



Le mépris ça suffit !

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA dénoncent l'organisation du travail anxigène et deshumanisante du Shom qui met les agents sous tension.

Depuis plusieurs années, le Shom s'oriente vers une organisation du travail pleinement imprégnée du new public management, basée sur une culture du résultat et l'emprunt de pratiques et d'outils issus du privé. Depuis 2007 les réorganisations se succèdent accompagnées, entre autres, de réductions d'effectifs notamment dans les services de soutien, de l'instauration d'une politique du chiffre et de logiques de production inspirées du privé, peu compatibles avec le maintien d'un service public de qualité.

Une fois de plus, à la grande stupeur du personnel, la direction annonce par mail le 31 mars dernier une énième réorganisation en précisant que « **quelle que soit l'organisation, le succès du Shom passe par l'action des agents qui la mettent en mouvement et contribuent chacun dans son domaine à nos succès** ».

Réorganisation qui de nouveau s'est décidée sans la moindre concertation des organisations représentatives des personnels, laissant place aux bruits de couloirs, favorisant les situations anxigènes ainsi que de la démotivation.

Nous avons demandé plusieurs fois une présentation des travaux de la mission de transformation, que ce soient les représentants du personnel au CT ou bien les administrateurs représentants du personnel au CA. La direction reste sourde ! **RIEN, silence radio, circulez, y'a rien à voir.**

La mise devant le fait accompli n'est pas acceptable !

Nous rappelons à la direction que le simple changement des tâches attribuées aux agents ou la réorganisation de ses responsabilités constituent un changement des conditions de travail qui s'imposent à ces derniers. Quoiqu'en dise la direction, les réorganisations affectent souvent le contenu du travail et entraînent des évolutions de responsabilités. Nous rappelons aussi à la direction que le cadre réglementaire doit être respecté lors d'une suppression de poste. L'agent concerné doit avoir droit au PAT et le poste supprimé doit être inscrit dans l'arrêté désignant les transformations du ministère des armées.

Monsieur le directeur, le COP 2021-2024 appelle à un fonctionnement basé sur l'intelligence collective et à un mode d'organisation apprenante ! Nous vous disons CHICHE !

Au-delà de l'organisation du travail, la stratégie de la direction générale nous inquiète. Faisant la part belle au privé et à la précarisation des emplois, on est loin des missions de service public, encore moins des économies espérées, si ce n'est sur le dos des agents ! Tout cela pour, au final, n'avoir aucune garantie sur la pérennité des subventions de la tutelle et des autres ministères, ni des missions de service public, bien au contraire.

Il ne faudrait pas que le Shom se transforme en « passe-plat » pour les entreprises privées, avec une augmentation vertigineuse de la sous-traitance et l'ouverture de plus en plus large aux partenariats avec le privé.

Pour les organisations syndicales, CGT, CFDT, UNSA l'avenir du Shom passe par l'abandon de modes de management autoritaires et la promotion d'une organisation apprenante collaborative, basée sur l'intelligence collective.