



Comité Technique de Réseau – C.T.R.

Service du Commissariat des Armées – SCA

Paris, le 01 décembre 2020

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

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.

