

SCA R SCA du 04 juin 2024

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

La guerre en Ukraine et le regain inouï de violence dans le conflit israélo-palestinien alimentent l'actualité quotidienne. Mais n'oublions pas non plus, qu'actuellement une cinquantaine de conflits sont recensés dans le monde, et que les civils vivent l'horreur de la guerre. Le monde en crise permanente est plus que jamais inquiétant. Le droit international doit être imposé et reprendre la main pour stopper cette spirale infernale de mort qui précipite les populations dans l'abîme.

Pour la **CGT**, contrairement aux dires du Ministre, la guerre n'est jamais porteuse d'opportunité, c'est toujours un drame.

Dans ce contexte international plus que tendu, notre ministère des armées communique par la voix du ministre sur la fidélisation 360. Alors que les personnels civils du ministère représentent un quart des effectifs, les propositions formulées ne les concernent pas ou alors trop peu. Ce qui est encore plus prégnant au sein du SCA, où la part des personnels civils est bien plus important.

Cela fait de nombreux mois que la **CGT** alerte sur cette problématique d'attractivité et de fidélisation dans la Fonction Publique et donc aussi dans notre ministère. Cela fait de nombreux mois que la **CGT** fait des propositions pour sortir de cette difficulté inhérente à l'application de la Loi de Transformation Fonction Publique, qui préconise l'embauche de personnels non titulaires dans des contrats plus restrictifs que jamais ainsi que la multiplication des contrats de projet.

La **CGT** le revendique à nouveau que l'attractivité des emplois dans notre ministère passera par une augmentation générale significative des salaires et traitements, et d'une évolution professionnelle digne de ce nom.

Si la discussion sur révision de l'accord cadre ARTT, tourne autour de l'axe central préconisé par le premier ministre, à savoir la semaine en 4 jours sans réduction du temps de travail, ce sera forcément un échec cuisant. Demander aux personnels de travailler 8h45 voire 9h30 par jour sur un cycle de 4 jours est illusoire et contraire aux conquies sociaux du XXème siècle.

La **CGT** estime que le moment est venu d'expérimenter les 32H00. Les entreprises françaises et étrangères qui l'ont mise en place témoignent de très bons retours, notamment en termes de conciliation de la vie privée et professionnelle.

Depuis le 6 mars 2024, la **CGT** a lancé sa nouvelle campagne contre les souffrances au travail. Ces risques « socio-organisationnels », engendrés par l'organisation du travail, ont un impact sur la santé physique et mentale des personnels.

L'accueil que nous recevons lors de la distribution de sociomètre démontrent bien la nécessité de dénoncer ces dysfonctionnements.

Si de prime abord la majorité des agents a la sensation de travailler dans un environnement correct, lorsqu'ils se penchent de façon plus attentive sur le sociomètre, ils se rendent à l'évidence que leur environnement de travail est de plus en plus difficile et qu'ils sont souvent touchés par les risques socio-organisationnels.

La perte de sens au travail et la perte de repères sont les ennemis d'un travail bien fait, et surtout d'un travail efficace.

Selon une enquête effectuée par « Nos Services Publics », de nombreux témoignages expliquent la perte de sens, en raison notamment des éléments suivants :

- Le manque de moyens ;
- Le défaut de vision ;
- Le sentiment de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général ;
- Le poids de la structure ou de la hiérarchie ;
- Le manque de reconnaissance.

Après des années de plan de restructurations, de modifications de postes ou de tâches, les agents continuent de souffrir dans leur chair et dans leur tête à cause de leur environnement de travail.

Cet enjeu doit être pour le SCA une priorité absolue.

L'entrée en phase de conduite du soutien des JOP apporte son lot de question.

Si la situation semble sous contrôle au GSBdD Ile-De-France, il subsiste encore des questions pour le GSBdD de Marseille, ainsi que pour les agents qui seront indirectement impactés par le JOP.

Concernant la réforme ADP PM/PC au profit des unités soutenues, même si la réforme/expérimentation semble être pilotée, il subsiste encore quelques zones d'ombres, notamment dans l'expérimentation de l'ADP PC avec le SID sur Toulon. Le SID après avoir fait son marché auprès des agents, a ouvert des postes HRO pour mener à bien cette expérimentation. Cela va entraîner une différence de traitement entre les agents. Mais ce qui inquiète vraiment la **CGT** dans cette réforme c'est le peu de lisibilité actuelle pour la gestion RH du personnel du SCA.

Quel est le modèle envisagé par la direction ?

Est-il prévu une réelle simplification des processus RH au sein du SCA ? (Par exemple le traitement des Eléments Variables de Rémunération)

Lors de ce CSA de réseau, il est prévu plusieurs autres points dont la présentation de « l'adaptation structurelle du soutien ».

Serions-nous devant les prémices d'une énième restructuration, transformation ou expérimentations pour les personnels du SCA ?

Pour rappel, le rapport de la Cour de Comptes dresse un constat alarmant et indique « qu'au regard des constats que la Cour des Comptes a pu faire sur le terrain, il apparait que cette politique semble avoir aujourd'hui atteint ses limites » ?

Il est aussi prévu un point sur les concessions, au-delà de la photographie de l'avancement des travaux. La **CGT** souhaiterait avoir une vision des restaurants qui reste dans le périmètre du SCA, autant d'un point de vue des personnels, que d'un point de vue de l'infrastructure et des investissements programmés.

Merci de votre attention