

COMPTE RENDU

**FNTE
la
cgt**

www.fn-te.cgt.fr

CTR SCA du 6 juillet 2021

Un CTR du SCA en juillet qui exclut toute bonne résolution pour la rentrée

Le CTR du 6 juillet est le premier tenu par le nouveau directeur central et sa nouvelle équipe. Nouvel organigramme mais politique identique...

De retour sur notre déclaration liminaire, le nouveau directeur central joue le même air que son prédécesseur.

Suite à notre déclaration liminaire, le DC nous a dit « ne pas être un excité de la transformation ». Cependant, il s'empresse de nous préciser : « Je suis soutenant. J'ai des soutenus qui attendent des prestations. Notre responsabilité c'est d'employer au mieux ces ressources pour satisfaire au mieux les besoins des soutenus qui ne sont pas des caprices ». Et de conclure : le transfo c'est faire avec les outils que l'on me donne ».

Hélas, faire avec ce que l'on a alors que les moyens humains sont déjà très ténus et que ceux-ci sont encore appelés à diminuer, ça s'appelle un déni de réalité. Le déficit net à venir sur les trois prochaines années sera ainsi de 450 postes. Ces suppressions sont incompréhensibles alors que chaque agent sait que, sur le terrain, ce qui manque ce ne sont ni les grandes ambitions, ni les discours creux, ni les injonctions contradictoires d'ailleurs.

Ce qui manque chaque jour ce sont des emplois à statuts de fonctionnaires et d'ouvriers.

Selon le DC le télétravail marche bien au SCA

Là encore, aucune prise de conscience sur la réalité quotidienne des agents. Pourtant, la CGT insiste depuis longtemps sur les obstructions faites dans de nombreux services aux télétravailleurs. Le seul point positif est que face à notre persistance, le DC propose que tout agent qui demande à bénéficier du télétravail aura par défaut un jour de télétravail (les refus seraient alors gérés à la direction centrale).

Cela ne règlera pas tout. Nous constatons en effet que la crise COVID a donné l'occasion à de nombreux chefs d'établissement de prendre des libertés avec le cadre et de perdurer dans ce tropisme. Cet élément allié à une franche hostilité d'une partie de l'encadrement envers le télétravail nous fait craindre que la pression soit mise sur les agents pour qu'ils ne forment pas de demandes et que les hiérarchies n'aient donc pas à les refuser. Il semble que pour certains directeurs de service la fin des confinements = la fin du télétravail. Le DC ne reconnaît pas cette réalité, pourtant largement rapportée et prouvée.



263, rue de paris Case 541
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

CTR SCA du 6 juillet 2021

La CGT revendique une obligation de formations des directeurs de service au télétravail afin de changer la vision archaïque que trop d'entre-deux entretiennent encore sur celui-ci.

Nous rappelons que 20% des agents sont aujourd'hui concernés par le télétravail au sein du SCA et qu'il y reste encore de fortes marges de progression. L'enjeu est donc de taille et appelle un diagnostic réaliste.

Enième saison de la transformation du SCA : le casting change mais le scénario reste le même !

En 2021, on bouclera la mise en concession de 12 nouveaux restaurants. Sont concernés par des reclassements pas moins de 116 agents dont 41 personnels civils. En complément, les centres de production alimentaire de Toulon, Brest et Satory vont fermer et laissent ainsi 133 agents en situation de restructuration.

La digitalisation se poursuit. Si nous concédons que l'équipement en PC portables, clés token et ISPT semble aujourd'hui sur de bonnes voies, la mise en œuvre du logiciel GAETAN interroge plus. Cet outil de gestion du temps de travail et des absences sera paramétré de la même façon pour tous les agents du SCA. Chaque direction se servira donc de l'outil pour vérifier que les horaires propres à l'établissement sont respectés.

Il y a de quoi rester perplexes : ce qui doit être un véritable outil de gestion reste donc une simple pointeuse. Quid de la charge de travail des RH de proximité qui devront donc recoller les horaires par elles-mêmes en fonction du RSI (règlement intérieur) propre à chaque établissement ?

Autre crainte légitime : celle de voir cet outil standardisé pousser les directeurs à calquer le RSI sur les paramètres par défaut du logiciel.

Ajoutons à ces éléments le fait que seules deux personnes vont piloter la mise en place de cet outil depuis la direction centrale. Nous notons avec intérêt une petite lueur d'espoir : la direction centrale admet que deux agents pour un tel projet est un dimensionnement insuffisant.

Petit tour de réassurance autour de la fonction graphique mais sans conviction

Suite au transfert du pôle graphique du SPAC, le regroupement au sein du SCA de Paris Tulle et l'EDIACA de Saint-Étienne est en cours. On nous affirme que chaque établissement gardera ses spécificités et qu'il est ainsi envisagé de mutualiser les plans de charge.

La CGT a affirmé la nécessité des recrutements dans cette fonction. L'affichage de la direction centrale est en effet de diminuer le recours aux externalisations en ce domaine. S'agissant d'établissement où la moyenne d'âge augmente, la seule voie possible est celle de l'embauche qui permettra une transmission et un maintien des savoir-faire.



263, rue de paris Case 541
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

CTR SCA du 6 juillet 2021

Les marges frictionnelles entrent dans le vocabulaire commun à la place de « suppression de postes »

Comme rappelé ci-dessus, 450 postes doivent être supprimés sur 3 ans (de 2022 à 2024). A ce jour, 280 postes ont été identifiés pour ce faire. Ce qui inquiète la direction est que nous sommes encore loin du compte. Ce qui inquiète la CGT est la rapidité avec laquelle le SCA a trouvé 280 postes à supprimer. A ce titre, les départs en retraites sont une opportunité de suppression vite saisie. Sur trois ans c'est donc une charge de travail accrue qui se profile encore. Ose-t-on encore parler d'attractivité du SCA ?

Cependant en toute contradiction le directeur central admet que la baisse des effectifs cause des difficultés d'accomplissement de la mission.

De l'aveu même du DC, certains GSBDD sont devenus incapables de mener leurs missions faute d'effectifs. La solution brillante qui nous est proposée est donc d'adosser certains petits GS à des GS de plus grande taille afin de mutualiser les fonctions support (et donc d'y augmenter la charge de travail). La CGT dénonce une situation décrite de longue date : les moyens finalement finissent par définir les missions.

Le GSBDD de Verdun sera ainsi adossé à celui de Metz. Sont à l'étude les situations de Charleville-Mézières et Belfort pour être adossés respectivement à Mourmelon et Besançon

Le but est ici de renforcer les pôles et les Atlas (la vitrine du SCA) en affaiblissant les fonctions supports (les coulisses).

En conclusion, on peine vraiment à voir la cohérence dans tout cela. Notre direction, au-delà des changements de tête, s'illustre par sa capacité à gérer un effondrement de moyens en espérant maintenir le niveau de service. L'exemple des GSBDD « faibles » montre bien à quel point cette politique est une impasse. Chacun le sait. La direction centrale fait pourtant semblant de regarder ailleurs. La CGT continuera à réclamer à cor et à cri des emplois à statuts pour pérenniser l'ensemble de nos établissements.



263, rue de paris Case 541
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fn-te.cgt.fr



CTR SCA 6 juillet 2021

Monsieur le Directeur,

Il y a encore 5 ans, le simple fait d'évoquer la souffrance au travail au sein du SCA nous valait de la part du directeur central de l'époque une réaction de déni absolu : la question était nulle et non avenue. La ténacité dont nous avons toujours fait preuve sur ce sujet nous a permis d'avancer sur cette position. Aujourd'hui, grâce à l'action de la CGT, le sujet n'est plus nié dans sa globalité, dans son existence même. La direction centrale admet qu'il puisse y avoir discussion.

Nous sommes cependant confrontés à un autre obstacle. Si vous admettez que la souffrance au travail peut-être un sujet, de façon assez systématique, ce sont les cas concrets que nous vous remontons qui sont contestés comme situation de souffrance. Autrement-dit, ce qu'on constate trop souvent est de la part du SCA le développement suivant : « oui la souffrance au travail ça existe mais pas sur la situation que vous nous présentez ». Ainsi par une étrange pirouette de l'esprit ce qui semblait être de la part de la direction centrale une meilleure prise en compte de la réalité devient un facteur de plus grand éloignement.

Comment en arrive-t-on là ? Tenaces, nous le sommes. Nous nous risquons donc à des explications, elles aussi basées sur la réalité. Le SCA fait partie de ces organismes du ministère qui cristallisent le plus le fantasme de la transformation permanente. Le service devrait se comporter comme un être vivant comme il n'en existe nulle part. Un être vivant dont les organes, les cellules, les tissus sont en perpétuelle mutation pour être à chaque instant le mieux adapté à son contexte de vie.

Dans cette abstraction biologique, les droits des agents gênent. Énormément. Ils sont pour le SCA comme le squelette trop rigide au sein d'un animal qui devrait être un corps mou, liquide, adaptable en permanence. Pourquoi vous rappeler ceci ?

Il y a pour les agents de quoi être perplexe face à l'avenir du service. Il y a pour la CGT de quoi continuer à être tenace. En effet, le cahier spécial du magazine « Soutenir » de janvier – mars 2021 et qui fait un récapitulatif de l'action de votre prédécesseur, les acquis qu'en tire le service et les perspectives pour l'avenir, nous donne à voir les mêmes fantasmes : sacralisation du service client, rappel pour le SCA de la nécessité de « moderniser, innover, améliorer en permanence la qualité du soutien », annonce de l'Ambition 2030 qui prend le relais de SCA2022 avec encore de la transformation, encore des restructurations et encore des suppressions de postes ; nous y reviendront plus bas.

Au SCA, on aime parler de « leviers de la transformation », nous allons vous parler des leviers de la souffrance au travail au sein du SCA.



CTR SCA 6 juillet 2021

Ce qui frappe en premier lieu est la très grande autonomisation des établissements, appuyés par des centres experts qui eux-mêmes jouissent d'une grande liberté d'appréciation dans les directives qu'ils délivrent aux établissements. Au milieu de tout cela, la direction centrale poursuit le pilotage organique à savoir : les ordres transverses hors spécificité métiers, les directives générales d'organisation tout en prescrivant cependant aux chefs d'établissement d'être réactifs, initiateurs, autonomes. Quoiqu'on en dise, les chaînes de décisions sont profondément fractionnées. Les chaînes de responsabilité aussi.

Dans ce contexte lorsque nous vous présentons des situations qui sont problématiques, la réaction est difficile pour le SCA, presque contre nature. Réagir c'est casser cette machinerie qui finalement permet de tirer le maximum des agents en limite voire parfois en violation de leurs droits.

Résumons : l'idolâtrie pour la transformation permanente permet un fonctionnement de service agressif pour les agents dans un contexte où ce dont nous avons besoin en urgence ne procède ni de « la digitalisation » ni de « bascule en avant » mais surtout de renforts en termes de personnels.

Hélas, les marges frictionnelles passent par là. En effet, après nous avoir fait payer la dette organique nous devons aujourd'hui subir la suppression de pas moins de 450 emplois dans les 3 ans à venir. Où, comment et sur quels critères allez-vous amputer les REO des organismes ? Ces suppressions vont logiquement dégrader les conditions de travail et donc l'attractivité du service alors même que ce sont des embauches à statut dans tous les corps de métier dont nous avons besoin pour garantir la pérennité des organismes du SCA et leur bon fonctionnement. Par exemple, nous devons favoriser les embauches des apprentis que nous avons formés. Il est incompréhensible de voir partir des jeunes qui voudraient rester. Nous réitérons notre demande de créer des passerelles d'embauche spécifiques pour les apprentis.

Nous affirmons également que la considération apportée aux agents est essentielle. A ce titre, la question très concrète des ATMD conducteurs doit être abordée sérieusement d'ici la fin de l'année. Comme le reste des conducteurs sous d'autres statuts, ils ont été de ceux placés en première ligne durant la crise COVID. C'est un métier qui souffre de manque de reconnaissance où les avancements apparaissent plus rares que chez les autres ATMD. Leurs conditions d'emploi et de travail sont en retrait par rapport à leurs collègues ouvriers conducteurs. Malgré les sujétions de leurs emplois, ils sont classés en IFSE bas. Enfin, les heures supplémentaires qu'ils effectuent souffrent de retards réguliers qui peuvent aller jusqu'à trois mois. Nous demandons l'ouverture d'un cycle de discussion sur cette profession de premier de corvée.

Enfin, ce qui se passe dans certains établissements relativement au télétravail doit faire l'objet d'une reprise en main rapide de votre part. Le cas du GSBdD de Mourmelon est à ce titre caractéristique. La mise en œuvre d'une charte sur le télétravail est un prétexte à l'expression des suspicions les plus rétrogrades à l'égard des télétravailleurs. C'est avec consternation que la CGT a entendu lors de groupes de travail sur le sujet des responsables de premier rang dire que le télétravail « n'est pas une prolongation de week-end », « pas de la garde d'enfant déguisée », « pas du temps partiel déguisé ». C'est donc très sérieusement et avec cette mentalité archaïque que certains de vos subordonnés envisagent d'imposer des contraintes plus restrictives que celles de la loi et des règlements en interdisant, sans rire, le télétravail les lundi, mercredi et vendredi.

Ces quelques exemples doivent vous convaincre que l'attractivité du SCA et son fonctionnement sont loin de résider dans des éléments de langage communicants, des concepts managériaux flous ou des collections de tableaux de bord. Un service qui fonctionne s'attache à la consolidation de son unique richesse : l'humain. Pour ce faire toute autre méthode qui consisterait à partir d'autres choses que la réalité des situations de travail vécues est à proscrire. C'est avec ténacité que nous continuerons à défendre cette évidence.

