



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau (CTR)

Du Service du Commissariat des Armées - SCA

04 février 2020

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 cheffe du bureau RHPC et la conseillère sociale.

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

ORDRE DU JOUR

- 1- Actualité,
- 2- Transformation des GSBdD,
- 3- Transformation des PFC,
- 4- Bilan RH 2019 et les actualités,
- 5- Prévention des RPS au sein du SCA.

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames, Messieurs,
Notre chaîne d'emploi subit de perpétuelles transformations depuis plusieurs années, en donnant ainsi légitimité aux Groupements de Soutien Nouvelle Génération (GS NG), aux Plats Formes du Commissariat (PFC) et aux 73 restaurants concédés en attendant les prochains. Cette transformation engendre de nombreuses interrogations de la part des agents qui œuvrent au quotidien et entraîne un climat social anxigène. C'est aussi dans ce contexte professionnel en constante évolution que vient de se terminer fin janvier la phase 1 des réflexions de l'EMA et des Etats Majors (EMx) concernant l'Organisation Centrale du Ministère (OCM). Ces réflexions dites d'intelligence collective pour identifier les voies et moyens de mieux travailler ensemble, vont impacter à terme l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des chaînes d'emploi. A ce titre, l'UNSA Défense souhaiterait connaître les pistes de travail que le SCA a entrepris pour amorcer cette transformation du Ministère.

L'UNSA Défense sera vigilante quant à l'impact sur les déflations d'effectif attendues. Quand bien même cette transformation serait à effectif constant, ce chantier est de nature à modifier substantiellement les fiches de poste des agents ce qui les rendra éligibles au PAR.





L'UNSA Défense s'inscrit pleinement dans une démarche visant à allier performance et qualité de vie des agents au travail. Dans cette période d'intenses transformations à brèves échéances, le Ministère et donc notre chaîne d'emploi se sont engagés à un certain nombre de règles dont, trop souvent, s'affranchissent les organismes et les établissements. Parmi ces règles figurent l'accompagnement de la conduite du changement, les études d'impact préalables, les conditions de travail, le dialogue avec les partenaires sociaux. C'est pour nous l'occasion d'en rappeler l'importance.

Pour l'UNSA Défense, garantir aux agents des droits et une amélioration de leurs conditions de travail, c'est renforcer la cohérence des négociations portant sur des sujets comme le stress, l'égalité professionnelle femme/homme, la mobilité, l'équilibre vie professionnelle/vie privée », le handicap, etc... Ces négociations sont souvent cloisonnées avec des résultats pas toujours convergents, des difficultés d'articulation et de cohérence dans les principes et dans le suivi de leur effectivité (lenteur dans la mise en place des SMOBI pour le télétravail par exemple). Depuis la fin d'année 2016, le Ministère des Armées dispose d'un guide de prévention des Risques Psycho Sociaux posant les bases qui permettent de s'inscrire dans une démarche de Qualité de vie au travail. Une expérimentation de la charte de la qualité de vie au travail a été mise en place sur le GSBdD de Lyon. L'UNSA Défense s'interroge sur les résultats de ces actions.

Pour l'UNSA Fonction Publique, comme pour l'UNSA Défense, les risques sociaux professionnels engendrent des maladies qui doivent être reconnues comme des maladies professionnelles, voire être prise en compte dans le compte pénibilité.

Merci de votre attention.

1 – Actualité

Le Directeur Central rappelle que la transformation était une nécessité pour le service afin de mieux répondre aux besoins des forces. Après une phase d'expérimentation dans certains établissements, la direction centrale en collaboration avec les GSBdD a réalisé un travail colossal pour élaborer les REO 2020, lourd de conséquences pour les postes non financés dans les fonctions transport, logistique, habillement et la filière Restauration Hébergement Loisirs (RHL).

Cette transformation se poursuit avec la création des Groupements de Soutien Nouvelle Génération (GSNG), les divisions RHL dans les Plateformes du Commissariat (PFC) et les concessions.

Le but de la manœuvre est d'amener progressivement tous les établissements à une organisation optimale et harmonisée sur l'ensemble du territoire tout en préservant un dialogue social de qualité. Pour ce faire, le SCA met en œuvre des fiches de postes génériques, un parcours professionnel au travers d'une GPEEC propre au SCA.

Un budget important est consacré à la formation pour la prise de poste. Concernant les cadres ils devront suivre une formation au management.

Le SCA a obtenu un nombre de NBI supplémentaire auprès de la DRHMD pour les nouveaux postes à responsabilité en sachant que 30% de ces postes seront ouverts au personnel civil. Un effort est fait sur le





recrutement de contractuels en restauration et pour le personnel bénéficiaire d'une obligation d'emploi (BOE).

L'UNSA défense souligne et rappelle qu'au titre de la transformation et conformément aux directives du Plan d'Accompagnement aux Restructurations (PAR) un des trois critères est nécessaire pour qu'un agent puisse en bénéficier :

- Mobilité géographique,
- Changement substantiel de la fiche de poste,
- Changement de chaîne d'emploi.

Toutefois, les agents devraient avoir à minima une Fiche Individuelle de Situation qui trace leur parcours et peuvent, à leur demande, être reçus en AMR. Cependant, le ticket mobilité ne s'appliquera pas.

A titre d'exemple un comptable du service soutien vie d'un GSBdD qui est affecté en PFC avec la même fiche de poste et dans le même périmètre géographique pourra être reçu en AMR sans prétendre à une indemnité.

2 - LA TRANSFORMATION

Dans le cadre de la création des GSNG, de nouveaux métiers voient le jour avec des fiches de poste correspondantes. Dans ce cadre, les Autorités Territoriales d'Emploi (ATE) auront un rôle primordial à jouer dans l'harmonisation et devront être informées de tout dysfonctionnement.

Un nouveau catalogue ATLAS va être proposé afin d'élargir les prestations de services. Il pourrait concerner le logement, l'IGESA, un partenariat avec les mairies, les associations, les mutuelles, les HLM, ... Un projet de labellisation « Marianne » est en cours.

Les agents affectés dans ces espaces devraient bénéficier d'une formation avant leur prise de poste avec la mise en place d'un livret formation.

LES CONCESSIONS

Pour la DCSCA, aucune difficulté majeure n'a été relevée sur les premières concessions au titre du 1^{er} semestre 2020 à l'exception de 8 dossiers qui restent à l'étude.

Au vu de ces résultats, l'UNSA Défense se demande si d'éventuelles propositions ont été faites à ces agents pour intégrer des postes MALD ou MAD.

Il s'avère qu'aucun agent n'a souhaité aller sur des postes MALD. En revanche, l'administration devra engager un dialogue avec l'EDA pour pouvoir proposer des postes MAD.

L'UNSA défense attire l'attention du directeur afin de savoir qui sera responsable des contrôles et vérifications périodiques obligatoires (infrastructure et incendie) des restaurants concédés et notamment de la levée des non-conformités.





3 - PLATE FORME COMMISSARIAT

Les PFC montent en puissance afin de se caler d'une part, sur l'organisation zonale militaire (OGZDS) avec la création d'un bureau de coordination zonal et la division RHL à l'exception de BREST et IDF, mais aussi pour renforcer l'autorité zonale du SCA dans les domaines de l'infra et de la DIRISI.

15 satellites seront mis en place dont 6 actifs dans le domaine de la sécurité et sureté des denrées alimentaires (RS²DA), des achats et de la comptabilité.

Ce schéma type reste à la main du chef d'établissement pour coller au mieux aux réalités du terrain.

L'UNSA défense sera vigilante à cette réorganisation au sein des PFC qui pourrait amener à des suppressions de poste entraînant des cumuls de fonctions comme c'est le cas pour la PFC de RENNES.

4 - BILAN RH 2019 ET ACTUALITES

Le plan de requalification de C en B

Il était sous-tendu par la clause de revoyure et concernait les agents qui :

- occupent des postes de niveau B,
- sur des métiers requalifiés en B,
- ne remplissent pas les 2 critères précités mais qui sont méritants.

40 agents ont été promus, volume identique à celui du SGA grand employeur.

La rupture conventionnelle

Elle n'a pas de cadre général défini. Néanmoins 5 agents ont déjà formulé une demande.

L'UNSA défense veillera dès la parution des textes à accompagner les agents dans leur démarche.

Le télétravail

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail le DCSCA a annoncé que les agents travaillant sur CHORUS pourront demander à bénéficier du télétravail.

L'UNSA défense invite donc les agents qui se sont vu refuser une demande de télétravail à ce titre-là de réitérer cette dernière.

Le parcours professionnel

Le bureau organique met en place une consolidation du parcours professionnel des agents au sein du SCA en proposant un accompagnement personnalisé des agents en règle générale, des agents restructurés (SPAC, ...) et au travers des concours, examens professionnels.





5 - PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ce risque est bien pris en compte par le SCA au niveau :

- primaire et secondaire, puisque de nombreuses formations ont été dispensées qui ont permis de mettre en place des évaluations des risques (RPS DU) dans les GS mais aussi via la société AD Conseil qui réalise des diagnostics locaux sur demande des chefs d'organisme et du groupe pluridisciplinaire.
- tertiaire, via la société PROCONSULTE qui :
 - o propose des démarches d'accompagnement à travers des entretiens individuels et collectifs, mais aussi des prestations de conseil au management sur site,
 - o dispose d'une plateforme d'écoute et de soutien téléphonique, anonyme et gratuite au profit de tout le personnel du SCA,
 - o transmet un bilan des causes des tendances déclarées (relation et surcharge de travail, transformation et organisation du travail).

L'UNSA défense sera vigilante à ce que les organismes suivent bien les indicateurs RPS ministériels, mais aussi sur la mise en œuvre des plans d'actions locaux et des moyens associés, issus des évaluations des risques mises en place. Enfin, un management responsable est l'une des étapes clef de la démarche préventive des risques psychosociaux.

CONCLUSION :

L'UNSA défense reconnaît que le SCA s'est fixé un objectif ambitieux et qu'il s'est doté des moyens nécessaires pour y parvenir (la formation, les moyens financiers, la communication, le dialogue social, ...) Cependant, l'UNSA Défense sera attentive à l'application de toutes ces mesures en local (AMR, reclassement, prévention des RPS, ...). Cette transformation ne doit pas s'effectuer au détriment des agents mais doit s'inscrire dans un parcours professionnel valorisant les agents.

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

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

