

Réorganisation de DGA-TT Bourges:

C'est surtout des embauches à statuts dont nous avons besoin

Le directeur de DGA-TT vient de dévoiler (en partie car la réflexion n'est pas aboutie) le projet de réorganisation qu'il souhaite mettre en place au 1^{er} janvier 2017. Au moins 360 personnels du site vont être impactés.

Les termes employés dans les planches de présentation (juste besoin, meilleure utilisation des ressources, simplification, gestion dynamique des compétences, stratégie capacitaire, redéfinir le pilotage, mettre en place des outils de suivi et de pilotage, rationaliser, etc...) ne laissent aucun doute sur l'enjeu de ce remaniement : réaliser la charge sans le potentiel humain nécessaire.

Premier gain espéré par la direction, le rapprochement entre les Directeurs d'Essais (DE) et les Experts en les regroupant au sein de mêmes entités par domaine. C'est pourtant bien connu : mariage forcé = mariage raté !

Décloisonner dans un sens va générer un cloisonnement dans l'autre sens. Cela se traduira par la rupture du dialogue permanent entre les DE donc une perte en terme de connaissance et de maîtrise de la sécurité.

Le vrai problème est ailleurs : la surcharge de travail des Directeurs d'Essais, due au manque crucial d'effectifs, ne leur laisse pas le temps nécessaire au travail d'équipe tant souhaité avec les experts (il ne reste qu'environ 20 DE sur le site pour 130 experts).

A noter qu'il sera demandé aux DE une fois spécialisé dans un domaine, de venir combler les manques d'effectifs des lignes de domaine d'à côté en cas de manque de personnels. Ça s'appelle vouloir le beurre, l'argent du beurre et la culotte de la crémière !!!

Deuxième gain espéré par la direction, l'amélioration de la planification ou plutôt l'optimisation du processus de planification-ordonnancement. Là encore, vouloir adapter l'activité à notre capacité réelle de production tout comme l'anticipation de l'arrivée du Marché Multi-Services de soutien technique aux essais: c'est reconnaître le manque de personnels...

Déplacer la planification de la Sous-Direction Affaires vers la Sous-Direction Technique ne changera pas grand-chose. Il y a fort à penser qu'une gestion de type « surbooking » sera maintenue et que les arbitrages de dernière minute vont rester notre quotidien. Quand on veut en finir avec la préhistoire, on met les dinosaures au placard !

Au final, alors que nous battons les records cette année en matière d'accidents-incidents au prorata du nombre de personnels, c'est la santé-sécurité des personnels qui va trinquer. Une fois de plus, les représentants des personnels civils et militaires vont être mis devant le fait accompli car la direction a l'intention de présenter la réorganisation en CHSCT/CCHPA en décembre une fois les notes d'organisation sorties et le casernement effectué...

La position de la CGT sera claire : aucune réorganisation ne remplace les effectifs manquants donc la seule solution c'est des embauches à statuts.

A notre Directeur citant « qu'il n'y a que dans le dictionnaire que **succès** arrive avant **travail** », nous répondons que dans le même dictionnaire : « **effectifs** arrive avant **succès** ».

Ce qui est décidé :

-Eclatement du département MMP/MWT en 2 nouveaux départements VTR et OPT,

-Création d'une division PY regroupant les activités pyros,

Soit un retour de quelques années en arrière dans les 2 cas...

De là à recommencer à tirer dans les chambres à sable H+L...



Nouvelle tentative de la direction d'éliminer les questions de l'ordre du jour des CHSCT/CCHPA sans régler les problèmes :

« Dès que la question est prise en compte, on la clôture »

Exemple : Défauts de fonctionnement récurrents du système de noyage dans les cellules pyros.

Financement prévu en 2019 = problème réglé !!!

Pour la CGT, une question doit être clôturée quand les travaux sont finis et que le retex est satisfaisant, un point c'est tout...

Est-ce que répondre au juste besoin de nos clients, c'est comme répondre à l'IPE pour les EST ?

« Dites-moi de quoi vous avez besoin et nous vous expliquerons comment vous en passer ! »



CHSCT : quand ce n'est pas la faute des agents, c'est celle des représentants !

La réunion trimestrielle CHSCT/CCHPA du 3^e trimestre s'est tenue le jeudi 6 octobre.

Les représentants ont souhaité commencer la séance par un point de situation sur le traitement des accidents et incidents 2016 puis par l'examen des questions nouvelles.

Celle sur les tirs de projectiles éclairants ou incendiaires cet été a fait particulièrement débat (les autres années aussi d'ailleurs). Alors que le Directeur s'est engagé pour la protection de l'environnement via la politique HSE qu'il a signée, il trouve tout à fait normal qu'on brûle une dizaine d'hectares par coup tiré : on maîtrise selon ses dires...

Côté matériel de secours, si la situation va s'améliorer avec l'arrivée d'un nouveau camion, l'effectif humain nous semble toujours insuffisant malgré le renfort d'équipiers de seconde intervention.

La direction préfère avoir recours au SDIS plutôt que d'embaucher, ça lui coûte moins cher ! Pendant ce temps-là, on prive les populations environnantes de pompiers et de matériels de secours.

Au rythme où l'on retrouve des munitions non répertoriées sur le polygone de tirs, comment cela passera-t-il le jour où il y aura un fonctionnement pyro dû à l'incendie et que des pompiers seront victimes ?

Autre débat animé, celui de l'examen des Etudes de Sécurité du Travail (EST). La plupart des EST est composée d'environ 1000 pages sur lesquelles les représentants CHSCT/CCHPA doivent donner un avis.

Avec une quinzaine d'EST d'ors et déjà programmées et jugées prioritaires pour la continuité des activités pyrotechniques, nous demandons depuis de nombreux mois, suite à l'absence d'embauches dans les départements des représentants, une intervention de la direction auprès de la hiérarchie directe des représentants afin de pouvoir sortir de la production et disposer du temps nécessaire pour pouvoir lire et comprendre les documents.

Au lieu de respecter cette logique, le SDT nous colle sur le dos la responsabilité du retard de l'envoi des EST pour validation au Contrôleur Général des Armées qui pour certaines ne repassent même plus devant le comité de relecture interne pour gagner du temps.

Nous demandons depuis de nombreux mois d'être consultés pour la planification des dates des réunions de synthèse et là aussi aucune démarche dans ce sens voire plutôt l'effet inverse...

La dernière en date : refus du SDT de déprogrammer le CHSCT exceptionnel de validation des documents du 14/10 sachant pertinemment que le quorum risquait de ne pas être atteint. Bilan : quorum non atteint et report deux jours plus tard sans consultation des représentants...

Nous avons rencontré le 17/10 le Directeur, Président du CHSCT L6 pour lui faire part de notre mécontentement. Il nous a répondu qu'il allait faire le nécessaire.

Nous lui avons également fait part des échanges que nous avons eu le 10/10 avec l'Adjoint de l'Inspecteur des Poudres et Explosifs (IPE). Celui-ci s'étonne de ne pas retrouver dans nos études les éléments de maîtrise qu'il réclame à DGA-TT et est surpris que ses recommandations soient contredites...

Alors, les représentants CHSCT/CCHPA sont-ils les responsables de la situation ?

Déclaration Liminaire CGT à la réunion sur les parcours professionnels des cadres de la DGA du 18 octobre

Parcours
professionnel des
cadres de la DGA :



« La DGA a décidé de
vous éliminer,
et sa sentence est
irrévocable... »

Délégation CGT :
Alain LE CORNEC
(DGA-TT Angers),
Olivier SELLIN (DGA-
DT Balard),
Katty LARBOUILLAT
(DGA-DS Catod
Arcueil)



« Nous ne formaliserons pas une déclaration liminaire classique mais simplement des points qui ont retenu notre attention suite à la lecture des deux documents.

Il n'y a pas de commentaires concernant la description des parcours professionnels en fonction des filières métiers qui sont retenues. Nous sommes sur une description classique d'acquisition de chaîne de compétences.

Pour le reste des documents, nous retiendrons différents points :

- Les mots **collaborateur, agent, flexibilité, employabilité, co-construction, épanouissement, mobilité encouragée, géographique ou fonctionnelle etc.** reviennent bien trop souvent et semblent sortis tout droit des néologismes libéraux en vogue au MEDEF.
- Par contre les termes **travail, salaire, reconnaissance des qualifications, évolution salariale, statut, organisations syndicales** semblent être bannis par les rédacteurs DGA/DRH de ces documents.

Il y a aussi des paragraphes entiers qui méritent des explications et éclaircissements comme :

- Pour sa part, l'agent doit être conscient que son parcours co-construit avec l'institution, dépendra de sa volonté de prendre en main son destin, de sa capacité à mobiliser la liberté de choix et le pouvoir d'action que lui offre l'institution.
 - Pour autant, le collaborateur conserve toujours son autonomie de décision et il lui revient d'assumer ses choix.
 - L'agent est encouragé à s'approprier les principales étapes de son parcours et à identifier ses perspectives professionnelles.
 - De manière générale, la mobilité des personnels civils (hors ICT) gagne à être améliorée pour stimuler et valoriser leur employabilité au sein du ministère et en interministériel.
 - L'agent reste maître de ses choix mais il sera informé des conséquences de ceux-ci.
 - Cette ouverture sur les autres et les activités de la DGA ou externes à la DGA constitue un avantage incontestable pour l'agent en terme de compétence et d'employabilité et pour la DGA en terme de flexibilité.
 - Un cadre civil qui souhaiterait effectuer l'ensemble de sa carrière dans un même établissement de province, doit être conscient qu'il sera pénalisé en termes d'avancement et d'attribution de postes à responsabilité, comparé à un autre cadre, qui aurait joué le jeu de la mobilité géographique.

Certes ces paragraphes sont sortis de leur contexte. Toutefois, ils sont caractéristiques de la philosophie de ce guide qui préconise le transfert de charge et de responsabilité de la réussite du parcours professionnel sur les épaules des cadres de la DGA, ce que la CGT réprovoque.

Pour ce qui est du niveau d'engagement de la DGA à ce sujet, cela reste des vœux pieux.

La mise en concurrence, pour ne pas écrire opposition, des cadres afin d'obtenir un hypothétique avancement en fonction de l'intégration sur les parcours professionnels ne reçoit pas non plus notre approbation.

La CGT réprovoque, aussi, la mobilité géographique forcée avec passage sur Paris (à se demander si la DGA souhaite que « ses cadres civils » finissent toutes et tous à quarante ans sur des sites internet matrimoniaux...). Quid du respect entre la vie privée et familiale ?

Nous sommes aussi interrogatifs sur le pourquoi de tels parcours professionnels, car tous les postes de la DGA ne sont pas et ne seront pas éligibles à ces programmes.

Suite du Parcours professionnel des cadres de la DGA :



« Contraintes et menaces pour les agents : c'est la pensée du jour... »

Est-ce une réponse face à une envie de mobilité plus ou moins avérée des futurs cadres entrant à la DGA ? Est-ce pour faire croire que nous sommes une entreprise Etatique qui sait s'adapter aux nouveaux modes de management et de facto séduisante, considérant que sur le plan salarial nous sommes bloqués ? A voir aussi avec la mise en place du réseau social d'entreprise.

Bref, on a un peu de mal à comprendre le sens de ces documents.

Quoiqu'il en soit, la CGT participera à ces débats afin de préserver les intérêts physiques et moraux des salariés et plus particulièrement des cadres civils de la DGA ».

Avenir des personnels à statut ouvriers d'état

La DRH-MD programme une réunion multilatérale le vendredi 4 novembre prochain sur l'avenir des personnels à statut ouvrier d'état.

Les textes du statut et les bordereaux de salaire seront à l'ordre du jour.

Cette réunion sera suivie d'un Comité Technique Ministériel exceptionnel sur les ouvriers de l'état courant décembre.

Rappelons que les prévisions 2017 font déjà état de 722 nouveaux départs non remplacés.

Le syndicat CGT de DGA-TT site de Bourges a décidé d'interpeller les députés du Cher sur la nécessité de recruter des personnels à statut ouvrier d'état et de maintenir et conforter leurs textes actuels.

Le contenu de la lettre est le suivant :

« Monsieur le député,

Par la présente, nous tenons à nouveau à attirer votre attention sur le devenir du statut des ouvriers de l'état.

En effet, malgré la proposition contenue dans le projet de loi de finance de 2017 de l'embauche de 464 ouvriers d'état, ne répondant en aucune manière au manque permanent de personnels dans les établissements de la Direction Générale de l'Armement, ces personnels sont toujours confrontés au gel des salaires, au non remplacement des départs et aux pertes de savoir-faire liés.

Aussi, et avant que le gouvernement ne fasse des annonces, nous aimerions débattre avec vous de ces problématiques.

Veillez recevoir, Monsieur le Député, nos salutations respectueuses ».

Nous ne manquerons de vous faire un compte-rendu de ces audiences.

Réunion dite de concertation sur les fermetures 2017

La direction a fait les propositions suivantes :

- Du 26/12/17 au 29/12/17 : semaine de Noël (CGT : Ok)
- Semaine 31 et 32 et lundi 14 aout 2017 (CGT : Ok)
- Vendredi 26 mai 2017 (CGT : Ok)
- 2 Janvier 2017 (CGT : Ok)

Reste 2 jours que la direction propose de placer les 30 et 31 octobre 2017. Le syndicat CGT a proposé de mettre à disposition ces 2 jours aux agents, proposition qui a été rejetée.

Ces propositions ont été présentées au CHSCT L6 du 6 octobre 2016.

