

Déclaration liminaire de la CGT CTR DRH-MD

7 mars 2016

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs,

depuis le 14 novembre 2015, zéro heure, soit moins de deux heures après le coup de sifflet final du match de football France-Allemagne au Stade de France, l'état d'urgence est en vigueur sur le territoire, et nos libertés publiques, individuelles et collectives, sont restreintes et menacées. Dans une France en état de sidération, le principe « *La guerre, c'est la paix.* » s'est imposé.

L'Assemblée Nationale et le Sénat viennent d'adopter la loi du 19 février prorogeant l'état d'urgence pour une durée de trois mois à compter du 26 février 2016. Nous serons alors à moins de deux semaines du coup d'envoi de l'Euro 2016 de football. Ce qui est en cause, ce n'est pas l'indispensable lutte contre le terrorisme mais c'est la dérive inévitable d'une loi de répression politique et de chasse aux opposants.

Le 3 novembre 2015, le journal Les Echos, qui craignait qu'un ralentissement de l'augmentation des chiffres du chômage ne mette fin au calme social actuel, climat qualifié de « *résignation rageuse* » du salariat, titrait « *Une poussée de fièvre sociale n'est pas exclue en 2016* ».

D'après Entreprise & personnel « *La politique menée aujourd'hui est comprise par une partie du salariat comme excessivement favorable aux entreprises, déséquilibrée, autrement dit « de droite »* », et les propos d'Emmanuel Macron comme la « *posture d'autorité* » de Manuel Valls sont reçus comme « *autant de provocations* ».

« *Quant aux « contreparties » obtenues dans les réformes, elles peuvent être perçues comme abstraites, lointaines, et surtout très éloignées des préoccupations quotidiennes* », poursuit le club de DRH. Il évoque l'« *échec des réformistes* », « *dans l'incapacité à faire partager [leur] enthousiasme* » pour « *les nouveaux droits individuels et collectifs issus des accords interprofessionnels* ».

Ce club de DRH alertait sur le risque de « *tensions salariales, dont les premières et vives manifestations se sont traduites dans les négociations annuelles obligatoires de 2015* ». Il pointait « *le sentiment partagé par beaucoup à commencer par l'encadrement d'avoir accepté beaucoup d'efforts ces dernières années tant financièrement que dans l'intensité du travail* » et avertissait : « *le sentiment d'injustice se nourrit d'un profond sentiment d'inéquité, d'efforts inégalement répartis* ».

Les problèmes sociaux sont bien devant nous et suscitent mobilisations et mouvements sociaux. Étant donnée la violence des attaques sociales menées ces dernières années et de celles encore à venir, comme dernièrement le projet de loi El Khomri sur la réforme du droit du travail, la classe dominante prend les dispositions législatives et prépare son appareil d'État pour compléter le management par la peur avec une gouvernance par la peur.

Avec le licenciement de syndicalistes à Air France ou la condamnation à de la prison ferme de huit autres chez Goodyear, nous assistons à un regain de répression avec un message plus spécifiquement adressé à la CGT pour mettre fin aux mobilisations sociales sous l'état d'urgence. Le 23 février, à Mulhouse, un retraité de 68 ans, ancien ouvrier de PSA, a été interpellé et placé en garde à vue lors d'une manifestation pacifique contre les attaques gouvernementales annoncées contre le monde du travail, dans le cadre de la "Loi Travail". Il a été condamné à 750 euros d'amende, dont 500 euros avec sursis, pour outrage au Premier Ministre.

Au ministère de la Défense, et dans les établissements publics, malgré une communication officielle lénifiante, restructurations et réductions des effectifs de personnels civils vont se poursuivre en 2016, comme nous le rappelle l'arrêté du 26 novembre 2015 fixant la liste des opérations de restructuration. Nous attendons que vous nous précisiez sa déclinaison dans les différentes structures de la DRH-MD.

Nous voici donc à nouveau réunis pour assister aux présentations de nouvelles réorganisations en profondeur de la direction. Au-delà de la partie centrale, c'est l'ensemble des réseaux, gestion des personnels civils, action sociale et reconversion qui est touché.

Tous les CMG - enfin presque tous - s'organisent en 2 divisions, RH et Gestion Administrative-Paye, avec mise en place d'une polyvalence GA-Paye. Le passage en paye a exigé des agents dévouement et efforts mettant en danger leur santé au travail. L'année dernière, les agents des CMG de Rennes et de Metz y ont consacré leur période estivale. Bien sûr, les administrés ont subi quelques dysfonctionnements. Relevons par exemple l'absence de transmission de fiches de paye qui n'est pas plus acceptable de la part de l'administration que d'un employeur privé. Le CERHPC, qui voit le transfert de ses derniers dossiers, serait transformé en organisme de contrôle interne et d'expertise en termes de formation. Il devrait donc perdre de nombreux personnels.

L'organisation des examens professionnels et des concours, - mais sans doute l'administration en a-t-elle perdu l'habitude -, a aussi connu quelques ratés. Citons celui de SA de classe exceptionnelle à Rennes, en septembre dernier.

Les comptes rendus d'entretien professionnel, dorénavant pré remplis à partir des données du Système d'Information Alliance, notamment pour les dernières dates de réforme des corps, ne permettent pas aux agents de vérifier la complétude de leurs données administratives. En l'absence du Libre Service Alliance, toujours suspendu, au moins jusqu'en juillet 2016, les sollicitations des personnels mettent en difficulté les agents RH en contact.

Par ailleurs, l'évolution de l'organisation financière de la DRH-MD a conduit, comme votre prédécesseur l'écrivait lui-même, à « *faire peser des risques sérieux de RPS* ». Pourtant, ce ne sont pas les agents qui sont le problème mais bien votre organisation du travail.

À propos des pensions, la situation n'est pas meilleure. L'exercice du droit à l'information retraite est toujours difficile, voire impossible. L'établissement des relevés de carrière et la liquidation des droits à retraite exigent là aussi des efforts de la part des agents mettant encore en danger leur santé au travail. Et pour quel avenir professionnel ? Quant aux administrés, ils sont priés d'attendre.

Mais le pire est sans doute devant nous avec le déploiement de Source Solde et du traitement des pensions de retraite par le Service des Retraites de l'État.

Enfin, des travaux sur la dématérialisation seraient pilotés par une Direction Interministérielle des Systèmes d'Information et de Communication.

Mutualisation des moyens, régionalisation des missions, « simplification statutaire », accroissement des mobilités et intensification du travail seraient donc à attendre à brève échéance.

Quant à l'action sociale, si le projet identifie fort bien le nombre de textes impactés par la réorganisation, l'impact sur les agents de l'action sociale et sur les personnels du ministère est nettement plus discret. Par exemple, où en est le recrutement des assistants de service social ?

Les personnels vivent avec l' « épée de Damoclès » de vos opérations incessantes de restructuration, de modernisation et de rationalisation. Pour les uns, elles suppriment leurs postes et les obligent à en rechercher un nouveau, à bien souvent changer de métier et de lieu de travail. Pour les autres, ces opérations les surchargent de travail, les contraignent à la polyvalence, à la polycompétence, et les forcent à s'adapter à de nouveaux outils instables en « essuyant les plâtres » d'organisations complexes de travail en expérimentation. Ce stress dorénavant permanent a un impact négatif sur la santé des personnels en les épuisant professionnellement. Il s'agit bien de « Risques Organisationnels du Travail » et non de « Risques PsychoSociaux ».

Des dispositifs standardisés et abstraits, élaborés bien loin des personnels au travail, par des spécialistes, bien souvent consultants externes, tels que des processus, des procédures spécifiant qui fait quoi, des contrôles, des évaluations et des mesures de la performance, déshumanisent, si n'est désincarnent, un travail quotidien apparaissant souvent irréalisable et généralement dépourvu de sens.

Au-delà d'une organisation du travail à laquelle les agents sont sommés de s'adapter, le travail, de plus en plus intense, d'agents de moins en moins nombreux mais de plus en plus productifs, se trouve de moins en moins bien rémunéré, comme nous le rappelle encore le décret du 23 décembre 2015 suspendant pour une année supplémentaire les bordereaux de salaires des ouvriers de l'état.

Pour les fonctionnaires, c'est en 1984 qu'a été mise en place la politique de désindexation de la valeur du point d'indice, qui ne devait plus évoluer en référence à l'augmentation du coût de la vie.

Dès lors, la valeur du point a lourdement décroché de l'inflation. Conséquences : le pouvoir d'achat a globalement été fortement réduit, les salaires de recrutement à tous les niveaux ont régressé et les amplitudes de carrière se sont fortement tassées.

Les régimes indemnitaires se sont alors développés, tenant lieu de complément salarial et de levier faisant pression sur les agents pour accompagner les réformes et les réorganisations.

Le gel de la valeur du point d'indice, entamé depuis 2010, est une mesure injuste et régressive sans précédent, entraînant une perte de pouvoir d'achat inédite et catastrophique, avec des effets de paupérisation pour nombre d'agents et un sentiment de déclassement pour l'ensemble des personnels.

Le salaire net moyen est en baisse. Depuis le 1^{er} janvier 2000, la perte de pouvoir d'achat dépasserait les 14%. Et cette année encore, la "cotisation" retraite des fonctionnaires a augmenté, de 0,40%, d'où une perte équivalente de pouvoir d'achat supplémentaire. Avec la poursuite du gel de la valeur du point d'indice en 2016, ce n'est plus un gel, c'est l'ère glaciaire !

Le PLF 2016 consacre la suppression des réductions d'ancienneté d'échelon pour les fonctionnaires, nouveau levier pour diminuer la composante GVT de la masse salariale des fonctionnaires : 100 millions d'euros pour la Fonction Publique de l'État et 400 millions pour les trois versants.

La suppression de l'indemnité exceptionnelle et son remplacement en indemnité dégressive va totalement s'appliquer en 2016 et prendra 90 millions d'euros dans la poche des agents qui touchaient cette indemnité et qui seront promus cette année.

Même le montant versé à la famille en cas de décès des fonctionnaires (et militaires), non retraités, est désormais forfaitisé par le décret du 3 novembre 2015, et donc fortement diminué.

Quant aux mesures sociales ministérielles annoncées pour 2016 elles sont tombées à 1,6 million d'euros. Quatre ans auparavant, elles étaient de 24,2 millions d'euros! Si l'enveloppe n'est que de 1,6 million d'euros pour répondre aux besoins sociaux des agents du ministère, celle consacrée à casser l'emploi s'élève à 73,28 millions d'euros.

Un décret du 25 février 2016 vient d'être pris et signé par un premier ministre et deux ministres « socialistes ». On relève sur ce décret, censé clarifier le bulletin de paie, qu'une « *information des salariés sur **le coût du travail** est prévue, en insérant sur le bulletin de paie la somme du salaire brut et des contributions de l'employeur et le montant total des allègements financés par l'Etat, ayant un impact sur les cotisations sociales.* »

NON, le travail du salarié, et du fonctionnaire en particulier, n'est ni un coût ni une marchandise.

Vos personnels attendent une organisation et des conditions au travail qui ne les mettent pas en souffrance et en danger. Ils attendent aussi une rémunération de leur travail qui reconnaisse le service public rendu et les qualifications mises en œuvre.

Merci de votre attention.