

Connaître

Claudine Damour, responsable de la section emploi personnel civil à la direction centrale du SCA

Une mission au service du personnel civil. Témoignage.

Claudine Damour : « En 2006, l'arrivée de la LOLF se profilant à l'horizon, j'ai choisi d'enrichir mon parcours professionnel avec des connaissances en ressources humaines. J'ai alors intégré le bureau organisation de l'EMAT en qualité de chef de la cellule effectifs civils. Figurent au nombre des missions qui me sont alors confiées la présentation à la DAF des mesures d'effectifs civils pour l'armée de Terre, les prévisions de besoins à 5 ans des formations et la réalisation du plan de recrutement de l'année. Traitant d'effectifs mais également d'organisation, j'ai de facto participé à tous les travaux relatifs à la préparation et au suivi des restructurations de l'armée de terre.

En avril 2010, nouveau virage professionnel, je présente ma candidature au poste de chef de la cellule emploi personnel civil au bureau organisation, effectifs et métiers (BOEM) de la sous-direction synthèse et saisis ainsi l'opportunité de participer à la création d'un nouveau service interarmées.

J'assume actuellement les fonctions de tête de chaîne pour l'administration, la gestion collective du personnel civil du SCA et les fonctions de gestion de proximité pour le personnel civil de la direction centrale.

Ma mission est de réaliser, en liaison avec les CMG et le SPAC, l'ensemble des actes liés à l'emploi et à la gestion du personnel civil du service. Cette mission

recouvre non seulement les différents travaux liés à l'avancement, la notation, les décorations, mais aussi le suivi et l'actualisation de la NBI, la participation aux travaux de mise en œuvre des différents régimes indemnitaires, ainsi que le suivi des emplois sensibles et des mobilités sur ces postes

Mes fonctions et mon expérience professionnelle me conduisent à participer à l'ensemble des travaux ayant un impact sur l'emploi du personnel civil du service et le reclassement des personnels restructurés.

En dehors de mes activités professionnelles, qui me satisfont pleinement, j'apprécie et pratique le golf et le tennis ! »



Parcours professionnel en quelques dates :

1974 : Cabinet du Premier Ministre

1981 : Ministère de la défense - Cellule achats dédiée à l'activité documentaire de l'administration centrale.

1993 : Direction des services financiers au ministère de la défense - Travaux de préparation du budget.

1998 : Contrôle financier près le Ministre de la Défense - Bureau « Titre III et EPA »

2001 : Service des moyens généraux au ministère de la défense - Bureau des affaires patrimoniales et financières.

Focus

L'arrêté du 21 mai 2010 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense relevant du service du commissariat des armées et ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration a été publié au JO du mercredi 9 juin 2010.

Soucieux du devenir de ses personnels dans ce contexte difficile de restructurations le CCL QUATREPOINT, nouveau directeur du CTAC de Bordeaux, a rassemblé l'ensemble de ses personnels pour les informer des mesures consécutives aux dispositions de cet arrêté.

Il a évoqué les possibilités de reclassement dans les nouveaux organismes du bassin bordelais, en insistant sur le fait que le CTAC était ouvert à toutes les demandes et étudierait chaque cas individuellement avec la plus grande bienveillance au regard des activités toujours en cours. Pour ce faire, un dispositif d'affectation à effet différé a été négocié avec la DRH-MD et sera mis en œuvre en liaison avec le CMG.

Par ailleurs, un renfort en personnels militaires est attendu à l'été 2010 et un appel à candidature sera mené auprès de la base aérienne voisine afin d'assurer la continuité des missions.



Pour accompagner les personnels civils dans leurs démarches de recherche d'emploi, une cellule AMR est mise en place au CTAC.

L'AMR est chargée d'accompagner individuellement le personnel civil. Par son caractère permanent, elle apporte au personnel une assistance proche, individualisée et continue sur tous les aspects de l'accompagnement

Celle-ci est composée de 5 personnels :

- le CCD ARNEODO, adjoint au chef de corps
- Mme ROUSSIN, chef du bureau ressources humaines
- Mme GIRARD, chef du bureau formation continue
- M. SARTORY, chef de la section des moyens généraux
- Mme ZEROVEC, assistante sociale

La lettre du SCA



La lettre d'information du SCA N° 3 juin 2010

Entretien

Dans l'entretien qu'il a accordé au magazine Armées d'Aujourd'hui en avril 2010, le général d'armée Pierre de Villiers, major général des armées, évoque les enjeux de la transformation du SCA

« La création toute récente du service du service du commissariat des armées, par regroupement des trois commissariats des armées, constitue une réforme de fond, indissociable de la montée en puissance des bases de défense. On évoquait déjà cette réforme dans les années 90. Cette fois, c'est fait. L'objectif majeur pour le SCA en cette première année d'existence est d'être au rendez-vous des bases de défense en 2011. Il doit mener sa transformation à un rythme accéléré tout en maintenant le niveau opérationnel du service rendu aux armées. Outre ses missions d'opérateur ministériel dans les domaines financiers et juridiques, le SCA est un acteur central du fonctionnement, de la vie courante, des conditions de vie des unités ainsi que de la préparation et de l'emploi des forces. Il constitue un outil indispensable aux armées et sa subordination au chef d'état-major des armées en fait un levier primordial pour assurer le soutien aux forces ».



Le général d'armée Pierre de Villiers Major général des armées.

Sommaire

- P.2/3 Organisation :** La transformation, condition majeure de réussite du service
- P.4 Effectifs** Des effectifs resserrés pour des métiers à haut niveau d'expertise
Organigramme de la direction centrale
- P.5/7 Social :** L'accompagnement du personnel : élément clé de la réussite de la transformation.
Les dispositifs d'accompagnement social
Mesures d'accompagnement sur le terrain
Point de situation et plan d'actions
- P.8 Connaître :** Claudine Damour, responsable de la cellule emploi personnel civil à la direction centrale du SCA
Focus : Le CTAC de Bordeaux

Le mot de la direction

Près de six mois après sa création officielle, le service du commissariat des armées a bien engagé sa transformation ; le plan qui permet de conduire la manœuvre a reçu toutes les validations. Dans la double perspective du maintien du service rendu aux forces et de l'émergence rapide des nouvelles organisations bâties autour des métiers modernisés, ce plan prend en considération de nouveaux projets complexes : le plan de stationnement, la gestion des ressources humaines militaires et civiles, l'accompagnement social, la formation. Sa réalisation constitue un véritable défi, à la hauteur de l'enjeu que rappelle le général de Villiers, major général des armées. Il nous appartient à tous de le relever.

La Lettre du SCA fait de ce plan le thème de ce numéro spécial et constitue le lancement d'une vaste campagne d'information. Toutes les questions ne peuvent évidemment pas y être traitées, mais dans les prochains jours, des visites des autorités de la direction centrale et des réunions avec les directeurs et chefs de corps des différents organismes et établissements dans la plupart des sites où le SCA est implanté, permettront de compléter l'information dont chacun a besoin. La mobilisation de toutes énergies nous conduira, je n'en doute pas, au succès.



Le CRC1 Laroche de Roussane, sous-directeur synthèse, chargé de la mise en œuvre du plan de transformation du service.

La transformation du service du commissariat des armées

La transformation, condition majeure de réussite du service



C'est le défi indispensable à relever afin que le SCA s'inscrive dans la durée comme un des acteurs principaux du soutien commun des armées.

La transformation engendre de profonds changements dans les domaines de l'organisation, du fonctionnement du service, de ses implantations territoriales, et aussi pour le personnel qui y sera employé.

Organisation Un service structuré selon une logique métier pour répondre à la double exigence de qualité et d'efficacité du soutien

La transformation du service du commissariat des armées se traduit par une nouvelle organisation. Contrairement aux services des commissariats des armées, le SCA est structuré selon une logique métier, c'est-à-dire qu'il regroupe dans une même chaîne métier les organismes concourant à une même fon-

ction de soutien, de façon à optimiser son efficacité. Le SCA est en outre un opérateur du soutien commun en « back office », c'est-à-dire que sa vocation première est d'appuyer les prestataires du soutien situés en « front office » (GSBdD) vis-à-vis des unités.

Le service est acteur dans les six métiers suivants de l'administration générale et du soutien commun :

- **Finances** : exécution des dépenses et des recettes (Chorus)
- **Achats** : achats publics sur les segments du soutien courant
- **Soutien de l'homme** : équipement individuel et soutien courant des unités et du combattant
- **Contrôle interne / Audit/ Comptabilité** : contrôle interne comptable et budgétaire, audit administratif et financier, comptabilité patrimoniale et analytique
- **Juridique** : protection juridique, contentieux, règlement des dommages
- **Droits individuels** : gestion des déplacements temporaires, frais de déplacement, paiement de la solde

Le service compte ainsi, outre la direction centrale, deux catégories d'organismes pour mener à bien sa mission :

● **Des centres spécialisés à vocation nationale**, tels le CESGA (Centre d'expertise de soutien général des armées), le CESCOF (centre d'expertise de soutien du combattant et de forces), le CACIC (centre d'analyse et de contrôle interne comptable), le CAAFI (centre d'audit administratif et financier), organismes contribuant à la définition des politiques métiers dans le domaine de compétences du service

● **Des plateformes ou établissements à compétence géographique et fonctionnelle** (plateformes achats finances – PFAF – établissements de stockage et d'entretien – GSE – Groupement de stockage et d'entretien / ESCA – établissement spécialisé de la filière logistique, etc.).

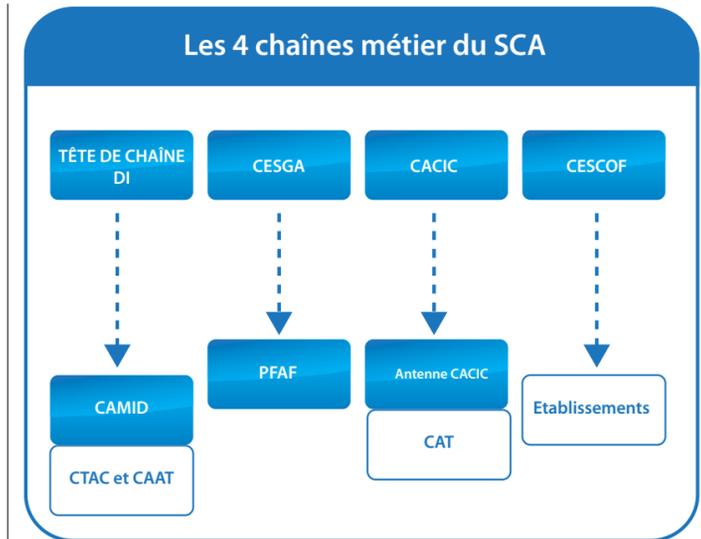
Afin de tenir compte des enjeux, notamment sur le plan des ressources humaines, le passage du service en mode de fonctionnement cible ne sera réalisé que début 2012.

Un mode de fonctionnement transitoire a donc été mis en place pour assurer le soutien de l'ensemble des bases de défense dès le 1er janvier 2011, date de leur généralisation.

Il repose sur le pilotage par les centres spécialisés à vocation nationale de l'ensemble des organismes du service exerçant un même métier, que ceux-ci relèvent des ex-commissariats ou aient été nouvellement créés.

Les quatre centres spécialisés dits « têtes de chaîne métier » sont les suivants :

- **CESGA**, pour le pilotage de la fonction achats / finances à travers les PFAF
- **CESCOF**, pour le pilotage de la fonction soutien de l'homme et du combattant à travers les établissements logistiques du service

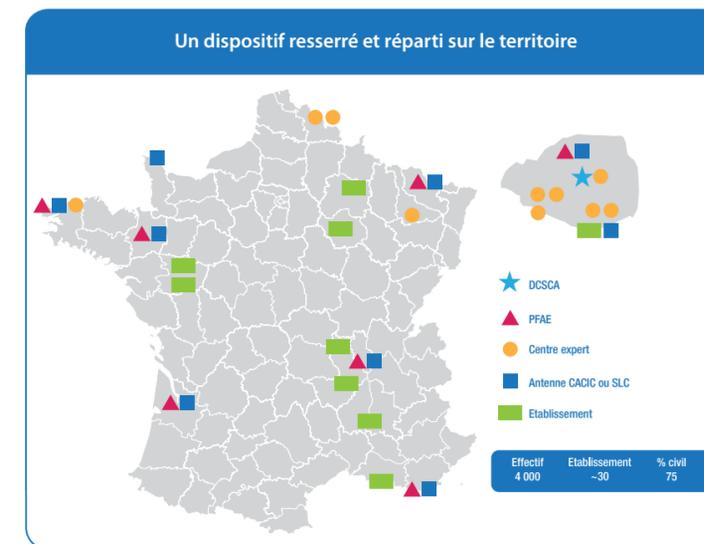
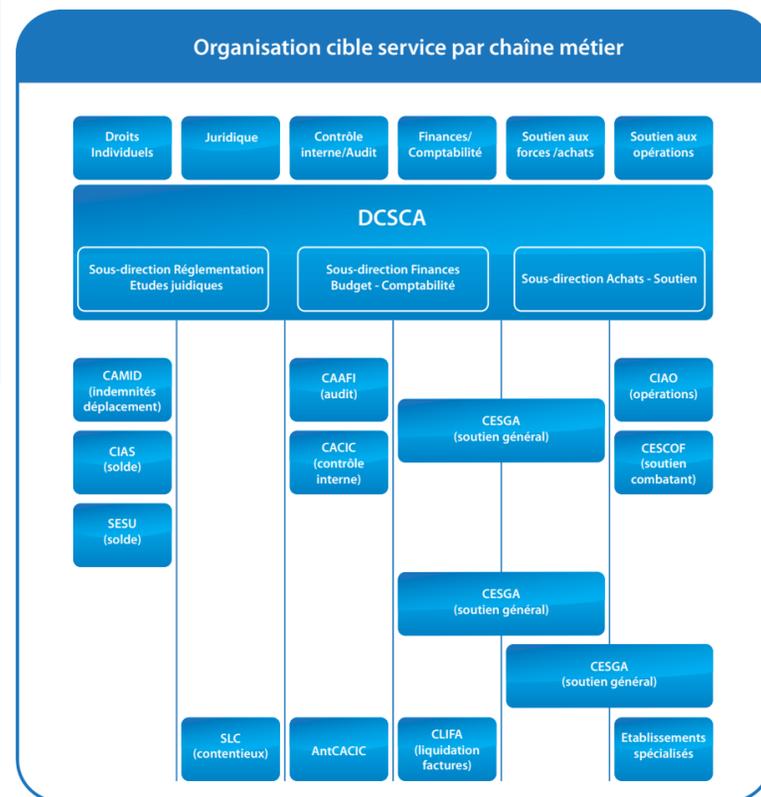


● **CACIC**, pour le pilotage de la fonction contrôle interne comptable à travers les antennes CACIC. Dans la période transitoire 2010-12, ces antennes seront constituées des CAT existants et de deux antennes de nouvelle génération positionnées à Rennes et Bordeaux.

● **Une tête de chaîne métier** pour la fonction droits individuels qui pilotera le CAMID (centre d'administration ministériel des indemnités de déplacement), le CIAS (centre interarmées d'administration de la solde), le SESU (service exécutant de la solde unique), ainsi que les CTAC pen-

dant la période 2010-2012. Ces évolutions entraînent par ailleurs un resserrement du réseau des implantations du service, avec le passage de 90 à 30 établissements entre fin 2009 et 2014.

Néanmoins, l'organisation cible tient compte de la nécessité d'un soutien de proximité au profit des bases de défense. Ce soutien sera assuré via les sept plateformes achats-finances (PFAF), implantées à Saint Germain en Laye, Lyon, Brest, Rennes, Bordeaux, Metz et Toulon.



Effectifs

Des effectifs resserrés pour des métiers à haut niveau d'expertise



La transformation s'accompagne d'une réduction des effectifs.

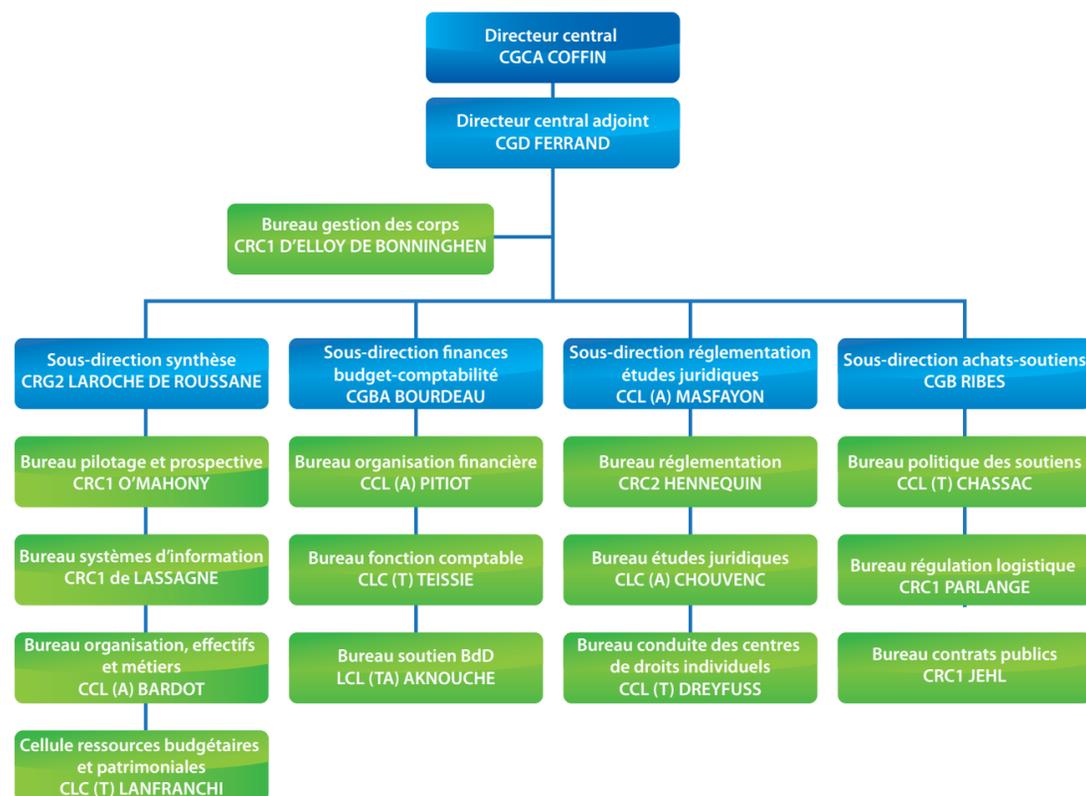
Le 1er janvier 2010, 6 580 emplois ont été transférés au SCA. La cible 2014 validée par le cabinet du ministre s'établit à environ 4 000 postes, ce qui se traduira par une déflation de 2 500 emplois, dont environ 1 800 emplois de personnel civil.

En cible, le personnel civil représentera 75% des effectifs du service. Les 25% restants correspondant à du personnel militaire doivent permettre au service d'honorer son contrat opérationnel dans la perspective d'une projection sur les théâtres d'opérations.

Les principaux métiers des agents du SCA seront centrés autour de la finance, des achats, de la logistique du soutien de l'homme et du soutien courant. Ces quatre métiers représenteront plus de 60% des effectifs employés au sein du service. Cette situation justifiera le lancement d'un **programme de formation volontariste**, qui contribuera à la valorisation de ces métiers.

Enfin, le poids des agents exerçant des tâches de conception ou de maîtrise avoisinera les 60%. Ceci entraînera un important mouvement d'évolution de certains personnels actuels du service vers les catégories supérieures par promotion interne.

Organigramme de la direction centrale au 1^{er} septembre 2010



L'accompagnement et le reclassement du personnel du SCA

Social

L'accompagnement du personnel : élément clé de la réussite de la transformation

La manœuvre d'accompagnement du personnel se concentrera sur les années 2011 et 2012, en raison des exigences liées au calendrier global de la transformation du soutien des armées. Le SCA doit accompagner environ 4 300 personnels civils touchés par le plan d'accompagnement des restructurations, à la suite de la publication de l'arrêté du 21 mai 2010 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des services et établissements relevant du SCA (JORF du 9 juin 2010). Cet arrêté a ouvert ou confirmé les droits des agents des organismes restructurés. Sa publication a permis également de clarifier la situation des organismes quant à leur date de fermeture. Le personnel civil concerné est réparti sur 57 sites. Il convient de noter que le personnel militaire bénéficiera également du même plan.

L'accompagnement du personnel vise à apporter une réponse pertinente et personnalisée, qui rapproche autant que possible les demandes de mobilité des agents, les besoins RH du service et la qualité de service.

Social

Les dispositifs d'accompagnement social

L'accompagnement du personnel : élément clé de la réussite de la transformation

Depuis 2009, des organismes ont déjà fait l'objet de restructurations, et des personnels ont donc bénéficié du dispositif d'accompagnement social mis en œuvre par le ministère de la défense, qui comprend notamment :

- Des formations (pour la recherche de postes et d'adaptation à l'emploi)
- Des aides à la mobilité (indemnités de changement de résidence, prêts, aides pour le conjoint, etc.)
- Des aides au départ (indemnités pour quitter la fonction publique ou pour reprendre des entreprises, etc.)

2010 constitue une année charnière, puisque la direction centrale du SCA prend désormais le pilotage de son dispositif, jusqu'à présent assuré par chacune des armées. De ce fait, le personnel actuellement employé au sein du SCA est prioritaire pour postuler sur un des nouveaux emplois du service. Par ailleurs, le

SCA, en liaison avec la DRH-MD, organisera des actions de formation afin de donner toutes les chances au personnel du service dont la spécialité ne correspondrait pas aux spécifications du nouvel emploi de l'exercer dans les meilleures conditions.

Le personnel du service dispose de quatre perspectives :

- Rejoindre un des nouveaux organismes du service (mobilité interne au SCA)
- Quitter le service et demander une mobilité au sein d'une armée ou d'un service du ministère
- Quitter le ministère de la défense (mobilité hors ministère)
- Quitter la fonction publique, soit au titre d'un départ à la retraite soit dans le cadre d'un départ aidé (perception de l'indemnité d'aide au départ volontaire selon les conditions réglementaires)



Mesures d'accompagnement sur le terrain



Une chaîne RH organisée pour offrir un service de proximité aux agents

Au niveau local, les directeurs d'organismes sont responsables du reclassement de leur personnel, tant pour la mobilité que pour les départs. Chargés d'informer le personnel sur l'avenir des organismes, ils sont notamment appelés à mettre en place et à diriger l'antenne mobilité reclassement (AMR) au sein de tous les organismes restructurés. Cette antenne aide l'agent à se donner des perspectives et à concevoir un projet professionnel, grâce à un ou plusieurs entretiens permettant :

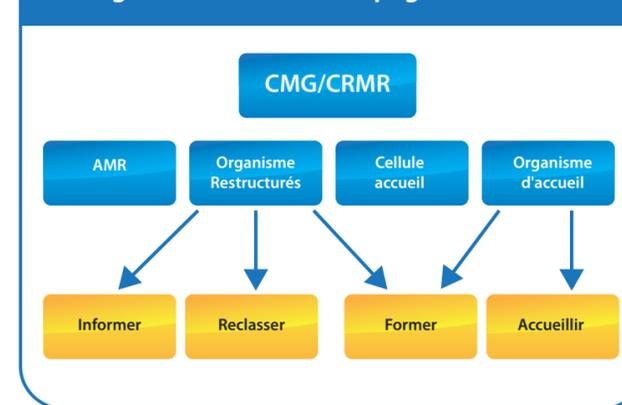
- d'analyser le parcours, l'expérience et les compétences de l'agent
- d'accompagner ce dernier dans sa recherche de poste (rédaction de CV, lettre de motivation, etc.)

A partir de ces entretiens, l'AMR propose à l'agent des affectations (cette proposition relève parfois des cellules régionales mobilité reclassement - CRMR).

La direction centrale a demandé aux directeurs d'organismes que l'intégralité des premiers entretiens soit réalisée à l'automne 2010. D'ici l'automne, la direction centrale recensera l'ensemble des nouveaux postes dans les organismes d'accueil qui seront proposés à son personnel.

Enfin, elle initiera des démarches pour que des dispositions particulières, notamment formations, tutorat, etc., soient mises en œuvre dans les organismes d'accueil de son personnel, afin que son reclassement se déroule dans les meilleures conditions possibles.

Organisation de l'accompagnement social



Point de situation et plan d'actions



Des premiers résultats concrets, un travail à poursuivre

Début juin 2010, environ 1 000 personnes ont déjà bénéficié du dispositif en place. Un travail important reste encore à réaliser afin de concrétiser les mobilités en cours et de prendre en charge l'ensemble des personnels du service.

Une attention particulière sera portée à la formation des agents. Quelques actions ont déjà été lancées à l'image de la formation dans le domaine manipulation des fluides frigorigènes, sous pilotage du CES-COF, qui permettra aux agents d'obtenir l'habilitation réglementaire. Un plan ambitieux de formation collective centré sur les nouveaux métiers du service sera mis en place au cours du premier semestre 2011, afin de donner des compétences d'avenir aux personnels volontaires.

Le service disposera en 2011 d'une enveloppe d'indemnités d'aide au départ volontaire qui permettra aux agents qui le désirent et qui répondent aux critères fixés par les textes en vigueur (cf. Intradef), de quitter la fonction publique. Conscient de sa responsabilité en tant qu'employeur, le directeur central a demandé à la chaîne RH du service de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour instruire les demandes et répondre aux agents dans les meilleurs délais.

Des représentants du directeur central se rendront sur le terrain dès juillet 2010 pour présenter la transformation du service et ses implications dans le domaine social et répondre aux questions du personnel.

A votre écoute

La Lettre du SCA est un espace d'information.

Faites nous part de vos réactions et des informations que vous souhaitez partager, nous ferons en sorte de répondre au mieux à vos attentes.

Vous pouvez nous contacter à l'adresse :
odile.scemama@air.defense.gouv.fr

La lettre du SCA

Service du commissariat des armées
5 Bis Avenue de la Porte de Sèvres
75509 PARIS CEDEX 15

Mensuel

Directeur de la publication : CGCA PORCIN, directeur central du SCA
Rédaction : Odile SCEMAMA, chargée de communication
Conception graphique : Les Marchands de couleurs
Photographies : ADC GUEDON
Tirage : 7 000 exemplaires
Imprimerie : EDIACAT 76, rue de la Talaudière
BP 508 - 42007 SAINT-ETIENNE