



## Comité Technique du CMG de Lyon du 04 avril 2017 Déclaration Liminaire de la CGT

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Après plusieurs années de recrutements dérisoires en personnels civils, bien souvent par le reclassement de personnels militaires, 2017 devrait semble-t-il être une année de timide reprise de recrutement en personnels civils. Celle-ci ne nous fera pas oublier que la population civile du ministère est sur le point de passer sous la barre des 60 000 agents.

Car en effet, les recrutements prévus ne parviendront pas à combler ni les départs à la retraite ni les suppressions de postes par l'abandon de missions, les externalisations et autres cessions.

Malgré l'augmentation des recrutements, nous serons donc moins nombreux en 2017 qu'en 2016.

Faire plus avec moins conduit pourtant les personnels tout droit à l'épuisement, à l'écœurement, à l'isolement et à des risques organisationnels. Car c'est bien de cela dont il s'agit et non pas de risques psycho-sociaux comme les nomme l'administration, et comme si l'agent était responsable de la surcharge de travail, de l'obligation de polyvalence ou du dépassement des horaires qu'il subit.

Pour La CGT, au lieu de ne recruter que quelques fonctionnaires de catégorie C ou quelques ouvriers de l'État, l'administration devrait au contraire massivement recruter et former dans toutes les catégories de personnel sous statut pour répondre aux besoins et aux missions.

Un exemple parmi tant d'autres, nous constatons tous que les restructurations successives de ses dix dernières années ont fortement dégradé la qualité et la rapidité des traitements des éléments administratifs et des éléments de salaire. En CT de la BdD de Lyon-Mont Verdun du 10 nov. 2016, les représentants du personnel ont demandé unanimement la réalisation d'un audit de la fonction RH/PC portant sur l'ensemble des acteurs (établissements, GSBdD, CMG, DRFIP). Nous portons également cette demande devant le Comité Technique du CMG de Lyon d'aujourd'hui.

Le rapport Hamel, sur la place du personnel civil au sein des armées et des services, prône un rééquilibrage Personnels Militaires/Personnels Civils. La CGT dit : « Banco ».

Le titre peut paraître intéressant sauf que ce rapport comporte aussi des termes et des propositions inacceptables comme « civils qui représenteraient une menace sur la carrière des militaires », « envoi de civils en OPEX », « travaux d'équivalence de grades civils/militaires » dont on sait qu'ils sont toujours en défaveur des premiers.

Pour faire simple et rapide, si on applique les préconisations du rapport Hamel, on transforme les militaires en 4139-2 et on embauche des contractuels. Bref on précarise le ministère et on externalise tout ce qui peut l'être.

A ce jour, il existe un cadrage interministériel pour le télétravail. De nombreuses règles sont à respecter en matière de sécurité et de protection de la santé ainsi que des modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses découlant de l'exercice du télétravail.

Pour la CGT, le télétravail comporte un risque d'éclatement des collectifs de travail alors que dans la période il faudrait plutôt les renforcer. Nous proposons, et uniquement à la demande des agents concernés, que le télétravail ne se limite qu'au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

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. Trop de bâtiments anciens ne sont toujours pas équipés de rampes d'accès, d'ascenseurs, de plate-forme élévatrice, de WC aux normes... ce qui ne permet pas le recrutement de BOE dans bon nombre de services.

Des moyens considérables doivent également être engagés pour adapter les bureaux et les postes de travail. Mettre à disposition les outils et les équipements nécessaires aux personnes en situation de handicap oblige aussi à réfléchir à l'organisation du travail et pose ainsi l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

Ainsi, chacune et chacun peut se projeter dans une vie au parcours professionnel sécurisé, sans discrimination, dans le milieu ordinaire du travail. La CGT milite pour un Nouveau Statut du Travail Salarié et une Sécurité sociale professionnelle qui permettent à toutes et tous, en situation de handicap ou non, quels que soient les aléas de la vie, de prendre toute leur place par leur travail dans le développement de la société.

Les personnes en situation de handicap doivent être reconnues comme des travailleurs et des travailleuses à part entière.

La CGT continuera à combattre les discriminations dont elles sont trop souvent les victimes et à favoriser leur intégration dans le milieu du travail en agissant pour leur accès à l'emploi, à la formation, à la qualification et à une progression professionnelle.

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.

Pour finir, quelques mots sur les modifications des règles d'avancement des OE et des TSO.

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, la suppression de 54 professions de la nomenclature et mettre en péril le fond spécial de retraite, le FSPOEIE.

Même si la CGT sera offensive dans les prochaines CAO pour que ces mesures tiennent compte des critères qu'elle défend lors de chaque campagne, elle le sera tout autant dans les établissements aux côtés des personnels pour continuer de lutter pour la sauvegarde du statut avec un véritable contenu et pas seulement le nom « d'ouvrier de l'état ».

Merci de votre attention.