

COMPTE-RENDU du COMITE TECHNIQUE du CMG de LYON du 04/04/2017

Les quelques recrutements de 2017 seront bien loin de compenser les départs massifs en retraite, les externalisations, les suppressions de postes et donc de pérenniser nos savoir-faire, nos missions et à terme nos établissements en Auvergne/Rhône-Alpes !!!

Mardi 04 Avril 2017 avait lieu le Comité Technique du Centre Ministériel de Gestion de Lyon de 10H à 14H au Quartier Général Frère.

A l'ordre du jour, les recrutements, la mobilité, le plan handicap, les évolutions réglementaires...

Dès l'ouverture de la séance, le président a donné la parole aux organisations syndicales pour la lecture de leurs déclarations liminaires. Seules la CGT et l'UNSA avaient des revendications (lire la DL de la CGT jointe à ce compte-rendu).

Comme les élus CGT au CT de la BdD de Lyon Mont-Verdun, les mandatés CGT au CT du CMG de Lyon ont demandé à ce qu'un audit de la fonction RH-PC, portant sur l'ensemble des acteurs (des RH de proximité dans les établissements, en passant par les GSBdD, les CMG et jusqu'aux DRFIP), soit réalisé.

Après avoir écouté notre déclaration, le président du CT nous a précisé : « Un audit va être engagé. La DC SCA en lien avec la DRH-MD va conduire une action afin de tout remettre à plat et regarder les moyens pour les mettre en adéquation avec les missions. La montée en puissance des GA Payeurs est achevée. La dématérialisation et le « Qui fait quoi ? » visent à alléger et accélérer les procédures mais je comprends votre remarque et je la partage. Toutefois, s'il devait y avoir des évolutions, il faudrait qu'elles se fassent rapidement à cause des élections professionnelles fin 2018. Il faut que tous les nouveaux périmètres soient arrêtés au plus tard fin 2017 pour la représentativité en CT, CAO, CAP, CHSCT... »

La CGT ne voit pas d'un bon œil qu'un audit de la fonction RH-PC soit piloté par le SCA. Cette Autorité Centrale d'Emploi n'est pas la plus pertinente pour le conduire. Il n'est pas efficient de s'auditer soi-même. Il serait sans doute plus pertinent à terme que les CMG aient l'autorité hiérarchique en plus de l'autorité fonctionnelle renforcée afin d'avoir une réelle maîtrise de bout en bout de la gestion RH-PC.

« Rien n'est écarté, tout est envisageable, une multitude de scénarios sont possibles mais aujourd'hui rien n'est arrêté. On en est au stade d'études. On va suivre avec attention les évolutions qui vont arriver » nous a annoncé le président du Comité Technique.

Toute amélioration du fonctionnement de la chaîne RH-PC ne peut être que salubre pour la CGT. Encore faut-il que ce soit au minimum à effectif constant et que les agents n'en soient pas encore les « dindons de la farce ! ».

Recrutements 2017

Le plan de recrutements 2017 du MINDEF est de 2 226 agents (742 concours, 328 L.4139-2, 418 OE, 446 contractuels, 145 mobilités, 101 L.4139-3, 41 BOE). Ceci conduit à une augmentation de près de 15% de la charge de travail pour la mission nationale concours du CMG de Lyon.

Pour la CGT, il ne faut pas être dupe. Malgré les quelques recrutements, la population civile du MINDEF est sur le point de passer sous la barre des 60 000 agents. Nous serons moins nombreux en 2017 qu'en 2016. Les départs massifs en retraite, les suppressions de postes par l'abandon de missions, les externalisations ne seront pas compensées.



Mobilité

Le rééquilibrage PM/PC (Hamel) prévoit pour 2017 la civilianisation de 37 postes dans le périmètre du CMG de Lyon (6 A, 14, B et 17 C) dont 15 au GSBdD de Grenoble-Annecy-Chambéry, 7 au GSBdD de Lyon Mont-Verdun, 6 au GSBdD de Clermont, 4 à la PFAF-CE... Les modes de pourvoi de ces postes sont : la mobilité (19), l'article L. 4139 (10), les contrats (7) et un BOE.

Notre délégation CGT est intervenue pour rappeler que même si le rééquilibrage PM/PC peut apparaître comme une bonne idée, au final ce sont 7 postes sur 37 qui sont transformés en contractuels donc on précarise un peu plus les emplois au MINDEF et 10 postes sur 37 qui sont mis à disposition d'anciens militaires qui passeront à l'avancement une nouvelle fois devant les fonctionnaires historiques grâce entre autre à l'ancienneté.

IDV (Indemnité Départ Volontaire)

Les cibles fixées par la DRH-MD en lien avec les Autorités Centrales d'Emploi (ACE) sont en fortes diminutions par rapport aux années précédentes. Les chiffres au national parlent d'eux-mêmes, en 2016 : 566 IDV ont été accordées, en 2017 : 297 sont programmées soit une baisse de 47%, en 2018 : 174 IDV en prévision et en 2019 : 110 IDV prévues. Les paramètres à prendre en compte pour l'octroi des IDV OE sont et seront : les établissements dissous (fermeture de service), les postes supprimés, les filières non considérées comme sensibles.

Malgré nos alertes, le ministère se rend enfin compte aujourd'hui que la politique de casse de ces dix dernières années (suppression de près de 10 000 postes de PC avec l'aide des IDV) était une erreur. Nous rappelons les positions toujours défendues par la CGT en matière d'IDV : qu'elle soit simple ou double détente, nous avons toujours dit que les IDV étaient la mort des emplois donc la mort de nos établissements. L'histoire montre que nous avions malheureusement raison !!!

Plan handicap 2016-2018

Le plan handicap ministériel 2016-2018 a été présenté ainsi que sa déclinaison en un plan local handicap 2017 sur le périmètre du CMG de Lyon. Trois axes de travail ont été retenus pour tenter d'améliorer le quotidien de l'ensemble des personnels en situation de handicap : « **Le rôle des managers** » par la formation et l'information des collectifs de travail concernés par l'accueil d'une personne handicapée, « **Le handicap psychique** » par une information destinée aux chefs d'établissements, aux chargés de préventions, aux BRH et aux cadres de contact confrontés à ces personnels, « **La qualité de vie au travail** » par la mise en place de solutions comme le télétravail, la formation et la préparation de concours et d'examens professionnels...

Pour la CGT (voir notre déclaration liminaire), les établissements doivent mener les adaptations nécessaires pour assurer l'accès des personnels handicapés, notamment des personnes à mobilité réduite. Le ministère de la Défense est très en retard sur ces questions d'accessibilité. Les personnes en situation de handicap doivent être reconnues comme des travailleurs et des travailleuses à part entière. La CGT continuera à agir partout pour qu'elles ne soient pas pénalisées dans leur déroulement de carrière et dans leur avancement du seul fait de leur handicap.

Evolutions réglementaires et mesures salariales des OE

Une présentation des évolutions réglementaires et des mesures salariales des OE nous a été faite (création de nouveaux groupes sommitaux : HGN, HCD et T7, le reclassement des HCC en HCD au 01/11/17, l'indexation des BSO sur le point d'indice fonction publique, le calcul de la PDR sur l'échelon détenu dans la limite du 5^{ème}, le reclassement des G IVN en G V au 01/11/17 et des G V en G VI au 01/01/18, la création d'un 9^{ème} échelon au 01/11/17...

*Même si la plupart de ces mesures peuvent être considérées comme allant dans le sens d'une amélioration des conditions de déroulement de carrière, certaines sont d'ailleurs des revendications que porte la CGT depuis de nombreuses années, il n'en demeure pas moins que ce sont des mesures compensatoires qui ont servi à appâter certaines fédérations **pour signer la mort des bordereaux de salaire ouvriers (fin des BSO trimestriels indexés sur la métallurgie parisienne), la suppression de 54 professions de la nomenclature et ainsi mettre en péril le fond spécial de retraite, le FSPOEIE.***

Soyez acteurs/actrices de votre avenir, prenez les choses en mains, rejoignez la CGT

Vos représentants CGT : GROLLIER Jérôme (BA942), COPPERE Christophe (ELOCA Roanne), CHAUVET Sylvain (GSBdD La Valbonne)