



Déclaration liminaire de la CGT Comité Technique de Réseau Direction des Ressources Humaines Ministère des Armées 13 décembre 2017

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs,

depuis notre dernier comité technique, un nouveau président de la République a pris ses fonctions. Il a ensuite changé le nom du ministère puis la ministre qu'il venait d'y nommer. Sa conception politique est celle d'un État et de services publics au service des entreprises et plus précisément des grandes entreprises et de leurs propriétaires et actionnaires. Dans ce contexte, légal puisque plus ou moins dans le cadre des lois de l'État, les affaires du type « Panama papers » ou dernièrement « Paradise papers » n'ont, pour le moment, provoqué aucune sédition de la part de la population. Elles ont au contraire encouragé de nouvelles mesures de réduction des prélèvements obligatoires, au profit des plus fortunés. Ainsi, les ménages les plus riches vont bénéficier de 4,5 milliards d'euros d'allègements fiscaux via la taxation forfaitaire des revenus du capital et la transformation de l'ISF en impôt immobilier. Avec la baisse programmée de l'impôt sur les sociétés et la continuation du CICE, ce sera 5,2 milliards d'euros d'exonération fiscale supplémentaires pour 2018.

Le président Macron applique ainsi à la lettre un programme dicté par le Conseil de l'Union Européenne. En particulier, la recommandation du Conseil européen concernant le programme national de réforme de la France, en date du 22 mai 2017, préconise « *le regroupement de tous les dispositifs de réduction du coût de la main-d'œuvre et leur transformation en réductions permanentes des cotisations sociales* ».

Ainsi, les employeurs ne verseraient plus à leurs salariés de cotisations sociales, c'est-à-dire ne paieraient plus cette part de salaire dite socialisée. Les cotisations sociales affectées à la protection sociale représentant 500 milliards d'euros, le hold-up dans les poches des salariés est donc de taille. A moins de croire naïvement à une nouvelle promesse du type « le million d'emplois », ces futurs profits alimenteront assurément l'évasion fiscale.

Mais le salaire socialisé n'est pas le seul attaqué, le salaire net aussi. Depuis un demi-siècle, le smic a augmenté chaque année, indexé sur la hausse des prix. Son montant s'élève aujourd'hui à la somme faramineuse ?! de 1 150 euros nets mensuels. La recommandation citée note bien que « *son augmentation a été plus faible que celle des salaires de référence* » car la simple indexation sur les prix exclut en effet du partage des gains de productivité. « *Une augmentation du salaire minimum entraînerait des augmentations salariales pour la plupart des catégories de travailleurs et comporterait le risque de compresser les salaires vers le haut* ». Étant donnés les salaires perçus par notre actuelle ministre à la SNCF et à Air France, il y aurait néanmoins une bonne marge. « *Si l'indexation du salaire minimum est importante pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, le mécanisme d'indexation actuel pourrait contribuer à retarder le nécessaire ajustement global des salaires.* », où ajustement global signifie bien évidemment « dumping salarial » et donc baisse généralisée des salaires.

On lit encore que « *dans le contexte actuel de chômage élevé, le coût du travail au salaire minimum risque de restreindre les perspectives d'emploi des personnes peu qualifiées* ». Ici, on nous explique cyniquement que la rémunération au salaire minimum des salariés peu qualifiés leur serait préjudiciable. Fallait-il vraiment un nouveau rapport d'un groupe de prétendus experts pour préconiser le gel du smic ?

Mais la politique du président Macron n'est pas seulement celle d'un État au service des entreprises, c'est aussi une politique de gestion dogmatique de l'État comme une entreprise. D'une part, il faudrait réduire les dépenses publiques, notamment celles satisfaisant les besoins de la population ou de souveraineté nationale, pour alléger les prélèvements fiscaux et faire du « dumping fiscal ». D'autre part, avec le principe « *socialiser les pertes et privatiser les profits* », il faudrait externaliser et privatiser tout ce qui est susceptible de profits. Un exemple nous en est encore donné récemment avec les menaces sur le statut du Service Industriel de l'Aéronautique.

Comment s'étonner dans ces conditions de la poursuite du gel de la valeur du point d'indice ? Depuis 2010, la perte par rapport à l'inflation s'élève à 7%. Comme au 1^{er} janvier 2018 la cotisation retraite des fonctionnaires augmentera encore de 0,27%, le traitement des agents diminuera à nouveau. Les employeurs publics se plaignent constamment du peu d'attractivité des carrières des fonctionnaires civils. La revalorisation de leur rémunération doit être à la hauteur des qualifications et de l'expérience acquise mais aussi des gains de productivité obtenus, et donc bien au-delà de la simple inflation.

L'effacement des cotisations sociales est aussi appliqué aux agents publics. La hausse de la CSG serait compensée par la création d'une indemnité compensatrice mensuelle. Si le montant de cette indemnité ne sera pas diminué lors d'une évolution positive de la rémunération (avancement, promotion, revalorisation indiciaire), il ne sera pas non plus réévalué et, dès le 1^{er} janvier 2019, ne compensera donc plus en totalité la hausse de la CSG. Là-aussi, constatons que les agents publics sont floués une fois de plus.

Pour les retraités, la revalorisation des pensions 2018 serait reportée au 1^{er} janvier 2019. En attendant, ils subiront entièrement la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), pour les plus « riches », ceux qui perçoivent plus de 1400 euros mensuels. Cette somme « exorbitante », qui correspond à ce que la ministre du travail percevait en trois jours lorsqu'elle dirigeait l'agence publique Business France, est cependant bien inférieure au coût moyen pour un hébergement en maison de retraite.

Les parlementaires ont voté le rétablissement du jour de carence au 1^{er} janvier 2018, avec certainement leurs meilleurs vœux de bonne santé aux agents publics ! Ce dispositif, déjà en vigueur en 2012 et 2013, est un mauvais coup de plus contre les agents publics. Il est censé lutter contre les arrêts maladie délivrés par les médecins, arrêts que l'on qualifie d'absentéisme. Ceci permettrait d'économiser 270 millions d'euros, sur le dos des malades. Est invoqué aussi un motif d'équité avec les salariés du privé, en fait un tiers d'entre eux seulement, puisque les autres sont couverts par des conventions avec leurs employeurs. Il s'agit donc plutôt d'un prétexte pour du moins disant social. Contrairement à ce qui est colporté, une enquête de l'INSEE a confirmé récemment que les agents de la Fonction publique ne sont pas davantage malades que leurs collègues du privé, dont près de 20% renoncent à un arrêt maladie prescrit et disent regretter de devoir venir travailler.

Le gouvernement a également suivi les recommandations de la Cour des comptes et annoncé la suspension du PPCR pour 2018, protocole minoritaire qui n'aurait jamais dû être appliqué. L'État ne respecte même pas les engagements qu'il prend avec lui-même, traduisant une nouvelle fois dans les actes son mépris des agents. Mais le dévoiement du statut de fonctionnaire se poursuit avec le développement d'une Fonction publique d'emplois au détriment de celle de carrière, avec les grades à accès fonctionnels, les emplois fonctionnels, les échelons fonctionnels et les groupes de fonctions. Une réelle revalorisation des carrières et des parcours est une attente forte des agents en activité mais aussi des candidats aux concours.

Mais pour cela, il faudrait s'en donner les moyens. Or le gouvernement gère la pénurie et promet « *le développement des systèmes de rémunération individualisée au mérite* », c'est-à-dire une rémunération aléatoire exacerbant la concurrence entre agents, accessible à chacun mais pas à tous.

Cette division des agents est déjà bien en cours. Le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires est entièrement mis en œuvre tant sur sa composante IFSE que sur le CIA.

Pour l'IFSE, nous demandons une présentation par corps des effectifs et montants moyens par groupes ainsi que des tickets mobilité accordés. Nous en profitons pour signaler, à nouveau, deux dysfonctionnements criants du dispositif.

1^{ère} dysfonctionnement : L'administration refuse de verser l'IFSE à un agent en CLM ou CLD, même lorsque l'agent s'y trouve suite à un accident de service. Pour les TSEF et les IEF, qui disposaient statutairement respectivement d'une indemnité de fonctions techniques et d'une allocation spéciale ayant vocation à suivre le traitement indiciaire, il s'agit d'une régression flagrante précarisant leur rémunération. L'IFSE dénie aux agents la qualification, la technicité, l'expertise, l'expérience professionnelle et l'attribue, l'attache au poste, à l'emploi occupé et par conséquent au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Cette dérive indemnitaire serait même parvenue à pervertir les règles statutaires en conditionnant la nomination au grade d'attaché principal au recrutement par un employeur sur un emploi correspondant.

2^{ème} dysfonctionnement : Lors d'une mobilité avec changement de périmètre, services déconcentrés vers administration centrale par exemple, les règles de gestion adoptées par le ministère des armées spécifient que « le montant de l'IFSE de l'agent pourra être majoré dans la limite du montant moyen du groupe IFSE de l'emploi d'affectation ». Or il arrive « en moyenne » que l'IFSE d'un agent avec une ancienneté « moyenne » soit proche du montant moyen. Le ticket de mobilité, même s'il est cumulé avec un changement de groupe, est alors écrêté de manière tout-à-fait absurde. Drôle de manière de promouvoir la mobilité. Mais bien sûr, une nouvelle fois, l'économie de bouts de chandelle a certainement prévalu.

Pour le CIA, une présentation dressant un bilan d'attribution pour le réseau est demandée. Au niveau ministériel, il y aurait eu 63 « derniers de cordée », c'est-à-dire 63 agents qui ont obtenu un montant nul de CIA. Combien au niveau de la Direction et, le cas échéant, quels sont les motifs invoqués pour le non versement ?

Nous demandons l'abandon des primes au mérite et l'intégration au traitement indiciaire des primes et indemnités ayant un caractère salarial (hors indemnités de sujétions spéciales comme par exemple les horaires atypiques ou les dépassements d'horaires).

Nous terminerons cette déclaration par quelques questions relatives à la vie quotidienne des agents et qui appellent des réponses précises.

Les textes sur le télétravail ont été publiés. Quelles en sont les perspectives et, le cas échéant, quel en est le bilan de début de mise en œuvre ?

La dématérialisation de certains actes ainsi que celle du CREP a été menée. Quel en est le retour d'expérience ?

La mise en œuvre du droit à l'information retraite a été laborieuse. Quel en est le bilan pour les agents de la Direction ?

Apprentis, contractuels en CDD sont employés par la Direction. Qu'est-ce qui est fait pour accompagner ces agents dans l'accès à l'emploi statutaire ? et ne pas faire de ces personnels des « consommables » ou au mieux des ressources humaines « jetables » ?

Le poste de GA-Payeur en CMG regroupe deux métiers exigeants, la gestion administrative des carrières et le décompte des rémunérations. Où en est la reconnaissance de l'expertise de ces personnels et le processus de requalification des postes de GA-Payeurs de C en B ?

Quel est l'avenir à moyen terme pour le CMG de Lyon ?

Quel est aussi celui des « antennes » comme la plateforme de Marseille du CMG de Toulon ? Les bruits qui courent à leur encontre ne sont pas vraiment de nature à prévenir les risques soi-disant psycho-sociaux.

Pour le président Macron, le travail ne serait pas une douleur mais « l'émancipation, ce qui nous donne une place ». La réalité est que près d'un salarié sur quatre est dans un état de stress dangereux pour sa santé et notre secteur d'activité n'y échappe pas, bien au contraire.

Les RH de proximité ont de plus en plus de mal à répondre aux questions des personnels. Il n'y aurait pas qu'à la SNCF que les logiciels « buggent », générant ainsi, par exemple, des trop-perçus pour des primes de rendement. On arrive à inventer un formulaire de réclamation paye !

Dans l'action sociale, le malaise existe aussi. La suppression des agents en soutien surcharge en activité d'accueil les assistants sociaux.

Les prochains départs à la retraite nécessiteront des recrutements conséquents pour renouveler et assurer un service de qualité. Quelles sont les recrutements prévisionnels envisagés dans les prochaines années ?

La gestion des « Risques Psycho-Sociaux » ne doit pas être une réponse à des situations individuelles mais bien une réponse collective et organisationnelle pour faire du travail, comme semble le souhaiter le président Macron, une émancipation et non une douleur.

Vous balaierez sans doute d'un revers de main nombre de nos propos en considérant qu'ils ne sont pas relatifs à des décisions ou des attributions de votre compétence. Néanmoins vous n'êtes pas complètement inerte puisque vous déclinez ces mesures et les mettez en œuvre. Ces propos ont pour objet de vous faire part de la frustration, du mécontentement et du mal être ressentis par les agents que nous exhortons à se mobiliser, avec la CGT, pour un véritable progrès social.

Merci de votre attention.