



COMPTE-RENDU CTR SCA 1^{ER} DECEMBRE 2020

Le pilote est-il déjà sorti de son simulateur ?

Voilà bien la question que nous inspirent de plus en plus les discussions avec la direction centrale du SCA. CTR après CTR, bilatérales après bilatérales, ce qui frappe c'est la rupture avec la réalité quotidienne des agents du SCA. La DC SCA en reste obstinément à des principes de gestion abstraits, des tableaux de bord, des idées reçues sur la façon dont le monde doit tourner. Rappelle-t-on la réalité qu'aussitôt c'est le refus de la direction centrale qui se manifeste par le déni et celui-ci peut aller très loin.

Ainsi en est-il, par exemple, des PV des CTR de mai et juillet. C'est avec consternation que la CGT a découvert que ses nombreuses interventions sur la santé au travail ont été tout simplement censurées (voir notre déclaration liminaire ci-jointe).

Le directeur central a été contraint de retirer ces PV de l'ordre du jour afin qu'ils soient soumis à une nouvelle rédaction. Les interventions de la CGT avaient provoqué une forte opposition du SCA. Parler de la santé des agents en pleine épidémie est inacceptable pour le SCA, surtout si la CGT produit un argumentaire détaillé basé sur la réalité de terrain.

Malheureusement, le CTR de décembre n'échappe pas à la règle du déni bureaucratique. Les vrais sujets ont du mal à être abordés. Ils sont même soigneusement évités si aucune intervention syndicale ne les soulève.

Après nous avoir confirmé que l'année 2020 est une année difficile avec beaucoup de tension RH, un point sur la situation COVID au sein du SCA nous a été fait. Le SCA a un taux de personnels infectés 50% plus bas que la moyenne du ministère. Les mesures mises en place paraissent donc relativement appropriées.

Ce sont près de 1300 personnes qui travaillent en bordées ou en horaires décalées au sein du SCA. Le problème réside dans le manque de clés TOKEN qui ne permet aujourd'hui qu'à 800 personnes de télétravailler, au lieu des 2300 potentiellement concernés. Cela devrait progressivement monter jusqu'à 1500 personnels.

La transformation du SCA nous est une énième fois présentée à travers des chiffres qui varient plus ou moins : postes ouverts, nombre d'AMR, nombres de reclassements, etc...

Mais rien sur les conditions de travail des agents, l'angoisse que cette transformation permanente suscite et la charge de travail qui augmente quand les départs ne sont pas remplacés.

Lorsque nous venons sur ces sujets, la réaction de la direction centrale est au mieux l'étonnement, au pire le silence.

Que 100 % des chefs de pôle des GSBdD soient formés est bien joli mais ça ne dit rien des conditions de travail et de la mise sous pression que les agents des pôles risquent de vivre si on regarde le modèle « satisfaction client » qui va y sévir.

Insiste-t-on encore sur cette question que le ton du directeur central monte et nous explique que le SCA a une vocation opérationnelle. Une façon de dire circulez il n'y a rien à voir et surtout qui n'établit aucun lien logique entre conditions de travail et satisfaction de la mission.

Rappelons-le : souffrir au travail n'est pas un gage de travail bien fait.

Nous avons insisté sur la problématique des chefs de pôle et chef GS militaire qui peuvent se trouver sous la pression d'autorités militaires locales plus gradées.

Encore une fois on nous gratifie d'une réaction en toute abstraction, en nous disant que le sujet ne nous regarde pas car la relation hiérarchique que le directeur central a avec ses chefs d'établissement n'est pas un sujet qui concerne les agents du SCA.

Quand un chef d'établissement militaire perd de vue sa relation hiérarchique officielle pour se plier à une autre autorité militaire, le vécu nous enseigne que les cadres intermédiaires et les exécutants en subissent les conséquences, notamment en termes de désorganisation des services et d'injonctions contradictoires, d'ordres instables et de prise en compte d'urgences qui n'en sont pas.

Oui, cela dégrade les conditions de travail et oui, cela nous regarde au premier plan.

Les recrutements et REO ne sont pas indemnes de cette vision fantasmée des situations réelles de travail. Nous remarquons que les marges frictionnelles sont le nouvel outil à la mode pour supprimer des postes.

Que chacun note bien que le tuilage qui permet à un agent partant de contribuer à la formation de son successeur n'a pas bonne presse.

Il s'agit d'une « mauvaise marge frictionnelle » qui est comparée par la direction centrale à « du mauvais cholestérol ».

Comparaison étonnante lorsqu'on voit le régime draconien que connaissent nos effectifs depuis des années. Nous demandons à ce sujet qu'un bilan des effectifs du SCA nous soit présenté sur ces 5 dernières années par grands agrégats, afin d'avoir une vision globale de l'évolution au sein de nos services.

En effet, les statistiques qui nous sont présentées au cours de ce CTR sont, non pas inexactes mais insincères. L'atteinte du plan de recrutement affiche un taux de réussite de 98 %. Ce chiffre est basé sur le rapport entre les recrutements réalisés et ce que la DRH-MD a bien voulu octroyer au SCA.

Ce que dit un tel chiffre c'est que la DRH-MD a tenu son engagement. Le problème est que le chiffre de la DRH-MD est bien inférieur aux besoins exprimés officiellement par le SCA et que ceux-ci sont déjà inférieurs au nombre d'agents nécessaire dans les services au regard de la pyramide des âges et de la charge de travail.

Encore un bel exemple de travestissement de la réalité lorsqu'elle est trop dure pour notre direction centrale.

En effet, la demande du SCA pour 2020 était de 735 postes. La DRH-MD qui en avait validé et donc budgété 667, n'en financera au total que 514 pour un recrutement réel de 504.

Quid des 231 postes manquants et pourtant nécessaires au fonctionnement du SCA ?

L'argumentaire de la Direction Centrale repose principalement sur le report des concours de recrutements.

Nous pensons donc, naïvement, que 2021 serait mieux loti. Hélas, ce sera 519 postes en moins sur le REO 2021.

Il y a clairement la volonté de supprimer les 450 postes de « marges frictionnelles » dans les 3 ans à venir. Cette manœuvre est d'autant plus inquiétante qu'elle fait fi de la comptabilisation en équivalent temps plein (ETP) : un temps partiel, quel que soit sa quotité, est compté comme un ETP.

Une vision déformée qui ramène les effectifs réels bien en-dessous de ce qui est officiellement annoncé.

La CGT s'est prononcée contre la réforme de l'organisation du SCA consécutive au lancement du chantier OCM (organisation centrale du ministère). L'administration centrale n'est plus décrite au-delà du niveau sous-direction. Concrètement cela signifie qu'une réorganisation peut toucher l'administration centrale sans que les agents concernés ne bénéficient du PAR, ceci tant que l'existence de leur sous-direction n'est pas remise en cause.

On peut supprimer à loisir des bureaux, divisions, sections... sans que ce soit considéré comme une restructuration : une belle facilité pour l'administration et une fragilisation de la situation des agents.

Une fois encore le Directeur Central tente de nous contredire en nous disant que ce sera bien considéré comme des restructurations. Le problème est qu'en l'état actuel des textes, c'est le contraire qui est à craindre. La réalité est décidément têtue et malmène certains éléments de langage.

Enfin, l'inspection du commissariat des armées (ICA) nous a présenté la mise en place du réseau des référents mixité dans les établissements. Nous saluons le volontarisme de celles et ceux de nos collègues qui ont décidé de prendre ce rôle sur une question aussi importante.

Nous avons proposé qu'en cas de problème sur la prise en compte de la mixité dans un établissement, les référents puissent alerter l'ICA sans passer par la voie hiérarchique. L'ICA a acquiescé en ces sens. Hélas, le Directeur Central est immédiatement intervenu pour nous dire que tout signalement passera par la voie hiérarchique car il « *n'imagine pas que des chefs d'organismes puissent être un frein au respect de la mixité* ».

L'imagination n'a rien à voir là-dedans, il s'agit d'expérience à partir du vécu des agents. Inutile donc d'insister sur le caractère irréaliste d'une telle affirmation qui là encore manifeste une inquiétante déconnexion du réel.



Déclaration liminaire CTR SCA 1^{er} décembre 2020

Monsieur le directeur,

Il a fallu insister lourdement pour que les suppléants puissent être présents à cette réunion. La crise sanitaire que nous affrontons ne doit pas être un prétexte au recul démocratique de nos instances élues. Les suppléants sont des élus et quelle que soit l'organisation syndicale, ils participent pleinement au travail de nos instances, notamment en y apportant leurs convictions et leurs connaissances larges sur une diversité de sujets. Au demeurant, nous n'avons pas connaissance que cette frugalité de présence, l'administration se l'impose.

Nous réaffirmons donc avec force la nécessité d'un dialogue social entier, et non pas en mode dégradé, surtout pendant cette période compliquée

Ce n'est pas ici le seul sujet s'agissant du respect de la démocratie sociale et des instances élues qui la portent. C'est avec consternation et colère que nous avons découvert que les PV des réunions du CTR SCA de mai et juillet font passer à la trappe les positions défendues par la CGT.

En mai, durant un CTR de plus de 4 heures, nos interventions ont porté sur la sécurité des agents face au COVID. Les échanges, loin d'être marginaux et anecdotiques ont été d'une grande intensité et nos désaccords se sont mutuellement exprimés sans détour. Si on lit le PV de cette réunion : la CGT ne serait pas intervenue une seule fois. Pas une seule.

Durant le CTR de juillet nous sommes revenus sur ces sujets. Là encore : aucune de nos interventions sur la sécurité sanitaire n'est retranscrite.

Vous censurez la parole de notre organisation syndicale sur un sujet cardinal. Vous bafouez le principe même de dialogue social en expurgeant de nos PV ce qui vous gêne. Vous portez atteinte à l'intégrité d'une organisation syndicale en niant son existence dans les instances élues, ses revendications et les préoccupations qu'elle remonte de vos agents.

Rendez-vous compte qu'aucune organisation syndicale n'est jamais censurée et que même l'instance de dialogue avec la ministre n'a jamais échappé à cette règle.

Les instances dans lesquelles nous sommes élus tiennent leur existence de la loi. Les PV qui en sortent sont des documents publics. La parole qui y est portée ne vous appartient pas. Il ne s'agit pas d'un comité de réflexion à votre main dont vous pouvez disposer à votre guise. Merci de ne pas l'oublier.

S'agissant de la séance de ce jour, la présentation des effectifs et de la manœuvre RH nous laisse dubitatifs. D'après les chiffres que vous nous avez transmis, les effectifs partants ne sont pas compensés. Nous savons depuis longtemps que la position de l'administration est de s'en tenir au plafond d'emploi, certes. Les données qui nous sont transmises laissent penser que le plafond bouge et qu'il bouge à la baisse.

Comment se fait-il que les 667 postes budgétés par la DRH-MD en 2020 se transforment au maximum en 504 postes réalisés ?

Allez-vous reporter les 163 postes manquants pour 2021 au titre des postes budgétés, portés à 231 manquants au regard des besoins du SCA ?

Les besoins exprimés ne sont pas satisfaits, sauf à s'en tenir à une manipulation statistique et l'exposé flou de la notion de « marge frictionnelle » alimente la vision globale d'un système qui ne sait plus comment supprimer des postes. Sur ces points nous attendons des informations sincères, précises et concrètes.

Nous attendons aussi plus de considération pour vos agents. Lire dans un document préparatoire au CTR qu'il y a « des individus consommant de la masse salariale » interpelle. Nous ne parlons pas des agents du SCA comme des « individus » qui seraient là par hasard en passagers clandestins pour « consommer ».

Les agents accomplissent un travail dans le cadre d'une mission de service public pour lequel ils sont rémunérés bien chichement au demeurant. Ils contribuent par leur engagement professionnel à la vie de la nation.

Ce type de vocabulaire est dévalorisant et assez symptomatique de la vision qu'on porte sur des agents dont le professionnalisme et la valeur ne peuvent être pourtant remis en cause.