

CSA-R SCA

Comité Social d'Administration de Réseau SCA

4 juin 2024

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Nous avons eu l'occasion de l'écrire, la dernière multilatérale relative aux JOP nous a laissé un amer goût d'inachevé ; peu ou pas de réponses aux questions concrètes des élus FO Défense et qui impactaient les agents du SCA concernés.

Nous reconnaissons aisément que la transmission plus que tardive des directives de la DGAFP et de la DRH-MD n'a pas favorisé le dialogue social de qualité que nous attendions.

Même si la communication locale aux OS et aux agents a été de qualité, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'incertitudes subsistent.

Nous souhaitons sincèrement que ce CSA nous apporte une réponse claire, notamment sur les conditions d'emploi des 78 agents.

La vie de la France et donc celle du SCA vont s'arrêter pendant les 3 mois que vont durer les JOP.

Cependant, l'inquiétude des agents des DAP ne connaîtra pas de trêve olympique.

Même si nous constatons que tous les échelons de la DCSCA s'attèlent pour que la réinternalisation de l'ADP PM se déroule au mieux et qu'aucun des agents du service ne soit laissé pour compte, FO dénonce une nouvelle fois la perte d'expertise et les parcours professionnels brisés par cette manœuvre.

Il n'est pas acceptable que les agents RH fassent les frais de décisions prises au gré des changements de politiques gouvernementales.

Il n'est pas acceptable que des experts RH du SCA se voient mis au placard dans d'autres Armées ou reclassés sur des postes moins dimensionnant au SCA.

Il n'est pas acceptable que les agents RH se voient opposer un avis défavorable à leur demande de mobilité pour préserver la ressource et les compétences et ce, en dépit de tous les textes réglementaires.

Les services RH PM et PC sont et vont être durement éprouvés par la réinternalisation de l'ADP PM et les diverses expérimentations en tous genres.

La DC se doit d'être particulièrement vigilante quant à l'état de fatigue et l'état psychologique de ses agents. La surcharge de travail occasionnée, alliée aux incertitudes sur leur avenir, fragilise encore un peu plus une population déjà sujette



DECLARATION LIMITAIRE

aux RPS. Le renfort en ETP de certaines cellules devient crucial. L'affectation poste pour poste de réservistes internes au SCA ne solutionnera en rien ce manque d'effectif et n'engendrera que des problèmes managériaux ou relationnels au sein des équipes.

Ce manque de visibilité impacte également le personnel qui œuvre au sein des ATLAS et principalement ceux affectés dans les cellules administration. Il devient particulièrement urgent de répondre à cette inquiétude en communiquant concrètement sur leurs missions futures, sans quoi la démotivation et les velléités de départ vont croître dans les ATLAS.

Pendant que la France vivra au rythme des exploits sportifs, les conditions de travail des agents du SCA vont continuer à se détériorer du fait du sous-effectif.

Combien de bureaux, combien de services sont en manque de personnel ?

La faute à qui ?

Aux DRH d'armées qui n'arment pas les postes ?

Aux différentes politiques RH des dernières décennies ?

Au manque d'attractivité du Service ?

Les dernières décisions en matière de recrutement n'augurent pas de jours meilleurs, bien au contraire.

Le récent NEMO diffusé par votre service RH met fin à tout espoir de renfort en personnel. Une fois de plus, les agents vont faire les frais des coupes sombres dans le titre 2.

Le SCA est déjà à l'os ; va-t-il être à la moelle ?

Le Service se veut attractif, Il est primordial que le SCA, premier employeur de personnel civil, soit force de propositions auprès du ministre pour offrir des parcours professionnels à ses agents.

Cela ne passera que par la mise en place de plans de requalification, d'IFSE majorée, de taux d'avancement dignes de ce nom, de postes à responsabilité.

C'est à cette seule condition que le SCA pourvoira ses postes de soldats, acheteurs ou autres fonctions à fortes expertises.

Comment expliquer qu'au sein du même ministère, des RPP et les contrôleurs de prestations soient de niveau 3 dans certains GSBdD alors qu'ils sont de niveau 2 dans d'autres, ou au SID ?

Et cette même disparité concerne les acheteurs en interministériel.

Si cela était confirmé, FO constate l'augmentation de l'IFSE pour les agents de catégories A mais déplore la faiblesse de la revalorisation pour les B et C.

Le SCA employeur se doit de faire pression auprès de la DRH-MD pour que les personnels d'exécution ne soient les laissés pour compte de ce ministère.

Monsieur le Directeur, les élus FO défense souhaiteraient connaître la position du SCA employeur sur la semaine en 4 jours et s'interrogent sur l'absence de services du SCA dans les expérimentations.



Monsieur le Directeur, n'en déplaise aux fanfarons qui nous taxent de brasser de l'air, les élus FO Défense continueront d'aborder tous les dossiers et à défendre les agents du SCA.

Ils n'attendent pas que ces dossiers aboutissent pour s'en attribuer la paternité.

FO ne cesse de dénoncer cette LPM à 413 milliards dont le personnel civil ne verra pas un centime.

Le grand plan « fidélisation 360 » est un pétard mouillé qui fait pschitt.

Sous l'empire romain, le poète Juvénal disait : « il faut donner du pain et des jeux au peuple ». Les jeux, le personnel du SCA les subit ; peut-être serait-il temps que le ministère pense au pain...

Ce pain, c'est une hausse du point d'indice et des effectifs décents pour accomplir les missions de soutien.

Merci de votre attention.

Paris, le 4 juin 2024

