



COMPTE-RENDU

Comité Technique de Réseau Service du Commissariat des Armées (CTR/SCA) 21 Juin 2019

Ce CTR à l'ordre du jour dense : transformation du service, manœuvre RH, prévention, restauration concédée et l'actualité RH, s'est tenu de 9 h 00 à 16 h 00 à la demande de Force Ouvrière.

Vos représentants Force Ouvrière étaient Serge Guitard – Fédération FO, Olivier Hussard – GS Nancy, Emilie Kerdal – PFAF Rennes, Valéry Michel – GS Rennes, Jean-Marc Vannier – GS Brest et Lionel Gigli – GS Toulon. La déclaration liminaire de Force Ouvrière est en pièce jointe.

En réponse, le Directeur précise que le SCA est toujours dans une phase de tension RH. Il confirme que la ministre a validé la fin de la déflation des effectifs mais confirme la suppression des postes non financés (PNF).

Pour Force Ouvrière, cette suppression pourrait mettre les agents à reclasser dans des situations professionnelles et familiales compliquées, car les PNF étaient un facilitateur RH.

Il n'y aura donc plus de suppression de poste en 2020 au sein du service mais des transferts auront lieu, entre établissements du SCA.

✚ La transformation SCA 2022

Les indicateurs actualisés modèle NG

5 GS transformés :

En organisation et en gestion : Lyon / Angers / Bordeaux
En gestion : Cherbourg / Cazaux

2 GS en cours de transformation + 1 demande :

Lille : été 2019
Besançon : été 2019
Angoulême : demande formulée, à l'étude

12 pôles ouverts sur 109 programmés en cible :

Lyon : 2 ; Angers : 3 ; Bordeaux : 4 ; Cherbourg : 1 ; Cazaux : 1 ; Lille : 1

22 Espaces ATLAS ouverts :

Cible fin 2019 : 96
Cible fin 2020 : 176
Cible d'ici 2022 : environ 204

Quoi retenir

- Tous les GS auront basculé au plus tard à l'été 2020.
- 4 GS deviennent des pôles : Coëtquidan – Colmar – La Valbonne – Valence.
- 1 Atlas Mobile (après le Food Truck de Brest, l'Atlas Truck).
- Les fiches de poste des agents des GS seront adaptées et actualisées de façon formelle en 2020 à travers les CLR et les AMR.

➤ Point particulier Ile de France

Un seul GSBDD IDF à l'été 2020 regroupant l'ensemble des 6 GSBDD de la région parisienne et le GSP de Rueil-Malmaison. Une portion centrale délocalisée à Montlhéry.

Les Pôles

110 Pôles dont 24 % seraient confiés à des agents de catégorie A.

Force Ouvrière dénonce ce dogme de l'EMA ou pour soutenir les militaires, il faut être militaire, comme autrefois, un directeur de cercle devait être militaire pour savoir ce que mangeaient les militaires.

Nous regarderons attentivement les nominations civiles sur les pôles d'outre-mer. Si c'est comme pour les chefs GS, on fera vite le compte.

Etablissement National de la Solde (ESN)

Implanté à Metz avec 3 divisions QUALIQ (Nancy-Toulon-Tours) + CIAS Nancy.

Ce qu'il faut en retenir

Absence de déflation, absence de mobilité géographique.

Réforme de l'Administration Centrale

Le SCA sera impacté par la phase de déconcentration voulue par le gouvernement.

Force Ouvrière a évoqué la potentielle perte de prime en administration centrale. Le Directeur nous annonce que les Autorités Locales d'Emploi (ALE) passeront en administration déconcentrée.

Suite à la dissolution du SPAC, 2 de ses branches d'activités rejoindront le SCA (Fonction transport et soutien des sites et Fonction reprographie).

Restauration – Hébergement – Loisir (RHL)

Concernant la concession des restaurants, la date officielle de cession à l'EDA des établissements « post 2021 » sera annoncée au mois de septembre.

Pour Force Ouvrière, il était important que les agents puissent se projeter dans l'avenir et la connaissance de ces dates leur donnera accès au bénéfice du PAR.

Le contrat de concession est actuellement en voie de finalisation. Des contrôleurs seront mis en place pour vérifier que les termes du contrat seront maintenus. Le prix du repas, pour les soutenus, restera inchangé.

+ L'Accompagnement RH

➤ Les options de reclassement :

- **PRIORITE 1** : Le réemploi interne à l'organisme : **mobilité** fonctionnelle ou géographique dans les conditions du PAR
 - **PRIORITE 2** : Réemploi externe à l'organisme (SCA ou hors SCA): mobilité géographique application des conditions du PAR
 - Départs naturels : **retraite, étude très attentive et bienveillante des demandes d'IDV** dès lors que l'agent remplit les conditions
 - **PRIORITE 3** : Mobilité externe au MINARM dans les conditions du PAR :
 - **Détachement** vers une autre administration
 - **Mise à disposition de l'EDA** (dans le cadre de la concession des restaurants)
 - **Mise à la disposition de la société prestataire du marché** (dans le cadre de la concession des restaurants)
- Priorité au reclassement de l'agent avec anticipation de l'éligibilité au PAR à hauteur de :
- 3 ans pour la concession (année N, année N-1, année N-2)
 - 2 ans pour le reste de la transfo (année N, année N-1).
- Exemple pour un restaurant concédé en 2021
- Éligibilité au PAR en 2021, 2020 et 2019
 - CLR en septembre 2019
 - Entretien AMR, dès octobre 2019.

Force Ouvrière a demandé un point spécifique sur la réorganisation des PFAF, les oubliés de ce CTR, lors d'une prochaine réunion.

+ Les ATLAS

Les retours de satisfaction des usagers sont très bons avec des volumes importants de dossiers traités. Les agents « ATLAS » semblent contents de cette nouvelle organisation.

Force Ouvrière ne peut que se satisfaire de ces informations car cela pérennise l'emploi civil. Mais attendons, tout de même, la mise en place des 96 ATLAS en fin d'année pour porter un vrai jugement de valeur. Tout nouveau, tout beau.

+ Centre de Production Alimentaire (CPA)

Le Directeur Central a confirmé le maintien des CPA.

+ Site de Denain

- Actuellement, 2 entités : **la PFAT et le CAMID**.

La PFAT assure de la liquidation des factures, va continuer ses activités et permettre l'accueil des agents du CAMID.

Pour Force ouvrière, il est évident que les activités du CAMID et futur opérateur voyages seront transférées sur Lille (60 personnes environ) même si, actuellement, aucune décision n'est prise dans ce sens.

Force Ouvrière a demandé que les agents du CAMID, qui le souhaitent, puissent rester à Denain soit en intégrant la PFAT, soit en étant maintenus sur des activités résiduelles confiées au CAMID.

Quoi retenir
Seuls les agents qui le souhaitent quitteront Denain.

Formation

- 1^{ère} étape : former les opérateurs des accueils ATLAS.
- 2^{ème} étape : former les chefs de pôles. 80 % seront transformés avant la fin de 2020.

DOMAINE	LIBELLE	Organisme de formation	Agents formés					Places offertes					TOTAL programmé	Cible 2019	Taux de réalisation	Commentaires			
			JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE					NOVEMBRE	DECEMBRE	
Bascule vers l'avant	Relation client	IGPDE	7					40	35		80	100	100	69	431	500	86%		
	Chef de pôle (CP)	ECA				12		13				30	30		85	85	100%	Cible 119 CP formés à fin de 11 2020	
	Chef d'Espace ATLAS (CE)	ECA				9		10							19	19	100%	Efforts portés en 2019 sur Chef Pôle vs CE	
	Formations GRH PC	IGPDE SPAC (Hvost)	16												16	250	6%	Programmations T3 - T4 à venir par RMF	
Modernisation du soutien	Conducteurs VL-PL-SPL-TC	EMB-CFA	10	17	20	21	21								89	321	28%	Programmations T3 - T4 à venir par CIM	
	Parcours de formation B.Transport	CIM (en construction)													0	100	0%	En construction par CIM avec EFQ	
	SI ARTEMIS	CIM	8			17	2								27	50	54%	Sessions et candidatures à venir par CIM	
	SI SILRIA	EMB	4	4	6	3	4	4	4	0	4	A programmer	A programmer	A programmer	33	50	66%	Candidatures à venir par CIM	
Fonction managériale	Formation managériale chefs GS	ICA						14							14	14	100%		
	Manager les RH	CFD			35	56	50	87	11						239	600	40%	Programmations S2-2019 à venir par RMF	
	Manager les activités	CFD			22	41	73	24							160	400	40%	Programmations S2-2019 à venir par RMF	
Fonctions Achats	Achat "affrètement"	CIMCI						11							11	11	100%		
	Marché RHL	SPAC		8	16	20				44		40	12		140	200	70%	Candidatures à venir par CIRL	
	Contrôleur de prestation	EFQ - ACP						15	12	12		12			51	80	64%	Sessions EFQ à programmer par CIMCI	
	Acheteur approvisionnement	EFQ					12		12					12	36	36	100%		
Finances	Initiation marchés public	EFQ - ACP	20	20	14	20		20					20		114	120	95%		
	Perfectionnement marchés publics	EFQ - ACP		14			20				20	20			74	60	123%		
Logistiques	CRISTAL REGIES	EFQ										12			12	12	100%		
	CRISTAL trésorerie militaire OPEX	EFQ	20			20			20		20		20		100	100	100%		
	Gestionnaire de magasin HCCA	EFQ						16	16						32	64	50%	Sessions EFQ à programmer par CIMCI	
	Magasinier HCCA	EFQ			16			16			16				48	64	75%		
Solde et déplacements professionnels	Matériel SCA GSBDD	EFQ ELOCA R						12							12	24	24	100%	
	Q1 solde	EFQ	48	24	24	24		48							168	168	100%		
	Q2 solde	EFQ			24					24					48	48	100%		
	FAE Frais de déplacement	EFQ			24		24			24			24		96	96	100%		
													2067	3472	60%				

¹ Cibles =
Chefs et adjoints des bureaux transports,
COZ, COL, planificateur-régulateur.

Prévention

Ce CTR a permis un large débat sur la réorganisation de la chaîne Prévention, débat que **SEULE**, **Force Ouvrière** avait demandé puisque la réorganisation impacte les effectifs, les conditions de travail et les parcours pro des agents concernés.

Les réponses de la Direction Centrale ont permis de lever les interrogations qui subsistaient sur la responsabilité des différents acteurs (*voir présentation sur site fo-defense*).

Qualité de vie au travail (QVT)

Force Ouvrière ne peut que reprendre ses propos liminaires : *de la considération, le dégel du point d'indice et des bordereaux de salaire, l'augmentation substantielle des primes, de l'avancement et vous verrez, les gens viendront travailler avec le sourire.*

Filière Technique

Force ouvrière a demandé à connaître très clairement les parcours professionnels que les IEF peuvent espérer au sein du SCA.

Les IEF ont-ils accès uniquement à des postes dévolus au premier grade du Corps ? Des postes de responsabilité ou pas pour les IDEF et CTD ?

La présentation des parcours professionnels potentiels est très importante pour **Force Ouvrière** et revêt un caractère d'urgence avant la bascule SCA 22.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Le SCA va disposer d'une enveloppe supplémentaire de points.

Force Ouvrière a rappelé qu'il n'existe pas de rétroactivité sur le paiement de la NBI et qu'en conséquence, le dossier doit remonter très rapidement vers la DRH-MD.

CONCLUSION

De réforme en réforme, de réorganisation en réorganisation, de dissolution en dissolution, les agents de ce ministère ont, malheureusement, de plus en plus de mal à s'y retrouver,

La réforme de la Fonction publique ne va pas améliorer les choses.

Dans ces moments, qui seront difficiles pour tous vous pouvez, d'ores et déjà, compter sur **Force Ouvrière** pour être encore plus à l'écoute et à vos côtés.

Certaines organisations syndicales, quant à elles, prennent plaisir à mettre le feu juste pour dire qu'elles l'ont ensuite éteint...

Les pyromanes devraient, avant de se faire plaisir, avoir un minimum de sens des responsabilités.

Paris, le 4 juillet 2019

DÉCLARATION LIMINAIRE



Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

L'année 2019 est une année de transition mais aussi une année charnière pour le projet SCA 22 et la généralisation des GSBDD NG.

La manœuvre RH du SCA

Le diagnostic est clairement posé dans votre rapport sur l'état du moral au SCA fait à la ministre :

- suractivité
- réorganisations perpétuelles
- baisse continue des effectifs.

Force Ouvrière avait mis en garde la DCSCA sur le mauvais signal envoyé aux agents par la suppression de postes non financés dans des établissements déjà durement éprouvés.

- Quand le SCA va-t-il appliquer les directives de la ministre qui a stoppé les déflations au sein du service ?
- Est-ce que les documents d'organisation 2020 anticipent le reclassement des agents restructurés, y compris ceux des agents des mess concédés ?
- Comment le SCA a-t-il anticipé les classements IFSE et les parcours professionnels dans le cadre de cette nouvelle organisation et la création de nouvelles fonctions ?
- Les agents qui bénéficient actuellement de la NBI vont-ils continuer à la percevoir ? Pendant combien de temps ? Quand les nouvelles fonctions ouvrant droit aux NBI seront-elles identifiées et apparaîtront dans l'arrêté ministériel ?
- La DCSCA donnera-t-elle des consignes sur la définition de changement substantiel de la fiche de poste ou va-t-on vers une application locale ? Force Ouvrière demande à la DCSCA d'organiser des CLR dans les établissements concernés par la transformation et dont les fiches de poste des agents seront modifiées.

Force Ouvrière regrette le recours massif aux agents contractuels dans le PDR 2019 (42 %) et la faible part laissée au recrutement par la voie du concours (30 %).

Force Ouvrière s'inquiète très fortement de la suppression dans les GS déjà transformés des PNF.

Les mesures catégorielles

Force Ouvrière souhaiterait connaître les professions identifiées par le SCA pour le plan de requalification ainsi que le nombre de poste identifiés et demandés par le SCA.

- Quels seront les groupes IFSE des nouvelles fonctions créées au sein du SCA ?
- Les parcours professionnels offerts par le SCA aux agents, notamment de catégorie A est très largement insuffisamment. La faiblesse du nombre de poste de chef de pôle offert aux IEF et attachés n'est pas un signe encourageant visant à attirer des agents d'autres chaînes. Force Ouvrière propose un rééquilibrage des postes à responsabilité en faveur du personnel civil dans cette nouvelle organisation.

Concession des cercles mess et la mise en place du relais RHL

Force Ouvrière dénonce la concession des restaurants vers l'EDA et l'impact induits sur les agents concernés. Nous demandons si depuis le 21 janvier 2019, le nombre de 875 civils impactés est toujours d'actualité.

Force Ouvrière souhaite le maintien des postes non financés pour assurer le reclassement des agents à reclasser (RHL ou autres)

Amiante / travaux insalubres

Force Ouvrière demande que la DCSCA soit moteur pour trouver une issue favorable à la problématique des agents en congé anticipé amiante qui se voient refuser la retraite au titre des travaux insalubres à cause d'état de relevés mensuels erronés. Les agents perdent ainsi le bénéfice du coefficient majorateur.

La prévention

La réorganisation de la prévention au SCA pose un certain nombre de questions. Parmi celles-ci, la responsabilité juridique en matière d'environnement en est une. Le positionnement hiérarchique des PFC en est une autre.

Pour finir, Force Ouvrière note que ce CTR est très orienté sur la qualité de vie au travail, le bien être des agents et la lutte contre les RPS.

Force Ouvrière a, en ce domaine, quelques idées toutes simples :

- Le dégel du point d'indice et du bordereau de salaire des ouvriers d'Etat,
- L'augmentation substantielle du RIFSEEP,
- Des postes à l'avancement,

Et vous verrez que les agents viendront travailler avec le sourire.

Merci de votre attention.

PARIS, le 21 juin 2019