

CSA-R SCA

du 2 juillet 2025

Un CSA-R SCA à un rythme effréné !

Le Comité Social d'Administration de Réseau du SCA s'est tenu le mercredi 2 juillet 2025, dans un timing plus que serré, en présence du Directeur Central (DC). Il faisait suite à une présentation de la fonction de Commissaire Général Délégué et à une visite particulièrement intéressante de la Plateforme Commissariat de Lyon.

Les élus **Force Ouvrière**  étaient **Audrey VANDERSTRATEN**, GSC de Toulon, **Béatrice RIZZO**, GSC Marseille, **Jean-Marc VANNIER**, GSC de Brest et **Olivier HUSSARD**, GSC de Nancy.

Dans sa déclaration liminaire, **FO Défense** a une nouvelle fois attiré l'attention du DC sur l'impact néfaste de la succession de transformations qui ont impacté le service, et leur incidence négative sur l'attractivité du SCA et les parcours professionnels des agents.

Ainsi, **FO Défense** a notamment fait part de son inquiétude suite à la lecture de la feuille de route et, notamment, quant à une nouvelle étude sur la cartographie des GSC en 2027.

■ Système d'information et intelligence artificielle

En réponse, le DC nous a présenté sa feuille de route, basée notamment sur l'adaptation du service aux formats des armées et l'aboutissement du déploiement de certains système d'informations (SI) et de l'intelligence artificielle (IA). Concernant cette dernière et face aux inquiétudes de **FO Défense** sur son

impact sur certaines fonctions (SLC,...), le DC a indiqué que la généralisation de l'IA au sein du service n'était pas une fin en soi et qu'il était beaucoup trop tôt pour évaluer son incidence sur les effectifs. Il a par ailleurs indiqué qu'un programme de formation sur l'IA à destination du personnel du SCA serait mis en œuvre.

FO Défense ne peut que saluer cette volonté de ne pas foncer tête baissée dans l'IA et de l'accompagnement des agents mis en œuvre. L'IA doit être une aide pour améliorer les conditions de travail et en aucun cas un supplétif visant à supprimer des postes.

■ Organisation du service

Pour **FO Défense**, les multiples réorganisations qu'a connu le SCA portent atteinte à la motivation des agents du service et nuit gravement à son attractivité.

Le DC a beau répéter que les transformations sont derrière nous, il n'en demeure pas moins que l'adaptation du



COMPTÉ RENDU



service aux formats des armées aura nécessairement un impact sur la carrière des agents. Qu'elle prenne la forme de dissolution, d'adossement ou autre, ces mesures induiront à minima un changement substantiel de fiche de poste, et nécessitera une approche tant qualitative que quantitative des dossiers par le BRHPC du SCA, afin qu'aucun agent ne soit lésé dans ces manœuvres. Suite à de récentes directives de SRHC, **FO Défense** a mis en garde le SCA contre une approche trop restrictive visant à effectuer des transformations à moindre coût, privant ainsi les agents de leur droit à bénéficier du Plan d'Accompagnement des Transformations.

Interpellé par **FO Défense** sur une augmentation, voire une généralisation des adossements visant à réduire drastiquement le nombre de groupements de soutien commissariat (GSC), le SCA nous a répondu que, si aucune directive n'avait été donnée en ce sens, une douzaine de scénarii seraient à l'étude dans le cadre de la cartographie 2027.

« **Les transformations sont derrière nous** », pas si sûr.

Enfin, une présentation exhaustive des missions attribuées aux ATLAS a été réalisée, suite notamment à la perte de fonction Administration Du Personnel (ADP). **FO Défense** a souligné que de nombreux agents des ATLAS étaient poly-restructurés et que l'infrastructure pourrait poser problème par endroit.

■ Les ressources humaines au SCA

Parmi les points évoqués par le DC dans la présentation de sa feuille de route, la problématique de la ressource humaine figure en bonne place. Ainsi, la DCSCA vient enfin de prendre à bras le corps le dossier de l'attractivité du service.

Pour **FO Défense**, il était temps ; aurions-nous été enfin entendus ? Espérons que ce ne soit pas de vaines paroles.

Voici des années que nous ne cessons de marteler au gré des CSA ou des bilatérales que le SCA doit développer de réels parcours professionnels pour ses agents, à l'image de ceux offerts aux commissaires. L'attractivité et la fidélisation ne se fera que si le service est en mesure de proposer des carrières

intéressantes et dimensionnantes. Pour **FO Défense**, le SCA doit privilégier ses personnels en les faisant monter en compétence avant de recruter en dehors du service, voire du MINARM.

Ces parcours professionnels ne doivent pas être réservés qu'aux cadres A+ mais bien proposés à l'ensemble du personnel civil du service. Conjugués à la formation, à un plan de requalification et à la fin des transformations, ils permettront aux agents de se projeter au sein du service. L'attractivité et la fidélisation du service passeront par là.

Le DC a avoué que le SCA était perfectible, notamment dans le domaine de la logistique où la contrainte RH est particulièrement importante. **FO Défense** s'est empressée de lui apporter la solution au travers le recrutements massifs d'ouvriers de l'Etat dans la profession « supply chain », comme mentionné dans notre déclaration liminaire. Cela permettrait de recruter localement du personnel qualifié, tout en évitant les écueils des concours ATMD qui peinent à attirer les candidats.

■ Ré-internalisation de l'ADP PM

Alors que la manœuvre touche à sa fin, le bilan est mesuré : quantitativement, 50 agents sur les 280 n'ont toujours pas de solution de reclassement. Qualitativement, pour **FO Défense**, le dénouement est loin d'être idyllique, comme nous le pressentions. Le redéploiement des postes dans les armées ne correspond pas strictement à l'organisation des DAP ; les agents transférés du SCA sont parfois cantonnés à des postes de simples rédacteurs, faisant fi de l'expérience acquise, et certaines armées font la fine bouche pour reprendre le personnel des DAP, préférant procéder à leur propre recrutement.

Du point de vue du SCA, les espoirs de voir les RH de commandement gagner en effectifs de gestionnaires PM vient de s'envoler. **FO Défense** s'interroge donc sur le reclassement des 27% des agents des DAP au sein du SCA : les antennes 2CIS du CISAP ne seront pas en mesure d'accueillir les quelques 75 gestionnaires RH demeurés au sein du service. Que vont devenir ces agents ? Seront-ils reclassés sur des fonctions transverses ?



Par ailleurs, alors que d'aucuns semblent découvrir la problématique du changement substantiel de fiche de poste des cellules Administrations des ATLAS, point sur lequel **FO Défense** alerte depuis plus d'un an et demi, les agents concernés découvrent que la quasi-totalité de leur fonction n'existe plus et que, comble de l'ironie, ils ne bénéficieront même pas du ticket mobilité puisque leurs fiches de poste n'étaient pas actualisées. Deux solutions s'offrent à eux : rester à l'ATLAS sur des missions d'opérateur, ou quitter cette structure mais pour convenance personnelle.

Enfin, **FO Défense** demande à la DCSCA d'être particulièrement vigilante pour que les attermoissements prévisibles chez certains employeurs n'impactent pas les conditions de travail du CISAP ou de l'ENS.

■ Ré-internalisation de l'ADP PC

Même si la décision ne devrait intervenir officiellement qu'au mois de septembre, il est désormais acquis qu'à l'instar de l'ADP PM, l'administration du personnel civil soit également ré-internalisée.

Enfin...

Les expérimentations basées sur aucun texte réglementaire devraient donc prendre fin et les quelque 322 postes concernés devraient être répartis au sein des divers employeurs. De belles bagarres en perspectives dans les états-majors pour récupérer « la plus grosse part du gâteau ». Encore faudrait-il que certains employeurs offrent des conditions de travail décentes pour susciter des demandes de mobilités.

FO Défense a interpellé la DCSCA afin de savoir si ces mobilités seront considérées comme des transferts simples, ou si les agents bénéficieront du PAT ; pour **FO Défense**, la réponse du SCA : « l'étude se fera au cas par cas », n'est pas satisfaisante. L'expérience nous a trop souvent montré que ces arbitrages pris au gré des directives de SRHC et du contexte budgétaire sont rarement favorables aux agents.

Concernant l'administration du personnel du SCA, c'est le modèle de CSRH expérimenté sur le périmètre de Metz qui

devrait être étendu à l'ensemble du territoire national. Afin de couper court aux rumeurs, la DCSCA a confirmé que la fonction RH et la fonction de correspondant handicap, qui relevaient de la politique employeur, seraient concernées par cette réinternalisation.

Suite à la demande de **FO Défense**, le SCA a annoncé que les ratios « soutenant/soutenu » seraient d'environ 1 gestionnaire pour 100 agents gérés dans les CSRH, et de 1 gestionnaire pour 50 agents gérés dans les RH de commandement.

FO Défense a demandé au SCA de faire preuve d'autant de pragmatisme et de souplesse dans l'armement des CSRH et des RH de commandement que lors de l'expérimentation de Metz, avec la mise en œuvre du travail déporté ou du télétravail, le cas échéant. L'expérience messine l'a montré : c'est le seul moyen de pérenniser les compétences, et d'autres employeurs, plus frileux sur le télétravail notamment, risquent de l'apprendre à leur dépend.

Cependant, pour **FO Défense**, quelques points de vigilance demeurent, au premier rang desquels figure l'accès au SIRH des RH de commandement. Comment faire de la RH sans accès à Alliance ? Il est temps que SRHC assouplisse sa posture dogmatique en la matière.

Par ailleurs, alors que la compétence en RH civile devient une denrée rare, le rôle des gestionnaires civils de proximité ne doit pas se résumer à faire la boîte aux lettres entre l'agent et le CSRH.

Si **FO Défense** salue l'important programme de formation du SCA en lien avec SRHC, visant à la montée en compétence rapide de ses gestionnaires, nous aurions préféré des sessions en présentiel et non en distanciel.

FO Défense s'est également étonnée de voir figurer la formation sur la laïcité parmi les formations obligatoires à destination des gestionnaires SCA, cette formation s'inscrivant dans un cadre plus général.

■ Fonction Reprographie

Après plusieurs mois de réflexion, le SCA a revu sa position sur cette fonction. Il y a peu, l'ensemble des points de reprographie devaient être dissous et seuls

COMPTÉ RENDU



Saint-Etienne et Tulle devaient être pérennisés. L'étude présentée par le centre interarmées du soutien multi-service (CIM) vise à conserver 5 sites au sein du service et ré-internaliser 18 points

de reprographie dans les armées, notamment dans les écoles.

FO Défense sera vigilante pour que cette ré-internalisation ne soit pas l'occasion de supprimer des postes ou d'externaliser.

Un CSA de réseau très dense, réalisé dans un délai trop contraint et qui ne nous a pas permis d'aborder tous les sujets que nous aurions souhaité évoquer.

Même si le DC se veut rassurant en indiquant que les transformations sont derrière nous, FO Défense constate que le SCA n'est plus maître de son destin. Contraint de s'adapter aux réorganisations des armées, le service n'en a pas fini avec les restructurations. Les pôles des GSC devraient continuer à se renforcer afin d'assurer un meilleur soutien de proximité. Pour FO Défense, cela ne doit pas se traduire à terme par la suppression des portions centrales des GSC.

La ré-internalisation de l'administration du personnel civil est un tournant majeur pour le service, qui participera (ou pas) à l'attractivité du service. FO Défense sera particulièrement vigilante pour que le SCA mette en œuvre les moyens adéquats afin que cette mission soit conduite au mieux. FO Défense prend bonne note de la volonté du SCA de promouvoir des parcours professionnels pour l'ensemble du personnel civil, et espère que cela sera suivi d'effets.

FO Défense craint que les récentes annonces du non remplacement de 1 fonctionnaire sur 3 ne viennent accroître le sous-effectif et dégrader ainsi les conditions de travail.

FO, un syndicat libre, indépendant et déterminé !

Paris, le 22 juillet

