



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
[@UnsaDefense](https://www.instagram.com/UnsaDefense)
www.facebook.com/UNSADefense
[Unsa defense diffusion](#)



COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR)

du Service du Commissariat des Armées du 21 juin 2019

Le directeur central du Service du Commissariat des Armées, a présidé le Comité Technique de Réseau du SCA. Etaient également présents le directeur central adjoint du SCA, le sous-directeur organique, la sous-directrice « employeur », l'adjoint au sous-directeur « filière », le directeur général de l'EDA, le directeur de projet DP GS NG, le chef du bureau formation DSCA, chef de bureau PMRIE, le chargé de mission « pilotage de la manœuvre RH », la cheffe du bureau RHPC et la conseillère sociale. Etaient invités le chef de projet des concessions externalisées à l'EDA et la chargée des RH de l'équipe projet des concessions externalisées à l'EDA.

L'UNSA Défense était représentée par : **Nathalie CORNIC, Franck JOUANNEAU, Bruno BAUDAILLIER, Anne-Marie CHEZE.**

ORDRE DU JOUR

- 1- Projet de service SCA 22 - état d'avancement, manœuvre RH,
- 2- La prévention au sein du SCA - nouvelle organisation, prévention, traitement des RPS,
- 3- L'état d'avancement des concessions,
- 4- Les actualités RH - nouveau portail « civils de la défense ».

Déclaration liminaire,

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames, Messieurs,

Ce comité technique de réseau (CTR) a pour objet de présenter la transformation du SCA 22.

Cette transformation s'articule autour de trois objectifs, soutenir les forces au plus près, moderniser et améliorer la qualité du soutien, consolider sa RH. Le premier constat de la mise en place des Espaces Atlas est plutôt positif, si l'on se réfère aux indicateurs de suivi (1200 dossiers/mois, 93% de dossiers traités et un taux de satisfaction des usagers à 98%).

Toutefois, l'UNSA DEFENSE se questionne sur la cible de 96 Espaces Atlas qui devront être ouverts pour fin 2019 en sachant que pour le moment seuls 12 sont activés.

En effet, dans certains GS, l'état d'avancement des travaux n'en est qu'à la fiche d'expression des besoins (FEB). De plus, est-ce que les postes sont réellement pourvus en terme de volontariat ? Les formations seront-elles effectuées avant la prise de fonction ?

Si ces conditions ne sont pas remplies, quelles solutions proposez-vous afin de maintenir la qualité du service rendu et surtout la qualité de vie au travail des agents en poste ?

Il en va de même pour la transformation de la division RHL via le regroupement dans les plates-formes commissariat (PFC) et de la fonction habillement.

Concernant les mesures d'accompagnement RH des agents, l'UNSA DEFENSE souhaite que la rationalisation de certaines fonctions (conducteur, habillement, RHL, ...) et la réduction des effectifs dans la fonction logistique (entre 230 et 270 personnels pour la période 2021 - 2024), soient décrites dans la Directive Ministérielle. Ainsi, l'ouverture des droits au PAR serait actée et des solutions individuelles de reclassement dans l'intérêt des agents pourraient leur être proposées.

Le volet formation semble à la hauteur du projet SCA 22. Cependant, l'UNSA s'inquiète quant au taux de réalisation à la fin de ce 1^{er} semestre 2019, 6% d'agents formés en GRH PC alors que la cible fin 2019 est de 250 agents. Comment comptez-vous remédier à ce retard sachant qu'aucune formation ne semble programmée pour le 2^{ème} semestre ?

Dans ce contexte, la chaine prévention maitrise des risques incendie et environnement (PMRIE) est sollicitée pour la mise en place du projet prévention au sein du SCA. Ce projet ambitieux a pour mission de prévenir et de traiter les risques psycho-sociaux (RPS) au sein de cette chaine d'emploi. L'UNSA DEFENSE appelle l'attention sur le fait que la chaine Prévention, Maitrise des Risques, Incendie et Environnement (PMRIE) est déjà sous tension et que 50% de sa population partira à la retraite d'ici 2025. Comment avez-vous prévu de pallier cette échéance inéluctable alors que la chaine prévention n'est pas priorisée dans le recrutement actuel du ministère et que la formation est conséquente ?

Dernier point, suite à la visite de l'Economat des Armées (EDA) sur les sites qui seront concédés, l'UNSA s'inquiète sur un éventuel remaniement du calendrier des concessions qui pourrait impacter l'avenir professionnel des agents (PAR, mobilité fonctionnelle et géographique, IDV,...). Qu'en est-il ? L'UNSA DEFENSE sera attentive au contenu de la convention entre les Armées et l'EDA mais aussi à l'impact de la future loi fonction publique sur les agents qui souhaiteraient leur mise à disposition (MAD) des EDA ou leur mise à la disposition (MALD) des sociétés de restauration. Du fait des concessions, quelle est la pérennité des centres de production alimentaire (CPA) ?

En conclusion, l'UNSA DEFENSE est soucieuse pour le site de Draguignan pour lequel des recommandations ont été données mais qui pour le moment restent lettre morte. Quant au service RHL de Salon de Provence l'UNSA DEFENSE souhaite qu'une intervention soit réalisée.

Merci de votre attention

Après avoir entendu les déclarations liminaires des OS, le directeur central du commissariat des armées a pris la parole en présentant succinctement les 5 points de l'ordre du jour.

1) L'état d'avancement de la transformation du SCA 22 :

La transformation s'articule autour de 2 axes, la manœuvre RH et la création des pôles et des **ATLAS** (Accès en tout Temps tout Lieu Au Soutien) des Groupements de Soutien nouvelle Génération (**GS NG**).

L'administration a admis la réalité d'une tension RH et qu'il n'y aurait pas de déflation de personnel sauf sur les postes non financés. En revanche, il y aura des transferts de postes d'un service à un autre. Chaque agent doit trouver sa place ; l'implication des chefs d'organisme en collaboration avec l'Autorité Locale d'Emploi (**ALE**) dans la construction des Référentiels En Organisation (**REO**) est l'élément clé de la réussite de cette transformation.

La priorité au reclassement sera donnée aux agents restructurés ; le bénéfice du PAR pourra être ouvert par anticipation à hauteur de 3 ans pour les concessions (années N, N-1 et N-2) et 2 ans pour le reste de la transformation (années N et N-1).

L'UNSA DEFENSE reste vigilante sur l'impact de cette transformation sur les agents et demande l'intervention concrète de l'administration dans différents domaines :

- **Comité Local de Restructuration (CLR) et Antenne Mobilité Reclassement (AMR)**
- actualisation de la fiche de poste qui doit prendre en compte les nouveaux métiers des pôles et des ATLAS,
- propositions concrètes et réalistes au travers d'un dialogue informel et individualisé mené en amont des AMR.

Malgré la volonté du ministère de « civilianiser » certains postes, seuls 24% des postes de chefs de pôle seront tenus par des catégories A.

L'UNSA DEFENSE regrette que cette décision soit un frein à la valorisation du parcours professionnel des cadres A.

Pour réussir cette transformation, le SCA s'est doté d'un dispositif d'accompagnement RH via un volet formation ambitieux (3,3 millions d'euros entre 2019 et 2021, offre de +800 stages).

L'UNSA DEFENSE constate que 60% des actions de formation sont programmées sur 2019. Elle demande à ce que l'objectif cible des 3472 formations, soit respecté.

Le directeur de projet « DP GS NG » présente l'état d'avancement : 5 GS transformés, 2 GS en court de transformation + 1 demande, 22 ATLAS ouverts et 1 itinérant (voiture aménagée en expérimentation à Mourmelon).

L'UNSA DEFENSE déplore que soient rajoutés à cette manœuvre :

- le regroupement de 6 GS sur l'Île de France en un seul,
- le passage en pôle des GS de Colmar, La Valbonne, Valence et Coëtquidan,
- la réorganisation de l'administration centrale.

2) La PMRIE

La réorganisation de l'administration centrale entraîne le rattachement de la fonction Bureau PMRIE au niveau des Plates-Formes Commissariat (PFC). Cette nouvelle réorganisation au vieillissement de la population « fonctionnelle » de la prévention a conduit le SCA à réorganiser cette filière par la création :

- au niveau des PFC, d'un bureau prévention armé d'un chef de bureau et de chefs de section (SST, PPCI, ENV, Transport Matières Dangereuses).
- au niveau des GS, d'un chargé de prévention, un conseiller incendie, un ou plusieurs préventeurs en fonction du périmètre.
- au niveau du pôle, d'un préventeur.

L'UNSA DEFENSE fait remarquer l'importance que l'administration attribue à cette fonction grâce à une organisation normalisée. Cette volonté coordonnée, intégrée et professionnalisée de bout en bout permettra, notamment de mieux prendre en compte la démarche d'évaluation des Risques Psychosociaux (RPS) (cf les orientations ministérielles du 7 janvier 2016 ou le guide de la prévention et de traitement des DPS de la DRH-MD).

De plus, l'UNSA DEFENSE sera attentive à l'application de cette politique qui actuellement n'est pas satisfaisante.

3) Les concessions.

Le directeur général de l'EDA et son équipe ont visité les sites concédés dès 2020, le but étant d'effectuer un point de situation en termes d'organisation, de manœuvre RH (MAD, contractuels) et d'infrastructure.

Le contrat de concession est en phase de finalisation mais ne sera pas soumis aux OS. Le CRGHC assure que la qualité du service rendu, la tarification et l'offre de service seront respectées.

De plus, il confirme que la concession des restaurants n'entraîne pas une mise à disposition d'office des agents de ce service.

L'UNSA DEFENSE y veillera.

4) Les actualités RH - nouveau portail « civils de la défense ».

Cet outil, piloté et déployé par la DRH-MD, doit permettre de faciliter le recrutement des contractuels grâce à :

- la communication de postes à pourvoir sous forme d'offre d'emploi et non de fiches de poste,
- l'interaction avec le public ciblé par messagerie intégrée,
- la dématérialisation du processus de recrutement,

Cet outil est expérimenté par la DIRISI et le SID.

Le RETEX favorable conduit à une généralisation progressive de son utilisation.

Le SCA va expérimenter cet outil pour le recrutement des contractuels de niveaux A et B restant à effectuer (4 A et 17 B).

En juin, la formation à l'outil et les consignes ont été dispensées. L'intérêt est une rédaction lisible de l'offre de l'emploi pour en garantir l'attractivité.

Les organismes concernés : Centre Interarmées du soutien Équipements Commissariat (CIEC), Centre Interarmées du soutien Métiers et Contrôle Interne (CIMCI), Centre Interarmées du soutien Solde et Déplacements Professionnels (CISDP), PFC Rambouillet, GSBdD Angers-le Mans-Saumur, GSBdD Besançon, GSBdD Marseille Aubagne, GSBdD Tours, GSBdD Verdun.

CONCLUSION :

L'UNSA DEFENSE reconnaît qu'il y a une vraie volonté de la part de la DCSCA de dialogue, d'écoute, de communication et d'échange mais que cependant, certains éléments restent en suspens par rapport à la mise en application de la transformation du SCA et le projet de loi de modernisation de la FP.

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

Nathalie CORNIC, Franck JOUANNEAU, Bruno BAUDAILLIER, Anne-Marie CHEZE

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux

