



Comité Technique de Réseau SCA

Compte-rendu

Service du Commissariat des Armées

01 décembre 2020

Le directeur central du Service du Commissariat des Armées, a présidé le Comité Technique de Réseau du SCA par visioconférence. Etaient également présents le directeur central adjoint du SCA, la cheffe du bureau RHPC et la conseillère sociale.

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

ORDRE DU JOUR

- 1 - Point Covid19,
- 2 - Transformation SCA et OSIdF,
- 3 - OCM
- 4 - Actualités RH

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames, Messieurs,

Ce dernier comité technique de réseau du service du commissariat pour 2020 se tient dans des circonstances particulières compte tenu du contexte sanitaire. L'UNSA DEFENSE tient à répondre présente, car le dialogue social reste la priorité même s'il doit se tenir à distance. Si ce dialogue social est important pour la ministre des armées, la DRHMD et les instances centrales, l'UNSA défense déplore que ces directives soient appliquées à géométrie variable au niveau local. Si le présentiel est la « norme », il est interprété en local comme étant « la règle ». La notion de travail en « bordée » qui a donné totale satisfaction, aussi bien pour l'administration que pour les agents, a complètement disparu des textes. Il est de même concernant le télétravail au sein du SCA puisqu'à la vue des éléments transmis (diapo 6), seules 1 500 personnes en télétravail avaient été prévues pour la deuxième vague sur les 8 500 postes télétravaillables. C'est pourquoi, l'UNSA défense demande que ces fonctions soient identifiées sur les fiches de poste.

Les CHSCT exceptionnels se sont tenus, mais il se limitent la plupart du temps, à un copier-coller des directives sanitaires sans réflexion de l'impact terrain sur les personnels.

L'impérieuse nécessité de concilier maintien de l'activité de soutien avec sécurité sanitaire au travail, doit aussi passer par la mise en place de méthodes de travail plus modernes que le « présentiel ». Le coworking, la mutualisation des capacités de travail, sont des modèles qui peuvent être mis en œuvre pour les professions exerçables à distance. Cependant, ces nouvelles méthodes de travail impliquent la formation des





agents et des managers. L'UNSA DEFENSE fait remarquer que ces deux formations ont été mises en place tardivement au sein du SCA (cf : directive n°3038/ARM/DCSCA/ARH/BPIL/NP du 29 octobre 2020).

La transformation du SCA passe aussi par la mise en place d'espaces ATLAS, qui donnent des réponses adaptées aux soutenus. L'UNSA DEFENSE constate que les agents affectés viennent d'horizons divers, parfois poly-restructurés. Si le SCA veut assurer un soutien de qualité, il doit s'assurer que ces personnels reçoivent une formation adaptée dans un laps de temps relativement contraint. Il est aujourd'hui nécessaire que des formations supplémentaires et/ou complémentaires soient proposées à tous ces agents qui au quotidien, s'inscrivent pleinement dans la réorganisation du SCA.

GSBdD NG

L'UNSA défense :

- constate que la crise COVID a eu très peu d'impact sur la transfo et notamment concernant le personnel puisqu'un grand nombre a été repositionné alors que les structures ne sont toujours pas créées ;
- demande que la formation du personnel dans les espaces ATLAS, soit un enjeu majeur pour la réussite de cette réorganisation, afin qu'il joue pleinement leur rôle de facilitateur auprès des soutenus, en vue d'améliorer la qualité du service rendu;
- souligne que cette transformation a créé des divisions au sens propre comme au sens figuré.

Les concessions

L'UNSA Défense regrette que la mise à disposition soit appliquée dans des moindres mesures. Ainsi, peu d'agents ont pu choisir ces solutions par manque de poste. Il en est de même de la rupture conventionnelle, faute de budget alloué par la DRHMD.

La manœuvre RH

Concernant l'IdF, un succès pour le SCA, mais à quel prix ? Des agents non formés sur le terrain, un manque criant de cadres de proximité, des formations de managers, non effectuées. La déflation des effectifs est compensée par un recours à des contractuels ou par des mutations de personnels provenant d'autres ministères sans aucune formation d'acculturation à notre ministère complexe au risque de ne pas être au rendez-vous d'un soutien de qualité.

L'UNSA défense félicite le SCA pour la prise en compte de la parité dans l'attribution du CIA pour 2020, mais aussi sur sa politique de recrutement et de civilianisation des postes. Par contre, l'UNSA DEFENSE s'indigne que le SCA soit encore touché par la manœuvre de sincérisation des REO demandée par la DRHMD, qui va une fois de plus impacter le fonctionnement des GSBdD NG.

L'UNSA défense constate la réduction du nombre de niveaux au sein de la direction centrale, mais pas à l'échelon des GSBdD NG. En effet, depuis la création de la division conduite du soutien (à l'exception du bureau ressources), il y a un niveau intermédiaire entre les pôles et les centres experts, ce qui engendre un manque de réactivité. Quelle est la valeur ajoutée de cette nouvelle direction ?

Pour l'UNSA DEFENSE, la santé et à la sécurité des personnels du Minarm ainsi que l'application des directives sont les priorités. Il est urgent au vu des multiples réorganisations et de la complexification des tâches de travail, couplées à des déflations de personnel, de mettre en place des méthodes de travail innovantes, si l'on ne veut pas voir les personnels en burn-out.

Merci pour votre attention.





Le chantier de la transformation SCA 22 a enregistré, suite à la crise COVID, un retard sur la livraison des 180 espaces ATLAS programmés pour 2020 en raison de l'arrêt des chantiers, du mobilier et la signalétique non livrés, des AMR qui se sont déroulées dans des conditions particulières, la formation du personnel non réalisée Le rattrapage (144/180) devrait se faire d'ici le 1^{er} semestre 2021. Au 1^{er} juillet 2021, 200 espaces ATLAS seront terminés et la trajectoire de création sera terminée en métropole ainsi que la formation du personnel. Un espace collaboratif et une communauté de travail sont en cours de création afin de partager leur expérience et leurs bonnes pratiques.

L'UNSA défense rappelle toute l'importance de la formation du personnel en front-office (formation poly-compétence et relation client).

Le déploiement des concessions est maintenu malgré la crise sanitaire. L'ensemble des agents a été reclassé. La MALD et la MAD restent des leviers subsidiaires, car le SCA essaye de réemployer les agents au sein de ses établissements. Par contre, le directeur rappelle que le SCA n'a jamais pris d'engagement pour garder les contractuels et les personnels en détachement affectés dans les restaurants qui ont été concédés. A la fin de la manœuvre concession 2025, 60% des restaurants seront encore en régie. Il n'est pas exclu que ces restaurants actuellement externalisés, soient un jour concédés.

L'UNSA défense sera vigilance pour que cette manœuvre de concession ne devienne pas la mort de la filière restauration

2 - TRANSFORMATION DU SCA ET OS IDF

2020, c'est aussi le regroupement de 5 GSBDD en IDF et du SPAC au sein d'un seul organisme. A ce titre, les marchés publics du SPAC ont été repris par la PFC IDF (à exception de la partie infra, de l'informatique et de conseil). Le bureau déplacement de Lille a été intégré au CAMID de Brest afin d'avoir un seul opérateur. Une reprise de la gestion de la flotte des véhicules de la gamme commerciale, mais aussi des impressions (Toul, Arcueil) par le centre interarmées du soutien multiservices (CIM). Le bilan est positif pour le SCA car cette réorganisation s'est déroulée sans rupture de service aux soutenus, dans un temps réduit et ce malgré la crise sanitaire.

2021 verra la poursuite de :

- l'amélioration du soutien en IDF avec la mise en place de « parcours du soutenu » s'appuyant notamment sur les espaces multiservices ATLAS et Eurêka ;
- la transformation de la chaîne frais de déplacement (CAMID) qui deviendra le centre interarmées du soutien à la mobilité (CIMOB) au titre de l'année 2021 et la création du plateau opérateur de voyage de service dédié à la mobilité du personnel à Lille ;
- la fermeture du groupement de soutien isolé de Rueil Malmaison.

Le CIM élabore une stratégie globale de gestion de la fonction impression/reprographie (EDIACA, pôle impression reprographie au niveau GSBdD, ...) avec un interlocuteur unique (division reprographie). Le bail accordé à l'EDIACA de saint Étienne devrait être reconduit pour 6 ans d'ici la fin de l'année 2020.

La manœuvre RH du SPAC conduite en deux phases s'est bien déroulée puisque 90 % des agents ont rejoint le SCA. Néanmoins, il est à noter qu'il reste 78 postes vacants, que 15 agents de catégorie A ont fait le choix





de rester en administration centrale (SGA) et que les 30 agents en HRO feront l'objet de la campagne de sincérisation des REO.

L'UNSA défense sera vigilante sur le respect des droits de ces agents notamment concernant leur salaire.

3 - OCM

La présentation de l'arrêté portant organisation du SCA, qui se veut être un ajustement en vue de réduire l'impact de l'administration centrale dans l'organisation conformément aux directives ministérielles de simplification d'organisation (nombre de niveaux) en recentrant les missions dans les domaines de conception, de pilotage et de contrôle, a laissé les organisations syndicales présentes très perplexes. Beaucoup de structures vont être créées et des ajustements vont être opérés notamment dans le domaine de la solde et de l'administration du personnel via la création du centre interarmées du soutien « solde et administration du personnel » (CISAP), mais aussi les centres de production qui retournent au GSBdD.

Ce changement matriciel a pour but de clarifier les missions de centre expert et les interlocuteurs auprès de l'état-major des armées afin que la direction se concentre sur des missions principales. Seuls 1 000 agents devraient être impactés sur les 24 000 personnels du SCA.

L'UNSA défense s'est abstenue lors du vote de cette réorganisation qui semble peu claire et source de stress pour les agents qui subissent un énième changement sans une réelle plus-value dans leur déroulement de carrière. Elle sera très attentive sur l'avenir des centres de production notamment par rapport aux évolutions de concessions, mais aussi sur la communication de cette nouvelle réorganisation.

4 – ACTUALITE RH (REO 2021)

Evolution quantitative :

- un REO 2021 décrit à 23 906 postes, soit - 519 postes par rapport au REO 2020 (les -519 sont portés à 53 % par le PM et 47 % par le PC) ;
- Cette réduction de postes sur 3 ans s'inscrit dans le cadre de la résorption sur-descriptions (sincérisation des REO) et de l'évolution du périmètre des missions du SCA (concessions des restaurants, solde des transferts dont celui des 107 postes des bureaux logements), mais aussi d'une mauvaise utilisation des postes supplémentaires dédiés au temps partiel.

La marge frictionnelle sera faite suivant une démarche combinée entre les organismes, des centres experts et la B.ORG de la DCSCA.

Evolution qualitative :

- Stabilisation du ratio postes PM/PC en description : 50,3 % PM / 49,7 % PC (50,5 % PM / 49,5 % PC en 2020) ;
- Répartition par catégories d'emplois globalement stable avec une légère augmentation des catégories B.

L'UNSA défense rappelle l'importance de maintenir un soutien de qualité. Réduire les effectifs n'est pas sans risque pour les soutenus comme pour les soutenant. Pour L'UNSA défense la définition des REO suivant une règle de calcul définie suivant un pourcentage d'un nombre de soutenant par rapport au nombre de soutenus, n'est pas la bonne méthode.

La civilianisation : + 10 de catégorie A et + 70 de catégorie B (repyramidages et transferts de postes).





A noter que 60 demandes de civilianisation n'ont pu être prises en compte sur le REO 2021 bien que les DRH des armées n'aient pas honoré l'ensemble des besoins exprimés par le SCA.

Plan de recrutement au titre de 2021 est de 504 dont 50% sont des contractuels.

La mixité et l'égalité professionnelle :

C'est l'ADN du service du commissariat étant donné que c'est l'un des services le plus féminisé du ministère des armées. En application des directives du ministère des armées des mesures ont été mises en place suivant trois items :

- promouvoir l'égalité d'accès aux métiers et aux parcours professionnels ascendants ;
- accompagnement de la parentalité ;
- développement d'une culture d'égalité et de mixité à travers des référents, à savoir :
 - désignation d'un référent central (inspecteur de commissariat des armées) ;
 - mise en place d'un réseau de référents en local.

A ce titre, une campagne de communication a été lancée au titre du dernier trimestre 2020 et la formation des référents sera réalisée au cours du 1^{er} semestre 2021. L'élaboration d'un plan d'actions par organisme sera mise en œuvre à l'issue d'un état des lieux programmé au premier trimestre 2021. Ce plan d'actions comprendra, un ensemble de mesures permettant d'améliorer les conditions d'exercice de la mixité au sein des établissements.

Enfin, des actions de consolidation du réseau seront mises en place afin d'échanger, d'obtenir des conseils, mais aussi de partager de la documentation

CONCLUSION :

Les élus UNSA défense à l'issue de ce dernier CTR SCA sont perplexes sur toutes ces réorganisations futures assez floues qui vont impacter une fois de plus les agents de ce service, déjà très sollicités dans un contexte sanitaire difficile et des tensions RH. L'UNSA DEFENSE reste à vos côtés pour vous soutenir et défendre vos droits.

Prenez soin de vous et de vos proches, nous vous souhaitons de passer de bonnes fêtes de fin d'année.

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

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

