

CSA S SIMu du 19 juin 2024

Le CSAS SIMu s'est tenu le 19 juin 2024 sur le site de Miramas en présence de tous les élus à l'exception des représentants FO...

Mission Ukraine – Mise en place ENU (Échelon National d'Urgence) :

La mise en place de l'ENU s'effectuera dans le cadre d'une OPINT (Opération Intérieure).

Le déclenchement d'une section ENU consiste à la dissociation de munitions au profit de l'Ukraine entre juillet et octobre 2024.

Ce renfort est réservé aux militaires sur des horaires 7/7 en 2x8H. Il n'est pas exclu de demander des renforts civils en s'adaptant aux contraintes du Code du Travail.

Le Général s'est félicité de la réussite du lancement de SI@Mu.

Malgré des difficultés prévisibles, le SIL correspond à ses attentes. En quelques chiffres : 80 000 actes process, 1000 problèmes dont 158 non solutionnés.

La version 1.2.0 arrivera en juillet et solutionnera les problèmes rencontrés actuellement. Le module MCO COMPLEXE est toujours attendu pour le mois de décembre.

Le Directeur espère un fonctionnement nominal de SI@Mu courant 2025.

La réussite de SI@Mu, projet d'ampleur à 20M euros, a donné de la crédibilité au SIMu auprès du CEMA (financement en avance des mises à jours SI@Mu et des autres projets tel que « SCOP »).

Loi de Programmation Militaire :

La LPM 2022-2027 n'est pas remise en cause. Le ministère étudie des pistes de fidélisation des personnels civils et militaires, mais en parallèle accentue le recrutement des agents sous-contrat (ASC).

Recrutement / attractivité / fidélisation :

Le manque d'attractivité et de fidélisation du statut d'ouvrier de l'état et des fonctionnaires ont conduit la DRH-MD à lancer une étude sur des mesures pour pallier à ses problèmes. Mesures trop longues à mettre en place conduisant à un recrutement massif d'agent sous contrat. Les différentes mesures gouvernementales successives touchant au pouvoir d'achat des agents (gel du point d'indice et des bordereaux de salaire, faible taux d'avancement, perte des rompus, etc...) ont rendu l'attractivité du statut nul.

Les conséquences directes de ces mesures :

- pour la première fois, de nombreuses démissions ;
- de grosses difficultés de recrutement (parfois aucun candidat ou un choix trop limité) ;
- augmentation massive des recrutements des ASC.

La **CGT** demande une réaction rapide du gouvernement en augmentant les salaires de 10% et d'arrêter de perdre du temps en mesurées.

Sans quoi les compétences et le savoir-faire vont disparaître.

CMG UNIQUE :

Le CMG unique reste une idée à concrétiser. Le Directeur pense qu'avoir tout son personnel sous un même CMG lui permettra d'avoir plus d'impact face à un interlocuteur unique, lui permettant d'avoir un meilleur suivi sur l'harmonisation de l'avancement, une équité sur le traitement des agents (ordre de mission, paiement accessoire, amiante, travaux insalubres, etc...).

Plan de recrutement :

Cette année 2024 le plan de recrutement s'est bien déroulé, le taux d'armement des effectifs devrait se situer à 94% au 31 décembre.

Focus avancement :

Personnels à statut d'ouvrier :

- OE : Nombre de conditionnant en forte baisse (2023 : 201 conditionnant pour 21 avancements soit 10% / 2024 : 130 conditionnant pour 10 avancements soit 8% seulement) ;
- OE CE : Nombre de conditionnant également en baisse (2023 : 53 conditionnant pour 7 avancements soit 13% / 2024 : 32 conditionnant pour 3 avancements soit 9% seulement) ;
- TSO : Le volume d'avance est faible (2023 : 17 conditionnant pour 3 avancements soit 18% / 2024 : 25 conditionnant pour 3 avancements soit 12% seulement).

Face à ce taux **extrêmement** faible d'avancement, la CGT se demande où sont passés les postes manquants pour les personnels des établissements afin d'arriver à hauteur des taux d'avancement réglementaire nationaux et pourquoi les rompus n'ont pas été redistribués pour pallier (à peine un peu) ce manque.

Personnels fonctionnaires :

- **Administratifs** : Nombre de conditionnant en baisse (2023 : 85 conditionnant pour 10 avancements soit 12% / 2024 : 67 conditionnant pour 8 avancements soit 12% seulement) ;
- **Techniques** : Volume d'avancement stable (2023 : 219 conditionnant pour 19 avancements soit 9% / 2024 : 234 conditionnant pour 18 avancements soit 8% seulement).

Ces pourcentages d'avancement ne sont pas suffisants pour fidéliser le personnel.

Protection Sociale Complémentaire :

- Les grilles tarifaires ne seront disponibles qu'à partir de fin juin ;
- La prise en charge à hauteur de 15 euros des cotisations s'arrêtera au 1er janvier 2025 ;
- À cette même date la mutuelle obligatoire (Harmonie) prendra effet avec une prise en charge à 50% de la cotisation d'équilibre (d'un montant de 71€ environ pour 2025) par le MINARM (Cf. le tract du 03/06/2024).

Expérimentation ADP-PC (Administration des personnels civils) :

Deux expérimentations permettant de passer directement sous tutelle de la RH MD en shuntant le GSBdD sont en cours d'élaboration :

- **EPMu Méditerranée** : 200 PC gérés par deux agents du GSBDD mis pour emploi ;
- **DSIMu** : 75PC gérés par les RH locales.

Expérimentation satisfaisante et bien perçue par le personnel.

Formation :

Avec des places limitées pendant des années dans les centres de formation, la direction du SIMu est satisfaite des efforts consentis par le CFD en augmentant leur capacité d'accueil (+3 postes/session) au profit du SIMu pour honorer les formations qualifiantes, à compter de septembre 2024.

Concernant le renfort d'instructeur aux EMB, le Directeur n'exclut pas la désignation de formateur occasionnel parmi la population militaire des EPMu ou des GMu (renfort de 4 mois), si le besoin se fait sentir.



263 rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr
FB : FNTÉ- CGT Fédération Nationale des Travailleurs de l'État



CSA-S SIMu du 19 juin 2024

Monsieur le Président, Mon colonel, Mesdames et Messieurs,

Nous voilà réunis pour ce CSAS SIMu sous votre présidence, sur le site de l'EPMu Provence à Miramas. La **CGT** vous remercie pour votre écoute.

En matière de SST, la CGT tient à réaffirmer haut et fort la priorité qui doit être donnée à la santé et la sécurité au travail.

Si depuis la mise en place des CHSCT, aujourd'hui « FS », et des lois Auroux au début des années 80, la prise en compte des souffrances physiques a été intégrée dans le logiciel de réflexion des entreprises. Les risques psychiques doivent aujourd'hui avoir toute notre attention.

Le manque de personnels et la surcharge de travail induite, le management inadapté, le manque de moyen pour réaliser sa tâche ainsi que les relations conflictuelles entre les salariés sont les principales causes du développement des souffrances psychiques au sein de notre service.

Si la chaîne de Prévention et le marché RPS font partie des outils nous permettant d'anticiper ou de traiter le mal être au travail, pour la CGT, le fonctionnement correct des groupes RPS dans chaque établissement doit être une obligation.

Si nous avons quelques rares retours sur le bon fonctionnement de groupe RPS, il nous semble que certains établissements, ne prennent pas « à bras le corps » le fonctionnement de ces groupes.

Si dans l'instance qu'est la FS SIMu, qui est dédiée à la prévention et la protection de son personnel, la santé physique, mentale et morale de chacun et chacune est le sujet de préoccupation de tous les membres, nous demandons à ce que les représentants du personnel élus qui y siègent reçoivent l'ensemble des comptes rendus des groupes RPS au sein du SIMu.

En ce qui concerne l'attractivité de l'emploi :

Dans le contexte de fortes tensions salariales avec une baisse sans précédent du pouvoir d'achat, les réformes successives engagées sur le statut d'ouvrier de l'État ont affaibli nos salaires par le gel des bordereaux dans un premier temps et leur indexation sur le point d'indice des fonctionnaires dans un second temps.

Cela fait de nombreux mois que la **CGT** alerte sur cette problématique de l'attractivité et la fidélisation dans la Fonction Publique, dans notre ministère et donc au SIMu.

La **CGT** revendique à nouveau que l'attractivité des emplois au sein du SIMu et donc dans notre ministère passera par une augmentation générale significative des salaires, traitements et d'une évolution professionnelle digne de ce nom.

Or, les avancements sont uniquement la reconnaissance des valeurs professionnelles qu'acquièrent les personnels par leur ancienneté et leur expérience. Surtout que les taux d'avancement sont, au mieux, stagnants soit en baisse année après année !!!

À ce jour, combien d'agents dans nos établissements sont en HCC, en HCD ou T7 et partent en retraite dans ces catégories ? Leur nombre est insignifiant.

Depuis une décennie et suite à une forte progression du budget de la LPM, nous renforçons nos revendications pour l'augmentation de nos salaires + 10% à minima du point d'indice, le rétablissement d'un bordereau de salaire pour suivre l'augmentation du coût de la vie, la suppression des abattements de zone, l'augmentation du taux horaire et donc du salaire de base et le calcul de la prime de rendement jusqu'au 9ème échelon.

Ces mesures concernent l'ensemble des personnels à statut OE et permettront ainsi une forte attractivité et une réelle fidélisation.

Force est de constater que la population des personnels à statut OE est en constante diminution. Il faut valoriser et accroître la notoriété de notre statut via les salaires, la formation, le déroulement de carrières.

Pour cela, nous revendiquons depuis plusieurs années la réouverture des **écoles de formation technique** afin de former les ouvriers et techniciens de demain.

La **CGT** est perplexe en prenant connaissance des propositions du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'État du ministère de la Défense.

Faut-il comprendre que les pistes pour pallier les difficultés de recrutement se résument à alléger les épreuves ? La **CGT** pense que les modalités actuelles de recrutement correspondent certains critères de sélection.

Ce ne sont pas les modalités de recrutement qui posent des problèmes mais plutôt le niveau salarial qui est très loin d'être attractif, l'évolution professionnelle qui est de plus en plus faible, les infrastructures dans lesquelles l'ouvrier travaillera et qu'il découvre au moment de son recrutement.

La **CGT** ne souhaite pas se limiter à quelques mesurette telles que la reprise d'ancienneté à l'embauche sous condition que le métier antérieur corresponde. La **CGT** revendique de vraies mesures attractives pour tout le personnel et pas seulement pour les ¾ d'entre eux.

Ne pas s'assurer des acquis techniques, réduire les notes éliminatoires et miser le recrutement à un entretien sera-t-il de nature à les maintenir dans l'emploi plus longtemps : la **CGT** ne le pense pas. Ces propositions pourraient nous convenir si elles étaient l'aboutissement d'une formation au sein d'écoles de formation technique.

Pour la **CGT**, l'évolution de carrière doit être un avancement automatique à l'ancienneté avec possibilité de passer des essais professionnels ouverts à toutes les professions pour faciliter un avancement plus rapide.

Les embauches, par l'intermédiaire des **écoles de formation technique**, doivent être également plus conséquentes pour une continuité de maintien des savoirs et des compétences dans nos établissements.

Nous tenons à faire aboutir ces mesures justes et indispensables afin de rétablir la perte de pouvoir d'achat des ouvriers de l'État, de rendre attractif notre statut pour les embauches futures ainsi que de fiabiliser nos savoirs et compétences essentiels au MCO et soutien de nos armées.

Sur la révision de l'accord cadre :

Entre 1919 où est instaurée la journée de 8 heures et 2000 où la France est passée aux 35 heures, ce sont de nombreuses luttes sociales qui ont été nécessaires pour arriver à cette diminution.

Le passage aux 35 heures a été synonyme d'intensification débridée et d'individualisation des horaires par l'annualisation.

Bien que la durée légale de travail soit de 35 heures, la durée moyenne par salarié est de 39 heures.

Prenons la révision de l'accord cadre ARTT. Si la discussion tourne autour de l'axe central préconisé par le premier ministre, la semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail, sera un échec cuisant, car demander aux personnels de travailler 8h45 voire 9h30 par jour sur un cycle de 4 jours est illusoire et contraire aux acquis sociaux du XXème siècle.

Cette année, le MINARM réfléchit à une nouvelle répartition hebdomadaire du temps de travail : la semaine de quatre jours. Afin que cette proposition devienne une réelle avancée sociale, nous revendiquons à nouveau "la semaine à 32 heures". Les gains de productivité doivent être valorisés et servir les intérêts de tous les travailleurs, notamment par la diminution du temps de travail. Oui, le travail est une richesse qui doit être partagée en intégrant tous les travailleurs et en augmentant les salaires.

La **CGT** estime que le moment est venu d'expérimenter les 32H00 au SIMu. Les entreprises françaises et étrangères qui l'ont mise en place témoignent de très bons retours et notamment en termes de conciliation de la vie privée et professionnelle.

La perte de sens au travail et la perte de repères sont les ennemis d'un travail bien fait, et surtout d'un travail efficace.

NB : Pourquoi faut-il attendre plus d'un an pour être payé des indemnités d'enseignements lorsque vous exercez en tant Formateur Occasionnel ?

Merci de votre écoute.



Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat
263 rue de Paris - Case 541 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.89.16 - trav-etat@cgt.fr

