

COMPTE RENDU

FNTE
la
cgt

www.fn-te.cgt.fr

CTR SCA du 18 novembre 2021

Dans leur déclaration liminaire les élus CGT sont revenus sur l'aberration des « marges frictionnelles » (450 suppressions d'emplois sur 3 ans). Pour l'année 2022 ce sera entre 130 et 150 postes qui vont être supprimés sur les REO.

Si le Directeur Central se dit contraint d'appliquer les Décisions Ministérielles, il précise ne pas vouloir y mettre du zèle.

Le gel des salaires depuis plus de 10 ans et le faible niveau de rémunération à l'embauche, posent problème quant à la fidélisation des salariés, certains préférant aller dans le privé gagner plusieurs centaines d'euros supplémentaires tous les mois.

La formation des apprentis semble être une priorité pour le SCA. Il est déplorable que les budgets alloués ne soient pas à la hauteur des ambitions. La cible actuelle d'apprentis au sein du SCA est de 300 en moyenne par an, « nous pourrions aller jusqu'à 900 si les budgets suivaient », affirme le DC.

La politique gouvernementale en la matière est nettement insuffisante : les effets d'annonces ne sont pas suivis des moyens financiers nécessaires.

De plus l'embauche des apprentis qui voudraient rester dans le service est trop complexe pour les recruter en nombre suffisant. Il n'y a eu que 5 apprentis recrutés en 2021 sur 500 recrutements au sein du SCA. Pour la CGT, une attention particulière et une anticipation de chaque situation doit être faite afin de conserver tous les apprentis et les compétences acquises au sein de nos services.

Certains métiers en tension vont être revus dans leur parcours professionnel pour être plus attractifs et répondre aux attentes des salariés. Ce sera le cas pour les conducteurs en 2022 pour lesquels, après maintes interpellations de la CGT, la DC semble prendre ce problème en considération. A suivre... !

Des gros manques ont été remontés pour toute la chaîne de Prévention. Le manque d'Agents Préventeur, de Chargés de Prévention mais aussi tout ce qui est en rapport avec la Médecine du Travail. Cette situation est inacceptable, la Direction Centrale doit mettre la DRH-MD devant ses responsabilités et des réponses concrètes doivent être trouvées rapidement.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) passe d'abord par des conditions de travail exemplaires.

« **La régulation des tensions par une communication interne transversale** » ne remplacera pas des investissements humains et matériels en matière de CHSCT.



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

CTR SCA du 18 novembre 2021

Recrutements 2021 et 2022

Pour les recrutements 2021 nous voyons que les orientations ministérielles se traduisent de plus en plus vers la précarité des statuts. Il y a eu en 2021 pas moins de 205 Contractuels recrutés au SCA pour seulement 3 Ouvriers d'État. Cette situation est incohérente.

Un effort a été fait sur les emplois réservés pour les personnes en situation de handicap avec 31 embauches réalisées.

Pour 2022 le Plan de Recrutement (PdR) en volume exprimé auprès de la DRH-MA est de 485 postes, soit 24 de moins qu'en 2021. Même si un effort sur le recrutement d'Ouvriers d'État a été fait, avec 18 postes prévus, et pour le dispositif PACTE (jeunes en difficultés et chômeurs longues durée) avec 12 postes, le niveau de ce PdR n'est pas à la hauteur des enjeux pour le SCA. La baisse des REO aura forcément des conséquences dans bon nombre de services déjà en tension.

Feuille de Route SCA 2030

Une présentation de la feuille de route SCA 2030 nous a été faite par le DC. Aucun changement structurel n'est à prévoir, seul quelques adaptations fonctionnelles sont envisagées. Le durcissement de l'opérationnel et la capacité de résilience sont au cœur de cette feuille de route.

Un premier jalon qui aura lieu en 2023 avec l'opération ORION mettra en exercice plus de 20 000 hommes et permettra de faire un point précis sur notre capacité de soutien. La future LPM post 2025 définira les exigences des forces par rapport au SCA. Ce sont 89 chantiers issus de tables rondes menées depuis 6 mois, qui doivent guider cette feuille de route. Les élus CGT ont rappelé l'importance des investissements, tant humains que matériels dans cette perspective.

Lignes Directrices de Gestion

Pour la DC SCA, la première année de mise en place des LDG n'a pas fondamentalement bouleversée les grands principes d'avancement. Les classements SCA ont été respectés par le SRHC et le classement des employeurs n'a pas été modifié sans discussion préalable. Les bilatérales informelles ont, pour la DC SCA, permis de garder les bons équilibres.

Pour la CGT, le constat est très différent, puisque les réunions informelles ne remplaceront jamais les discussions multilatérales et le rôle des élus avant et pendant les CAP. Un échange très formel doit avoir lieu dans les établissements, au plus près des salariés, afin que chacun puisse exprimer ses arguments et que le « copinage » n'ait plus raison d'être. Nous agents du SCA, devons nous battre pour imposer ce dialogue social nécessaire dans l'intérêt de tous les salariés.



CTR SCA du 18 novembre 2021

Il est fort à parier que la refonte des CAPSO prévue pour la prochaine mandature, entraîne de fait encore plus de lacunes au niveau du dialogue social de proximité et fasse la part belle aux décisions très subjectives.

Concessions restaurants et CPA

En 2021 ce sont 12 restaurants qui ont été concédés à l'EDA, avec les 41 personnels civils bientôt reclassés. En 2022, ce seront 13 nouveaux restaurants, impactant 119 personnels civils, qui seront concédés. Pour l'instant 84 personnes auraient de façon informelle envisagé une solution alternative. Les CLR et les AMR se tiendront début 2022 pour que chaque salarié ait une solution pérenne et adaptée. N'hésitez pas à nous faire remonter tous les problèmes liés à ces reclassements.

Pour les CPA, la décision a été prise de fermer **Satory en 2023 et Toulon et Brest en 2024**. Seul Coëtquidan restera en activité pour maintenir une capacité de production de nourriture sous vide très intéressante dans le cadre des opérations de résilience.

Ces décisions de fermetures motivées par des nécessité d'investissements lourd et de production inadaptée au contexte d'aujourd'hui, vont poser soucis en termes de reclassement, notamment à Satory. Des « transitions professionnelles lourdes » seront nécessaires pour reclasser tout le monde. La DC a ciblé le GS IdF comme possibilité principale d'accueil.

En conclusion, la CGT a insisté pendant ce CTR, tant sur les recrutements sous statuts (en premier lieu ceux des apprentis), que sur les parcours professionnels, conducteurs, agents préventeurs et tous les métiers en tensions. Les problèmes de QVT et le manque de moyen au niveau prévention des risques (médecine du travail par exemple) doivent être pris « à bras le corps ». La réussite du SCA ne passera que par les investissements conséquents et la fidélisation de ses salariés notamment grâce à des niveaux de salaires et des déroulements de carrières plus importants.



DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CTR SCA du 18 novembre 2021

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs,

La situation du SCA en cet automne 2021 n'est, pour la CGT, pas des plus rassurante.

Si la transformation SCA 2022 arrive à son terme, l'aberration des marges frictionnelles et son corollaire de 450 suppressions de postes d'ici 2024 continue de déstabiliser fortement le service. Ces suppressions de postes rajoutées aux restructurations permanentes dégradent la qualité de vie au travail et le service rendu aux forces.

Vous semblez vouloir faire une pause dans ce mouvement perpétuel pour nous permettre de digérer ces années de restructurations. Dont acte ! Mais les soucis de mal être au travail, de manque de reconnaissance, de manque d'effectifs restent des réalités criantes dans bon nombre de secteurs.

Après plus de 10 ans de gel des salaires et avec la majorité de vos recrutements en contractuels (209 en 2021), le SCA n'est plus attractif pour bon nombre de personnels. Les lettres de félicitations ne masqueront pas le bas niveau des rémunérations lors des embauches.

Comment allez-vous garder les nouveaux arrivants à 1580 euros par mois, quand le privé leur propose plus de 2000 euros pour un travail similaire au vu de leurs compétences (frigoristes, peintres, diésélistes etc...)?

Comment allons-nous favoriser l'embauche de nos apprentis si en plus des bas salaires nous cumulons une très faible possibilité de recrutement (5/500 en 2021) ?

Quel plan d'action, pour une Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences (GEPC) allez-vous mettre en place pour pallier les 50% de départs en retraite prévus d'ici 2025 ?

Ces questions essentielles doivent être intégrées dans votre réflexion pour le projet SCA 2030, sinon les bonnes intentions se briseront sur le mur de la réalité.

La Qualité de Vie au Travail, semble vous tenir à cœur et semble guider votre politique RH. Vous savez qu'à la CGT les conditions de travail, la santé au travail et le bien-être au travail sous toutes ses formes sont notre priorité.

Derrière les intentions il y a les faits.

Y'a-t-il des groupe RPS dans toutes les structures du SCA ?

Quels moyens humains pour la Médecine de prévention et pour le suivi et l'accompagnement des personnels ?



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

CTR SCA du 18 novembre 2021

Quels moyens humains pour le recrutement de Chargé de Prévention (proposition CGT d'ouvrir au recrutement OE) ?

Quelle prise en compte des situations spécifiques et quelle reconnaissance via l'avancement ou les IFSE comme c'est le cas par exemple pour le métier de conducteur ?

Quel niveau de dialogue social au sein du SCA pour anticiper les tensions ?

Par exemple ce qui s'est passé à l'ELOCA d'Angers, avec des changements d'horaires intempestifs, incite à la réflexion sur le pilotage que doit garder l'administration centrale sur ces établissements.

Qu'allez-vous faire pour résoudre les soucis liés au départs en retraite, tant sur la reconnaissance des Travaux Insalubres que sur la difficulté à avoir en temps et en heure les droits à Pension ?

Toutes ces interrogations ont un impact concret sur la QVT et sur le moral des agents. Travailler avec des moyens humains suffisants dans un dialogue social cohérent participe fortement du bien-être au travail.

Nous aborderons lors de ce CTR aussi bien le télétravail, les Lignes Directrices de Gestions, les formations, vos orientations sur les CPA, ainsi que les intentions du CEMA pour l'avenir du SCA.

Si tous ces sujets ont leur importance, les investissements en infrastructure et en personnels (avec des conditions de salaire et de travail correctes), reste pour la CGT la base de la pyramide sur laquelle on doit construire le futur.

En tant qu'élus CGT nous prendrons, bien sûr, toute notre part dans le règlement des cas particuliers notamment liés à la souffrance au travail, mais nous continueront surtout de combattre sans failles toutes les orientations politiques et stratégiques qui iraient à l'encontre des intérêts des salariés, c'est nous en sommes persuadés d'abord à ce niveau-là que l'avenir se joue.

