

**Déclaration liminaire de la CGT au
Comité Technique de Réseau de la
Direction des Ressources Humaines
Ministère des Armées
17 avril 2018**



Madame la Directrice, mesdames et messieurs,

nous n'oublions pas les décisions prises en 2017 par un gouvernement en marche vers davantage de régressions sociales pour les agents publics :

- ✓ poursuite du gel de la valeur du point d'indice, dévalorisant un peu plus les rémunérations des fonctionnaires - et dorénavant des ouvriers de l'état - et accentuant ainsi le manque d'attractivité des carrières pour les candidats aux recrutements ;
- ✓ rétablissement d'un jour de carence, préalablement instauré en 2012 puis supprimé deux ans plus tard. Comme un tiers seulement des salariés du privé reste encore non couvert par des conventions avec leurs employeurs, le sens du progrès social aurait été d'aller vers une harmonisation des garanties et non un recul social pour les agents publics ;
- ✓ augmentation du taux de CSG, à peine compensée pour les agents actifs et totalement à la charge des retraités auxquels un effort est demandé « *pour aider les jeunes actifs* ». Emmanuel Macron a ainsi asséné à des retraitées que la baisse des cotisations salariales permettra de payer leurs retraites. Ensuite, il leur a expliqué qu'elles avaient travaillé toute leur vie pour payer la retraite de leurs aînés, en omettant de dire que c'était au moyen de cotisations sociales - qu'il s'apprête à supprimer - et que le versement de ces cotisations sociales leur avait permis d'acquérir des droits, des droits à retraite ;
- ✓ report d'un an des misérables et très insuffisantes mesures dites PPCR ;
- ✓ annonce de la suppression de 50 000 postes dans la Fonction Publique de l'État (120 000 pour l'ensemble des 3 fonctions publiques) malgré l'augmentation régulière de la population et un taux d'administration dans la moyenne européenne.

Si la future Loi de Programmation Militaire donne l'impression de faire une pause dans les réductions d'effectifs, les transferts et les abandons de missions entraînant suppressions de postes et précarisation des emplois publics se poursuivent et vont s'intensifier avec le nouveau programme pour l'action publique.

En effet, après la Revue Générale des Politiques Publiques puis la Modernisation de l'Action Publique qui, malgré leurs suppressions de postes, leurs réductions budgétaires et leurs cortèges d'attaques des statuts, n'auraient donc pas servi à grand-chose, un **nouveau programme pour l'action publique** est mis en œuvre avec le Comité d'Action Publique 2022.

Les objectifs affichés de ce programme sont « *de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics* » et « *d'accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022* », ce qui représente 80 milliards d'euros en moins.

En effet, si la lutte contre le réchauffement climatique, à l'évolution incertaine mais inéluctable, peut être périodiquement réajustée, la lutte contre l'inflation exige l'application stricte de critères chiffrés de discipline budgétaire. Pour cela il est demandé au **Comité CAP 22** de « *proposer des transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de mission* ».

- ✓ Après la casse du Code du travail et les diverses charges sur les droits des salariés y compris des demandeurs d'emploi, dont il faut préciser que la moitié des inscrits à Pôle Emploi ne perçoivent déjà pas ou plus d'indemnités,
- ✓ avec une réforme chômage renforçant les contrôles des privés d'emploi et les poussant à accepter des emplois intenables ou sous-qualifiés,
- ✓ avec les atteintes sur l'accès à l'enseignement supérieur et les droits des étudiants, sans oublier bien sûr la précédente diminution de l'Aide Personnalisée au Logement,
- ✓ et tout ceci en simultané avec la remise en cause du statut de cheminot et du service public ferroviaire,

le gouvernement s'attaque maintenant frontalement à la Fonction Publique, au statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent.

La crise financière de 2008 s'est soldée par de considérables stocks d'endettement non apurés. Cette accumulation de capital fictif a constitué de formidables droits de tirage sur le travail.

En 2017, au niveau mondial, les 1% les plus riches ont accaparé 82% de la richesse créée et auraient évité de payer 200 milliards de dollars par des manœuvres dites d'optimisation fiscale.

Si en 20 ans les salaires ont peu évolué, le montant total des dix plus grandes fortunes françaises a été multiplié par douze ! Et celle des 500 plus riches par 7 !

Qui sont donc les véritables privilégiés ?

De 2013 à 2016, plus de 62 milliards d'euros ont été versés aux entreprises au titre du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi. La facture devrait encore s'alourdir, pour 2017 et 2018, et atteindre au total 100 milliards d'euros sans réelle contrepartie de créations d'emplois.

En France, les profits des entreprises du CAC 40 ont bondi en 2017 de plus de 26%, à près de 100 milliards.

Avec 44 milliards d'euros de dividendes reversés en 2017 par les entreprises du CAC 40 à leurs actionnaires, la France est championne d'Europe.

Qu'est-ce que cela sera lorsque le président Macron aura redressé l'économie et « remis le pays au travail » ?

Pour dégager des gains de productivité, la **mise en place de réformes dites structurelles** entraîne des politiques d'une violence extrême, incapables de proposer un quelconque progrès social, instituant la concurrence fiscale comme règle du jeu internationale et une gestion destructrice de la force de travail.

Un des axes majeurs est la « **démolition** » du salariat et de l'ensemble des institutions qui ont été arrachées par les luttes des travailleurs. La fuite en avant dans l'accumulation capitaliste impose de surmonter la prétendue « rigidité » du contrat de travail. La précarité se développe partout avec la création des nouveaux emplois (CDD, temps partiel, autoentrepreneur), des pratiques managériales comme l'évaluation sur objectifs et les contrôles-sanctions des chômeurs. Les dernières lois travail et réformes de l'assurance chômage y trouvent leurs justifications.

Si contrats de travail et conventions collectives sont insupportables à la classe dominante, les statuts leur sont carrément intolérables. Les riches ont bien besoin d'un président de la République pour se défaire du code du travail et se débarrasser des statuts comme celui de cheminot ou de fonctionnaire. Si le salaire net stagne, la partie socialisée du salaire, la cotisation sociale, est maintenant remise en cause. Au lieu de mener des politiques de réduction du taux de chômage et de réduction du temps de travail, des dispositifs de stimulation de l'offre de travail sont activés, comme l'allongement de l'âge de départ à la retraite, du nombre d'annuités ou encore les heures supplémentaires et la généralisation du forfait-jours. Une deuxième journée travaillée et non-payée, dite « de solidarité » est même à l'ordre du jour. Enfin, les systèmes de formation devraient également être revus pour se subordonner aux enjeux du capital et aux besoins des entreprises.

Alors qu'il y aurait urgence à ouvrir de véritables négociations, plus particulièrement sur l'augmentation du pouvoir d'achat, la création d'emplois statutaires, la titularisation des précaires, l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'amélioration des carrières, le devenir des missions, le gouvernement a déclaré que « le statut de la fonction publique mérite d'être « assoupli » et se propose de « *refonder le contrat social avec les agents publics* » sur quatre chantiers de modernisation :

- la **simplification des instances représentatives des personnels**, à l'instar sans doute de ce qui a été fait par la loi travail,
- la **généralisation du recours au contrat**, en particulier à durée déterminée, précarisant et divisant le salariat mais aussi réduisant pour la population les garanties d'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de continuité des missions,
- le **développement d'une « politique de rémunération plus individualisée »** soi-disant « pour mieux récompenser le travail et l'efficacité », en clair une rémunération discrétionnaire au mérite,

- l'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles et leurs mobilités, par exemple, par des **plans de départs volontaires**, pour en finir avec la « *politique de rabout* » qui se « contentait » de supprimer des postes, et faire ainsi de véritables plans sociaux pour la Fonction Publique.

Dans l'expérimentation de telles mesures, **le ministère des armées s'est toujours montré précurseur**. Citons dernièrement la demande de dérogation pour un recrutement sans concours de TSEF ou encore la possibilité de recruter des contractuels pour une durée de trois ans non renouvelable. Le ministère n'hésite pas non plus à ignorer les dispositions statutaires des agents publics en faisant une proposition « illégale » aux agents relevant du décret 49, c'est-à-dire un recrutement au titre de la loi 84.16. Ces agents occupent bien entendu des postes qui pourraient être tenus par des fonctionnaires. La fin justifierait donc les moyens. Pour les agents dits « Berkani », le passage en 84-16 ne garantirait plus que le maintien de la rémunération. La « fin » - le but - à savoir une amélioration conséquente de la situation salariale des agents, se serait donc égarée.

Sans attendre les prochaines dispositions permettant aux agents publics d'aller « *s'aérer* » dans le privé tout en continuant de bénéficier d'un avancement dans leur corps d'origine et de valoriser leur expérience à leur retour, l'exemple est donné par le général de Villiers qui s'en va servir le célèbre cabinet de conseil américain, le Boston Consulting Group.

À nouveau, il faut évoquer la **situation alarmante aux Archives de la sous-direction des pensions à La Rochelle**. Les personnels y subissent des conditions plus que dégradées depuis plusieurs années. Non seulement ils ne voient rien venir en termes de locaux mais continuent à endurer un sous-effectif chronique. Il est urgent que l'employeur, qui est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de résultat, prenne rapidement les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des agents et protéger leur santé. Il n'est pas imaginable de compter sur un éventuel « pourrissement » dans l'attente d'un basculement de l'activité au Service des Retraites de l'État.

Mais il n'y a pas qu'à La Rochelle que **les agents sont en souffrance**. Dans toute la chaîne, le stress et le sentiment de mal-être au travail se développent. Pratiques managériales et outils numériques y contribuent grandement. La campagne médiatique de dénigrement des fonctionnaires ne risque pas d'améliorer les choses. Le président de la République lui-même a dit vouloir « *redonner du pouvoir d'achat aux actifs* » mais en a bien sûr exclu les fonctionnaires.

Ce mal-être ne touche pas que les agents d'exécution, pourtant particulièrement pénalisés par des conditions de travail pénibles, de très faibles rémunérations et des déroulements de carrière au compte-gouttes.

Un sondage Vivavoice de mars 2018 sur l'encadrement dans le privé et dans le public a montré que le niveau d'insatisfaction des cadres dans la Fonction Publique dépasse celui du secteur privé de plus de 10%. Le niveau de rémunération dans la Fonction Publique souffre d'un important manque de reconnaissance salariale. Les années de gel du point d'indice, l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, le développement de la politique salariale individualisée participent largement à ce résultat. Singulièrement, l'usage sur le temps privé du numérique pour raisons professionnelles est encore plus répandu dans la Fonction Publique que dans le secteur privé. Malgré les aspirations à avoir un équilibre vie privée / vie professionnelle, le surtravail est la règle avec débordement le soir, le week-end et pendant les congés. Dans la Fonction Publique le ressentiment sur l'évaluation est également plus fort que dans le secteur privé. Cela met en exergue le fait que les cadres de la Fonction Publique sont plus jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.

Mise en concurrence généralisée et responsabilité individualisée constituent un dispositif totalisant d'un comportement individualiste et opportuniste du salarié.

L'agent est sommé de se recentrer sur son « business core » consistant à effectuer toujours plus d'activités bureaucratiques comme renseigner des tableaux d'indicateurs avec des outils constamment changeants et à pratiquer son « empowerment » en négociant ses objectifs et son évaluation, en pilotant sa mobilité et sa recherche permanente de poste, en s'auto-formant et en se faisant accompagner par des tuteurs ou des coachs pour que la vie privée ne soit pas un frein à la vie professionnelle.

Tous ces changements incessants contraignent les agents à une adaptation permanente grande consommatrice de temps. Dépossédant l'agent de son métier, de son expérience, de son collectif de travail, l'impératif du changement perpétuel déstabilise les personnels. Il leur est en effet difficile de critiquer une démarche censée être au service de leur épanouissement et de la « réalisation de soi ». Les gens qui n'adhèrent pas spontanément sont considérés comme étant dépassés, et même comme des lâches qui n'acceptent pas de se remettre en question et de prendre des risques.

La fusion des CHSCT et des Comités Techniques, alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents ne cessent de se dégrader, constituerait donc une régression sociale majeure.

De même, diminuer les champs de compétences des CAP laisserait les agents sans droits d'information et de défense et les soumettrait encore plus à l'arbitraire de leurs employeurs.

Merci de votre attention.