



CTR Terre 16 mai 2017

Déclaration liminaire

Mon général de corps d'armée WATTECAMPS Hervé,

Mesdames, messieurs,

Une fois de plus notre déclaration, ne se verra pas optimiste. Trop de changements se sont succédés, sans compter celles des élections ministérielles et bientôt législatives, rien ne semble pouvoir faire entendre les conséquences des restructurations qui affectent les personnels civils dans leur cadre professionnel, mais pas seulement.

Malgré la prise en compte de certains dysfonctionnements sur les services périphériques où votre administration devrait les renforcer pour remédier les trous existants, nous constatons que la politique de déflation des emplois dans les régiments et organismes se poursuit.

Nous regrettons que les alertes ne semblent pas être entendues par vos services, et pire, elles sont peut-être même méprisées, ce qui est dommageable.

En effet, dans notre courrier du 7 avril 2017 dernier nous vous avons alerté sur la situation du Camp de la COURTINE où plusieurs postes vont être supprimés. Nous demandions des informations sur la nouvelle organisation sur ce site. Nous demandions également, d'interpeller l'organisme sur les dégradations des services rendus: Qui fera le travail et comment?

Nous attendons toujours une réponse.

Avec les restructurations que vous programmez, vous demandez aux personnels, d'organiser des prestations dégradées, voir obsolètes. Avec 70% des postes de structures supprimées, pouvons-nous toujours demander les mêmes services en termes de travail ? La réponse est non.

Même, si le Camp de la COURTINE n'est pas le seul exemple, la nouvelle organisation de l'armée de terre au contact impose les logiques de soutien.

Nous considérons qu'une véritable bataille vient d'être ouverte entre le COMMF et le SMITER sur les questions de soutien, de l'emploi, sur le programme HAMEL de la civilisation de militaire, civil, ainsi que sur un plan de désengagement industriel.

Si la CGT décrit ce constat c'est aussi dû à la gestion RH central qui s'applique comme un algorithme mathématique, trop éloigné des réalités, au regard des REO ou les chefs de formation qui doivent s'acquiescer des décisions souvent contre leur propre intérêt.

Dans ce mécanisme, personne n'est coupable, si ce n'est pas vous, c'est peut-être, l'administration centrale DRH-MD ! Ce qui est sûr, les personnels civils et militaires peuvent mesurer une telle organisation professionnelle qui n'est pas sans conséquence sur l'avenir et le maintien des emplois au MINDEF.

Nous espérons que la nouvelle organisation de la DRHAT permettra d'authentique prise en compte des réels besoins des formations et de leurs missions.

Revenir aux fondamentaux, de la base vers le haut, des petites mains, de l'expérience professionnelle à l'organisation professionnelle, aux tables rondes, faire des services de qualité l'outil permettant de prendre en compte les réalités du terrain.

Sur les points de l'ordre jour :

Supply chain

C'est une réorganisation qui oblige à se réadapter au travers de délestage de la redistribution et des questions de transport sur fond de suppression de poste. Ce qui a eu pour conséquence, aussi, d'aggraver les nombreuses tâches effectuées par le travail d'équipe.

L'efficacité décrit de Supply **Chain** et de sa production, reposent sur l'engagement du personnel militaire et sur des opérations industrielles. De plus, la mise en concurrence entre les agents et le secteur privé va modifier l'indépendance et la sécurité du Mindef régalien.

Développement professionnel :

Nous souhaitons que la logique des parcours professionnels reste liée à la motivation et à l'adhésion d'un système d'organisation cohérent. Ou chacun des personnels pourraient se reconnaître et seraient déterminant sur leurs investissements quotidiens. Ce qui n'est pas souvent le cas. Elles reposent aujourd'hui sur l'acceptation de mauvaises conditions de travail, de mutation, d'incohérence d'organisation.

Plan de recrutement :

Déjà évoqué, nous sommes sur des recrutements trop faibles ou la déflation et les transferts d'emplois déséquilibrent l'organisation des formations de soutien. Des recrutements aux plus près des sollicitations des employeurs qui devraient être acteurs de leurs besoins d'emplois.

Mise en œuvre du statut rénové

Selon le ministre du MINDEF affirme que ça a permis de sauver le statut des OE. Rien n'est sûr. Aux regards des méthodes employées et de la place donnée au dialogue social, la « rénovation » des règles de gestion des ouvriers de l'Etat n'a de nouveau que la clarté des intentions. **La CGT estime que beaucoup reste à faire.** Nous espérons que les groupes de travail des OS et de l'administration au niveau du CTM pourrons redonner du sens aux attentes sur ces sujets :

- La suppression des bordereaux de salaire des OE
- Les mesures d'évolution d'un « demi-groupe » (HGN)
- Le groupe entier pour quelques HCC...une indexation sur d'hypothétiques évolutions du point d'indice
- L'augmentation des cotisations retraites...
- L'exclusion des OS et sur les procédures d'embauches
- Sur les questions du 9^e échelon. Les primes de rendement etc....

Pour conclure

Si aujourd'hui, les forces armées restent très fortement engagées en hommes (où les besoins en matériel sont très conséquents), si les budgets financiers sont des plus importants, il faut aussi considérer les personnels du MINDEF partie prenante de ces forces qui assurent la cohérence des moyens mis en œuvre comme base arrière et outil d'ETAT étatique.

Mais nous nous opposons sur toute logique comptable, afin de considérer le personnel comme des éléments ajustables aux curseurs variables.

En vous remerciant de votre attention.

Délégation CGT :

Mr MENENDEZ Fabien du 9 BSAM, Mr ENCINAS Daniel 3 RMAT Muret