



Déclaration liminaire de la CGT au Comité Technique de Réseau de la Direction des Ressources Humaines de la Défense le 12 mai 2015

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Cette séance fait donc suite à celle du 5 mars, qui n'avait réussi à traiter que la moitié des points à l'ordre du jour. Notre déclaration sera donc courte.

L'actuelle Loi de Programmation Militaire prévoyait une déflation de 33 700 personnels, dont 7 400 civils. Au Conseil de Défense du 29 avril, le plan social aurait été allégé de 18 500 postes sur les 25 800 qui restaient à supprimer. 7 300 postes restent néanmoins à supprimer d'ici 2019.

Pour cet « allègement », 3,8 milliards d'euros supplémentaires sont à trouver, soit 0,6 milliard en 2016, 0,7 milliard en 2017, et bien plus après 2017, soit 1 milliard en 2018 et 1,5 milliard en 2019.

Comme, selon le ministre des finances, « tout ce qui ira en plus quelque part ira en moins ailleurs », les personnels civils du ministère de la défense risquent d'en faire les frais :

- d'une part avec la poursuite de la déflation de leurs emplois ; la mise à disposition sur le long terme de forces opérationnelles pour les opérations intérieures ne peut qu'accentuer les déflations d'effectifs à réaliser en administration et soutien, où se trouvent majoritairement les postes occupés par les personnels civils ;
- d'autre part avec la diminution de leurs rémunérations ; rappelons que la rémunération des agents de l'État a baissé en 2013 de 0,7% en euros constants (tenant compte de l'inflation), après une baisse de 0,8% l'année précédente.

La Direction des Ressources Humaines de la Défense ne peut qu'être prioritairement touchée. De plus, par rigueur intellectuelle, elle ne pourra que montrer l'exemple dans la mise en application des mesures politiques et idéologiques de déflation d'effectifs et de réduction de la masse salariale qu'elle prescrit aux autres directions.

Depuis de nombreuses années, les personnels du Ministère de la Défense subissent restructurations sur restructurations et perdent le sens de leur travail. La désorganisation du travail fait en sorte que l'agent ne se projette pas dans le moyen terme et ne se retrouve pas non plus dans le présent.

Aujourd'hui, les responsables ne sont plus des référents métiers, mais uniquement des managers d'équipe, de processus et d'indicateurs. Les managers prennent des décisions pour respecter des engagements internes. Ils n'ont aucune empathie pour les difficultés du travail réel, puisqu'ils en connaissent de moins en moins le contenu.

La question prégnante n'est-elle pas « Qui fait quoi ? ». Et pendant ce temps-là, les actes envers les administrés traînent : avancements en retard, comptes individuels retraite en suspens, notifications des RTS par la bouteille à la mer ...

La baisse des effectifs provoque la déstabilisation des personnels, poussant certains à la porte, surchargeant de travail les autres avec obligation de polyvalence et intensification du travail. Et pour quelle reconnaissance du travail effectué, des qualifications et de l'expérience acquise ?

- l'austérité salariale avec des rémunérations bloquées, voire rognées par les augmentations de cotisations,
- la mise en concurrence sur les postes par le développement anarchique des régimes indemnitaires,
- des déroulements de carrière contraints par l'obligation de reclassement,
- et enfin des perspectives de retraite qui se dégradent de plus en plus rapidement au fil des « réformes ».

Au-delà de conditions de travail toujours plus dégradées, notamment par les mobilités subies et l'isolement progressif dans le collectif de travail, ce dont les personnels souffrent le plus, c'est du manque de reconnaissance de l'administration et de la communauté nationale.

Il faut d'urgence :

- revaloriser la valeur du point d'indice des fonctionnaires. La « facilité » du blocage annoncé au moins jusqu'en 2017 pour cause de réduction de la dépense publique de 50 milliards d'euros exigée par Bruxelles n'est pas acceptable,
- abandonner « l'usine à gaz » des groupes de fonctions du RIFSEEP, qui favorise le clientélisme, fragilise le statut des fonctionnaires et dérive vers un paiement à la tâche,
- intégrer les primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire, avec l'indemnité de résidence au taux de la zone 1,
- rétablir les bordereaux de salaires des ouvriers de l'État en supprimant les abattements de zones,
- réaugmenter les salaires des agents contractuels en assurant des promotions,
- reprendre des recrutements conséquents par concours internes et externes, pour revitaliser les effectifs et être en mesure d'assurer à moyen terme les missions RH, humainement et sereinement,
- déployer les outils de procédures et de systèmes d'information, avec les formations associées et le temps nécessaire à l'appropriation, pour un meilleur service rendu à l'administré et non pas au service de réductions abruptes et dogmatiques des « dépenses » de titre 2,
- arrêter les réorganisations incessantes et frénétiques, où les suppressions de poste et leurs cotations constituent des leviers de management mettant en danger la santé des agents. Il faut assurer de véritables déroulements de carrière indépendants de l'obligation de reclassement.

Merci de votre attention.