nos droits et garanties, contre nos conditions de travail.

D'ailleurs, les réunions organisées au ministère des armées pour évoquer les dispositifs applicables aux ouvriers de l'état laissent percevoir que la fonction publique dans son ensemble et le ministère des armées se sont dotés de tous les textes règlementaires pour poursuivre la casse des emplois et de nos établissements. Sans être entrés dans le détail, les sujets abordés sont sans équivoque : l'accompagnement à la transition professionnelle, le congé de transition professionnel, la mise à disposition dans le secteur privé, la rupture conventionnelle.

Pour la CGT, il est temps d'en finir avec la destruction de nos établissements, la perte de nos activités et missions et surtout la rationalisation des effectifs.

Nous accueillons avec plaisir votre décision de maintenir le SIAé en compte de commerce, après des mois de réflexion et des volontés diverses de basculer vers un compte budgétaire. Comme nos élus au CTR SIAé l'ont rappelé, il est impératif que cette décision soit consolidée et pérennisée.

Cette annonce est une bonne nouvelle mais qui reste malheureusement isolée dans la logique de restructurations, réorganisations, transformations que nous subissons depuis maintenant 10 ans.

C'est le cas avec la réforme de l'administration centrale décidée par le gouvernement par directive du 5 juin 2019, qui impose à chacun des ministères de réorganiser leurs administrations centrales.

Ce point constitue le sujet central du CTM d'aujourd'hui ou nous aurons à voter sur les projets d'arrêtés prenant en compte ces évolutions.

Pour la CGT, cette réorganisation ne vise qu'à satisfaire une directive du gouvernement et n'a, à aucun moment, vocation à en améliorer le fonctionnement. Comme pour chaque réorganisation, les grands perdants risquent d'être les salariés qui seront soumis à de nouvelles mobilités soit par déplacement en province, soit par transferts de missions vers des services déconcentrés.

Des établissements sont actuellement en action :

C'est le cas des salariés d'EURENCO mobilisés depuis le mois de mars 2019 face à une direction centrale sourde à leurs revendications NAO et n'espérant qu'une chose le pourrissement de la situation. C'est une logique très discutable qui se double d'une menace de chômage partiel pour le site de Bergerac, un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pour les salariés d'EURENCO basés à Massy et la délocalisation du Siège social à Sorgues.

C'est aussi le cas à l'EPIDE où les salariés se mobilisent depuis 3 semaines contre la délocalisation de la direction générale située actuellement à Malakoff. Dans l'intérêt des salariés, il est impératif que la situation se débloque rapidement et ce n'est pas en annonçant son désengagement que le ministère sortira grandi du conflit.

C'est aussi le cas dans les AIA où les personnels se mobilisent sur les questions de pouvoir d'achat. Il est grand temps que le ministère entende les revendications légitimes des personnels. Il est inconcevable que des personnels tout juste embauchés se laissent tenter par les sirènes des industriels privés pour des raisons d'attractivité.

Déjà évoqué lors du CTR SIAé, la communication qui nous sera faite sur l'engagement à servir est déconnectée de la réalité. Pensez-vous sérieusement qu'en obligeant les personnels nouvellement recrutés à effectuer un minimum de temps au sein de nos établissements, vous réussirez à les fidéliser ?

Pour la CGT, garantir des droits statutaires de haut niveau, augmenter les salaires, garantir un déroulement de carrière complet, améliorer les conditions de travail, investir pour réhabiliter nos bâtiments et nos matériels est une logique à généraliser plutôt que la contrainte dès l'embauche.

Le pouvoir d'achat est une préoccupation majeure des salariés et celui-ci risque d'être très fortement amputé avec l'augmentation des cotisations retraite. Si dans un cadre général, le pourcentage global de cotisation diminue légèrement, le pourcentage employeur/employé occasionnera une perte importante de leur pouvoir d'achat.

Le problème des retraites n'est pas le financement mais plutôt le manque de recettes :

- Plus d'emplois stables, c'est plus de cotisations
- L'augmentation générale des salaires, c'est plus de cotisations
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est 6,8 milliards de cotisations
- La fin des exonérations de cotisations patronales, la fin des cadeaux fiscaux aux entreprises type Crédit d'Impôts pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), c'est aussi plus de cotisations.

Pour la CGT, ce n'est pas aux salariés de supporter les conséquences de cette réforme en tant qu'actifs ni en tant que retraités.

Il est inconcevable que nos traitements et salaires soient gelés depuis de si nombreuses années. Au mois d'octobre dernier, nous avons célébré le 8^{ème} anniversaire de la signature du dernier bordereau de salaire ouvrier, c'est pour nous une bien triste commémoration que nous ne voulons pas vivre une 9^{ème} année.

La CGT ne peut pas accepter que les seules augmentations de salaire se fassent uniquement par le biais de l'avancement.

Nous avons déjà attiré votre attention lors du dernier CTM sur la durée moyenne entre 2 promotions de grade pour un fonctionnaire de catégorie C qui est de 17,2 ans, alors que pour les catégories B et A, on passe à 9,1 ans.

L'avancement des ouvriers de l'état n'est pas plus reluisant, les taux connus pour 2020 et 2021 sont en constante diminution sur une population qui l'est également.

La CGT revendique donc des droits d'un tout autre niveau pour que les salariés bénéficient sur l'ensemble de leur carrière d'un avancement complet.

L'évolution des instances d'avancement ne sont pas de nature à rendre transparentes les modalités de déroulement de carrière. Les récentes Commissions Administratives Paritaires ont traité pour la dernière fois de l'avancement de grades et de corps.

Et que dire des CAPSO... Le RETEX de la campagne 2019 permet de se rendre compte que la mise en place de ces nouvelles instances n'a pas été idéale. Malheureusement, la campagne 2020 n'offre pas de meilleures garanties puisque sans arrêté modifié et une note de gestion explicite, les réunions d'expressions de besoins se déroulent sur le même format que l'année passée.

Pour la CGT, il est nécessaire que l'arrêté sur les procédures d'avancement prévoie dans ses articles le respect du vote des personnels à statut ouvrier du 6 décembre 2018. Seuls les syndicats représentatifs au sein de la CAPSO correspondante doivent être habilités à siéger dans les différentes réunions d'avancement ouvrier.

Aussi, la CGT s'interroge sur le calendrier d'avancement 2020, les taux étant connus pour les 2 prochaines années, le CGT revendique que les travaux soient engagés plus tôt dans l'année voire N-1 afin que tous les avancements soient nommés au 1^{er} janvier de l'année.

Comme vous pouvez le constater, de nombreux points de blocage sont de nature à rendre difficile le quotidien des personnels civils du ministère des Armées. Tout contribue à générer un mal être et un mal vivre au travail grandissant. Il y a de la morosité, des pertes du sens du travail, des pertes de repère, des pertes du collectif de travail qui créent l'isolement au point que des gestes désespérés se multiplient.

L'exemple du site de Lanvéoc-Poulmic, en presqu'île de Crozon, est alarmant. Un salarié a récemment mis fin à ses jours, c'est le 8^{ème} en quelques années sur plusieurs directions mais sur la même emprise.

Il est affligeant de voir avec quelle désinvolture, la direction locale, obligée par les élus locaux à tenir un CHSCT extraordinaire, rejette la faute en dehors des murs de l'établissement.

8 gestes désespérés sur un même site en quelques années, on ne peut pas considérer que ce soit toujours de la faute des autres. Pour la CGT, perdre sa vie au travail est le pire des actes, le ministère a la responsabilité de mettre tout en œuvre pour que ça n'arrive plus.

Retraite, salaire, emploi, conditions de travail, déroulement de carrière, les sujets sensibles ne manquent pas à l'heure où vous nous annoncez une réduction des droits et moyens syndicaux, ceux-là même qui nous permettent d'être aux côtés des agents pour la défense de leurs droits.

Merci de votre attention

Montreuil, le 2 décembre 2019