



Comité Technique de Réseau SCA

Compte-rendu

Service du Commissariat des Armées

18 Novembre 2021 - PARIS

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

ORDRE DU JOUR

- 1 – Les grands axes de la feuille de route ;
- 2 – Bilan et perspective de la politique RH du SCA ;
- 3 – Orientation sur l'organisation et le fonctionnement du SCA ;
- 4 – Questions diverses

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Commissaire Général, Mesdames, Messieurs,

Nous voilà réunis pour le dernier CTR SCA de cette année 2021. Si l'UNSA DEFENSE reconnaît qu'un dialogue social de qualité a toujours été entretenu par la DCSCA, il faut tout de même reconnaître que cette année a aussi été une année de déflation de postes (23 906 postes soit -519 par rapport 2020), de sincérisation des REO, de marge frictionnelle, de création des GS NG, Pôles, ATLAS, le regroupement de 5 GS en IDF et du SPAC, le questionnement sur le maintien des CPA et de concessions de 72 restaurants. Pour autant les tensions RH avec un recrutement insuffisant et non attractif sont toujours là et ont été même accentuées avec la crise COVID.

L'UNSA revendique l'amélioration des conditions de travail, la mise en place de méthode moderne de travail (coworking) après l'application du télétravail, que l'effort sur les formations et le besoin en formation des agents et des managers soit poursuivi, une reconnaissance de la professionnalisation et de l'engagement sans faille des agents par l'application de la politique aux agents méritants au travers de lettres de félicitations, de la revalorisation des groupes IFSE, un suivi particulier des agents restructurés en terme d'avancement (rang de classement), une digitalisation encadrée et positive.

L'UNSA défense s'interroge sur la mise en œuvre de l'ancrage des services du SCA au cœur des armées et dans l'ancrage du territoire qui aura un impact fort sur des missions dévolues aux espaces ATLAS sans une réelle maîtrise des risques des ressources humaines qui lui échappe en partie. Ces montées en puissance des espaces ATLAS aura un impact fort sur le personnel du front office qui risque à terme d'être insoutenable et par conséquent de gérer des tensions qui vont à l'encontre de la QVT prôné par le SCA.

L'UNSA s'étonne que l'avenir des CPA n'ait pas été pris en compte lors de la mise en place des concessions puisque dès facto cela aurait un impact fort sur les volumes de productions et leurs rentabilités du fait du désabonnement des restaurants concédés.





L'UNSA DEFENSE salue le travail de l'inspection du SCA et de ses équipes. C'est un sujet sociétal qui conditionne notre image donc notre attractivité, nos futurs recrutements. Le sexisme ordinaire n'a pas sa place dans notre société contemporaine.

L'UNSA Défense souligne qu'il serait bien de prendre en compte les personnes aidantes de proches en fin de vie.

Parcours professionnels et fidélisation :

Dans le cadre de la fidélisation, le SCA a revu :

- avec la DRH MD les parcours des familles professionnelles sous tension (RHL, juridique, ADP, DFI et frigoriste) et continuera sur les autres emplois sous tension comme le transport, la prévention,
- l'accompagnement des agents pour les préparations aux oraux des concours et examens professionnels.

L'UNSA DEFENSE félicite le SCA pour cette volonté de fidélisation. Toutefois, l'attractivité de certains métiers sous tension passe par une revalorisation salariale comparable au secteur privé.

Levier de reconnaissance :

Le SCA a demandé aux chefs des GSBdD lors du séminaire à RENNES du 17 novembre de faire des efforts sur la reconnaissance du personnel par lettre de félicitations, témoignage de satisfaction, mais aussi remise de décorations (ordre national du mérite et Légion d'honneur). Des indicateurs de suivi sont mis en place pour maintenir une dynamique.

Le télétravail :

Le SCA encourage le télétravail. Une note signée par le directeur central sera diffusée prochainement dans ce sens. Sur les 1107 télétravailleurs (soit 10,5 % des effectifs), 60 % ont un jour et 40% 3 jours. Cela concerne principalement des activités tertiaires.

Les refus font l'objet d'une vigilance particulière (16 au départ et 12 à l'arrivée liés à l'utilisation du SIRH).

Les lignes directrices de gestion :

La mise en place des LDG, dialogue informel, non plus avec les élus en CAP, mais avec les secrétaires territoriaux ou nationaux. La conséquence est que chaque organisation porte ces propres dossiers. Le premier RETEX 2020 – 2021 pour le SCA fait apparaître que la mise en place des LDG n'aurait pas créé de bouleversement sur la répartition des trajectoires courtes (10 à 20%), médianes (60%) et longues (20%) ni





sur la parité femme/homme (50/50) même dans les domaines techniques où les effectifs sont moins féminisés.

L'UNSA Défense prend note que cette nouvelle organisation de l'avancement au choix des agents n'a pas apporté d'impact négatif pour les agents. Donc quel est le but de cette réforme ?

Le plan de recrutement :

Le volume de recrutement exprimé auprès de la DRH MD au titre l'année 2022 sera 482 contre 509 en 2021. La différence est liée à la hausse des recrutements des postes des détachements entrants et des ouvriers de l'état, mais aussi la reprise de recrutement de PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État).

L'UNSA Défense revendique une amélioration des conditions de travail et une politique RH adaptée qui induit

- 1. La mise en place d'une Qualité de vie au travail et le budget adéquat,***
- 2. un Webinaire lors de la semaine de la semaine de la QVT***
- 3. le respect de la mixité et égalité professionnelle***
- 4. l'accompagnement du parcours des agents en vue de leur fidélisation ainsi qu'un parcours professionnel valorisant***
- 5. l'utilisation des leviers de reconnaissance (lettre de félicitations...)***

De plus, le recrutement d'apprentis, 340 contrats en vigueur en 2021 (45 en RHL, 17 en AF, 13 en prévention, 12 en logistique, ...) soit 66% par rapport à l'objectif fixé ne doit pas être un palliatif aux difficultés de recrutement rencontrées.

L'UNSA DEFENSE déplore toutefois que le recrutement de ces jeunes ne soit pas plus favorisé au vu des résultats obtenus par ces derniers (totale satisfaction dans l'emploi et diplôme obtenu) et n'aboutisse pas à une intégration.

Les formations :

Pour accompagner la transformation du SCA, un catalogue de plus de 675 formations métier a été mis en place représentant 2418 actions de formation en 2020, 4754 en 2021 soit 3574 personnels formés. Un contrôle interne permet de mettre en adéquation, besoin en formation et poste tenu par les agents. Un effort est aussi fait sur la fonction managériale (100% des chefs de Pôle et 95% des chefs Atlas pour 2021).

L'accent a aussi été mis sur la formation des télétravailleurs et des personnes en charge de leur encadrement.





Une plateforme d'enseignement à distance va être mise en place avec une formation à ce nouvel outil d'ici l'été 2022.

L'UNSA DEFENSE fait remarquer que ces formations doivent être réalisées dans la mesure du possible au plus près de la prise de fonction. La formation des notateurs doit être aussi un axe de priorité, car beaucoup de disparité entre les agents lors des entretiens d'évaluation. La formation en e-Learning implique que l'agent puisse disposer des moyens de connexion (ISPT ne le permet pas forcément) et que les employeurs acceptent que les agents puissent se former, soit chez eux, soit mettent en place des salles dédiées avec une vraie connexion internet.

L'outil GAETAN (Gestion Automatisée et Eligible du Temps de Travail et les Absences Nominatives) :

Marché DIRISI initié par le SCA en 2019. Le but est d'automatiser et d'harmoniser de nombreuses tâches RH et de réaliser le suivi complet des populations gérées (situation de prise d'arme, statistique ...). Ce projet sera déployé dans l'ensemble des organismes du SCA en Métropole, pour les PM et PC.

L'UNSA DEFENSE espère que comme l'annonce le SCA, ce projet n'annonce pas des déflations d'effectifs sur une fonction déjà très en souffrance, mais bien de redéployer les personnels sur des fonctions plus valorisantes.

3- Orientations sur l'organisation et le fonctionnement du service

Les Concessions :

72 restaurants seront concédés d'ici 2025, 60% seront externalisés et 40% en régie. Le recours à l'Economat Des Armées (EDA) a permis de répondre à la nécessité de rénover l'infrastructure et aux besoins humains.

2022, 13 restaurants concernés sur Carcassonne, Besançon, Clermont-Ferrand, Draguignan, Montlhéry, Mourmelon, Tours et Versailles. 120 PC impactés, 65 postes ouverts en MALD et 10 en MAD. CLR et AMR début 2022.

L'UNSA DEFENSE constate que les efforts faits dans les domaines de la rénovation de l'infrastructure ne sont pas uniformes et l'accompagnement des agents reclassés, doit rester la priorité.

L'Avenir des CPA :

Le contexte général était défavorable au maintien de cette activité (chute significative des volumes de production), des investissements en infrastructure trop importants (estimés à 10M euros pour SATORY fermeture 2023, TOULON et BREST fermeture 2024). Seul le CPA de COETQUIDAN est maintenu en raison de son expertise de la restauration sous vide.





L'expérimentation des rapprochements de certains GS :

Cette manœuvre, sur REO 2022, doit permettre de pallier les difficultés de certains GS en taille sous-critique en mutualisant certaines fonctions de « back-office » (DAP principalement) et de redéployer des postes en interne au profit du soutien de proximité (ATLAS, restauration, transport, multiservice).

Charleville-Mezières adossé à Mourmelon : 7 transferts et 7 reventilations internes,

Belfort adossé à Besançon : 10 transferts et 16 reventilations internes (dont 3 transferts PC dont 2 vacants)

Verdun adossé à Metz : 11 transferts et 10 reventilations internes (dont aucun PC).

L'UNSA DEFENSE veillera que les agents concernés bénéficient du PAR comme cela a été annoncé. Les agents seront redéployés dans leur cœur de métier, mais ils devront aussi assurer d'autres fonctions, ce qui amène un changement substantiel de leur fiche de poste.

L'état d'avancement des travaux des GT Adp :

L'année 2022 sera une année d'expérimentation (DAP) avec un RETEX prévu en fin d'année. Face à la volonté forte des Armées de réintégrer la fonction RH.

Pour les PM, le but est de garantir la sécurité et la régularité de la solde, optimiser la performance des deux fonctions et améliorer la qualité du service rendu. Il ne devrait pas y avoir de transfert de personnels.

Pour le PC, il s'agit de sécuriser, moderniser, simplifier. Un GT pension a aussi été mis en place pour améliorer la qualité du service rendu, intensifier la modernisation interne dans un contexte de dématérialisation accrue.

L'UNSA DEFENSE s'interroge sur les conséquences de cette expérimentation puisque des ajustements restent possibles en fonction des besoins ou des exigences des armées qui risquent à terme d'impacter l'organisation des GSBdD au niveau des DAP actuelles, mais aussi dans les espaces ATLAS.

4- Questions diverses

Le rapport BAUDROIT met en lumière la nécessité de mutualiser et de coordonner des organisations, des moyens et des modes opératoires locaux dans le domaine de la prévention de maîtrise des risques et de l'environnement. Ces axes d'amélioration touchent principalement le domaine des risques tertiaires à travers des solutions de concentration de moyens (mutualiser les expertises de CPRP et du système documentaire) auprès du chef d'emprise.





L'UNSA DEFENSE souligne que l'harmonisation du corpus réglementaire et documentaire facilitera la tâche des chargés de prévention sous conditions d'une bonne communication entre l'EMDS. Cependant elle s'interroge sur la complexité de cette mutualisation qui risque de gérer des tensions entre des organismes (notion d'autorité hiérarchique) situés sur une même emprise, mais aussi pour les fonctionnels de la prévention qui devront apporter leur expertise à plusieurs chefs d'organisme. Enfin, cette mutualisation ne risque-t-elle pas à terme, de réduire le nombre de postes de chargé de prévention ? UNSA DEFENSE sera très attentive sur les expérimentations menées et sur le respect du code du travail.

CONCLUSION :

L'UNSA DEFENSE constate que contrairement à ce qui avait été annoncé en début de séance concernant l'organisation des GSBdD NG « pas de prémisse de réorganisation, mais plus tôt une stabilisation (ou réajustement à la marge) ».

En fonction des résultats de l'expérience (fonction DAP (ADP et DFI)) des changements sont à attendre.

L'UNSA DEFENSE reste vigilante sur les réorganisations et fermetures d'établissement au regard du respect des droits des agents quant au plan d'accompagnement des transformations (PAT ex PAR).

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

Nathalie CORNIC, Franck JOUANNEAU, Anne Marie CHEZE et Corine MILAN.

