



Comité Technique de Réseau SCA du 1^{er} décembre 2020

Tout va très bien au SCA ?

Le 1^{er} décembre 2020 se tenait le CTR du SCA en visio-conférence, avec son lot de désagréments prévisibles de déconnexion, d'interventions inaudibles.

Quoi qu'il en soit, les élus **FO** ont répondu présents et, à leur demande, ont obtenu la veille de la réunion l'accord de la direction de faire participer les membres suppléants. **Force Ouvrière FO** a lu sa DL (jointe), qui reprenait les éléments suivants :

- La réorganisation/transformation du SCA
- La situation sanitaire
- Les problèmes d'effectifs
- ...

■ Propos du Directeur Central

Ce CTR étant le dernier de l'année, le Directeur central retrace les actions de 2020 qui, selon lui, était « une année difficile de par la COVID mais aussi du fait de la tension RH ». « Mais le service a fait et continue de faire son maximum pour protéger les agents. Le SCA a été au rendez-vous pour le soutien de toutes les missions. »

La qualité de la préparation de la transformation du service est selon lui la clef de sa réussite, il admet cependant que des points restent à corriger.

Sur la tension RH, la crise sanitaire n'a pas aidé la situation, mais il se félicite d'avoir stabilisé les effectifs.

Si le DC défend son bilan de l'année écoulée, pour FO ; il détient le verre à moitié plein ; et les agents du SCA se partagent le verre à moitié vide ! La transformation a épuisé un trop grand nombre d'agents et détruit les plus fragiles d'entre eux.

Malheureusement, les outils mis en place par le service (PROS CONSULTE, etc) depuis maintenant quelques années, sont devenus plus curatifs que préventifs.

Mais FO reste conscient que le SCA n'est pas responsable de TOUS les maux de ce ministère...

■ Crise COVID

Organisation du travail face à la COVID : le directeur porte à notre connaissance que le matériel de protection est « sur étagère » en nombre suffisant. Pour les moyens informatiques, là où le service décrit 8 500 postes télétravaillables, seulement 2 100 clefs TOKEN sont attribuées ; l'idéal serait 2 400 de plus. 1 800 agents sont actuellement en horaires adaptés.

Interpellé par **FO** sur l'application pour le moins hétérogène des directives de la DRH-MD en matière de télétravail, voire même de mise en œuvre des bordées, le DC indique que toute la liberté d'appréciation est laissée aux chefs d'établissement.

Difficile d'expliquer aux agents qu'un poste est télétravaillable à Nancy mais qu'il n'est pas à Brest ou à Rochefort !

FO rappelle que le télétravail « COVID » doit être cadré et se faire sur la base du volontariat ; la seule application possible est décrite dans l'arrêté du 14/11/2016 modifié en mai 2020.



■ La transformation du SCA

104 guichets ATLAS sont ouverts au 15 novembre 2020, avec beaucoup de retard par rapport au calendrier initial. Le DC reconnaît que ces problématiques d'infrastructure impactent d'avantage les pôles que les espaces ATLAS.

La fin du déploiement en juillet 2021 devrait atteindre la cible des 200 guichets. Le directeur précise que l'effectif idéal pour un ATLAS est de 4 à 5 agents, avec une priorité : armer le front office.

FO interpelle le DC sur le positionnement hiérarchique parfois ambigu de certains chefs de pôles qui, selon **FO**, seraient plus aux ordres des formations soutenues que du chef GS, posant ainsi la question de l'application des directives SCA au sein des pôles.

Le directeur s'est montré ferme sur ce positionnement hiérarchique et les éventuelles dérives.

■ Point sur les AMR

Le point de situation sur les AMR liées à la transformation du service laisse à supposer qu'il n'y aurait plus d'AMR à programmer dans certaines régions. **FO** fait remarquer qu'il reste des agents non reclassés et s'étonne de ces chiffres, ceux-ci laissant à penser que les données ne sont pas fiables. Le problème récurrent des modifications substantielles des fiches de postes pénalisent trop souvent en droit les agents impactés par la transformation. De même, il est inacceptable que des agents soient reçus en AMR sans fiche de poste du tout, alors qu'ils seront impactés par une mobilité fonctionnelle ou géographique !

■ Concession des restaurants

Concessions de restaurants : dans sa déclaration liminaire **FO** dénonce toutes les mesures consistant à détruire l'emploi public.

La présentation en séance décrit un monde idéal ; pour FO, même si des postes aux alentours pouvaient être proposés dans le cadre d'un rééquilibrage favorable PC/PM pour ces agents, la manœuvre serait-elle envisageable ?

Le directeur dit que c'est un des leviers à mettre en œuvre, mais que les agents concernés voient aussi dans cette externalisation une opportunité pour occuper d'autres fonctions et avoir un déroulé de carrière intéressant...

Si pour avoir une carrière digne de ce nom il faut passer par la suppression de son poste, c'est inquiétant ; il est aussi inquiétant que les métiers de la restauration soient considérés comme des carrières inintéressantes.

FO a une nouvelle fois dénoncé le sort réservé aux contractuels et aux détachés entrants employés au sein de ces restaurants concédés. La réponse du DC n'a pas été à la hauteur de nos espérances sur ce point.

Seule bonne nouvelle concernant la restauration, la crise COVID a démontré l'importance des restaurants étatiques. Ainsi, 60% des restaurants du SCA devraient rester en régie.

Malheureusement, c'est toujours en temps de crise que nos décideurs redécouvrent les vertus des missions régaliennes ! Mais la capacité de résilience de la fonction RHL au MINARM sera bien mise à mal dans le cadre des concessions...

■ Bascule des CPA vers les GSBdD

Déjà d'actualité pour certains, **FO** demande tout de même des explications au titre de la première liste des 73 restaurants externalisés pour lesquels, contrairement à ce que les managers de l'EDA nous ont vendu en CTR il y a deux ans, il n'est pas prévu de poursuivre en « restauration différée ».

A titre d'exemple, à Brest, les projets infra des restaurants régaliens visent à les remettre en configuration « restauration directe. »

Dans cette optique avouée de faire table rase d'une trentaine d'années de cuisine « industrielle », nous nous inquiétons de



l'avenir des CPA et de leurs personnels, même si, professionnellement et qualitativement, on peut se réjouir... L'absence totale de recrutement de fonctionnaires sur les fonctions RHL et les 250 postes de contractuels nous font penser qu'il sera très facile de donner la restauration régaliennne en totalité aux requins du privé. Le directeur central nous répond que c'est bien une piste de réflexion.

Si les restaurants, qu'ils soient étatiques ou concédés, ne plus abonnés aux CPA, il n'y a clairement plus d'avenir pour cette activité... FO demande qu'il y ait une communication claire sur ce sujet.

■ Organisation du soutien en Ile-de-France

Création du « GSBdD Ile-de-France » (regroupement de 5 GSBdD et de certaines activités du SPAC), avec une portion centrale à Saint-Germain-en-Laye et les GSBdD historiques devenant des pôles. La présentation fait état dans les divers transferts de 90% de ralliement des agents vers le SCA, ce qui représente 364 agents ex SPAC. Une filière reprographie devrait naître de ce projet.

FO demande que le SCA porte une attention particulière à la manœuvre RH, et aux éventuels risques d'anomalie de paie pouvant en découler, comme mentionné dans notre DL.

■ Organisation du SCA

Dans sa déclaration liminaire, FO, fidèle à ses valeurs de ne pas faire de cogestion, a indiqué que ses élus s'abstiendraient sur le texte d'organisation. L'employeur est seul responsable de ses actions. Néanmoins, FO note que la nouvelle organisation décrite dans ce projet de décret rend illisible la chaîne RH, et rajoute des couches au mille-feuille.

Abstentions : FO, CFDT, UNSA.
Contre : CGT

Force Ouvrière n'est pas dupe, ce vote n'est qu'un simulacre depuis que la loi de 2008 a fait de nos organisations syndicales des organes consultatifs ! Loi pour laquelle FO et CFTC étaient bien seuls à voter contre !

■ REO 2021

La présentation de l'évolution du REO à N+1 (2021) décrit une évolution qualitative de la civilianisation.

En langage clair, cela se traduit par 0,2% de poste civilianisés en plus.

Comme rappelé dans la DL, FO a dénoncé une nouvelle fois les différentes manœuvres qui conduisent aux suppressions d'effectifs. Le DC, de sa vision macro, se félicite d'avoir réussi à socler les effectifs du SCA.

FO ne partage pas cette vision centralisée parisienne qui se traduit par des pertes sèches de postes au sein des établissements. D'autant que l'avenir est toujours aussi sombre. Les marges frictionnelles, suspendues pour 2021, devraient se traduire par de nouvelles suppressions de poste pour 2022, 2023 et 2024. Cela se rajoutant aux postes non financés.

■ PDR

FO constate que la moitié du recrutement au SCA est du recrutement de contractuels. Une nouvelle fois, nous réitérons notre attachement au recrutement sous statut qui doit être la règle, le recours au contractuel étant l'exception.

■ Mixité, égalité professionnelle

Le service met en place un volet de sa politique RH qui aura pour destination de créer un réseau, de former des référents, de faire des séminaires, de la communication.



COMPTTE REO





FO demande que cette politique louable se traduise par des faits et, en premier lieu, le recrutement des femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Si nous ne voulons pas résumer cette entreprise à faire uniquement des statistiques pour savoir si les femmes ont autant de chances que les hommes d'accéder à tel ou tel niveau d'emploi, commençons par donner de l'emploi !

Les 6% d'obligation d'emplois parmi les handicapés se fait par le biais des référents handicap, placés auprès des CMG. Les employeurs piochent dans le vivier quand les droits sont ouverts au recrutement.

FO demande au SCA d'utiliser ces viviers, en privilégiant les femmes dans des corps de recrutement où la mixité ferait défaut. Le directeur central nous dit être intéressé par l'idée.

Dans un monde idéal, ces viviers devraient être pilotés par une commission paritaire pour garantir l'égalité des candidats et candidates devant l'accès à l'emploi public ! Le SCA sera un modèle quand il osera crever le plafond des 6%.

■ Conclusion

Six heures de réunion, un déluge d'informations, et **FO** obligé de recentrer les débats sur des enjeux à la hauteur d'un CTR. Un Directeur Central qui défend son bilan, sa transformation et qui est conforté par la ministre.

Mais au final, peu de réponses concrètes à nos interrogations évoquées dans notre déclaration liminaire et, pour **FO**, même si la volonté de bien faire du DC est avérée, force est de constater qu'en local, tout n'est pas si rose et certains barons du SCA s'affranchissent aisément des directives de la direction centrale.

FO est toujours à l'écoute des agents pour la défense de leurs droits.

Durant les 6 heures qu'a duré ce CTR, les élus **FO** n'ont eu de cesse de revendiquer pour les agents du SCA :

- L'amélioration des conditions de travail,
- La pérennisation de leurs missions,
- La rémunération, incluant des parcours professionnels attractifs au sein du service.

Le 15 décembre 2020





DÉCLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau SCA

du 1^{er} décembre 2020

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Concernant le vote de l'arrêté portant organisation du SCA figurant à l'ordre du jour, **FO**, fidèle à ses principes de ne pas faire de cogestion, s'abstiendra. Néanmoins, **FO** s'inquiète d'une d'organisation du service qui se veut simplifiée mais qui multiplie les strates et dans laquelle on ne sait plus qui est responsable de quoi.

La situation sanitaire que nous vivons bouleverse l'organisation du travail et pourrait avoir un impact sur la vie privée des agents. Peu de télétravail, manque d'outils informatiques, demandes refusées en trop grand nombre, horaires de bordées non cadrés légalement... la liste des imperfections que cette crise fait vivre aux agents est longue.

Ce qui n'est pas une imperfection, mais une position assumée de certains employeurs, c'est de faire comme si rien n'avait changé, quitte à déclarer en CHSCT que la DRH-MD n'est pas son autorité hiérarchique. Certes, le SCA et les GSBdD ne sont pas dans cet état d'esprit, mais en tant que soutenant, nous devons faire face à des effectifs nombreux chez nos soutenus. C'est pourquoi **FO** se félicite de la volonté du SCA à appliquer les mesures gouvernementales, puis celles de la DRH-MD, en matière de télétravail et d'aménagement du travail pour limiter les contacts entre les agents. Néanmoins, nous constatons des inégalités d'un établissement à l'autre, certains chefs de GSBdD étant plus frileux que d'autres sur la mise en place du télétravail, pensant encore que les télétravailleurs vont pouvoir aller à la pêche. Le récent accord sur le télétravail va obliger certains de vos cadres à revoir leurs compétences managériales.

Un trop grand nombre doit encore apprendre à dire NON et à ne pas se plier aux injonctions de com BdD et/ou de chef de corps. Pour **FO**, leur préoccupation majeure doit être la cohérence de leurs décisions en fonction des moyens humains et matériels qui sont en leur possession.

Pour **FO**, le discours « adaptez-vous, soyez efficaces, soyez polyvalents, faites plus avec moins » est inacceptable et irresponsable !

Nous frôlons la ligne rouge de la perversité avec de tels propos, qui engendrent chez l'agent perte de confiance et culpabilité. Monsieur le Directeur, les agents de votre service ont besoin qu'on redonne du sens à leur mission. Les métiers du soutien sont nobles, mais attention à ne pas les fragiliser en les déshumanisant.

FO attire une nouvelle fois votre attention sur le transfert en paye des agents du SPAC vers le CMG de Saint-Germain-en-Laye. Le SPAC nous garantissant une non rupture de paye pour ces agents, **FO** n'affiche pas cette confiance.

Malheureusement, les difficultés de ce CMG risquent de se traduire par :

- des trop perçus,
- des ruptures de paye,
- des acomptes...

et ceci dès le mois de février !

Même si le SCA n'est pas responsable de cette situation, ces agents sont en droit d'être bien administrés, d'autant plus qu'ils n'ont rien demandé !

La responsabilité de ces problèmes paye n'est pas du fait de la compétence des agents du CMG, mais bien, encore, de problèmes d'effectifs et de fidélisation.

FO attire votre attention sur la mise en place à marche forcée des pôles et des espaces ATLAS, alors que par endroit les travaux d'infrastructure ont pris énormément de retard. Cela oblige les agents à travailler dans des conditions matérielles à la limite de la décence, comme c'est le cas à Lille et à Rennes par exemple.

FO vous demande d'être extrêmement vigilant sur le déploiement des pôles et des espaces ATLAS, et de nous fournir au fil des avancées des travaux, et des ouvertures, les effectifs de ces espaces ATLAS et pôles, la mise en place d'outils informatiques, les formations liées, les éventuelles anomalies comme celle que rencontre E-Habillement.

FO, attachée à la restauration de qualité essentielle à la qualité de vie au travail, s'inquiète du nombre élevé d'agents contractuels dans le domaine RHL, l'absence de recrutement sur concours dans les spécialités de la restauration et le vieillissement des personnels en poste. Les projets infra pour les restaurants satellites sont de nature à les transformer en restauration directe. Cela serait positif d'un point de vue qualitatif, mais inquiétant pour l'avenir des CPA. Il y a 30 ans, nous adoptions la restauration différée par effet de mode et sur fond de suppressions de postes. **FO** souhaite toute la clarté sur le sujet, sachant trop bien qu'il serait facile d'externaliser des restaurants en production directe, armés par des contractuels kleenex.

Les concessions de restaurants avancent, les AMR se tiennent par endroit, 3 ans avant la date de concession comme **FO** le revendiquait. Les agents pour lesquels une solution de reclassement est trouvée sont remplacés par des contractuels, donc tout le monde n'est pas gagnant dans la manœuvre ; nous vous demandons donc d'étudier ce qu'il serait possible de faire pour ces contractuels, comme vous l'avez fait pour ceux du CAMID en son temps. **FO** sera attentive au risque de non intégration par le SCA de certains agents actuellement en détachement.

Monsieur le Directeur, nous attirons votre attention sur ces agents restructurés et devant changer de métier, car passer de la cuisine à l'ordinateur est pour certains un véritable défi. Nous entendons trop souvent le terme « d'employabilité compliquée », pour des agents dont le concours d'embauche n'exigeait pas la maîtrise de l'informatique.

FO salue la politique du SCA en matière d'attribution des CIA. Cependant, le nombre exponentiel d'agents qui ne sont pas servis est inquiétant. Nous ne doutons pas du sérieux de telles décisions de n'octroyer aucun CIA à ces 37 agents, cela dit **FO** considère que seule une CAP peut sanctionner pécuniairement.

En conclusion, **FO** n'attache aucune importance aux termes choisis pour détruire des emplois publics : RGPP, MAP, restructurations, PNF, marges frictionnelles, sincérisation des REO, MAD, MALD..., autant d'outils néfastes qui nous amènent à vous demander si la fatigue des agents est prise en compte dans vos indicateurs ? Car il faut ajouter à cela le rythme élevé de la transformation du service, la charge de travail grandissante, la fracture numérique, l'illectronisme, l'état des infrastructures. **FO** considère que la fatigue des agents est liée à ce qui précède, et que le service doit être en capacité de répondre au mal être des agents.

FO vous le demande, Monsieur le Directeur : le SCA a-t-il les moyens de ses ambitions ?

Merci de votre attention.