

Le comité technique du CMG qui s'est tenu le 23 juin 2014 sous la présidence du directeur M. Daniel, s'est déroulé au rythme des points évoqués dans la déclaration liminaire de la CFDT complétée de certains éléments du bilan social préparé par le CMG. Par ailleurs plusieurs thèmes à l'ordre du jour ont fait l'objet de questions. Ceci démontre que nous sommes encore loin du fonctionnement que la CFDT appelle de tous ses vœux. A noter que le syndicat CGT avait décliné l'invitation pour ce CT.

À QUAND UNE APPROCHE CONCRÈTE DES REALITÉS ?

Depuis la création des bases de défense et l'existence des comités techniques, la CFDT revendique le droit de pouvoir parler de l'organisation des services comme le lui permet aujourd'hui la loi ⁽¹⁾. Il semble que nous devons encore nous battre pour que cela entre dans les faits.

Civilianisation

Un sujet important que nous entendons aborder par exemple dans ces comités techniques c'est bien celui du rôle et de la place des personnels civils dans notre ministère. Le directeur du CMG préfère parler, comme notre ministre, de rééquilibrage entre personnels militaires et personnels civils. Il indique que pour l'instant, les Référentiels En Organisation (REO) sont entre les mains des Autorités Centrales d'Emploi (ACE) et que le CMG n'a que peu d'influence sur ceux-ci. La CFDT lui fait remarquer que la gestion RH du ministère est bien du domaine de la DRHMD et des CMG. Il rétorque que, si c'est vrai dans le principe, la réalité en est encore loin tant les mentalités des ACE sont longues à faire évoluer. Il affirme que le changement se fera, mais qu'il ne faut pas « braquer » les « employeurs au risque d'affaiblir l'autorité fonctionnelle de la DRHMD

Commentaire CFDT : Finalement, pour le moment, le grand projet de réorganisation de la DRHMD de 2012 n'est encore que du vent, le pouvoir est resté entre les mains des ACE.

Reclassement des catégories C

Suite à notre déclaration liminaire, le directeur du CMG se dit étonné de nos informations sur

les difficultés du reclassement des catégories C. Il affirme, et cela est confirmé par ses adjoints, qu'aucun adjoint administratif de la région Nord-Ouest n'a subi de retard concernant le versement des salaires actualisés et réalisés par la DG FIP. Il est conscient cependant des problèmes engendrés par le logiciel « Alliance », mais insiste sur la performance de son équipe qui a su gérer les reclassements. Nous lui avons toutefois transmis un courrier que notre fédération a adressé au Ministre de la Défense qui dénonce précisément des errements graves préjudiciables à de nombreux agents.

Pensions

Notre déclaration liminaire pointait du doigt les problématiques du Service Des Pensions (SDP) à établir les décomptes de retraites pour tous les agents qui en faisait la demande. Les agents, parfois poussés à quitter le ministère, restent souvent sans réponse à leur demande légitime de décompte. Ces demandes transitent par les CMG. Le directeur du CMG répond, qu'en effet le SDP est aussi en restructuration et montre de grandes difficultés pour le suivi des dossiers. Cependant, il est le seul organisme habilité à faire ce travail. Certains CMG, pour rendre service aux agents, fournissent des estimations sur la base des éléments en leur possession. Les divers simulateurs peuvent aussi permettre aux agents d'avoir une estimation de leur pension de retraite. Par ailleurs le CMG peut répondre aux questions des gestionnaires de SDP. La CFDT a demandé que ce service au profit des bureaux RH de proximité soit maintenu.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Dans le contexte des restructurations, la CFDT comprend qu'il soit difficile d'avoir une GPEC digne de ce nom. Cependant, il est un domaine où tout semble bien se passer, c'est celui du

¹ La loi 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014-2019 modifie par son article 43, le champ des comités techniques. Désormais ils pourront être consultés pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement, exceptés pour les organismes militaires à vocation opérationnelle dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

reclassement des militaires selon la loi 4139-2 et 3 du code de la défense. Est-ce ainsi que nous parviendrons à civilianiser notre soutien ?

La CFDT affirme la nécessité d'une vision d'ensemble sur un moyen terme (sur la LPM). Le directeur estime que la manœuvre RH est une manœuvre à long terme et qu'un plan stratégique n'a de sens que sur la durée. Un travail important est à réaliser de manière à préserver les compétences, à assurer le renouvellement générationnel, lutter contre les inégalités Hommes/Femmes que l'on constate au quotidien.

Formation

Sur le sujet, le directeur nous informe du développement d'échange avec d'autres plateformes RH. Il existe désormais un pilotage doté d'un suivi mensuel de l'activité de chaque « responsable formation ».

Entre 30 et 40 apprentis sont employés sur la zone du CMG. En 2015, les apprentis seront considérés comme 0.5 équivalent temps plein.

La CFDT insiste sur cette possibilité de recruter, notamment dans des secteurs en déficit chronique comme la restauration.

A noter que les comptes rendus d'entretiens professionnels doivent faire figurer explicitement la charge correspondant aux actions de formation en faveur d'autres personnels.

La CFDT revendique que la formation par ordinateur (e-learning) soit mieux considérée. Elle présente des avantages pour certains agents et la réglementation pour la formation dans le cadre des DIF doit évoluer pour prendre en compte cette modernité.

Paye

Dès le mois de septembre la paye des agents de la DGA sera assurée par le CMG. Après validation, la DRHMD décidera du rythme pour application à tous les agents de la région.

Concours loi Sauvadet ⁽²⁾

Pour les concours devant entraîner la titularisation des agents contractuels, les administratifs sont les premiers concernés. Les

dossiers seront à déposer pour le 30 septembre, les écrits devraient avoir lieu le 04/11/2014 pour l'accès aux corps d'AA et de SA. Pour les IEF, le dépôt de dossiers serait prévu pour le 08/01/2015.

CHSCT

Notre déclaration liminaire comportait un paragraphe sur la cartographie des CHSCT. Nous avons fait connaître notre mécontentement au directeur du CMG sur la manière dont a été traité ce dossier. Sur certain secteur, les syndicats et les différents établissements ont travaillé ensemble afin de proposer une cartographie logique. Il n'a été dans un premier temps tenu aucun compte de ce travail. Incompétence ? Dénî de dialogue social ?

NB : Une réunion d'information a eu lieu le 30 juin. Les listes électorales seront diffusées début juillet.

Les membres CFDT du CT de CMG constatent une fois de plus que, malgré une bonne volonté apparente, la pertinence des travaux de ce comité reste à démontrer. La CFDT a préparé cette réunion, lu une déclaration liminaire regroupant de nombreux points absents de l'ordre du jour et proposé un déroulement de la réunion, ce que le directeur a accepté. Mais est-ce le pouvoir limité du CMG et la réticence à bousculer les différents employeurs ? Le compte n'y est pas. Pourtant, nombre de dossiers pourraient être étudiés au sein de cette instance idéale pour comparer les fonctionnements des différentes BdD ou autres établissements. Aujourd'hui on reste en surface dans des bilans et des statistiques sans attaquer le fond des problèmes concrets provoqués notamment par les restructurations.

La CFDT était représentée par :

- Pascal BRANKA
- Pierre JOLIVET
- Jean-Tanguy LEOST

² LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

CT CMG DE RENNES DU 23 JUIN 2014

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs,

Encore une fois, ce CT de CMG semble avoir été convoqué, uniquement pour être conforme à la réglementation. L'ordre du jour manque d'ambition et se borne à des statistiques de bilan social, la convocation intervient encore trop tardivement et ne permet pas de préparer en amont des sujets et dossiers que nous voudrions aborder. La CFDT est très attachée à la qualité du dialogue social. Ces instances sont récentes et n'ont pas encore pris leur rythme de croisière. Mais si le contenu relève de la responsabilité de tous les acteurs assis autour de cette table, il n'en demeure pas moins que c'est le CMG qui doit donner le « La ». Il n'en est rien. On peut du coup comprendre la désaffection de certains. Mais nous nous voulons constructifs. Nous avons ainsi déjà proposé que des sujets comme la civilianisation, les REO

Le contexte actuel est morose. Encore un comité technique qui se tient dans un contexte de lourdes réorganisations avec des conséquences directes pour les personnels civils et la qualité du service. Tous les services de l'Etat sont focalisés sur les économies de masse salariale et de fonctionnement. Notre ministère, c'est une certitude, fonctionne de plus en plus en mode dégradé. Le soutien RH qui devrait en la période être des plus performants de manière à adoucir les effets de ces bouleversements, est pourtant le premier touché. La fonction RH connaît aussi ses réorganisations et ses déflations importantes de personnels avec, en conséquence, une dilution et une perte des compétences engrangées depuis des décennies. Les systèmes d'information seraient-ils le remède à ces dysfonctionnements. Comment expliquer alors les défaillances des systèmes d'information complexes et inadaptés. Loin de contribuer à la modernisation du ministère à améliorer la condition des personnels et le fonctionnement des services ils ne règlent en rien ni les problèmes de charge ni les conditions de travail.

Par exemple :

Alors que les personnels de catégorie C sont la priorité ils attendent toujours leur reclassement. Retard préjudiciable financièrement dans cette période de disette imposée aux fonctionnaires. Préjudiciable aussi aux travaux d'avancement de grade qui pourraient être reportés en 2015 alors que la réglementation précise que ces travaux doivent être

menés avant fin 2014. Le problème de la gestion de l'outil Alliance est ii clairement posé. Des explications seraient appréciées par les personnels.

Nous demandons que tout soit mis en œuvre pour que ces reclassements soient effectifs, notifiées et payés ; et que les CAPL se tiennent conformément à la réglementation en vigueur.

Il en est de même pour ce qui concerne les divers problèmes concernant les décomptes de retraites. Les différents services, qu'ils soient du CMG ou des pensions, semblent aujourd'hui incapables d'assumer la charge de plus en plus lourde de renseigner les personnels quittant le ministère. Comment peuvent-ils dès lors préparer sereinement et en toute connaissance de cause leur départ ?

Dans le contexte des restructurations, difficile de prévoir une bonne gestion des personnels. Pourtant, si l'on veut assurer l'avenir, on doit mettre en place sans tarder une gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences. La seule qui fonctionne bien actuellement est celle qui tend à reclasser des emplois réservés et des « 41-39-2 ». Est-ce une manière de gérer une approche offensive de la civilianisation ?

Sur ce dernier point de la civilianisation, les employeurs n'ont pas joué le jeu. Une illustration : l'attribution de postes de CTD, particulièrement au SCA et au CPCS. Le SID quant à lui, peut sûrement mieux faire, au regard de la DGA qui a su donner aux catégories A techniques leur place, malgré la concurrence des IA des IETA et autres ICT.

Autre point qui fâche : la manière de gérer la cartographie des CHSCT. On ne peut même plus parler de déni de dialogue social : les employeurs eux-mêmes n'ont pas été entendus ! Pourrions-nous avoir des explications précises sur ces dysfonctionnements ?

Vous pouvez le constater, il y a matière à débat dans ce CT ; pas pour faire des retours-arrières, toujours utiles, certes, mais pour avoir de réelles perspectives sur ce qui attend les personnels pour les 2 ou 3 ans à venir.

Merci de votre attention.