

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR) du Service du Commissariat des Armées du 17 mai 2018

Le CRGHC Stéphane PIAT, directeur central du Service du Commissariat des Armées, a présidé le Comité Technique de Réseau du SCA. Etaient également présents le CRG1 Bernard O'MAHONY, directeur central adjoint du SCA, le CRG2 Philippe JACOB, sous-directeur organique, l'APAE Sandrine MAGENDIE, chef du bureau RHPC, le CRC Sylvie PION conseillère communication.

UNSA Défense était représentée par *Franck FRISSONG*

ORDRE DU JOUR

- 1- Introduction Générale,
- 2- Présentations des évolutions concernant le SCA historique,
L'exemple de l'Eloca de Marseille
L'illustration de la PFAF de Lyon
- 3- Présentation des évolutions des GSBdD,
Retour sur l'expérimentation menée au sein du GSBdD de Lyon
Visite dynamique Espace ATLAS (BA 942)
- 4- Conclusion.

1 - Introduction Générale

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames Messieurs,

Ce Comité technique de Réseau (CTR) exceptionnel spécial modernisation du SCA doit nous permettre de voir sur des sites pilotes la mise en place et la plus-value apportée par cette modernisation. Si nous sommes satisfaits d'être aujourd'hui conviés à ce CTR "réalité du terrain", nous sommes toujours vigilants quant au devenir des agents et du service.

Vous avez, monsieur le Directeur, lors de vos tournées dans les différents établissements du SCA, pu vous rendre compte des inquiétudes des agents quant à cette énième modification. La première de ces inquiétudes est évidemment de se retrouver avec un poste supprimé ou délocalisé.

Les filières RHL et Transports, plus que mises à mal ces dernières années, sont toujours aussi peu pourvues en recrutement. En effet, et avec comme exemple sur le CMG de Toulon, le nombre de conducteurs et de personnels de restauration recrutés ne couvrent pas les manques de la seule BDD de Toulon. Comment le SCA

peut continuer à accomplir ces missions avec un déficit chronique de personnel sans à terme, en externaliser une grande partie ?

L'UNSA Défense considère que l'externalisation est plus un coût qu'une solution, pour preuve le rachat des véhicules de la gamme commerciale.

Autre interrogation, le nombre des GSBdD NG (nouvelle génération) doit se calquer sur la nouvelle cartographie des BdD, quand leur mise en place généralisée est-elle prévue ? Avant ou après le 6 décembre date des élections professionnelles ?

Les agents impactés (suppression de poste, poste déplacé vers un pôle, une PFAF, etc..) seront-ils reçus en AMR bien en amont de cette mise en place ?

Pour cette modernisation du service, vous appelez de vos vœux un bien-être au travail pour les soutenus ce qui favorisera un meilleur service aux soutenus. L'UNSA Défense s'en félicite, mais pour que ce ne soit pas qu'un souhait, l'un des points clé sera d'avoir un recrutement conséquent qui compense intégralement les postes vacants et les nombreux départs en retraite dus à la moyenne d'âge élevée du Service.

Comme nombre d'établissements du SCA sont dans le rouge sur les risques psycho-sociaux (par exemple la PFAF-SE) dûs en grande partie à la fatigue engendrée par la surcharge de travail et le manque de personnel (l'un augmentant l'autre), il ne faudrait pas aggraver la situation mais bien plutôt la résorber.

L'UNSA Défense sera particulièrement attentive à ces problèmes et n'hésitera pas à tirer la sonnette d'alarme auprès des services concernés.

Suite aux déclarations liminaires, le Directeur Central rappelle que ce CTR Exceptionnel sera exclusivement consacré aux évolutions du SCA avec une visite de l'espace ATLAS (Accès en tous Temps, tous Lieux Au Soutien) de la BA 942. Sur notre question de l'externalisation RHL (restauration, hébergement, loisirs) et transport, il précise que rien n'est décidé mais toujours en étude pour la restauration dans les BdD où il y a une forte tension en personnel et où le recrutement est extrêmement difficile. La DCSCA va sortir d'ici un mois une directive à l'attention de tous les chefs d'établissement afin de rappeler les procédures légales à mettre en place pour toute volonté de changer les horaires ou le rythme de travail.

Il indique que la LPM en cours de discussion au sénat est positive pour le SCA tant sur la transformation du SCA qu'il a initiée, que sur la trajectoire RH qui permet enfin d'envisager la fin des suppressions de postes (150 d'ici 2024).

Le calendrier des transformations est calé sur celui de la Ministre avec des éléments d'arbitrage qui devraient être communiqués en fin d'année ou début 2019. Il souhaite réduire au maximum la manœuvre RH.

La cartographie des BdD devrait être arrêtée dans les prochains jours (normalement passage de 50 à 45 BdD). Les GSBdD ne seront pas réorganisés sur ce format avant 2020, en attendant certaines BdD auront plusieurs GS. Les changements de rattachement de certaines antennes (Larzac, Tarbes, Agen, Orange) ne seront effectifs qu'en 2019 au mieux.

La DC SCA a obtenu 140 recrutements contractuels de plus pour 2018 afin de palier au mieux et au plus vite (dans la restauration), les points en très grande tension. Le plan de recrutement global étant de 639 personnels civils dont 237 contractuels.

Pour l'UNSA Défense si le recrutement de contractuels peut palier momentanément les manques d'effectifs, il est essentiel à terme d'avoir sur ces postes des agents sous statut fonctionnaire ou ouvrier d'Etat.



2 - Présentation des évolutions concernant le SCA historique

L'exemple de l'Eloca de Marseille

Le CRP Hervé NICOLAS, chef de l'ELOCA de Marseille, fait une présentation globale de l'évolution et de la montée en puissance de son établissement depuis 2011.

Avec une position géographique à équidistance de Toulon, Istres, Miramas, l'ELOCA a une mission d'expédition du soutien logistique sur les théâtres d'opérations extérieures et outre-mer (vivres, habillement, campement, matériel de campagne) et également de maintenance préventive et curative de ces matériels.

A une question sur le problème de pollution des ateliers chaud-froid (ATCF), il indique qu'il est fermé depuis le 11 avril, le Bureau Veritas (BV) va faire une expertise des polluants et poser un diagnostic sur ces derniers et leur extraction. Deux réunions d'information aux agents sont programmées pour présenter les correctifs et solutions proposées. La sélection des équipements de protection individuelle est prévue le 29 mai. La réouverture avec contrôle du BV se déroulera fin juin puis après un délai d'essai (1 mois) l'ATCF sera fermé pour que le BV rende ses conclusions sur l'efficacité des mesures. Tenue d'un CHSCT extraordinaire début Août pour valider les résultats et confirmer la mise en place définitive des mesures, il permettra de rouvrir définitivement l'ATCF.

L'illustration de la PFAF de Lyon

Le CRC1 Pierre SCHOTT présente la mise en place de l'expérimentation de la PFAF NG.

Il rappelle les missions Achats, Finances, RHL (nouveau création RELAIS RHL au profit des GS de toute la zone centre-est), Gestion base-vie logistique habillement soutien de l'homme (interlocuteur des GS pour les flux de matériel courant et métier, l'habillement et l'équipement du combattant, assistant des GS en matière gestion base vie et superviseur de la fonction transport à l'échelon zonal).

Il précise que ces changements impactent toutes les fonctions et offrent une évolution forte des métiers.

Les activités du relais RHL sont en hausse depuis sa création, il y a 7 mois. Tous les agents ont adhéré à la création de ce relais RHL qui regroupe et mutualise les fonctions d'offre de service, des achats, du contrôle sanitaire (il restera quand même dans chaque restaurant un responsable HACCP) et de la comptabilité.

Le relais RGL est un appui fonctionnel des actes de gestion pour les GSBdD soutenus, il est le contrôle supérieur pour le CERHÉIA.

Le déploiement du SI ALPHA (application spécifique aux acheteurs) depuis le début de l'année se déroule correctement, les agents sont partie prenante dans cette mise en place.

A l'évocation de problème RPS à la PFAF-CO avec le déploiement du SI ALPHA, l'APAE JACQUETTE chef de la division achats de la PFAF, précise qu'elle avait proposé d'anticiper car l'expérience négative du SI précédent l'avait marquée. Elle est, donc avec 4 autres chefs de bureau acheteurs, (1PM 4PC) partie en formation 15 jours à RAMBOUILLET. Suite à cette formation les 5 primo-formateurs sont revenus plus sereins et ont mis en place la formation de tous les acheteurs de la PFAF et des prescripteurs des établissements soutenus. Tous les personnels ont de fait mieux pris en compte les avantages de ce nouveau SI. Les 5 primo-formateurs sont aussi présents pour tout complément d'information auprès des agents utilisateurs.

Le CRC1 SCHOTT précise que comme pour tout nouveau système quelques bugs apparaissent sans pour autant impacter le moral des agents.

Les élus font remarquer qu'il est important que les bonnes pratiques, comme pour ce déploiement du SI ALPHA à la PFAF-CE, relevées dans les établissements du SCA lors de la mise en place de la transformation, reçoivent une communication la plus large possible auprès des autres établissements concernés.



Avant de clore la première partie du CTR, et pour répondre, à une question liminaire pour le CIA 2018 des agents de cat A qui pour une partie d'entre eux verraient leur CIA abondé par le reliquat des rompus et temps partiels des cat. C et B, le Directeur précise qu'il a souhaité récompenser les éléments les plus méritants dès le premier versement de juillet. Il y aura 12% des cat C, 15% des cat B et 20% des cat A qui auront un CIA abondé dès le mois de juillet. Il confirme qu'effectivement la DRH-MD a validé la légalité de la procédure utilisée.

Les élus rappellent que les négociations sur le CIA 2018, excluaient la fongibilité des enveloppes entre elles sauf pour les employeurs ayant très peu de personnels civils. Le SCA étant le plus grand employeur du Ministère ne peut donc faire ainsi.

Après le transfert vers la BA 942 Limonest où se déroule la suite du CTR, à la reprise de séance, le Directeur précise que pour cette fongibilité des enveloppes CIA, il a demandé à ses équipes RH de revoir la copie afin que cette fongibilité soit supprimée.

L'UNSA Défense ne manquera pas de vous tenir informés de la suite de cette affaire

3 - Présentation des évolutions des GSBdD

Retour sur l'expérimentation menée au sein du GSBdD de Lyon

L'AAHC Jean-François LOPEZ, chef du GSBDD LYON fait une présentation de l'expérimentation du nouveau modèle de GSBdD (le GS de LYON étant un GS SOCLE).

Les Services (SSC SSV SAP) du GS sont remplacés par des Divisions (Organique, Conduite du soutien, administration du personnel). Il est créé 2 pôles : Limonest Roanne et Lyon Bron. Il est créé un SOCLE dont les fonctions sont hébergées dans un GS hôte et mises en œuvre au profit de plusieurs GS dans une logique de service partagé. Il est mis en place une mutualisation de certaines activités administratives et logistiques pour améliorer leurs ressources. Il n'y a pas de subordination entre le GS SOCLE et les autres GS auquel il apporte son expertise.

La mutualisation concerne :

- l'optimisation de :
 - o la fonction transport, sans enlever de prérogative aux services transports des autres GS (par exemple, le régiment de VARCES est en mission SENTINELLE et a besoin de X véhicules mais ne les a pas. Le GS SOCLE regarde dans les autres GS du périmètre zonal combien il peut emprunter temporairement de véhicules pour les mettre à disposition le temps de la mission. A l'issue les véhicules regagnent leurs bases),
 - o la gestion logistique des biens avec mise en place de magasins centraux zonaux,
 - o les trésoreries militaires seront elles regroupées dans le GS SOCLE.

Il présente ensuite la création du pôle LIMONEST ROANNE comprenant deux sites : la BA942 et l'ELOCA de ROANNE. Le pôle est implanté sur la BA942. Le pôle est le réalisateur local des prestations de soutien du GS en relation directe avec les soutenus. Le chef de pôle (personnel de catégorie A civil ou militaire) est rattaché au chef GS mais est l'autorité organique des agents des services de son pôle (restauration, espace ATLAS). Chaque site du pôle se voit attribuer un espace ATLAS. L'espace ATLAS doit, sur une trame commune des soutiens apportés aux unités, être adapté à la spécificité de l'unité soutenue. Cette adaptation est faite en parfaite collaboration avec cette unité.

La création de l'espace ATLAS a été réalisée sur la BA 942 avec l'adhésion des agents constituant son REO. Pour les agents, cela implique une polyvalence dans le travail avec donc pour certains une modification substantielle de la fiche de poche (ticket mobilité IFSE).



Le Directeur précise que pour le déploiement des espaces ATLAS après le RETEX des expérimentations, le seul gros problème est l'infrastructure qui doit regrouper dans un même bâtiment et au plus près du cercle mess, les bureaux. C'est le gros chantier pour accompagner la mise en œuvre de ces nouveaux espaces multiservices. Il propose ensuite de clore le CTR et de partir pour la visite dynamique de l'espace ATLAS de la BA 942.

Lors de la visite, nous avons pu interroger les personnels, qui pour la plupart étaient très satisfaits de ce nouveau service et des nouveautés sur leur poste, un atout pour certains dans leur décision de mutation.

Conclusion :

Pour l'UNSA défense, ce CTR « réalité du terrain » a été bénéfique. Chaque nouveauté du plan de transformation a été explicitée clairement par les chefs d'organismes pilotes concernés. Il sera très important que les bilans de ces expériences ou expérimentations soient communiqués largement jusqu'au niveau du terrain, des chefs d'organismes et de tous les personnels concernés. L'explication très claire du chef GS sur la création du pôle LIMONEST ROANNE, de l'espace ATLAS et du SOCLE du GS Lyon couplée à la visite de l'espace ATLAS a enfin permis aux élus de mieux comprendre les tenants et aboutissants de cette partie du plan de transformation. L'UNSA Défense sera toujours attentive à ce que chaque chef d'organisme implique tous ses personnels dans cette transformation non par la contrainte ou la pression permanente mais un véritable management de proximité.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Franck FRISSONG
franck.frissong@intradef.gouv.fr

Dominique MAITRE
dominique.maitre@intradef.gouv.fr

