

Déclaration liminaire de la CGT

CTR DRH-MD

21 juin 2016

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs,

comment ne pas débiter cette déclaration sans parler de l'Euro 2016. L'Union européenne des associations de football - l'UEFA - assure l'organisation du tournoi, la billetterie, les droits de retransmission et laisse le reste, les stades, la sécurité, les fan-zones à la charge des pouvoirs publics français, et notamment de l'État et des villes hôtes. Bien sûr, comme d'habitude, l'UEFA a exigé de ne payer aucun impôt en France sur ses activités liées à la compétition, ce qui représenterait un manque à gagner de 150 à 200 millions d'euros pour nos finances publiques. Par souci d'égalité devant l'impôt, sans doute, le gouvernement a étendu cette exonération à tous les autres grands événements sportifs. Et les retombées économiques dépasseraient le milliard d'euros, à condition de consommer et d'acheter, par exemple, un maillot de l'équipe de France. Selon Mediapart, un maillot « *acheté autour de 85 euros n'a coûté que 5,85 euros à produire. Et les ouvriers qui l'ont fabriqué n'ont été payés en moyenne que 65 centimes d'euros pour le faire* ». Malgré ces très faibles salaires les marques cherchent encore à « réduire les coûts », en quittant la Chine pour le Vietnam et l'Indonésie ou encore la Birmanie, l'Inde ou le Pakistan où le « coût du travail » est encore plus compétitif.

En France, « ça va mieux ». Sans même la mise en œuvre du dumping social généralisé par la loi « Travail », l'INSEE prévoit une accélération de la croissance qui devrait atteindre 1,6% fin 2016 et une baisse du taux de chômage qui pourrait s'établir à 9,5% de la population active en métropole. Toutefois, le nombre de personnes tenues de rechercher un emploi et sans aucune activité - la catégorie A - , s'élève encore à plus de 3,5 millions.

L'effet du plan de 500 000 formations commence à se faire sentir car le nombre des inscrits en catégorie D, les demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie, augmente nettement, et fait diminuer, artificiellement, le taux de 0,1 point.

Ce « mieux » intervient cependant après une hausse de plus d'un million de demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, depuis 2012.

La priorité gouvernementale n'avait en effet jamais été jusqu'à présent d'agir directement sur l'emploi. L'organisation de coopération et de développement économiques - l'OCDE - a travaillé le concept d'un taux de chômage non accélérateur de l'inflation, appelé le NAIRU : si le taux de chômage baisse en deçà du NAIRU, l'inflation est censée s'accélérer jusqu'à ce que le chômage revienne au niveau du NAIRU, ce qui permet alors à l'inflation de se stabiliser. Dans le cas de la France, les estimations du NAIRU s'établissent autour de 10%.

Depuis le rapport Gallois de 2012, la priorité est celle de la « compétitivité » des entreprises et du rétablissement des marges. La politique menée, avec le CICE puis avec le Pacte de Responsabilité, s'est résumée à accorder des exonérations fiscales et sociales pour les entreprises, d'un montant supplémentaire de 41 milliards d'euros annuel par rapport à 2012. Avec ces 2% de PIB, l'État aurait pu créer directement un million d'emplois publics, sans s'en remettre aux badges « 1 million d'emplois » du Medef.

La mise en place des 32 heures hebdomadaires créerait de l'emploi rapidement et massivement, potentiellement 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, pour partie, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques. Par ailleurs, ceci permettrait à des millions de personnes qui sont actuellement privées d'emploi ou qui subissent le temps partiel et la précarité de vivre décemment de leur travail.

Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique, la transition énergétique, la déconstruction et le recyclage.

En 2015, les marges des entreprises se sont bien rétablies en France qui est devenue le plus gros payeur de dividendes en Europe continentale. 47 milliards d'euros ont été distribués par les entreprises françaises, contre seulement 34,2 milliards d'euros pour les entreprises allemandes. En termes de « coût du capital », c'est donc la France qui fait nettement moins bien que l'Allemagne.

Parallèlement, la réduction des déficits publics a été obtenue par le gel des salaires et des suppressions d'emplois dans la fonction publique ainsi que par des coupes, notamment dans les dépenses sociales, des départements et des municipalités.

Le ministère de la Défense et le réseau RH en particulier subissent eux aussi l'austérité budgétaire.

Au quotidien cela se traduit par des budgets toujours revus à la baisse, comme celui de l'action sociale pourtant en partie au service des restructurations, des réorganisations frénétiques, des baisses d'effectifs, des suppressions d'emplois, là où au contraire il faudrait rétablir des recrutements. Cela entraîne une intensification du travail et l'angoisse face à l'utilisation de nouveaux outils numériques censés permettre de faire plus avec moins, au détriment des relations humaines au sein du collectif de travail mais aussi vis-à-vis des administrés.

Ces situations, et tout particulièrement la suppression de poste, lorsque la recherche d'un nouveau poste s'avère difficile, mettent les agents en souffrance, surtout s'ils se retrouvent isolés et à se débrouiller seuls. Pourtant la démarche d'accompagnement de la DRH-MD devrait être exemplaire.

Pour ces situations pathogènes, dont la DRH-MD est entièrement responsable, la réponse semble être une démarche RPS qui transfère la responsabilité à l'agent et à sa hiérarchie de proximité.

Et lorsque l'agent restructuré a retrouvé un poste, c'est son avancement qui passe à la trappe car ses classements précédents ne sont pas pris en compte par la nouvelle hiérarchie. L'agent perçoit alors son reclassement comme un déclassement. Enfin il arrive que certaines fiches de poste ne correspondent pas vraiment aux emplois réellement tenus, soi-disant pour se conformer au REO.

Mais il n'y a pas que la mobilité subie, il y a aussi la mobilité voulue et dans ce cas certaines hiérarchies appliquent durement des règles qu'ils ne s'appliquent pas à eux-mêmes.

Difficile de terminer sans évoquer à nouveau les conditions de travail lamentables dans le bâtiment Archives de la Sous-Direction des Pensions à La Rochelle et les conditions d'emploi dégradantes des agents en CDD sous l'article 6 sexies. Dans ces deux cas, la DRH-MD est très loin de l'exemplarité à laquelle on devrait s'attendre.

Merci de votre attention.