

Service du Commissariat des Armées – SCA
Comité Social d'Administration de Réseau complémentaire
C.S.A. - R.
COMPTE RENDU
Paris, le 02 décembre 2025

L'UNSA Défense était représentée par : Franck JOUANNEAU, Nathalie CORNIC.

Le CSA R SCA de cette fin d'année 2025 portait sur le bilan, les perspectives RH et les évolutions du service.

Le Directeur ouvre la séance en rappelant les risques d'un engagement de haute intensité de l'Europe et de notre pays pour lesquels le service du commissariat doit être au rendez-vous par une adaptation du soutien courant ; à titre d'exemple, la densification de l'ELOCA de Marseille avec la location d'un nouveau bâtiment, la désignation de Commissaires Généraux Zonaux de Défense (CGZD) et la participation à des exercices interarmées. Il précise que le format RH doit être taillé au plus juste, voire renforcé, pour répondre aux besoins des soutenues avec, entre autres, un renforcement de la partie tertiaire comme la fonction achats.

1 - Bilan RH 2025

Le recrutement – bilan du PDR tardif de 2025

SRHC laisse une souplesse sur les modes de recrutements multiples pour répondre aux nécessités de service du soutien aux forces.

En 2025, le recrutement a principalement permis l'arrivée d'Agents Sous Contrat (ASC) (242 soit 112% taux réalisation), de 4139-2 (179 soit 105 % taux réalisation) et de concours (153 soit 86% taux réalisation) avec une forte proportion de catégories A (60%), une moyenne d'âge à 40 ans et un taux de féminisation à presque 45%.

Le recrutement ASC s'est exercé principalement dans les GSC (149) et dans les métiers RHL (84) et RH (28) afin d'assurer le service et le soutien dans cette période de transition des concessions et manœuvres ADP PM – PC ; ceci en majorité sur les régions centre ouest (74), IDF (54) et nord-est (45).

Le recrutement dans le cadre des détachements entrants montre une forte proportion de catégories C (103/173) et dans le cadre des mobilités entrantes du MinArm vers le SCA (132/250). Les domaines



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS - 01 42 22 37 02

 federation@unsa-defense.org  [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
 portail-unsa.intradef.gouv.fr  www.facebook.com/UNSADefense
 www.unsa-defense.org  [Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/Unsa defense diffusion)

RHL, logistique – supply-chain, administration – management transverse sont les plus pourvoyeurs d'emplois de vacataires en raison d'un besoin de réactivité terrain sur des missions ponctuelles et dans des délais contraints que ne permet pas le recrutement classique de la FP.

L'UNSA Défense consciente des nécessités de service dans ces domaines d'emploi, reste vigilante pour ne pas aggraver les emplois précaires et maintenir une cohérence avec la Cartographie des Emplois et des Compétences (CARTEC) 2026.

Les Lignes Directrices de gestion (LDG)

Elles montrent que les promus sont en grande majorité sur la trajectoire médiane avec une moyenne d'âge élevée (60 ans et plus) pour les catégories A et B (administratifs et techniques). Pour les catégories A+ (administratifs et techniques), les trajectoires longues sont majoritaires.

L'UNSA Défense s'étonne qu'il n'y ait pas ou très peu de promotion parmi les agents en trajectoire courte.

L'UNSA Défense reste attentive aux actions portées par l'administration concernant le recrutement, les parcours de carrières, la formation, les postes à responsabilités, la mobilité.

2 - Perspective et évolution RH et du service

La CARTEC 2026 présentée est en attente d'homologation par la DRHMD. La part PM-PC reste stable (48% PM – 52% PC). La Marge de Description Autorisée Complémentaire (MDAC) sera complètement résorbée en 2027. Des évolutions d'envergure, avec le changement d'appellation pour un alignement avec les textes (GSC et DICOM) et l'évolution des modèles d'organisation des DICOM.

Des transferts de postes :

20 postes ADP PM GSC IDF et 230 postes dans le cadre de l'ADP PC, 7 postes dont 1 PCRL (automatisation des stations-services), 40 postes modifiés (structuration chaîne zonale), 6 postes supprimés (points de reprographie Paris et EDIACA), 10 postes supprimés (Villacoublay CIAO).

La manœuvre RH ADP PM semble être satisfaisante (84% PM ont pu être reclassés dont 53% hors SCA avec 53% de niveau 3). Les statistiques sur le reclassement des PC n'ont malheureusement pas été présentées.

Concernant la manœuvre ADP PC, 60% des personnels souhaitent rester au sein du SCA avec le maintien d'une proximité géographique. L'arrêté de transformation sera présenté au CSA M du 18





décembre 2025. La manœuvre sera cadencée jusqu'en juillet 2026 afin de permettre la tenue des CLT et AMR.

L'UNSA Défense sera présente auprès des agents qui le souhaitent avec un point d'attention sur l'application du Plan d'Accompagnement de Transformation (PAT) sans pression inutile.

L'UNSA Défense, aux vues de ces évolutions de service, appelle l'attention sur la fiabilisation des listes des élections professionnelles du 03 au 10 décembre 2026.

Le bilan des concessions est plutôt satisfaisant. 96 PM et 83 PC étaient concernés par la manœuvre, 95% PM et 90% PC ont trouvé une solution. Une attention particulière est portée à la situation administrative de trois agents en attente et cinq agents en situation médico-administrative, qui ne leur permet pas un reclassement immédiat. Outre, ce point des concessions, une étude concernant l'externalisation de trois restaurants en 2027 est annoncée. Les sites concernés sont Brest (LE KEREVEL), Toulon (le B25 de Hyères) et Strasbourg (Caserne de STIM).

L'UNSA Défense s'étonne de nouvelles externalisations alors que le SCA avait annoncé que cette manœuvre était terminée.

Enfin concernant les GSC 27, une étude est menée sur l'évolution du fonctionnement des services avec une articulation zonale, leur capacité à basculer dans le cadre d'un engagement majeur des forces tout en maintenant le soutien courant.

L'UNSA Défense sera particulièrement vigilante quant à cette nouvelle évolution des GS, à son impact sur le fonctionnement des services et notamment sur la cellule CRDT au sein des DCS, mais surtout sur les conséquences pour le personnel du SCA qui face à la multiplication des transformations, génère de l'instabilité et de la défiance, allant à l'encontre des objectifs d'attractivité et de fidélisation.

