UNSA Defense
78 et 80 rue Vanneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 32
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradefgouv.fr
www.unsa-defense.org
www.facebook.com/UNSADefense
@UnsaDefense
UNSA Defense diffusion

https://je-vote-unsa-defense.info

Je vote UNSA ! Le 6 décembre 2018 Je fais voter UNSA !

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR)
du Service du Commissariat des Armées du 18 octobre 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, l'APAE Alice LETELLIER conseillère sociale.

UNSA Défense était représentée par *Franck FRISSONG et Nathalie CORNIC*

ORDRE DU JOUR

1- Point d'actualité sur les enjeux actuels du service,
2- Présentations l'arrêté d'organisation du SCA,
3- Politique RH et feuille de route RH PC,
4- Conclusion.

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames Messieurs,

Ce Comité technique de Réseau (CTR) fait le point sur les enjeux actuels du SCA. La transformation maitrisée du soutien interarmées est prise en compte dans la loi de programmation militaire 2019-2025 (LPM). Elle doit se concrétiser par une modernisation des soutiens visant à améliorer le service rendu aux soutenus. Pour ce faire, la transformation des filières et des métiers est une étape importante. Elle ne pourra se faire qu'avec l'adhésion des agents, ce qui passe par une véritable communication des chefs d'établissements. L'UNSA Défense sera vigilante et n'hésitera pas à faire remonter les écueils rencontrés.

Elle sera également très attentive à la formation des agents tant sur les nouveaux métiers que sur les métiers historiques. Les formations doivent se faire le plus rapidement possible, l'idéal étant avant l'arrivée de l'agent sur le poste.

Pour l'UNSA défense, la mise en place de l'accompagnement des parcours professionnels est positive et doit s'étendre rapidement à toutes les catégories de personnel. La période des entretiens professionnels doit servir de point de départ pour détecter les agents concernés.

De même, l'accroissement du nombre de cadres civils (postes crées ou civilianisés) et du nombre d'emplois fonctionnels doit permettre d'augmenter l'attractivité du SCA pour les agents de catégoriel A. L'UNSA souhaite que ces postes soient pérennes sur la durée pour les personnels civils.

En effet, sur certains sites, lorsqu'un militaire arrive, il prend la place du personnel civil qui exerce les fonctions parfois depuis de nombreuses années. Cette remarque est aussi valable pour les agents de catégories B et C.

La campagne 2018 du CIA s'est globalement mieux passée qu'en 2017 les règles étant plus claires. L'UNSA souhaite quand même souligner que des agents ayant les critères retenus pour l'attribution du CIA supérieur n'ont eu que le taux de référence. L'explication d'un passage de grade ou changement de corps dans l'année n'est pas un argument valable. Le complément 2018 est lui plus qu'aléatoire puisque soumis à la décision de Bercy.

Concernant le plan de recrutement, même s'il est globalement insuffisant pour combler le sous-effectif, son taux de réalisation au 1er octobre est satisfaisant.

Quant aux promotions de corps, l'UNSA Défense fait remarquer que le volume d'adjoints administratifs est simplement ridicule et ne favorise en aucun cas la motivation des agents. Ils sont pourtant des acteurs essentiels de la chaine SCA.
Autre sujet, les mesures édictées dans le document de politique RH du SCA devront être particulièrement surveillées dans leur application afin que tous les chefs d'organismes les fassent respecter. Le retour d'expérience prouve, lors de la mise en place d'autres mesures, que ce n'est pas toujours le cas.
Dernier point, l'UNSA Défense remarque que les demandes de télétravail sont bien acceptées par la hiérarchie. Elle souhaite que cela se poursuive pour les années à venir.
Pour ce dernier CTR de la mandature, même si nous avons eu des désaccords, les élus ont apprécié les échanges toujours courtois avec l'ensemble des acteurs.
Merci de votre attention.

Suite aux déclarations liminaires, le Directeur Central juge qu'il n'a pas à répondre à la politique de pouvoir d'achat gouvernementale puisque ce n'est pas de son niveau de responsabilité. Les autres points abordés étant le fil conducteur de ce CTR, il répondra tout au long du déroulé. Il précise quand même qu'en 2017 pour la première fois depuis longtemps le solde des mobilités entrantes et sortantes est positif (383 entrants pour 209 sortants).

1 - Point d'actualité sur les enjeux actuels du service

La TRANSFORMATION :
COMEX avec la Ministre le 16 juillet qui a validé le projet SCA22
Lettre de cadrage du CEMA du 31 aout qui demande la stabilisation des responsabilités renforcement du rôle du COM BDD, rapprochement soutenants/soutenus de ces derniers pour apporter leur logistique pour aider le soutien (transport).

Le besoin de proximité se traduit par la mise en place des espaces ATLAS (RH, multiservices et condipers). Actuellement 12 sont déployés, 20 d'ici la fin de l'année 2018, objectifs 140 à 150 d'ici 2020. Les 200 espaces ATLAS doivent être en place en 2022. Les agents civils ou militaires armant les espaces ATLAS doivent avoir une plus grande polyvalence obtenue par une formation locale. Le ressenti de ceux déjà en poste est pour l'instant positif (ils se sentent utiles).
Les espaces ATLAS se situent dans les pôles (1 à 4 par GS). A terme une centaine de pôles seront créés. Les chefs de pôles seront totalement responsables de l'organisation et des moyens mis en œuvre par le pôle.
Les portions centrales des GS sont réorganisées avec la création de 3 divisions (organiques, conduite du soutien et administration du personnel).
15 GS SOCLE auront les fonctions de logistique et de trésorerie au profit d'autres GS et 3 **GS CAMP** auront une fonction logistique nécessaire au fonctionnement du camp.
Des 7 **PFAF** seules **6** deviennent **plateforme commissariat**. Les fonctions INFRA, PMRE, SECDEF, CONDIPERS de la direction centrale y seront déconcentrées. Seule l'expertise de ces fonctions restera à la DC. Dans ces 6 PFC, une division RHL est créée (achat des restaurants, comptabilité) actuellement en test à Lyon et Rennes.
Les **ELOCA** : - fermeture de l'ELOCA de Mourmelon en 2019,
- l'ELOCA de Marseille devient centre balistique,
- l'ELOCA de Châtres spécialisé habillement (livraison directe aux clients) continue sa montée en puissance, il sera inauguré fin du 1er trimestre 2019. Tous les magasins habillement locaux ne sont pas appelés à disparaitre.

Les **Centres experts** doivent être tournés uniquement vers l'appui au GS.
La DC SCA met en place un plan de mobilité fonctionnelle et géographique le moins impactant possible pour les personnels touchés par cette réorganisation. Un recensement site par site sera effectué pour limiter les mouvements de personnel.
La précision sur la manœuvre RH sera faite au cours du 1er trimestre 2019.

L'UNSA Défense sera particulièrement vigilante au suivi des agents touchés par les mobilités engendrées par ce plan de transformation. N'hésitez pas à venir auprès de ces délégués pour lui faire remonter tout problème rencontré.

LES GARDIENS VEILLEURS : transfert d'autorité du SCA vers les Armées au 1er janvier 2019 pour les 350 personnels civils avec application partielle du PAR.

LES SAP (partie administration militaire) : les difficultés actuelles sont liées aux différents SI de gestion du personnel militaire propres à chaque armée. Un chantier est en cours avec les armées pour étudier la ré-internalisation de ces fonctions (**et des agents**) au sein de celle-ci.

Pour l'UNSA Défense, si cette manœuvre est mise en place, la DC SCA doit être inflexible auprès des Armées que chaque poste transféré le soit avec le personnel affecté. L'expérience prouve que les Armées ne jouent pas le jeu et profitent de ces transferts d'autorité pour placer des personnels militaires à la place du personnel civil.

2 - Présentation de l'arrêté d'organisation du SCA

Le CRC2 MANGOLD présente les modifications de l'arrêté d'organisation du SCA. Il précise qu'il fallait après l'intégration des GS au sein du SCA en 2014 adapter le service. En effet, de 4 500 personnels, il est passé à 25 000. Une organisation dédiée à la ressource humaine est devenue indispensable. La digitalisation des process nécessite aussi une structure pilotage de la numérisation des soutiens. La création de l'Etablissement nationale de la solde avec la mise en place de Source Solde à la place de Louvois doit aussi être intégrée dans l'arrêté d'organisation. Enfin le directeur souhaitait également simplifier les appellations de certains organismes extérieurs du SCA pour qu'il soit plus lisible pour les personnels de l'ensemble du Ministère.

Les élus UNSA Défense ayant reçu seulement la veille du CTR le projet d'arrêté s'abstiennent
Vote - abstention unanime des élus.

3 - Politique RH et feuille de route RH PC

PILIER RH ET RECONNAISSANCE DU PERSONNEL CIVIL
Le DC précise qu'il n'aura pas plus d'effectif et que les tensions actuelles dues au manque de personnel resteront à gérer jusqu'à la mise en place totale de la réorganisation.
C'est pourquoi il a tenu à ce que la DC SCA mette en place des outils d'identification des zones en grande tension (au bord de la rupture) pour répondre le plus rapidement possible au besoin de recrutement par la voie des contractuels, de l'intérim, des réservistes ou de réduction du plan de charge. Le DC est bien conscient que ce n'est pas une solution pérenne mais pour palier l'urgence, il n'a que ces solutions.
Les élus rappellent que les postes pérennes doivent être obligatoirement occupés par du personnel fonctionnaire recruté par concours. Ils insistent pour que la DCSCA ne fasse que des demandes de plan de recrutement à la DRH-MD sans contractuel pour éviter que les emplois deviennent précaires. Ou alors il faut les « cdiser » ou les titulariser rapidement

3-1 Parcours professionnels

L'APAE Isabelle GROSSET chef du bureau parcours professionnel présente le bureau. Il a pour fonctions de conseiller les agents sur la mobilité et les chefs d'organismes pour le recrutement, d'aider à la préparation des concours (de B en A oral blanc) et examens pro des A de la filière administrative, de prendre en compte l'inscription des catégories A sur la revue des postes et compétences en vue d'une mobilité.
Toutes ces fonctions misent en place depuis un an seront étendues à l'ensemble des catégories de personnel (2019/2020 pour les cat B) et les filières techniques.
Lors de nos visites sur sites, nous avons pu interroger les personnels qui pour la plupart étaient très satisfaits de ce nouveau service et des nouveautés sur leur poste. La polyvalence des postes étant même un atout pour certains dans leur décision de mutation.

3-2 Accroissements du nombre de cadres civils et civilianisation

La CRC2 Agathe VASSELIN indique que pour le REO 2019, 22 postes de cadre A sont créés ou civilianisés. Pour mémoire, elle précise qu'en 2014 le SCA avait 382 cadres A civils et en aura 562 en 2019. Pour les B, la civilianisation depuis 2014 représente 595 postes (1455 à 2050).

Pour l'UNSA Défense, la civilianisation des postes de soutien est essentielle. Les personnels civils sont souvent la mémoire du service. Elle est également consciente que les militaires ont besoin de postes « d'oxygénation » après de nombreux mois voire années en OPEX.

3-3 Emplois fonctionnels

L'APAE Sandrine MAGENDIE indique qu'actuellement le SCA à 6 CAD et 7 CTD inscrits dans les arrêtés ministériels. La DC SCA a demandé à la DRH-MD le 22 février 2018 des postes supplémentaires pour les postes de : directeur de la PFAF Brest, directeurs des SLC, chef de pôles RH de la DCSCA, chef du SSC du GS de Toulon. De plus cette demande identifiait un vivier de postes ayant vocation à obtenir un emploi fonctionnel : directeur du CESU, directeur adjoint de GSBDD, ELOCA ou LABOCA, chef de division en centre expert.

Elle précise aussi qu'avec la transformation en cours des GS, il y a une réflexion pour identifier les postes détenant le plus de responsabilités (ex : chef de pôle important).

Pour l'UNSA Défense, la reconnaissance des postes à postes à responsabilités par des emplois fonctionnels fait partie intégrante de l'accompagnement au parcours professionnel des agents de catégorie A. Cette reconnaissance doit aussi se retrouver pour les personnels de catégories B et C par plus de promotions de corps et avancement de grade.

3-4 le CIA

L'APAE Elsa PASCAL remarque que comme en 2017 le temps dédié à la préparation des travaux CIA, prévu du 8 mars au 30 avril, a été contraint à cause d'une note d'organisation signée le 29 mars.

Elle indique que la DC SCA a confié aux autorités locales d'emploi (ALE) du SCA l'analyse et l'arbitrage des propositions transmises par les organismes au regard des CREP pour les catégories C et B. La DC SCA a ensuite pris en compte les propositions dans la limite de l'enveloppe budgétaire.

Pour les catégories A, au vue du faible nombre d'agents, les propositions ont été étudiées et validées au niveau de la DC SCA.

Pour les 27 agents aux résultats jugés très nettement insuffisants et n'ayant pas eu de CIA, la DC SCA a fait une étude fine de chaque dossier.

Mme PASCAL précise les modalités d'attribution définies par le SCA.

L'ensemble des personnels a le montant de référence prévu (sauf exception CIA nul).

Critères retenus pour un CIA supérieur au montant de référence :

- réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs exceptionnels dépassés,
- investissement professionnel remarquable,
- implication dans les projets collectifs de l'établissement,
- réalisation d'intérim ou prise de missions supplémentaires.

Le groupe IFSE et le grade ne sont pas pris en compte.

L'UNSA Défense indique que des agents remplissant ces critères, n'ont pas eu de CIA supérieur car ils étaient proposés à l'avancement ou la promotion de corps dans l'année. Cet argument n'est absolument pas valable. Elle souhaite également que les temps partiels puissent avoir un CIA complet, sachant que la plupart d'entre eux sont sur des postes à temps plein.

3-5 Plan de recrutement (PDR) :

2018 : 572 recrutements demandés, 658 obtenus après avoir affinés les besoins réels au cours de l'année. A cela s'ajoutent 183 détachements entrants,

2019 : 661 recrutements sont demandés.

3-6 Bilan promotions de corps et avancements :

PROMOTIONS DE CORPS 2018 :

- SA : 14 agents promus sur un volume de 4783 AA conditionnant soit 0.29%,
- TSEF : 47 promus sur un volume de 2116 ATMD conditionnant soit 2.22%,
- AAE : 10 promus sur un volume de 922 SA conditionnant soit 1.08%,
- IEF : 4 promus sur un volume de 98 TSEF conditionnant soit 4.08%.

L'UNSA Défense fait à nouveau remarquer que si pour tous les corps c'est insuffisant, le volume de changement de corps des adjoints administratifs du SCA est ridiculement bas. Comment motiver les agents dans ces conditions ? L'UNSA Défense demande également que lorsqu'un agent est promu, un poste lui soit proposé, une mutation fonctionnelle étant obligatoire (hors plan de requalification).

Le DC précise que la DCSCA a demandé un volume de SA plus important pour 2020 (hors plan de requalification de C en B pour lequel il a demandé 500 promotions pour le SCA)

AVANCEMENTS DE GRADE AU CHOIX 2018 :

- APAE : 3 agents promus sur un volume de 79 AAE conditionnant soit 3.8%,
- IDEF : 9 promus sur un volume de 102 IEF conditionnant soit 8.82% TAUX PRO/PRO 11%
  pas de taux pro/pro juste des critères à remplir pour les HORS CLASSE
- AAEHC 2019: 1 promu sur un volume de 4 APAE conditionnant soit 25%,
- IEFHC 2018 : 5 promus sur un volume de 8 IDEF soit 4.08% pas de taux pro/pro

L'UNSA Défense s'étonne que le taux PRO/PRO des IEF ne soit pas respecté (2 avancements de moins). Elle demande également à avoir le bilan des catégories B et C pour l'ensemble du SCA.

Mme MAGENDIE demandera aux ALE de remonter les résultats des CAPL et les transmettra aux membres du CTR. Elle indique que pour les IEF, les petits employeurs ont dû bénéficier de ces 2 postes.

PILIER AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3-7 Insertion de l'agent dans son environnement de travail

Le DC indique que c'est une priorité stratégique du document de politique RH du SCA visant au renforcement du bien être au travail transmis à tous les chefs d'organismes. Cette politique RH doit se mettre en place entre 2018 et 2022 avec des retours d'expérience périodique pour affiner les objectifs et les méthodes attenantes.

Tout nouvel arrivant se verra désigné un tuteur pour 6 mois avec un bilan au bout de 3 mois par un entretien avec le chef d'organisme ou le N+2. Une évaluation du tutorat par un questionnaire (agent et tuteur) est également mise en place. L'objectif est de favoriser l'intégration dans son environnement professionnel en particulier dans le contexte de la transformation.

Les fonctions de tutorat devront être valorisées dans le CREP.

Pour l'UNSA Défense, ce tutorat peut être une bonne chose mais tout dépendra de la volonté de chacun. Cela devra passer par une forte communication auprès des chefs d'établissement qui le mettront en place. Il y aura aussi avec la charge de travail et le manque de personnel des difficultés à trouver des tuteurs.

3-8 Télétravail

Le DC indique que la note sur le télétravail est sortie fin 2017. Au 1er octobre 130 demandes ont été faites et 121 acceptées. Les 9 refusées sont dues aux logiciels de données protégées (personnelles, financières, etc....) qui ne peuvent être sur le matériel SMOBI.

Les principales raisons de ces demandes sont l'éloignement du domicile et le temps de trajet associé, meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, cadre de travail dans le calme pour une meilleure concentration.

Il fait remarquer les difficultés d'approvisionnement du matériel informatique avec la procédure administrative à simplifier entre la CIRISI et le SCA.

L'UNSA Défense remarque que le nombre d'organismes du SCA concernés, est important. Les chefs d'organismes ont bien compris l'importance que peut avoir le télétravail dans le bien être des agents et donc dans la qualité du service rendu.

Conclusion :

Pour conclure, l'UNSA défense rappelle encore l'importance de la formation des agents avant leur prise de poste afin qu'ils appréhendent au mieux les contours de celui-ci. Ce sera un plus pour l'agent dans le cadre de sa qualité de vie au travail et pour l'employeur qui aura un agent épanoui pour la bonne marche du service.

L'UNSA Défense remercie encore une fois tous les acteurs de la DC SCA pour les échanges toujours cordiaux et les réponses rapides apportées à leurs questions.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Franck FRISSONG franck.frissong@intradef.gouv.fr

Nathalie CORNIC nathalie-m.cornic@intradef.gouv.fr

Et à tous vos interlocuteurs et délégués locaux

Retrouvez nous sur :

http://www.unsadefense.fr

http://unsa.syndicat.defense.gouv.fr/