



COMPTE RENDU

Comité Technique de CMG de Rennes (CT-CMG)

Le Comité Technique de **CMG** de Rennes s'est tenu jeudi 22 février 2018, de 9 h 30 à 15 h 30, dans les locaux du Quartier Foch à Rennes.

Il était présidé par le Directeur du CMG, M. **DANIEL**.

Dans sa déclaration liminaire (ci-jointe), **Force Ouvrière** a rappelé sa détermination à défendre un service public républicain et uniforme sur le territoire, détermination qu'elle affirmera lors de la **journée de grève du 22 mars prochain**. **Force Ouvrière** a également rappelé les contours de ce que doit être un CT de CMG, et a proposé des sujets à la discussion (CPF, CREP « ESTEVE », Apprentis, ENSAP, impact effectifs de la nouvelle cartographie des BdD...). Enfin, sans remettre en cause la compétence des agents dédiés, **Force Ouvrière** a déploré la multiplication des anomalies de paie (traitement et éléments variables).

Force Ouvrière était représentée par Philippe **CLOITRE** (ESN-NO Rennes), Valéry **MICHEL** (GSBdD Rennes) et Marc **TARDY** (ESID Rennes).

✚ VALIDATION PV du CT du 16 novembre 2017

Une demande de modification de **Force Ouvrière** sur la demande DIF n°60 formation d'anglais, refusée. L'administration répond que cette formation a finalement été réalisée.

Force Ouvrière a demandé que cette remarque soit portée au PV.

PV approuvé à l'unanimité avec l'observation.

✚ BILAN SOCIAL 2017

En lieu et place d'une lecture linéaire des nombreuses planches fournies en support, les membres du CT-CMG conviennent d'un échange sur les sujets d'actualité intéressant les personnels, via les représentants.

▪ Recrutement

Le Directeur reconnaît « qu'en dix ans, l'attractivité du MINARM (en matière d'indemnitaire comparé aux autres ministères) s'est fortement dégradée », qui se traduit par une difficulté réelle à recruter dans tous les domaines.

15000 départs à la retraite sont attendus dans les cinq ans. Le CMG compare avec le plan de

recrutement des quelques 3000 agents par an sur cinq ans de la LPM

Au national pour 2018, **2918** au plan de recrutement initial, ainsi que **153** postes « Hamel », répartis :

- 1243 concours
- 452 en 4139-2
- 181 en 4139-3
- 392 ouvriers d'état
- 708 contractuels
- 35 BOE

Le CMG n'est pas en mesure de fournir les localisations précises des recrutements. Tout juste est-il en mesure d'identifier les grands employeurs.

Force Ouvrière cite pourtant l'exemple du recrutement de Gien, connu et semble-t-il approuvé par l'état-major, pour lequel le chef de détachement appelle aux candidatures par voie de presse !

▪ Apprentis

L'augmentation significative du recrutement d'apprentis au CMG a eu du mal à être « digérée » par les services, notamment en matière de rémunération. La situation s'améliore, selon la Direction.

A l'évocation du nombre de jeunes apprentis instables dans leur cursus, une organisation syndicale proposera le retour des EFT (Ecole de formation)...

▪ ESTEVE

La dématérialisation des CREP (expérimentation étendue à 5600 personnels EMA et SGA) est une bonne chose, selon le directeur du CMG, obligeant ainsi les supérieurs hiérarchiques à mieux structurer les entretiens professionnels.

Force Ouvrière rappelle tout de même que, si ces CREP dématérialisés prennent en compte le nouveau dispositif CPF (*voir plus loin*), en lieu et place du DIF, ce n'est pas le cas de certains supports papier utilisés pendant la campagne CREP 2018. Comme **Force Ouvrière** en alertait dès janvier, le risque d'un impact dans les analyses de dossiers en commission d'avancement (CAP) existe...

▪ CPF (Compte Personnel de Formation)

Ce nouveau dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2018, remplace et élargit l'ancien DIF. Une présentation est effectuée en séance.

Alimenté en heures annuelles (et probablement en euros si on suit bien l'actualité...), il permet de demander le financement d'une action de formation qui s'inscrit dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle**, quelle que soit la nature de ce projet qui peut concerner le secteur public comme le secteur privé. L'agent **doit** ainsi utiliser les droits à formation qu'il a acquis, **selon sept niveaux de priorisation**, pour :

- Effectuer une mobilité fonctionnelle et/ ou géographique ;
- Préparer un concours ou un examen professionnel ;
- Se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé (l'agent se paye ainsi l'acquisition de compétences y compris au profit du ministère...)

A l'été 2018, chaque agent devrait être en mesure de consulter son solde de droits CPF sur internet...

Comme pour le DIF, le CMG proposera lors du CT spécial formation une priorisation des demandes avec un premier avis.

A la question de **Force Ouvrière** sur la formation des acteurs de la « notation » sur le CPF, la réponse évasive du CMG, « on verra », laisse à craindre que

la formule « *pas de formation des N+1 + fin de campagne CREP 2018 + CT-CMG Formation avant fin juin* » ne signifie pour les agents une année blanche pour les demandes CPF !

▪ ENSAP (Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics)

Ce service en ligne accessible sur internet permettra à terme à tout agent public d'accéder entre autres à ses bulletins de paye (coffre-fort numérique) et d'obtenir une simulation de retraite. En l'état actuel, seuls les fonctionnaires sont concernés. Le CMG informe que le volet « rémunération » sera opérationnel au 1^{er} octobre prochain. L'injection des données « retraite » se poursuit jusqu'en avril 2018.

Le CMG rappelle que la consultation/simulation retraite, pour être fiable, ne devrait être demandée qu'à partir où le dossier de mise à la retraite de l'intéressé est lancé. Rien de très fantastique donc...

A ce jour, 400000 entrées sur le serveur ont été enregistrées pour seulement 2,09% de connexions...

▪ CIA 2018

Pas de nouvelles informations, par rapport aux communiqués déjà diffusés par **Force Ouvrière** tant en montant réévalué à la hausse (20,8 M€), qu'en répartition en « tranches » (environ 90/10)... Le paiement, pour soulager les GA-Paie, est effectué sur la paye de juillet.

Hors-réunion : une enveloppe supplémentaire pouvant aller jusqu'à 14 M€ pourrait être allouée, pour un versement en novembre. Une possible surcharge des GA-Paie est donc à craindre en fin d'année...

Le sujet suscite un aparté du CMG. L'étude RPS récemment menée dans les services a en effet montré un risque majeur à la GA-Paie, où des agents subissent des « agressions » directes venant d'agents mécontents (non versements, retards, erreurs de calculs, etc...). Le CMG envisage à l'avenir d'engager des demandes de sanctions disciplinaires à leur encontre...

Pour **Force Ouvrière**, il n'est bien sûr pas question de cautionner toute forme d'agression, verbale ou physique, d'un agent vers un autre. Cependant, comme dénoncé dans sa déclaration liminaire, il faut tout de même s'inquiéter en parallèle de la

charge de travail de ces personnels, tout comme de s'interroger sur la perte de compétence, voire la disparition, des RH de proximité...

▪ **Compensation de CSG**

Les problèmes principaux de reversement par la DRFIP sont identifiés pour les personnels entrés après le 1^{er} janvier 2018, pour ceux en CLM, en demi-traitement, et d'une façon générale pour tous les cas où le traitement brut est modifié...

Force Ouvrière reste vigilant sur ces dossiers, et demande aux agents de faire remonter leurs difficultés.

▪ **Jour de carence**

Le rétablissement de la « double peine » (1 journée non payée + 1/13 de jour RTT agent dépensé) engendre une difficulté dans l'applicatif DRFIP qui ne prévoit pas encore ce décompte. En attendant, a priori, les arrêts maladie « s'empilent » au CMG, pour une régularisation globale en mai.

Force Ouvrière s'inquiète de la prise en compte des arrêts maladie (répétition pour même motif, confidentialité...) et rappelle son opposition ferme au retour de cette disposition qu'elle avait contribué à faire disparaître il y a tout juste quatre ans !

+ **QUESTIONS DIVERSES ET TOUR DE TABLE**

Ce que **Force Ouvrière** a abordé :

▪ **Mobilité**

Force Ouvrière a demandé un rappel à tous les employeurs de la nécessité d'utiliser le formulaire MP6 (demande de mutation), que ce soit pour une mobilité intra-établissement, interne ou externe au MINARM. En effet, ce document récapitule l'ensemble des éléments de la mobilité de l'agent, y compris en matière de **droits indemnitaires** (groupe IFSE, ticket mobilité en particulier)

▪ **Elections 2018 - égalité Hommes/Femmes**

Le CMG, à la demande de **Force Ouvrière**, fournira à l'instar du CMG Toulon, une photographie sexuée des effectifs par scrutin (CT, CAP, etc... hors CAO), afin d'appréhender les listes des candidats en amont.

En ce qui concerne les futures CAO, **Force Ouvrière** indique que le groupe de travail final sur la

cartographie et les compositions était programmé le 21 mars prochain. Le CMG alerte lui sur les délais pour organiser le scrutin, « le clignotant est au rouge ».

Pour les CT-BdD, la consolidation des corps électoraux est de la responsabilité des CICOS.

▪ **Dialogue social dans les organismes**

Force Ouvrière a demandé un rappel à tous les employeurs, suite à un problème de Règlement Intérieur, sur leurs devoirs d'un dialogue social respectueux des réglementations (charte du dialogue social, accord-cadre ARTT, etc...)

+ **CONCLUSION**

Un Comité Technique placé sous le signe de l'échange, sans enjeu ni vote.

Si l'essentiel de la discussion a tourné autour de problématiques du CMG, il faudra songer à l'avenir à revenir sur des sujets du domaine de compétence du CT, comme :

- **Organisation et fonctionnement des organismes (les REO) ;**
- **Gestion prévisionnelle des effectifs (les plans de recrutement, les flux)**

Prochain CT-CMG spécial Formation en juin 2018
(date à confirmer)



web





Rennes, le 22 février 2018

Comité technique de CMG Rennes
22 février 2018
DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,
Mesdames, messieurs,

Notre président a dit « *c'est à l'Etat de garantir l'égalité républicaine dans les territoires (...) (mais) elle ne peut plus être (...) un rêve d'unification, une égalité qui se produit partout et pour tout, uniquement par le droit, (...) qui viserait à appliquer partout les mêmes normes.* »

Monsieur le Directeur, Force Ouvrière condamne toute attaque des gouvernements successifs sur les services publics et ses agents. Force Ouvrière, dans son rôle de syndicat libre, indépendant et confédéré, combat depuis toujours le libéralisme destructeur du service public républicain, et dénonce ce discours sur l'égalité républicaine qui ne devrait plus être uniforme dans notre pays, si on a bien compris.

Force Ouvrière dénonce cette mort annoncée et le rappellera avec détermination le 22 mars prochain.

Monsieur le Président, les CT de CMG doivent garantir (selon le guide DRH-MD) l'homogénéité de traitement des personnels quel que soit leur Base de Défense d'appartenance. Cela risque de devenir compliqué si le droit en matière d'avancement, d'effectifs, de recrutement, etc.. est confié à l'avenir à des autorités « régionales » différentes.

Pour mémoire, les thèmes de compétence d'un CT de CMG:

- Organisation et fonctionnement des organismes du périmètre (comme les REO) ;
- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (comme les plans de recrutements, les flux entrants et sortants, etc...);
- Evolutions technologiques et méthodes de travail des organismes (comme les RSI) ;
- Formation (comme le CPF) ;
- Insertion professionnelle ;
- Egalité professionnelle, à la parité et lutte contre les discriminations.

Force Ouvrière demande donc, dans le cours des débats, à laisser place aux sujets suivants :

- CPF et nouveau CREP dans ESTEVE ;
- Positionnement des apprentis au sein des postes décrits aux REO ;
- Déploiement de l'Espace Numérique Sécurisé ENSAP ;
- Impact sur les effectifs des organismes dans l'environnement des nouvelles Bases de Défense ;

Force Ouvrière demandera notamment que les demandes d'arbitrage des mobilités ne soient pas systématiquement tranchées en faveur des employeurs, au détriment des agents. Il est en effet paradoxal de promouvoir une carrière fondée sur des mobilités fonctionnelles et géographiques et de bloquer les velléités au prétexte du manque d'effectif d'un employeur cédant ! Que ces employeurs organisent un recrutement à la hauteur de leurs missions !...

En complément, Force Ouvrière rappellera à destination des employeurs que toute mobilité, interne comme externe à l'établissement, doit faire l'objet du « MP6 » adéquat et de l'arrêté d'affectation final, qui fixe les nouveaux droits des agents.

Enfin, Force Ouvrière, mandaté par ses représentants dans les BdD du périmètre, vous alerte à nouveau sur les nombreuses anomalies liées au traitement et aux éléments variables de la paie. Nous pensons dangereux à ce titre, monsieur le Directeur, de se cacher derrière un taux d'erreur de paye de 0,06%, calculé par un outil omettant probablement de nombreux paramètres. Force Ouvrière est conscient de la charge de travail des agents de tout niveau de la paye, soumis à des réformes ininterrompues, avec des outils pas toujours performants, ne permettant pas de stabiliser leur activité, mais qui les met de fait en difficulté à répondre aux sollicitations extérieures. Comme si cela ne suffisait pas, la suppression de la RH de proximité, tant en ressources qu'en compétence, a conduit à une déshumanisation des relations, vécues comme un abandon de service par les agents.

Monsieur le Directeur, Force Ouvrière ne voit pour l'instant rien qui puisse améliorer la situation, et alerte sur un risque de rupture du service rendu.

Nous vous remercions de votre attention.