

Le Comité Technique de Réseau (CTR) du Service du Commissariat des Armées s'est réuni le 06 juillet 2017. Il était présidé par Commissaire général hors classe Stéphane Piat, Directeur Central (DC), en présence de ses équipes RH, formation et dialogue social. Pour le DC, la transformation du SCA continue, mais la méthode change. **Participation, Pragmatisme, Progressivité** seront les maîtres mots.



### **SCA**

du 6 juillet 2017

# TRANSFORMATION DU SCA : OUI MAIS PAS A N'IMPORTE QUEL PRIX !

## **FEUILLE DE ROUTE ATTENDUE DÉBUT 2018!**

La *CFDT/CFTC* dans sa déclaration liminaire a rappelé son mécontentement face à l'annonce du blocage du point d'indice des fonctionnaires faite par le ministre de l'action et des comptes publics. Elle a fait part aussi de son inquiétude quant à la réussite du schéma stratégique du SCA dans un contexte budgétaire tendu.

Depuis dix ans, le ministère des armées connaît une restructuration sans précédent. Le SCA a payé le plus lourd tribu avec une déflation de 9500 postes de personnels civils. La *CFDT/CFTC* a dénoncé le maintien de l'objectif de réduction de 800 postes conformément aux objectifs de la Loi de Programmation (LPM) 2014-2019.

Dans cet environnement incertain le SCA est victime d'un effet ciseaux, avec une charge de travail en perpétuelle augmentation, et des effectifs en baisse aussi constante, entrainant un lourd effort collectif afin d'assurer les missions.

Malgré l'investissement de tous, le Directeur Central (DC) estime qu'une nouvelle réorganisation est nécessaire. Cette dernière doit impérativement passer par la digitalisation du service, refonte des processus... Pour le DC, l'optimisation des ressources humaines permettra d'atteindre de nouveaux objectifs : gagner en efficience au plus près des soutenus, valoriser le personnel et moderniser l'administration du soutien.

#### I - LE SCHÉMA STRATÉGIQUE DU SCA

Le schéma organique serait dans la continuité :

- · une Direction Centrale,
- des établissements historiques très peu impactés Plates-Formes Achats Finances (PFAF), Etablissement Logistique du Commissariat des Armées (ELOCA), Centre d'Administration Ministériel des Indemnités de Déplacement (CAMID), Service Spécialisé de la Logistique et du Transport (SSLT)...,

- création d'un Centre Expert métier à Rambouillet.
- les PFAF prendront une partie de la gestion restauration (comptabilité matériels),
- les Groupements de Soutien de Bases de Base de Défense (GSBdD) devront se rapprocher des unités soutenues. La dématérialisation est en cours d'expérimentation à Angers, Brest et Bordeaux. L'objectif est la création de guichets multiservices (habillement, transport, administration du personnel...) au plus proche des unités soutenues, clients en général à proximité des lieux de restauration,
- les antennes GSBdD actuelles seront regroupées en pôle (environ 100) sous l'autorité d'un cadre A ou d'un officier. La taille moyenne d'un pôle serait aux environs de 80 agents. Un pôle couvrira le périmètre de plusieurs petites antennes qui deviendraient des guichets multiservices. Le chef de Pôle aura la responsabilité organique en lieu et place des chefs de service actuels : il serait subordonné au chef GSBdD.
- Quinze GSBdD socles, seront créés de manière durable et reprendront les activités de d'autres GSBdD [comptabilité matière, trésorerie, administration du personnel (métier), transport...]. Ils seront dotés du système d'information "ARES". Ils n'auront pas d'autorité sur les autres GSBdD,
- Le calendrier prévisionnel doit coïncider avec celui de la prochaine LPM 2019/2025.

Pour le DC, il faut une cohérence entre les moyens et le niveau d'ambition. Un modèle doit être prêt pour la fin de l'année 2017 afin d'établir une feuille de route, début 2018, et présentation aux OS dans la même période.

La *CFDT/CFTC* a rappelé une nouvelle fois au Directeur qu'elle sera attentive sur l'adéquation mission/moyens humains en particulier. La *CFDT/CFTC* a insisté aussi sur la lassitude du personnel face aux différentes restructurations qu'il a subi, engendrant anxiété, stress... Cette réforme supplémentaire sera comprise si elle est expliquée sur un modèle réfléchi, ambitieux et réaliste.





### II - RH DE PROXIMITÉ:

La *CFDT/CFTC* a rappelé dans sa déclaration liminaire la fonction orpheline des Ressources Humaines (RH) de proximité, même si le code de la défense précise que : "le SCA apporte son soutien administratif et financier aux personnels soutenus (RH de proximité, formation, frais de déplacement ou mutation...)". La *CFDT/CFTC* a rappelé une nouvelle fois son opposition à une énième restructuration, pour le personnel concerné induisant, burn out et Risques Psycho-Sociaux (RPS)... Crée en 2010, le SCA apporte son concours à la satisfaction des besoins des formations et du personnel dans les domaines administratifs et financiers, mais cette fonction n'a pas été consolidée comme d'autres.

Le Directeur Central ne souhaite pas bâtir un modèle sur du sable. Dans l'immédiat les Services d'Administration du Personnel (SAP) resteront au sein du SCA. Le DC s'est engagé à ne pas toucher ce service dans le cadre du schéma d'organisation du service. Néanmoins un groupe de travail en liaison avec la DRH-MD est mis en œuvre sur ce dossier.

# III - LA POLITIQUE D'ATTRACTIVITÉ DU SCA :

A ce jour, le SCA dispose de 610 postes vacants, dont 180 sont identifiés en Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM). Pour le DC, pour que le service soit attrayant, il est impératif de renforcer l'attractivité de ce dernier. Le Directeur Central s'engage à mettre en place une véritable politique des ressources humaines, engendrant plus de lisibilité, et des parcours professionnels tracés et identifiés.

Pour cela, quelques actions ont été présentées, et notamment :

- ⇒ 3 bassins d'emploi identifiés comme prioritaires : Rambouillet, Bourges, Avord et Lyon,
- ⇒ Travailler sur les viviers :
- confier aux Centres-Experts la responsabilité de ces viviers,
- mettre en oeuvre la politique de formation adaptée aux évolutions du service,
- · construire des parcours professionnels,
- rajeunir (Plan de recrutement 2018).

- ⇒ Développer une approche globale :
- retravailler les fiches de poste, exemple du Service Ministériel Opérateur des Droits Individuels (SMODI),
- revoir les Référentiels en Organisation (REO) pour identifier les postes à requalifier et documenter l'expression de besoin,
- plan de requalification validé par la DRH-MD à partir des expressions de besoins,
- plan d'amélioration "CONDIPERS" des soutenants, bien-être au travail dans tous ses volets (infrastructure, matériel, identité, etc...)
- dialogue renforcé avec les organisations syndicales et les agents pour mieux cerner les attentes.

La *CFDT/CFTC* est favorable à cette politique d'attractivité, mais cela doit obligatoirement passer par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de requalification de « C » en « B » et de « B » en « A » au sein du service.

#### IV - RÉÉQUILIBRAGE PC/PM:

Sur les 268 postes prévus à la « civilianisation », la clause de sauvegarde a été activée pour 15 d'entre eux (postes restant militaires) et 253 devraient être pourvus. Ils se décomposent de la manière suivante :

- 31 pour les niveaux 1
- 111 pour les nivaux 2
- 111 pour les niveaux 3

La répartition des modes de recrutement est la suivante :

- 83, 4139,
- 49 Contractuels,
- 34 Détachement,
- 51 Mobilité interne et entrante,
- 7 concours.
- 1 BOE.

La répartition des postes entre F/H est de :

- 36% de Femmes,
- 64% d'Hommes.

La *CFDT/CFTC* a constaté un réel effort de la politique de « civilianisation » du SCA, néanmoins, il est toujours à noter, un déficit chronique de poste de catégorie « A » par rapport aux postes d'officiers. Le DC souhaite affecter des catégories « A » sur les Groupes de Soutien (GS) « pôles », la *CFDT/CFTC* en prend acte.





### **V - PLAN DE RECRUTEMENT 2017:**

Mode de recrutement	Corps	Droits attribués
4139-2	А	11
	В	12
	С	33
Concours	А	5
	В	11
	С	62
Emplois réservés	В	1
	С	22
84-16	1	8
	2	8
	3	103
BOE	В	1
	С	43

La **CFDT/CFTC** a rappelé son attachement du principe de l'occupation des emplois permanents des Fonctions publiques par des fonctionnaires.



Ce premier comité technique présidé par le Commissaire général hors classe Stéphane Piat a instauré un climat de confiance, « sans langue de bois », visiblement un partenariat rénové avec les organisations syndicales se met en place.

Pour la **CFDT/CFTC**, le SCA nouvelle génération ne doit pas se construire à n'importe quel prix, qui serait une nouvelle fois payé par le personnel civil. La stratégie d'influence du SCA vers la DRH-MD doit être proactive pour obtenir le maximum de leviers d'attractivité. En qualité de 1<sup>er</sup> employeur de personnels civils au sein du ministère des armées, le SCA doit être exemplaire.