



Déclaration liminaire de la CGT

CTR DRH-MD

4 novembre 2016

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs,

nous voici réunis pour ce troisième comité technique de l'année qui se déroule un vendredi après-midi, ce qui ne facilite pas les retours en province. Par ailleurs, l'ordre du jour et les projets de texte soumis au vote ont été adressés en conformité approximative avec le règlement intérieur.

Le premier texte est un projet d'arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement des commissions de réforme des pensions militaires d'invalidité. Un arrêté du 12 février 2016 relatif à la saisine, l'organisation et au fonctionnement des commissions de réforme des pensions militaires d'invalidité instituait déjà une commission de réforme pour le territoire métropolitain à la sous-direction des pensions et six autres dans les collectivités territoriales d'outre-mer, dans les services locaux du service de santé des armées. Avec les décrets, voici donc une belle productivité sur les textes. Cette frénésie bureaucratique vise sans doute la simplification administrative pour les usagers.

Le second texte est un arrêté relatif à l'organisation de l'action sociale au ministère de la défense, en métropole mais aussi aux outre-mer et à l'étranger. En revanche, le projet d'instruction porte uniquement sur les structures du territoire métropolitain. La correction des dysfonctionnements sans doute, avec la quête de la simplification, mais aussi la chasse aux coûts et la poursuite des déflations d'effectifs ont sans doute présidé à cette réorganisation. Plus d'une centaine d'agents du réseau social subissent donc une mobilité imposée. Après une baisse en 2016, le budget de l'action sociale serait très légèrement augmenté en 2017, notamment pour un plan d'amélioration de la condition des personnels qui en ont effectivement un besoin urgent.

Un autre point à l'ordre du jour est consacré aux présumés risques psychosociaux. Ce terme impropre renvoie en effet à l'individu et au collectif et non à une organisation du travail où intensification du travail et réductions d'effectifs prévalent. Dans un contexte d'outils défaillants, de parcellisation accrue du travail et de management de la productivité par ratios, des fiches de paie envoyées avec retard, une paie non versée, des arrêtés de nomination ne paraissant pas à temps, une aide sociale tardive, un droit à l'information retraite bafoué sont autant d'éléments pouvant affecter la santé des administrants, mais aussi des administrés. Si le service continue à être à assurer, plus ou moins bien certes, et malgré des effectifs insuffisants, c'est bien grâce au dévouement des agents et à la mise en danger de leur santé. Ils font trop souvent le sacrifice de leur vie personnelle et familiale dans des dépassements récurrents de leurs horaires de travail. Loin de réduire cette souffrance, l'administration au plus haut niveau s'en revendique. Par exemple, on note qu'une des priorités de la formation initiale est de former aux RPS : n'est-ce pas prédisposer au consentement à l'existence « naturelle » de perdants et à leur évincement ? Pour la formation continue, une priorité est « d'accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État » : n'est-ce pas aussi développer cynisme et détermination des encadrants pour infliger à autrui, et à soi-même, une souffrance physique et mentale au travail ?

Mais la formation n'est pas le principal vecteur d'isolement de l'agent. Le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, qui a été rejeté par toutes les organisations syndicales, mine sournoisement le statut du fonctionnaire, met les agents en compétition sur les emplois, individualise les salaires et précarise la situation des personnels gravement atteints par une maladie. Le dispositif du transfert prime/points doit être généralisé pour en finir avec les primes constituant des compléments de salaire, comme le RIFSEEP, instaurant l'inégalité de traitement entre les agents.

La valeur du point d'indice a été revalorisée de 0,6% le 1^{er} juillet 2016. Elle le sera à nouveau de 0,6% à compter du 1^{er} février 2017. Entre temps, le taux de cotisation retraite aura été relevé et ponctionnera 0,35% supplémentaire. La perte de pouvoir d'achat depuis 2010 est de 5%, et de 14% si on remonte à l'année 2000. Depuis 2010, cela représente un prélèvement de 7 milliards d'euros sur les rémunérations des fonctionnaires dont le salaire net mensuel moyen aurait même baissé. Il est donc urgent de revaloriser significativement les traitements des fonctionnaires et les rémunérations de tous les autres agents publics, notamment les ouvriers de l'état dont la rémunération reste bloquée depuis le 1^{er} janvier 2011. Cette revalorisation doit inclure également des mesures de rattrapage pour les pertes accumulées depuis 2010.

Le protocole PPCR sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, non signé par la CGT et d'autres organisations syndicales représentant une majorité des agents de la Fonction Publique a été appliqué suite à une décision unilatérale du Premier ministre. Un élément important du protocole PPCR était la refonte des grilles indiciaires des différentes catégories. Cette refonte s'est faite tellement à l'économie que la revalorisation insuffisante de la grille B provoque pour bon nombre d'agents de la catégorie C une inversion de carrière. C'est à dire que des agents de catégorie C promus en catégorie B percevront, lorsqu'ils changeront d'échelon, une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à dérouler leur carrière en catégorie C. Bien évidemment, cette refonte des grilles indiciaires a minima ne correspond pas aux attentes des agents.

Nous vous avons adressé un courrier début septembre, suite aux annonces faites mi-juillet au Centre Formation Défense sur le manque de budget pour assurer toutes les formations programmées au 2^{ème} semestre 2016. Ce courrier est resté sans réponse. Nous souhaitons connaître les mesures budgétaires correctives prises et savoir si l'exécution des plans de formation des agents pour 2017 est dorénavant définitivement pérennisée.

Pour terminer, rappelons que depuis 1864, la grève, comme « cessation collective et concertée du travail », n'est plus un délit en France et que le droit de grève des fonctionnaires civils a été explicitement reconnu en 1950. Nous vivons actuellement une période de surenchère répressive et de criminalisation de l'action syndicale et, dans ce contexte, le ministère de la Justice vient même de publier le 20 septembre 2016 une circulaire relative à la lutte contre les infractions commises à l'occasion des manifestations et autres mouvements collectifs !

Au sein même du réseau de la DRH-MD, des comportements abusifs, prenant sans doute l'initiative d'anticiper une généralisation de la désignation, ont conduit ces derniers mois à exiger de certains personnels de se déclarer grévistes 48 heures avant. Or c'est à l'employeur de constater le fait de grève, même si certains comportements courtois, et réciproques, peuvent exister. Le fait que l'agent n'est pas obligé d'informer deux jours avant de son intention de faire grève est donc à rappeler fermement.

Merci de votre attention.