

COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL

du 4 juillet 2022

Madame la secrétaire générale,

Nous nous sommes pris à imaginer que le ministre des Armées nouvellement nommé nous ferait l'honneur de sa visite pour le premier Comité Technique Ministériel de sa mandature. Mal nous en a pris puisque nous ne pouvons que constater son absence et que nous sommes toujours en attente d'une rencontre bilatérale que nous avons sollicité à plusieurs reprises. Nous avons bien été reçus par madame la conseillère sociale mais nous ne pouvons imaginer que le ministre ne prenne pas en compte, à un moment ou un autre, le rôle et la place des personnels civils au sein de notre ministère.

Dans la mesure où, selon nos informations, le CSFM se tient demain, mardi 5 juillet, nous n'osons croire que le ministre en sera également absent. Et si comme nous le pensons, il y sera présent, permettez-nous de considérer qu'il aurait pu nous témoigner, à tout le moins, la courtoisie de sa présence en ouverture de ce CTM. Encore une fois, comme à chaque changement de ministre, il nous appartiendra de rappeler que les 65 000 personnels civils qui soutiennent les forces méritent une tout autre considération que celle-là et qu'il vous appartient, madame la secrétaire générale, avec vos subordonnés, de le rappeler aux plus hautes autorités du ministère, dans la mesure où nous ne comptons sur aucun général pour le faire.

Comme nous ne nous adressons pas au ministre mais à un de ses trois grands subordonnés, nous ne pouvons que vous rappeler ici nos revendications les plus sensibles et vous demander d'alerter le ministre sur les sujets auxquels les personnels civils et leurs représentants seront particulièrement attentifs dans les prochains mois. Dans un premier temps, comme nous avons pu le préciser à la conseillère sociale, notre organisation considérera comme une ligne rouge la remise en cause de l'autorité fonctionnelle renforcée.

Nous connaissons tous ici les raisons qui ont conduit à la mise en œuvre de cette autorité fonctionnelle du DRH-MD sur les DRH d'Armées. Nous connaissons tous également la capacité de l'EMA et des Armées à tenter, à chaque changement d'autorité politique, de revenir sur cette mesure et à recréer une organisation qui, en l'occurrence n'a pas fonctionné.

Aujourd'hui, si ce ministère réalise son schéma d'emplois, c'est grâce à notre capacité à recruter des personnels civils conformément aux prévisions de la LPM. Et nous osons le dire, les personnels civils n'ont rien à gagner à un retour en arrière. Si ceux qui appellent de leurs vœux ce retour en arrière avaient un quelconque tropisme vers les personnels civils, nous ne serions pas amenés à nous battre pour que soient enfin reconnues les compétences des personnels civils et leur capacité à occuper des postes à haute responsabilité qui continuent, malgré une amélioration depuis quelques années, à leur être refusés.



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



Fidèle à ses principes d'indépendance, **Force Ouvrière** ne s'exprimera pas sur les résultats des dernières élections présidentielle et législatives. Nous n'avons donné aucune consigne de vote, nous ne sommes ni des directeurs de conscience, ni des chiens de garde de la classe ouvrière. Notre rôle consiste à défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, et ce combat se suffit à lui-même. Néanmoins, force est de constater que suite à ces résultats, et notamment l'absence de majorité absolue quelle que soit la force politique, certains redécouvrent l'importance du dialogue social et de la négociation dans une démocratie.

Si l'on se réfère aux récents propos du président du MEDEF, les interlocuteurs sociaux (nous préférons cette acception au mot partenaire) sont devenus beaux et fréquentables.

En ce qui nous concerne, les revendications n'ont pas variées, notamment sur le sujet des retraites dont nous rejetons toujours la contre-réforme qui consisterait à allonger la durée de cotisation et l'âge légal de départ. Nous sommes toujours prêts à une négociation sur la base d'une amélioration des systèmes actuels, notamment en matière de revenus des retraités, de pénibilité ou d'égalité femmes/hommes, mais nous n'accepterons aucune réforme dogmatique et idéologique qui n'aurait pour seul objectif que de faire travailler les salariés plus longtemps alors que rien ne le justifie, contrairement à ce qu'avance le président de la République qui, visiblement, ne lie pas les conclusions du Conseil d'Orientation des Retraites. Nous n'accepterons pas plus la suppression des régimes spéciaux que nous ne l'avons acceptée hier.

Le ministre de la fonction publique a annoncé la semaine dernière une augmentation du point d'indice de 3,5 % alors qu'il annonce dans la même réunion en présence des organisations syndicales une inflation à 5,2 %. Bien évidemment, nous soulignons ce dégel du point d'indice après onze années de gel, mais nous sommes loin du compte dans la mesure où c'est presque 25 % de perte de pouvoir d'achat que les agents publics ont perdu dans cette même période. Et on ne peut pas systématiquement nous opposer le GVT dans la mesure où celui-ci, notamment à travers l'avancement, ne concerne pas tous les agents, a fortiori avec les faibles ratios pro/pro que l'on connaît.

C'est dans ce contexte que nous soulignons avec satisfaction l'application de la prime de mise en œuvre des matériels aéronautiques aux personnels civils concernés, tout en faisant remarquer qu'il aura fallu trente ans après son attribution aux personnels militaires pour qu'enfin nous obtenions satisfaction. Sauf à ce que vous me démontriez le contraire, il ne faut pas trente ans à une mesure catégorielle ou indiciaire pour faire le chemin inverse.

Cela fait des années que nous revendiquons une amélioration de la rémunération des conducteurs, notamment à travers la question des heures supplémentaires. Il semble que les choses évoluent selon le SCA. Nous espérons cette fois qu'elles évolueront favorablement et que la DRH-MD y prendra toute sa part et participera aux réflexions et travaux sur le sujet.

Force ouvrière a toujours considéré que la feuille de paie n'était pas l'ennemie de l'emploi. C'est pourquoi nous revendiquons toujours un niveau de recrutement principalement de personnels à statut permettant de renouveler les compétences dans nos établissements, notamment dans les directions de soutien que sont le SCA, la DIRISI, le SID ou encore le SSA ou le SIAé. Bien sûr, la LPM permet de recruter quelques 4 500 personnels civils par an, mais c'est notoirement insuffisant au regard des dégâts causés par la RGPP dans notre ministère. Beaucoup évoquent dans le secteur privé les métiers en tension, mais ils existent aussi chez nous, et nous ne pouvons répondre à la problématique uniquement par le recrutement de personnels contractuels, même si nous en comprenons la nécessité parfois et que nous représentons également ces agents qui méritent tout autant que les autres un salaire décent et des conditions de travail dignes.

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



Mais cela fait maintenant plusieurs années que nous demandons qu'un vrai travail d'évaluation soit effectué, en concertation avec les organisations syndicales, sur les difficultés de recrutements dans certains corps et dans certaines régions.

Si nous ne sommes pas compétitifs, notamment en matière de salaires, sur certains métiers, alors engageons une réflexion qui permettrait de mieux rémunérer les agents en fonction de leurs qualifications et diplômes. Nous ne pouvons pas, par exemple, continuer d'avoir un tel déséquilibre qui ne se justifie plus aujourd'hui entre les recrutements d'ICD à Bac + 5 et d'ICT à la DGA. Vous avez su faire la NPRM, alors vous devriez savoir mettre en œuvre la NPRC !

Et puisque j'ai évoqué la question du pouvoir d'achat, dont vous conviendrez qu'elle est plus que jamais cruciale et d'actualité, vous me permettrez de rappeler ici notre revendication de voir appliquer les dispositions du Ségur de la Santé à l'ensemble des agents du Service de Santé des Armées qui ont œuvré et œuvrent encore sans relâche tout au long de cette crise sanitaire au même titre que leurs collègues de la fonction publique hospitalière. Vous ne pouvez pas continuer à transposer ces dispositions au compte-goutte et avec parcimonie comme vous le faites aujourd'hui.

Le projet qui nous est proposé à ce jour est pour nous inacceptable tant il apparaît mesquin et sorti tout droit d'un cerveau éduqué dans la plus pure tradition technocratique formé à la création des plus belles usines à gaz dont notre haute administration a le secret. Alors que le SSA et ses personnels doivent faire face à une situation difficile et des défis immenses à relever, le seul signe que vous leur adressez est la traduction d'une vision à courte vue que les agents reçoivent à juste titre comme une marque de mépris. Puisqu'il nous a été affirmé lors du dernier CTM que « nous n'avons pas de problème budgétaire sur ce sujet mais un problème juridique de transposition des textes », alors agissez pour que le décret n° 2021-166 du 26 février 2021 précise SSA au lieu de HIA.

C'est en l'occurrence sans doute le même état d'esprit qui a conduit à nous adresser une fin de non-recevoir à notre interpellation auprès de vos services relative à l'application des dispositions du Ségur aux assistant-e-s de service social. On ne peut pas applaudir d'un côté le travail de ces agents qui, pour citer la ministre, « constituent le fer de lance de l'attention de proximité apportée à nos personnels et à leurs proches », et de l'autre, leur nier toute revalorisation salariale.

Force Ouvrière a fait des propositions très concrètes pour cette filière et ces agents, notre ministère n'avancera pas en laissant des agents sur le bord de la route.

Pour finir sur le sujet des personnels du Service de Santé des Armées, je me dois d'aborder le texte permettant aux agents paramédicaux de catégories B et C, (même si les ASHQ de l'INI ont été oubliés) de bénéficier de la catégorie active. En effet, si le décret prévoit bien un départ anticipé à la retraite, il faut toujours 168 trimestres aux agents concernés, ce qui dans les faits ne leur permet pas de partir avant l'âge de 57 ans. Là encore, il suffirait de modifier l'article 78 de la loi de 2003 qui n'évoque que la fonction publique hospitalière.

Si nous recrutons 4 500 personnels civils par an, je ne peux également passer sous silence le fait que vous continuez de supprimer quelques 800 postes d'ouvriers de l'Etat pour seulement 300 recrutements, aggravant encore un peu plus la situation du fonds spécial de pensions et la pyramide des âges catastrophique de cette population qui obère toute possibilité de renouveler les compétences, notamment dans les métiers du maintien en condition opérationnelle des matériels.



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022

Fédération Syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés
46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • Fax 01 42 46 19 75
www.fodefense.com



DECLARATION LIMITAIRE

Vous savez pertinemment que continuer dans cette voie ne pourra que conduire à une externalisation massive dans la mesure où nous avons déjà fait la preuve de la nécessité des recrutements d'ouvriers de l'Etat et de l'inadaptation des autres statuts, voire des contractuels, sur ces métiers. Ça n'est bien évidemment pas un problème de compétences, mais une question de niveau de salaire d'embauche, de déroulement de carrière et donc de fidélisation.

Et puisque j'aborde la question des recrutements, condition sine qua none à l'accomplissement des missions, je ne peux que vous alerter comme à chaque CTM sur la question de la gestion RH de proximité. La situation, là aussi créée en grande partie par la RGPP, n'est pas satisfaisante, tant pour les personnels affectés sur ces fonctions que pour les administrés. Le SCA n'est pas en cause, les agents au sein des DAP ont rempli leurs missions avec dévouement alors que les effectifs n'ont fait que diminuer.

Mais alors que les Armées s'appêtent à réinternaliser la gestion des personnels militaires, la question de la gestion des personnels civils se pose de manière encore plus prégnante. Là aussi, nous sommes prêts à la discussion, nous devons définir les missions de la RH de proximité, l'offre de service, définir le périmètre et les effectifs qu'il convient d'y consacrer, alors la question du rattachement organique se posera. Mais pour **Force Ouvrière**, le dossier de la RH de proximité ne doit pas se traduire par une énième réorganisation, ou plutôt transformation comme on dit maintenant, pour le SCA, avec son cortège de suppression de postes.

Madame la secrétaire générale, au-delà des sujets que j'ai déjà abordés, plusieurs points à l'ordre du jour appelle de notre part des réactions ou interrogations que les réunions préparatoires n'ont pas permis d'élucider.

Je veux tout d'abord évoquer la création du statut fonctionnel de directeur territorial sur lequel nous interviendrons au cours des débats. Nous notons la volonté d'agir dans le sens d'un meilleur parcours professionnel pour les personnels civils, mais, pour **Force Ouvrière**, les parcours professionnels pour les attachés d'administration et les ICD doivent s'effectuer autour de trois viviers, le premier devant permettre de « cranter » un poste d'attaché principal ou d'ICDD, puis de CAD ou CTD. Sur ce premier point, nous avons déjà fait part de notre désapprobation face au manque de transparence dans l'identification et la publication de ces emplois fonctionnels.

Dans un deuxième temps, nous ne souhaitons pas que l'attribution de la hors-classe, puis de l'échelon spécial pour ces corps soit contrainte par l'attribution d'un échelon spécial qui est lui-même contingenté pour le dernier groupe des directeurs territoriaux. La création de ces emplois fonctionnels ne doit, pour **Force Ouvrière**, avoir aucune conséquence sur le déroulement des parcours en trois grades des attachés et ICD. Par ailleurs, nous ne pouvons que nous étonner que les deux postes identifiés en HED soient attribués à des militaires. Il est inutile de vous préciser que nous serons particulièrement vigilants quant à la répartition de ces postes entre les militaires et les civils. Comme je l'ai précisé plus avant dans mes propos, il n'aura pas fallu 30 ans pour appliquer les dispositions relatives aux directeurs territoriaux aux personnels militaires.

Nous ne sommes d'ailleurs pas certains que ce projet soit totalement abouti. Nous avons l'impression désagréable que l'administration a réitéré les mêmes erreurs que l'année dernière à la même époque sur le point relatif à la durée maximale d'affectation. Vous découvrirez encore une fois que la concertation avec les organisations syndicales est nécessaire, alors que le sujet des directeurs territoriaux n'a jamais été évoqué à quelque moment que ce soit.

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022

Fédération Syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés
46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • Fax 01 42 46 19 75
www.fodefense.com



DECLARATION LIMITAIRE

Vous avez su faire en ce qui concerne le télétravail qui a donné lieu à la signature d'un accord par l'ensemble des organisations syndicales, et pour autant vous n'en avez tiré aucun enseignement, ce qui nous fait craindre le pire pour l'accord relatif à la protection sociale complémentaire.

Nous notons les efforts que vous faites pour tenter d'améliorer les parcours professionnels des catégories A et A+, mais il serait bon que fassiez preuve de la même considération envers les catégories C et B.

Nous notons en l'occurrence des avancées en ce qui concerne la durée maximale d'affectation, tous les employeurs ayant enfin décidé de s'y inscrire, ce qui pour **Force Ouvrière** est nécessaire à la cohérence en matière de déroulement de carrière des personnels civils. Mais ce dispositif ne fonctionnera qu'à la condition que vous soyez en mesure de bâtir des parcours professionnels.

Cela passera notamment par la transformation de postes de personnels militaires pour dégager du potentiel en service extérieur et par le renforcement du rôle et des moyens des conseillers carrière, et donc des CMG en la matière.

Nous soulignons également les avancées constatées sur le modificatif de l'arrêté du 10 décembre 2020 relatif aux chefs d'équipe de la Défense. En effet, déconnecter totalement les chefs d'équipe de toute notion de métiers était une erreur, guidée par une quasi obsession de les positionner en niveau 2, ce qui n'a aucune incidence sur leur rémunération. Il était donc nécessaire de revenir en quelque sorte à la raison sur ce point, même si vous avez encore quelques difficultés à parler de métiers ou professions, mais plutôt d'expertise technique.

Nous tenons également à souligner ici l'implication et l'investissement des agents de vos services dans la préparation du vote électronique de décembre prochain. C'est un changement radical dans le mode de scrutin qui est loin d'être aussi simple qu'on pourrait le laisser entendre. Bien évidemment, rien ne nous garantit aujourd'hui d'un maintien de la participation à un haut niveau, mais il est nécessaire que l'administration, y compris les employeurs, communiquent et informent les agents sur les enjeux de ce scrutin. La loi de transformation de la fonction publique et la réduction des instances ainsi que la remise en cause du rôle des élus qui en découlent auront un impact non négligeable sur la qualité du dialogue social. Personne n'aurait à gagner à une baisse de la rémunération, même si nous ne sommes dupes de rien, l'objectif étant bien d'amoindrir la place des organisations syndicales.

Le rapport social unique qui nous est présenté constitue un document de grande qualité dont le travail doit être souligné, ainsi que les agents qui s'y emploient chaque année. Nous interviendrons au cours des débats sur les points que nous avons pu relever à l'étude de ce document riche en informations.

Madame la secrétaire générale, notre organisation est régulièrement interpellée par les conservateurs, conservateurs généraux et chargés d'étude documentaires qui œuvrent au sein notamment des musées sous la responsabilité de la DMCA. Ces agents nous interrogent sur leurs conditions d'emploi et leur rémunération et attendent des réponses, notamment en ce qui concerne leur autorité de gestion, la politique d'application de l'IFSE, l'absence de concertation avec les directeurs des établissements publics, etc...

Nous vous demandons en conséquence de porter une attention particulière à la situation de ces agents et à la manière dont est organisé le dialogue social avec eux au sein des établissements concernés.

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022



Enfin, je ne terminerai pas mon propos sans évoquer la situation de l'INI et ce que nous sommes en droit de considérer comme une atteinte grave au droit syndical et une remise en cause du rôle de notre représentante. Nous voulons bien croire que cet établissement connaît des difficultés qui nécessitent une autre organisation du travail, mais il est hors de question que **FO**, première organisation syndicale de l'établissement et sa représentante fassent les frais d'une lâcheté managériale de plusieurs décennies pour la simple raison que nous défendons les personnels civils. Nous ne sommes pas là pour flatter l'égo de qui que ce soit et assurer la réussite professionnelle de certains responsables RH. Nous considérons que la déléguée **FO** fait l'objet d'une sanction déguisée et nous exigeons que la direction revienne sur sa décision arbitraire de modification de ses conditions d'emploi.

Je vous remercie de votre attention.

Paris, le 4 juillet 2022



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022

Fédération Syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés
46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • Fax 01 42 46 19 75
www.fodefense.com



DECLARATION LIMITAIRE