

## Emploi civil – restructurations : rien n'est joué

Lors de la présentation du projet de loi de programmation militaire, le Ministre de la Défense annonçait le contexte : sur fond de livre blanc et de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), rien ne se passerait avant la publication de la conclusion de ces deux études. **Le personnel civil** touché par le non remplacement d'un départ sur trois en 2008 **verrait** cependant **l'amélioration de sa situation**.

Aujourd'hui, force est de constater que **ce discours n'a pas passé l'année 2007**. Après les cadeaux fiscaux consentis à la minorité la plus fortunée, voici maintenant la contrepartie qui se décline en suppressions d'emplois, fermetures d'établissements et gel des salaires.

L'emploi est menacé, que ce soit directement au ministère de la Défense ou dans les entreprises de droit privé comme DCNS, IGESA et NEXTER, dans les restructurations, les alliances et autres externalisations. L'annonce de 96 mesures prévues pour réformer l'État montre que les restructurations seront plus profondes que l'annonce provocatrice du repli du Ministère sur un « Pentagone » à la Française.

D'autant que **la négociation est absente de cette politique**. Ainsi, l'annonce faite, lors du conseil de modernisation des politiques publiques par le Président de la République, de la disparition, à terme, de la Direction des Statuts, des Pensions et de la Réinsertion Sociale (DSPRS) révèle le mépris du gouvernement pour les personnels et pour les organisations qui les représentent.

En effet, ce verdict tombe sans **aucune information ni concertation préalable**.

Pourtant, dans la période, le dialogue serait de mise ; l'enjeu est important. Il y va de la politique de Défense, de la politique industrielle d'armement et de l'emploi civil au sein du Ministère.

La **CFDT-FEAE refuse ce scénario** affiché comme inéluctable. **Elle sera offensive** pour démontrer qu'il existe une alternative à cette politique de repli :

- une valorisation du soutien qui appelle le maintien, voire le développement de nouvelles compétences ;
- une valorisation de nos outils industriels par le respect des programmes engagés ;
- une valorisation du professionnalisme des personnels civils, tant sur le plan de la technicité que de l'encadrement.

## Entretien annuel : du rendez-vous manqué au contrat de confiance

La CFDT au service des cadres

Pour de nombreux cadres, l'entretien annuel est un rendez-vous manqué. L'engouement voisine avec la déception. Les cadres ne peuvent s'engager ni pour eux-mêmes ni envers les salariés qu'ils évaluent.

**Les classements pratiqués dans certaines entreprises rappellent l'école d'autrefois, avec ses bons points et ses bonnets d'âne !** S'il est nécessaire d'évaluer le travail, de mesurer les performances et d'apprécier les possibilités, il faut se méfier des techniques, rudimentaires ou sophistiquées, qui substituent à l'appréciation humaine des classements mécaniques. Associés à la culture de la performance apparue dans les années 1980, les outils de gestion imposent une représentation du travail dans laquelle personne ne se retrouve. Les salariés demeurent en mal d'une reconnaissance que les tableaux statistiques sont incapables de leur accorder.

La qualité de l'entretien ne doit pas dépendre de la possibilité de quantification des critères, ni de la valorisation sous forme d'indicateurs : **la relation de confiance doit primer sur la formalisation des rapports humains.** Ce n'est pas seulement un problème de justice, mais aussi d'efficacité : **une évaluation à l'emporte-pièce est rarement profitable à l'organisation de travail.** La performance collective, les coups de bourre et les coups de mous, les mauvaises décisions et la désorganisation qui en résulte, tout cela reste au mieux mal représenté, au pire invisible. Ainsi en est-il d'un phénomène de société (ou signe annonciateur de la crise du capitalisme pour certains commentateurs), **le désengagement des salariés peut être lu comme la conséquence de politiques managériales mal conçues.**

Ce désengagement a un coût. Dans des organisations de travail obsédées par les indicateurs, sa mise en valeur peut être un moyen de discuter et de faire évoluer les modes de gestion. **Il est temps d'évaluer l'évaluation.**

**Les Cadres CFDT « de Nexter »  
vous présentent leurs meilleurs vœux pour 2008**