



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration de Réseau C.S.A. - R.

Service du Commissariat des Armées – SCA

Paris, le 17 octobre 2023

L'UNSA Défense était représentée par : Anne-Marie CHEZE et Christophe COURT

ORDRE DU JOUR

- 1- Ouverture et propos liminaires
- 2- Bilan et perspectives RH du service
- 3- Etat d'avancement de travaux en cours

1) Ouverture et propos liminaires

Le Commissaire général hors classe Philippe JACOB, directeur central (DC) du SCA, souligne le contexte actuel en précisant que nous vivons à titre professionnel et personnel dans une époque de chaos qui a débuté en 2014. Une augmentation très importante du péril est réelle et le mode d'action des acteurs est de plus en plus dangereux. Cet état de fait a des conséquences sur le Minarm, les ressources humaines (RH) et particulièrement sur le SCA. En effet, le temps de réaction face au péril est raccourci. Le SCA se doit en tant que soutenant d'intervenir plus rapidement et pour un plus grand nombre de soutenus.

La Loi de Programmation Militaire (LPM) prévoit 413 Md€ pour les armées sur 6 ans, soit 1/3 de plus que la précédente, effort en corrélation avec le contexte actuel. Ce budget renforce donc la capacité des forces à se prémunir contre des nouvelles formes de menaces et conflits. Elle permet également de redonner des leviers au niveau local en octroyant des moyens financiers supplémentaires.

Cela se traduit concrètement pour le SCA par :

1. Une réactivité et une capacité d'adaptation rapides aux différentes situations ou problématiques facilitées par plus de moyens financiers et en RH,
2. Une expérimentation des processus en 2024 et un élargissement en 2025,
3. Une simplification par la numérisation (besoin de 144 M d'euros),
4. Le SCA devient bénéficiaire de premier rang vis-à-vis de l'infrastructure pour les restaurants et les ELOCA avec un budget de 635 millions d'euros sur l'ensemble de la LPM ainsi que la création notamment du plan EAL (Restaurant, ELOCA...),
5. Plus de crédits pour l'habillement (augmentation des tenues, du mobilier de campagne...)

Le contexte étant posé, l'UNSA DEFENSE restera vigilante quant à l'impact sur le travail, l'emploi en terme de fidélisation, d'attractivité, de déroulement de carrière et de qualité de vie au travail pour le personnel civil de la chaîne SCA en charge du soutien des forces et particulièrement vis-à-vis de l'inquiétude partagée





par les personnels des DAP avec l'expérimentation de la ré-internalisation des fonctions RH PM, les personnels des magasins en sous-effectifs chroniques,

2) Bilan et perspectives RH du service

2.1 Bilan Plan De Recrutement (PDR) 2023 :

Le bilan 2023 est plutôt positif avec 522 droits initiaux accordés par la DRHMD et un recrutement de 1065 agents à la mi-octobre qui va ou peut évoluer à la marge d'ici la fin de l'année, soit un taux de réalisation de 204%.

144 embauches sont reportées en 2024. Elles concernent les agents qui vont bénéficier de la L 4139-2 et qui ne sont pas passés en Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration (CNOI) à ce jour, le recrutement par concours (les personnes en liste d'attente) et les agents sous contrat retenus mais non pris.

C'est la première fois que le nombre de personnel est en augmentation dans notre chaîne d'emploi.

Un effort important a été fait sur le recrutement des contractuels pour pallier le déficit des autres modes de recrutement (L 4139-2 et L 4139-3 et concours). 514 agents sous contrat (ASC) au total au titre du PDR 2023, ont été recrutés (257 agents au titre de la restauration et au vu des concessions futures).

Les recruteurs qui ont fait preuve de réactivité, ont été servis. En effet, les premiers dossiers déposés ont été retenus et actés. Malheureusement, dans certains établissements, au vu des postes non pourvus, la charge de travail bien réelle, sera répartie au détriment parfois de la mission et des agents.

Le SCA, qui est allé au-delà de ses droits en 2023, est confiant dans l'avenir et espère que le PDR 2024 ne sera pas peau de chagrin au vu de la réalisation du PDR 2023. Cependant, à ce jour, il ne peut s'engager.

L'UNSA Défense s'interroge sur la manœuvre RH globale inscrite dans un contexte sans cesse en évolution notamment par rapport à l'annonce de la suppression de 1000 postes dans notre chaîne d'emplois sur trois années à venir et souhaite que l'impact soit positif pour les agents.

2.2 Attractivité et fidélisation :

L'attractivité au sein du SCA est en augmentation de 2 points.

Cependant, force est de constater que certains emplois sont propres à cette chaîne d'emploi (RHL, conducteurs). Par conséquent, l'UNSA Défense souhaiterait que le calcul de l'attractivité prenne en compte cet élément et annonce un chiffre ne prenant en compte que les emplois transverses.

L'UNSA défense a également demandé à l'administration de décliner cet indicateur par site afin de permettre de cibler ceux pouvant être en tension.

L'administration a annoncé la mise en œuvre de révision des fiches de poste par SRHC, basée essentiellement sur la description et les missions du poste afin de rendre ces dernières plus compréhensibles, plus attractives.





2.3 Les lignes directrices de gestion :

La DC travaille en matière d'avancement sur la qualité des dossiers et du CREP et par conséquent, les résultats tendent vers la règle applicable en la matière (20-60-20 %).

L'UNSA Défense rappellera aux agents l'importance que chacun doit consacrer à l'entretien professionnel et demande à la DC la formation des notateurs (N+1 et 2).

3) Les états d'avancement de travaux en cours

3.1 Groupe de Travail Administration Du Personnel (ADP)

Une décision sera prise en fin d'année. Cette ré internalisation, si elle est actée, concernerait 1760 personnels dont 677 PC ; elle interviendrait dans le cadre d'un Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT) classique et sur un cycle triennal. Le transfert de la mission se ferait avec la RH en poste. La maîtrise des risques solde, social et la manœuvre RH restent les priorités SCA.

3.2 Concessions :

Le calendrier initial est respecté ; 47/72 restaurants sont concédés ce jour. Cela impactait 97 agents civils dont plus de 95% ont été reclassés. Quelques modifications à la marge ont été effectuées. Pas de seconde vague prévue.

3.3 GT Conducteurs

Une présentation a été effectuée par le commissaire général de 1^{ère} classe Pierre CALMELS (directeur du Centre interarmées du soutien multiservices).

La validation des comptes rendus des travaux effectués par les membres des quatre sous GT est attendue pour le 30 octobre 2023.

Une réunion des quatre sous GT sous la présidence du directeur du Centre Interarmées Multiservices (CIM) sera programmée avant fin décembre afin de concaténer l'ensemble des travaux effectués en dissociant ceux étant du ressort du CIM et ceux devant être transmis à un niveau supérieur (ministériel).

3.4 Les systèmes d'informations (SI) en cours de déploiement :

Des informations ont été apportées concernant le déploiement de EUREKA, d'ALIDADE et de SERES en précisant que pour le premier, le 16/10/23 SILLAGE et ARTEMIS ont été remplacés par ce dernier sur les sites expérimentateurs. La bascule est positive.

Concernant ALIDADE, des modifications sont apportées régulièrement, les contraintes étant levées au fur et à mesure de son emploi.

Enfin, il est annoncé qu'il n'y aura pas de licence supplémentaire d'ISPT et le déploiement de SERES passera pour un câblage de certains sites libérant ainsi des licences.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus du CSA R SCA

Franck JOUANNEAU, Nathalie CORNIC, Christophe COURT et Anne-Marie CHEZE

