Déclaration liminaire

CSA SCA

18 novembre 2026

Monsieur le Directeur,

Dans ce climat incertain et mouvant, FO Défense aurait souhaité connaitre les orientations stratégiques du SCA mais puisque l'ordre du jour de ce dernier CSA prévoit de faire un bilan des évolutions du service au cours de ces 4 dernières années, permettez-nous également de faire le bilan de cette mandature et de vous faire part de nos inquiétudes pour l'avenir.

Le maintien des effectifs du service a toujours été la priorité de notre organisation syndicale et après des années de gestion RH au pifomètre par SRHC marquées par des PNF, MDA ou autres MDC, les effectifs du service semblent désormais sacralisés et feraient même l'objet d'une attention particulière de la part de la DRHMD selon vos dires. Il était temps.

Cependant, tout n'a pas été rose pour le personnel civil durant ces 4 années où le service a perdu des pans entiers de son activité au travers la réinternalisation de l'ADP PM puis PC puis plus récemment le transfert du soutien pétrolier au SEO. Les annonces récentes de certaines armées concernant la logistique ou le transport nous incitent à la prudence voir à l'inquiétude. Concernant la réinternalisation de l'administration du personnel, civil et militaire, même si le SCA a conduit ces manœuvres avec une certaine souplesse, il n'en demeure pas moins, que comme toutes restructurations, elles ont conduit à une perte d'expertise et à des déroulés de carrières altérés. La récente modification de la carte de Base de Défense laisse planer le doute sur l'avenir de certains GS. Est-ce la fin de la dogmatique : une BDD, Un GS ?

La mise en œuvre de la gestion RH du SCA au travers la création des CSRH semble bien engagée sur la plupart des périmètres. FO défense a toujours souligné l'intelligence de situation du service qui, grâce au déploiement du télétravail et du







travail déporté a su conserver une ressource qualifiée en permettant une conciliation de la vie personnelle et professionnelle tout en limitant les mobilités géographiques. La qualité de vie au travail de ces agents pourrait être cependant grandement améliorée si le SCA généralisait au sein de ses CSRH et plus généralement au sein de l'ensemble de ses établissements le principe de l'horaire variable tel que cela nous avait été présenté dans la politique RH du service il y a quelques années.
L'attractivité du SCA commence par là.

FO défense fait part de son inquiétude quant à une généralisation des centres de gestion partagée qui serait concomitante avec la montée en puissance parfois difficile de certains CSRH. Cette manœuvre RH, si elle peut avoir du sens, doit être réfléchie, non précipitée et surtout ne pas avoir comme seul objectif de réduire les effectifs comme à Rambouillet.

La feuille de route du SCA prévoyait de disposer d'une RH « compétente et épanouie ».
Le personnel civil fait preuve au quotidien d'un dévouement et d'une expertise qui concourt au contrat opérationnel du service. Pourtant, dans un service civilianisé à hauteur de 50%, le personnel civil a de plus en plus de mal à trouver un sens à sa mission, à trouver sa place, bref à être épanoui.

Alors pourquoi seul le corps des commissaires serait un corps d'excellence ?
L'objectif de 30% de chefs d'établissements en 2021 dévolu au personnel civil semble bien loin.
Les parcours professionnels des catégories B et C ne restent à ce jour que des logigrammes sur le site intradef du SCA même si le service semble enfin se saisir de ce dossier.
L'attractivité du service, la fidélisation des agents et plus généralement l'ensemble de la politique RH du SCA ne doivent pas être sacrifiés sur l'autel de la préparation à un engagement majeur.

Les parcours professionnels des agents civils contribuent à l'attractivité du service.
Comment fidéliser des agents sous contrat, premier mode de recrutement en 2026, alors que l'on peine à connaitre la politique RH du SCA en matière de CDIsation ?

Le plan de requalification pour les acheteurs des PFC porté par FO depuis des années tarde à venir en dépit de l'annonce de travaux conjoints avec d'autres employeurs il y a précisément un an. Seule la perceptive d'un IFSE majoré pour les soldiers de l'ENS et du CISAP voulue par FO semble en cours d'aboutissement.







Malgré de multiples concessions de cercles mess, les conditions de travail dans la restauration ne se sont pas améliorées, bien au contraire. Le personnel civil pallie aux défaillances des DRH d'Armées incapables d'affecter du personnel militaire dans sur les postes vacants.
Le RHL est donc toujours en souffrance, obligeant les gérants à s'affranchir de la réglementation sur le temps de travail ou à faire travailler les agents en horaires fractionnés multipliant par 2 les trajets et donc les coûts de transport en pleine de crise énergétique.
Beaucoup de ces établissements ne fonctionnent que grâce à des vacataires ou des intérimaires. La création de poste sur les CarTEC ne sera efficiente que si ces postes sont pourvus par des emplois pérennes. Pour FO défense, un vaste plan de CDIsation des ASC de cette filière est nécessaire.

Le domaine du transport n'est pas en reste puisque, même si le CIM a publié un vadémécum à la demande de FO dans le but d'uniformiser les pratiques, le Minarm n'a toujours pas pris attache avec la DGAFP afin de modifier le statut des conducteurs ATMD, rendant impossible la mission des chefs de bureau transport.
Alors qu'un effort important a été réalisé concernant l'infrastructure des ELOCA, FO Défense est attentive quant aux orientations envisagées pour l'EDIACA de Saint Etienne. La ressource humaine de ces établissements doit être la priorité du service afin de répondre au besoin de soutien des armées et conserver un niveau d'expertise avéré et reconnu.

FO défense a régulièrement souligné la qualité du dialogue social au sein cette instance et la disponibilité voire le dévouement de l'équipe de la conseillère sociale. Néanmoins, la conduite du dialogue social en local est de plus en plus compliqué avec certains chefs d'établissement dont le management s'apparente à du commandement dans une section d'infanterie. Pour FO Défense, il apparait utile que la Direction Centrale édite une charte du management au SCA et soit plus coercitive en cas de non-respect de celle-ci. Non, le personnel civil n'est pas tenu d'assister à une cérémonie militaire, non il n'est pas tenu d'être présent pour applaudir ses camarades lors d'une activité sportive, non il n'est pas soumis à une tenue ou à une coupe de cheveux particulières dès lors que celles sont en adéquation avec la fonction tenue. Si d'aventure le SCA souhaitait appliquer au personnel civil les mêmes sujétions qu'au personnel militaire, alors pourquoi ne pas leur verser l'Indemnité d'Etat Militaire ?

Ces difficultés de dialogue social semblent particulièrement prégnantes dans certaines DICOM.







Enfin, FO souhaiterait que le Service, et plus particulièrement l'inspection, établisse des règles claires et impartiales concernant la conduite des enquêtes de commandement, qui sont souvent le préalable à des dossiers disciplinaires dont l'opacité laisse parfois planer le doute sur l'objectivité des procédures.

Monsieur le Directeur, ces 4 années passées ont permis au SCA d'enrayer les déflations d'effectifs, mais de nombreux dossiers restent en suspens.

Les chantiers à venir pour la prochaine mandature son colossaux et il en va de l'efficacité et donc de l'avenir du service. Cet avenir ne se fera qu'avec le personnel civil, conjointement et non en opposition avec le personnel militaire.

Pour FO, c'est l'ensemble des agents qui compose le SCA qui est un corps d'excellence.

Paris, le 18 novembre 2026





