

## CTR SCA du 23 juin 2022

Après les déclarations liminaires, où la CGT a fortement insisté sur la nécessité de revaloriser le point d'indice, d'augmenter les salaires et de rendre le SCA plus attractif à l'embauche, le Directeur Central nous a avoué avoir peu de levier pour inverser la tendance.

L'augmentation de 3.5 % du point d'indice décidé par le gouvernement, même si elle est toujours bonne à prendre, ne compensera pas l'inflation de cette dernière année (entre 5% et 8%), et ne rattrapera pas les 10 ans de blocage de salaire pour les fonctionnaires.

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, via le télétravail ou les méthodes de management croisés notamment, ne masquera pas le manque de pouvoir d'achat.

La nécessaire formation et embauche des apprentis présents au sein du SCA ont été de nouveau martelées par la CGT. La prévision des départs en retraite dans les 5 ans à venir, et ce sur des métiers en tension (chargés de prévention, conducteurs, frigoristes, RHetc..) nous obligent collectivement à anticiper les formations et les recrutements pour assurer la pérennité du service.

Les marges frictionnelles réclamées par le Ministère ponctionnent aujourd'hui encore le SCA, à hauteur de 120 postes par an.

Plus de service aux soutenus, plus de résilience et d'agilité avec moins de personnels c'est une équation très compliquée à résoudre. !

Le DC a rappelé sa volonté de stabilité organisationnelle inscrite dans la feuille de route SCA 2030 et sa volonté d'avoir un soutien de proximité au plus près des GS. « Il faut assurer l'atterrissage de SCA 2022 et mettre en place SCA 2030 »

### **Administration du Personnel**

Une réflexion sur la ré-internalisation des ADP militaire et civil est en cours. Des expérimentations notamment chez les PM devraient être évaluées d'ici la fin de l'été et remis à l'EMA et au cabinet du Ministre.

Le DC s'est dit très attentif à un éventuel impact RH et sur la manœuvre qui en découlerait s'il devait y avoir une ré internalisation de l'administration des Personnels Civils. Décision fin 2022 pour 1er mouvement en 2024. Affaire à suivre... !!

### **Concession des Restaurants**

Le DC nous a assuré qu'il n'y avait pas de 2ème vague de concessions de restaurants envisagée post 2025. Nous resterons à 60% des restaurants en régie et 40% concédés.

Une trentaine de fournisseurs stratégiques a été identifiée et sera réunie le 4 Juillet afin de passer des accords pour assurer la résilience du service.

Il y aura encore 13 restaurants concédés en 2022 et autant en 2023, en sachant que Bayonne a été enlevé de la liste, et Taverny rajouté.

Dans l'arrêté de 2021 on retrouve 25 restaurants qui sont inscrits mais qui ne seront pas concédés. Seul quelques postes seront restructurés dans ces restaurants. L'inquiétude légitime des salariés concernés doit être levée au plus vite via la hiérarchie de proximité.

N'hésitez pas à contacter votre organisation syndicale pour de plus amples informations.

Le CPA de Satory verra l'arrêt de sa production en fin d'année. La priorité absolue du GS IDF (ou 30 postes ont été réservés) est d'assurer le reclassement de tous les personnels dans les meilleures conditions possibles.

Le reclassement des personnels des CPA de Brest et de Toulon devrait être un peu plus simple.

### **Elections Professionnelles**

Le vote pour les élections professionnelles de décembre 2022 sera entièrement électronique et aura lieu du 1er Décembre au 8 Décembre. Chaque salarié devra voter 4 fois en moyenne.

Des tests ont été réalisés, démontrant, si besoin était, que le taux d'abstention risque d'être très élevé pour une élection professionnelle, puisque sur 6000 inscrits potentiels seuls 37% ont voté.

Chaque salarié à jusqu'à fin août pour vérifier et modifier les informations le concernant (nom, adresse etc...). Des informations précises seront données dès septembre par les Ets au plus près des salariés.

La situation des personnels n'ayant pas de poste informatique attribué a été remontée à la DC. L'engagement a été pris de gérer tous les cas particuliers, notamment les employés n'étant pas à l'aise avec l'informatique.

Pour la CGT, la « modernisation » du service ne doit pas se faire contre une partie des salariés. La CGT mettra toute son énergie pour avoir des élections professionnelles représentatives avec une participation la plus élevée possible.

Dans les questions diverses, la situation des conducteurs et la différence de traitements en fonction des statuts a été évoquée. La CGT réclame la création d'un Groupe de Travail entre Direction et Syndicat pour faire avancer ce dossier. La DC nous a indiqué que le CIM était sur cette question et qu'une discussion s'engagera avec les partenaires sociaux suite à leur réflexion. Pour la CGT il est urgent de prendre enfin ce problème à « bras le corps ».

Une présentation sur le développement de la Qualité de Vie au Travail nous a été faite par Mme CHAUVELIE nous montrant une volonté de structuration au niveau nationale du réseau QVT et une enveloppe dédiée de 150000 euros.

La CGT est pour la mise en place de projets et d'actions concrètes pour améliorer la vie au travail. Nous estimons que ces actions n'auront de sens qu'en complément de moyens dédiés tel que la médecine de travail, les CHSCT et bien sur des embauches conséquentes pour éviter le stress au travail.

Une information nous a été donnée sur l'éventualité de rachat de certains ELoCA (Châtres et Roanne notamment), tout n'est encore qu'au stade de la réflexion, pas de décision avant plusieurs années.

Ce CTR SCA a montré une fois de plus les manques en matière de salaire et de recrutements. Si la volonté de bien faire existe, le cadre défini par la politique gouvernementale montre toutes ses limites.

La CGT alerte quant au devenir du SCA et sa capacité à recruter dans les métiers en tensions afin d'assurer sa pérennité. La mise en place de Robots Automatisés ne masquera pas les pertes de compétences et les baisses d'effectifs.

La CGT vous appelle à continuer à vous battre pour vos droits et à aller voter massivement du 1er au 8 Décembre 2022.





## CTR SCA du 23 juin 2022

Monsieur le Directeur Central, Mesdames, Messieurs

Pour commencer cette déclaration liminaire, je tiens à féliciter très chaleureusement mon camarade Frédéric Mathieu pour la bagarre qu'il a menée et gagnée dans la 1er circonscription d'Ille-et-Vilaine, afin de rejoindre l'Assemblée Nationale et de porter au plus haut niveau du pays les attentes et les espoirs de millions de salariés pour une vie plus digne et plus solidaire.

Quelle fierté pour la CGT, et encore plus pour la FNTE, de voir un de ses membres issus du monde du travail participer au débat démocratique et à la rédaction des lois qui vont régir notre pays dans les 5 années à venir.

Je ne doute pas de sa participation à la Commission de Défense afin d'apporter son expertise de terrain sur bon nombre de sujet. Mais bon nous verrons bien ...chaque chose en son temps...

Encore bravo à lui !!!

Pour cet avant dernier CTR SCA de la mandature, la CGT vous faire part de nouveau de l'inquiétude grandissante, lié à leur pouvoir d'achat, de bon nombre de personnels du SCA.

Les élections présidentielles et législatives ont vu ressortir les thématiques qui préoccupaient les Français, à savoir l'explosion des prix de l'énergie mais aussi celui des prix des produits de première nécessité. A la CGT nous reprenons notre slogan « tout augmente sauf les salaires ».

Nous réaffirmons donc ici la nécessité d'une augmentation conséquente du point d'indice ainsi que son indexation sur le coût de la vie.

Dans votre, dans notre nécessité de recrutement au sein du SCA pour les années à venir, au vu du nombre important de départ à la retraite, le problème du niveau d'embauche dans les métiers spécifiques est fortement posé.

Comment comptez-vous recruter et conserver des chargés et prévention, des frigoristes, des diésélistes ou d'autres métiers très spécifiques avec un niveau d'embauche inférieur à 1600 € net par mois ?

**« On n'attire pas des mouches avec du vinaigre ».**

Une discussion est ouverte sur les conducteurs tant au niveau de leur statut que de leur rémunération. Comme elle vous l'a fait savoir depuis longtemps et confirmélors de la dernière bilatérale, la CGT est prête à prendre toute sa place dans ce dialogue pour améliorer cette situation et rendre ce métier dont nous avons cruellement besoin le plus attractif possible,

Les chargés de prévention restent aussi une de nos préoccupations majeures, tant actuellement dans certaines zones, comme le sud-est autour de Toulon, que dans les années à venir avec la nécessité de remplacer tous les départs en retraite.

Vous faites de la Qualité de Vie au Travail un de vos axes principaux d'amélioration, et pour la CGT c'est tant mieux, mais le rôle des chargés de prévention, de la Médecine du travail et plus largement des CHSCT doit être maintenu voire renforcé.

Quelle place pour les CHSCT lors des prochaines élections professionnelles de décembre 2022 ?

Quel fonctionnement et avec quels moyens mis à disposition pour les petites structures ?

À la CGT nous ne pensons pas que les nouvelles formes de management remplaceront en matière de conditions de travail, les droits acquis par et pour les salariés.

La nécessité de donner à chacun la possibilité de s'occuper de son environnement, de son atelier, de son bureau, et de lui attribuer les moyens qui vont avec, fait partie depuis 1981 et les lois Auroux, d'une avancée notable que la CGT fera tout pour conserver.

La projection d'un SCA 2030 voire 2039 comme vous nous l'avez annoncé, ne doit pas masquer la réalité du moment.

L'embauche sous contrat d'un an renouvelable pendant 6 ans, qui est dans vos perspectives la principale source d'embauche, n'est pas attrayante pour bon nombre de salariés qualifiés.

De plus, nous allons encore cette année payer les marges frictionnelles alors même que nous sommes en sous-effectif dans certains secteurs.

Comment allons-nous augmenter notre résilience et notre capacité à soutenir les forces si nous baissons encore nos effectifs et si nous ne sommes pas en capacité de recruter dans les métiers les plus en tension ?

La nécessité d'embaucher l'ensemble des apprentis formés en interne et d'augmenter la capacité d'apprentissage reste une voix très intéressante.

Les passerelles OE à TSO, si elles deviennent plus souples, pourraient aussi nous permettre de garder quelques nouveaux salariés à statuts.

Pour conclure, si la CGT pense que l'avenir passe d'abord par le recrutement nécessaire de personnels et les salaires qui vont avec, nous souhaiterions aussi avoir des éléments sur les éventuels rachats d'établissement (certains ELoCA notamment) et sur leur financement.

Merci de votre écoute.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex  
01 55 82 89 00 - [trav-etat@cgt.fr](mailto:trav-etat@cgt.fr)

