

Service du Commissariat des Armées

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

02 décembre 2025

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Lors du comité de direction du 11 septembre 2025, il a été décidé de transférer les responsabilités et compétences des Bureaux du Personnel Civil (BPC) des Groupements de Soutien du Commissariat (GSC) vers les employeurs. Ces expérimentations menées auprès de huit employeurs, représentant 20 % du personnel civil, ont montré des gains significatifs en termes de simplification, réactivité et de qualité du service rendu conduisant à une généralisation de la réforme à l'ensemble des employeurs dès le 1er juillet 2026. Après la publication de l'arrêté de transformation en janvier 2026, les Commissions Locales de Transformation (CLT) puis les Antennes Mobilités Reclassements (AMR) devront être mises en place.

L'UNSA Défense sera vigilante sur le bon déroulement de la procédure et présente dans l'accompagnement des agents. L'objectif tant de s'assurer que l'ensemble du personnel du GS soit reclassé et que tous les postes soient pourvus, afin d'éviter toute perte de compétence et tout retard dans la gestion des dossiers.

De même, Il ne faut pas négliger la charge supportée par les GS qui doivent satisfaire, à la fois, les demandes des agents, armer les postes des BRHC et des ATE, maintenir la cohésion dans les services RH, tout en assurant un suivi et un traitement des dossiers dans des délais raisonnables pour les administrés et soutenables pour les agents traitants.

L'UNSA Défense espère toutefois, que cette réorganisation de la fonction RH apportera plus de fluidité et de réactivité dans le traitement des dossiers à la fois pour les agents traitants et pour les administrés sans perte de compétences RH pour le MinArm.

La ré-internalisation impacte aussi les bureaux formations. **L'UNSA Défense** s'interroge : qui sera en charge de la formation employeur et de la formation administration ? A l'heure où l'on parle de maîtrise de la dépense publique, comment gérer de bout en bout le budget formation ? Qu'en est-il aussi des référents handicap ?





Les magasins logistiques sont, eux aussi, en souffrance, due au manque chronique de personnel mais aussi à des contraintes réglementaires en termes de tenue de poste, comme par exemple l'obligation d'avoir un sous-officier ou un personnel de catégorie B pour la saisie dans le progiciel GHECO ou encore la suppléance des détenteurs de biens qui n'est pas assurée par manque de personnel qualifié pour tenir cette fonction. Cet état de fait génère des retards dans les mouvements comptables et *de facto* des erreurs, des déficits et des crispations de la part des agents.

Les espaces ATLAS et les Pôles sont aussi mis à mal dans cette énième réorganisation. Ils ont une multitude de systèmes d'informations à gérer ainsi que de nouveaux partenariats, SERRES, MORPHÉ, PROTEL (en cours de déploiement), NUMEO, PHINX pour ne citer qu'eux. Force est de constater que certains SI n'allègent en rien le travail des traitants. La multiplicité de progiciels qui ne communiquent pas entre eux, amène des doubles saisies chronophages, avec des risques d'erreurs et une perte de sens pour les agents dont la mission première est l'accueil et le conseil auprès des soutenus. (Exemple PROTEL qui nécessite une double saisie des opérations pour le suivi comptable dans SIGMESS).

Les agents, bien souvent, ne sont pas formés lors de l'arrivée de ces nouveaux outils sensés leur simplifier la tâche et améliorer le suivi comptable des matériels (entrées-sorties, réformes, ...).

L'UNSA Défense tient à rappeler que cet investissement dans des domaines très divers n'est toujours pas valorisé (GROUPE 2). Les postes sont parfois mutualisés. Le manque d'adjoint se fait ressentir tant sur les conditions de travail que sur la qualité du service rendu globalement.

L'UNSA Défense s'interroge aussi sur le devenir des cellules Changement de Résidence et Déplacements Temporaires (CRDT) au sein des Divisions de Conduite du Soutien (DCS) dont les fonctions semblent s'amenuiser au fil du temps au travers de la digitalisation de ces activités ou missions.

L'UNSA Défense souhaiterait un point de situation sur le transfert de la gestion des stations à carburants vers les SEO. Compte tenu de l'automatisation, tous les postes ne vont pas être transférés. Combien d'agents sont impactés par ce transfert et combien seront repris par le SEO ?

Enfin, **l'UNSA Défense** souhaite rappeler que certains GS n'ont toujours pas fait la demande de référencement pour leurs formateurs occasionnels. La responsabilité de l'employeur est engagée notamment pour les autorisations de conduite en cas d'accident. Il conviendrait, peut-être de faire un rappel en ce sens.

Concernant la campagne des CREP 2025, celle-ci a soulevé plusieurs interrogations sur la qualité des rédactions. À l'approche de la campagne 2026, il apparaît nécessaire de rappeler que la grille d'évaluation n'est pas liée au statut de l'agent, mais bien à sa manière de servir. Compte tenu de l'importance du CREP pour l'avancement, le parcours professionnel et l'attribution du CIA, des évaluations imprécises ou incomplètes portent préjudice aux agents.





L'**UNSA Défense** demande donc que les notateurs apportent une attention toute particulière à la rédaction des CREP, dans le respect des textes en vigueur et des délais impartis et s'il le faut, suivre les formations sur ce point données par les CMG.

Monsieur le Directeur, mesdames messieurs, l'**UNSA Défense** vous remercie pour votre écoute et se réserve le droit d'intervenir au cours de la présentation sur le bilan et les perspectives RH du service qui vont nous être présentés.

