

La lettre du SCA



LA LETTRE D'INFORMATION DU SCA N°7 • MAI 2011

ÉDITORIAL

Ce numéro de la *Lettre du SCA* fait une large part aux deux sujets importants du moment, nos relations avec les GSBdD et notre transformation. Je l'ai dit à plusieurs d'entre vous au cours de mes déplacements : 2011 est l'année de toutes les difficultés. Nous devons mettre en œuvre de nouvelles procédures avec de nouveaux acteurs, nous former à de nouveaux métiers, travailler avec des systèmes d'information encore non convergents, accompagner ceux qui nous quittent et rationaliser des implantations du service. Certains estiment sans doute que nous sommes face à la quadrature du cercle et que nous ne pouvons pas réussir. Je voudrais leur répondre que c'est compter sans vous et ce que vous pouvez faire pour nous ! Nous avons hérité des commissariats d'armée de « traits de caractère » qui vont nous permettre de réussir, j'en suis persuadé. Ces valeurs, dont nous tirons notre énergie, s'appellent exigence de la mission, ténacité, sérénité et confiance dans l'avenir. Ce sont ces valeurs dont j'ai voulu faire mémoire le 18 mai dernier sous l'Arc de Triomphe. C'est autour de ce patrimoine légué par nos anciens que nous devons au fil des mois et des années bâtir notre nouvelle identité.

CGCA Jean-Marc Coffin

ACTUALITÉS

Ravivage de la Flamme sous l'Arc de Triomphe le 18 mai

Le mercredi 18 mai à 18h30, le CGCA Jean-Marc Coffin procédait au ravivage de la Flamme sous l'Arc de Triomphe à la mémoire des commissaires et des personnels militaires des trois anciens commissariats ayant servi la France. Un détachement en armes du 1^{er} régiment de tirailleurs et la musique militaire de la gendarmerie mobile formaient le dispositif militaire en lui conférant l'éclat qu'il convient. Cette démarche du souvenir, première du genre, a reçu le soutien des associations nationales des commissaires de l'armée de Terre (ANCAT) et des commissaires de l'Air (ANCA).

Elle répond au souci du directeur central d'enraciner notre nouveau service, son personnel et les commissaires dans le patrimoine culturel commun des armées, marqué par le courage au combat, le sens

de l'honneur et l'attachement à la patrie. Des délégations formées de militaires et civils servant au sein des organismes implantés en Île-de-France participaient à la cérémonie.

La présence d'élèves de l'école de Romanswiller et de jeunes du lycée Pasteur de La Grand-Combe soulignait que le souvenir du passé n'a de sens que s'il éclaire le présent et oriente l'avenir. ■

Le CGCA Coffin salue la tombe du Soldat inconnu.



Des marathoniens aux couleurs du SCA

Dimanche 10 avril, sur la ligne de départ de la 35^e édition du marathon de Paris, s'alignaient cinq coureurs du CAMID arborant les couleurs du SCA. Défi à relever pour l'ADC Hamm, le MT Piriou et les SM Marchandise, Lejeune et Malifarge : parcourir, sous un soleil printanier, les 42,195 km du parcours menant de l'avenue des Champs Élysées à l'avenue Foch, en passant par Bastille, Nation, Vincennes et les Tuileries.

Les efforts intenses consentis pendant la course, comme au cours des quatre mois d'entraînement, ont été récompensés sur la ligne d'arrivée avec des temps plus qu'honorables. Nos marathoniens avaient à l'issue de l'épreuve le sourire et l'envie de recommencer l'aventure. Demain, bonjour New York ? ■



8h55: nos coureurs s'engagent sur les Champs-Élysées.

sommaire

P.2 Ressources humaines

Sujet du mois

Le printemps des relations entre les GSBdD et les PFAF

P.3 Vie des organismes

Bienvenue à l'antenne Mobilité Reclassement du CTAC de Lille !

P.4 Brèves • Agenda

À l'honneur
Nos agents ont du talent

photo du mois

Symbole du sacrifice militaire de notre pays lors de la Première Guerre mondiale, la tombe du Soldat inconnu fut installée sous l'Arc de Triomphe le 11 novembre 1920. L'idée d'y allumer une flamme éternelle sera introduite trois années plus tard, et le 11 novembre 1923 André Maginot, ministre de la Guerre, procéda à l'allumage de la Flamme. Depuis cette date, la Flamme ne s'éteint jamais et le geste symbolique de ravivage est accompli chaque soir à 18 h 30.



Le SCA sous l'Arc de Triomphe.

RESSOURCES HUMAINES

BÂTIR L'EXPERTISE DU SCA PAR DES ACTIONS DE FORMATION EXTERNE

Le plan de formation du SCA doit pouvoir permettre de répondre aux ambitions du service en matière de professionnalisation. Il invite parallèlement les agents à découvrir les métiers émergents issus de la réorganisation. Le service s'appuie pour le réaliser sur tous les acteurs ministériels en mesure de satisfaire nos besoins : le centre de formation de Bourges, l'école des fourriers de Querqueville, l'école de l'administration militaire de Coëtquidan ou le CFMD à Paris.

Les centres experts (CESGA, CES-COF, CACIC, SMODI) ont été désignés, chacun dans leur domaine métier, pilote de formation. Ils sont chargés de recenser et de prioriser les besoins de formation, d'élaborer les plans correspondants et de s'assurer de leur réalisation *via* les GSBdD et les CMG (centres ministériels de gestion).

À noter que le CEDICA, ainsi que le bureau études juridiques et le bureau pilotage prospective de la direction centrale sont respectivement pilotes des formations informatique, juridique et qualité. ■

CONSTRUIRE LA CULTURE DU SCA PAR LES ACTIONS DE FORMATION INTERNE

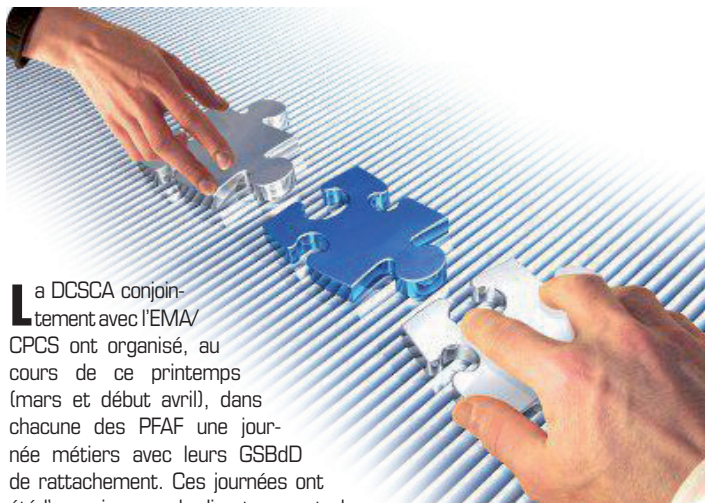
Le plan de formation du service prévoit aussi que les pilotes de formation peuvent organiser à leur initiative toute une série de formations internes : séminaires métier, journées des bonnes pratiques, visites croisées sur le terrain entre unités similaires, séances d'information sur l'exercice du métier de l'organisme, actions d'information large sur les différents métiers exercés par le SCA... L'objectif est que chaque agent soit en mesure d'appréhender et d'apprécier son propre rôle au sein de l'activité de son établissement, mais aussi puisse découvrir les facettes des différents métiers offerts par le service et se forger une idée plus précise du parcours professionnel qu'il pourrait faire. ■

LE CHIFFRE CLÉ : 2 040

2 040 agents devraient être formés d'ici la fin de l'année 2011 : 1398 agents au titre des formations offertes par la DRH-MD et 642 au titre de formations spécialisées mises en place et financées par le service. ■

SUJET DU MOIS

Le printemps des relations entre les GSBdD et les PFAF



La DCSCA conjointement avec l'EMA/CPCS ont organisé, au cours de ce printemps (mars et début avril), dans chacune des PFAF une journée métiers avec leurs GSBdD de rattachement. Ces journées ont été l'occasion pour le directeur central et le général de division Jean-Louis Vergez, chef du CPCS – qui se sont déplacés sur le terrain à Saint-Germain-en-Laye, Rennes, Metz, Lyon et Toulon – de donner leur vision des relations nouvelles qui devaient s'instaurer entre les PFAF et les bases de défense pour le soutien commun des forces. Ces journées métiers ont permis de faire un point de situation de la nouvelle organisation, des enjeux et des difficultés rencontrées après seulement

trois mois d'existence, principalement dans le domaine achat-finances entre d'un côté le RUO et le prescripteur des besoins des unités que représente le GSBdD et de l'autre la PFAF en tant que service exécutant des dépenses (SE) et responsable des marchés. Dans le domaine des achats et des finances, l'utilisation de la carte achat, l'exécution et le suivi des dépenses ou bien encore l'expression du besoin et le contrôle des prestations ont été parmi les su-

jets les plus abordés. Dans le domaine du soutien de l'homme, différentes interventions ou témoignages de GSBdD ont permis d'informer les participants sur l'avancement des travaux et le chemin restant à parcourir concernant le domaine R2HL et la mise en place des nouvelles procédures de soutien logistique pour les matériels commissariat. Il a été souligné le rôle clé du Bureau conseil et assistance (BCA) qui actuellement monte en puissance au sein des PFAF comme interlocuteur des GSBdD pour le volet logistique notamment. Les différents échanges, souvent denses, ont démontré que le dialogue étroit et quotidien entre GSBdD et PFAF est une condition nécessaire au bon fonctionnement sur le plan local de la chaîne CIAS. Ces rencontres ont été l'occasion pour les uns et les autres de mieux faire la connaissance du binôme que constitue la PFAF et le GSBdD dans le domaine de la vie courante et de constater qu'il est le pivot du soutien de proximité des forces. Une relation professionnelle et de confiance doit nécessairement s'établir entre la plate-forme et le groupement, entre son directeur et le COMBdD pour que chacun remplisse sa mission.

Ces premières journées seront suivies prochainement d'autres journées métiers entre le SCA et le CPCS dans le domaine juridique et du contrôle interne comptable (CIC). ■

Commissaire-colonel Alain Bigot, officier de liaison SCA au CPCS

INTERVIEW



Le colonel Alain Esparbès est membre du comité de direction du SCA, en charge de la stratégie de la transformation.

Pourquoi avoir organisé des journées métiers PFAF-BdD ?

Les journées métiers ont été un moyen important de pédagogie pour accompagner le changement. Nous les avons organisées avec le CPCS, au mois d'avril dernier, car 2011 est l'an I de la nouvelle organisation du soutien des armées avec la généralisation des soixante BdD et l'entrée en service des sept PFAF. Il fallait que les acteurs du soutien sur le terrain se rencontrent, échangent, partagent pour mieux comprendre les périmètres de responsabilité de chacun et mieux décliner les nouvelles règles de fonctionnement. Rappelons que tout l'enjeu de 2011 est

de réussir cette étape essentielle dans la transformation générale du ministère.

Quels enseignements avez-vous tiré en allant sur le terrain ?

Il y a un fort besoin d'information sur les rôles de chacun et de formation aux nouveaux métiers, mais il existe déjà un véritable trait d'union entre les différents acteurs : l'exigence du meilleur soutien des armées. Les PFAF et les BdD n'existent en effet que pour le soutien dont ont besoin les unités opérationnelles qui s'entraînent et partent ensuite se battre sur les théâtres d'opérations extérieurs. Les PFAF sont parties prenantes du soutien financier des bases de défense au travers de l'exécution des dépenses dans Chorus et du soutien courant au travers de leurs capacités à acheter. Nous avons l'ardente obligation de réussir et de satisfaire les bénéficiaires de nos prestations en faisant autrement pour prendre en compte le nouveau contexte. 2011 est l'année de l'apprentissage. 2012 sera l'année

de vérité. C'est pour cela qu'il nous faut apprendre vite ensemble. Enfin, n'oublions jamais de garder toujours un œil sur la satisfaction du contrat opérationnel.

De votre point de vue, quels sont les changements auxquels doivent faire face les agents ?

Les changements concernent essentiellement la technique, rehaussant le niveau d'expertise demandé aux agents. 2011 est le moment de l'acquisition des compétences pour la maîtrise de ces nouveaux métiers. Nous mettons en œuvre des outils modernes, dont les systèmes d'information, véritables intégrateurs des processus de soutien. 2011 est aussi l'année de la bascule vers d'innovantes procédures qu'il faut régler avec précision. Il faut donc changer ce qui est second pour que ce qui est premier, la capacité opérationnelle de nos armées ne change pas. Notre honneur est dans ce combat qui donne sens à la transformation du commissariat des armées. ■

VIE DES ORGANISMES

Bienvenue à l'Antenne Mobilité Reclassement du CTAC de Lille !



M^{me} Gilquin, vous êtes responsable de l'antenne Mobilité Reclassement (AMR) du CTAC de Lille. Dans les ressources humaines du ministère de la Défense depuis de nombreuses années, vous avez déjà accompagné 81 personnels civils du CTAC de Lille vers un reclassement réussi. Comment avez-vous été amenée à être responsable de l'AMR ?

Lorsque la restructuration a été annoncée, le commissaire-colonel Ehrhart, qui commande le CTAC, a souhaité me confier ce rôle. En effet, étant dans les RH depuis 1970, je me suis en particulier occupée du reclassement dans l'ancienne circonscription militaire de Lille de 1990 à 2000. Ma connaissance du statut des personnels civils m'a convaincu de prendre en charge cette antenne, bien

que les procédures de reclassement soient très différentes de ce que j'avais pu connaître auparavant.

Justement, en quoi le reclassement des personnels a-t-il évolué ces dernières années ?

Jusqu'en 2008, lorsqu'un établissement fermait, on proposait automatiquement des postes. Aujourd'hui ce n'est plus le cas, il faut rechercher à l'extérieur, vers la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. D'autre part, le personnel civil doit désormais être acteur de sa recherche d'emploi.

Depuis que j'exerce mes fonctions, nous avons réussi à trouver des emplois pour le personnel du CTAC auprès de grands employeurs comme les centres hospitaliers de Tourcoing et d'Arras, le Conseil général du Pas-de-Calais ou encore les universités de Lille.

Votre antenne est considérée comme une référence, pouvez-vous nous dire comment vous l'avez organisée ?

J'ai souhaité que l'AMR prenne ses quartiers dans mon bureau, que j'ai voulu agencer comme un salon d'accueil confortable. Le but est de mettre les agents en confiance, car ils sont généralement

angoissés. Le dialogue devient ainsi plus fructueux : nous saisissons des mots et des volontés que l'on reformule ensemble. Au-delà de cette qualité de l'accueil à laquelle je suis très attachée, je bénéficie de l'aide précieuse de M^{me} Perin, responsable RH, et de M^{me} Buguel, assistante sociale. C'est parce que nous formons une équipe soudée que nous pouvons conseiller, orienter et soutenir les personnels qui viennent nous voir.

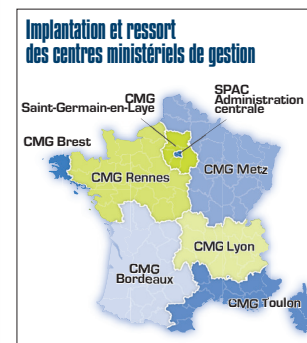
Pouvez-vous nous dire comment vous accompagnez les personnels ?

La première règle est de se constituer un réseau local et régional de DRH fiables avec lesquels on puisse entretenir des relations de confiance. C'est ce à quoi le commissaire Ehrhart s'est attelé en prospectant les grands employeurs des environs. La seconde règle est de faire en sorte que les agents soient actifs et positifs dans leurs démarches, et cela relève de ma responsabilité car je dois mettre tout en œuvre pour les aider à construire un projet cohérent. La troisième règle est de pouvoir suivre pendant les premiers mois l'intégration des agents dans leur nouvel environnement pour s'assurer que tout se déroule bien.

Propos recueillis par SLT Simonnot-Virbel

Les centres ministériels de gestion (CMG) de la DRH-MD en appui du reclassement du personnel

Dans le cadre de la réforme du ministère de la Défense, la DRH-MD a installé fin 2010 sept centres ministériels de gestion (CMG) pour assurer une meilleure gestion RH du personnel civil. Cette réforme a été voulue pour augmenter le professionnalisme de la fonction GRH du personnel civil dans un contexte où celle-ci devient de plus en plus sensible.



Créés à partir des anciennes divisions personnels civils des régions terre, ces centres sont en particulier à la manœuvre du reclassement des agents. Ils sont chargés, en liaison avec les divers employeurs, de faciliter la mobilité et de garantir le meilleur reclassement du personnel, que ce soit sur le plan local ou national, à l'intérieur ou à l'extérieur du ministère, et ce quels que soient le service ou l'armée d'appartenance. Les autorités d'emploi conservent leur responsabilité de commandement mais sont ainsi déchargées de la préparation et de l'exécution administrative de leurs décisions.

Les CMG sont les interlocuteurs permanents des antennes mobilité reclassement des organismes du SCA. Ils ont fait preuve, depuis leur création et malgré une montée en puissance progressive, d'un investissement substantiel pour que le reclassement du personnel du service se déroule dans les meilleures conditions. Un appui essentiel et efficace qu'il convient de souligner! ■

Le reclassement, fatalité ou « spirale de réussite » ?

Au CTAC de Bordeaux, qui compte 240 agents, le reclassement des personnels est un vrai défi. Vont s'installer à Bordeaux le Centre expert ressources humaines personnels civils (CERHPC) de la DRH-MD, qui intégrera 150 personnes du CTAC, et la cellule chômage qui fera l'interface entre le ministère de la Défense et Pôle Emploi, et comptera une vingtaine de personnes issues du CTAC. Mais aujourd'hui, il reste 70 agents, pour la plupart affectés à la division Paye du personnel civil, pour lesquels le commissaire-colonel Quatrepoint, directeur du CTAC, s'investit pleinement. Son défi est ainsi d'identifier les emplois susceptibles de satisfaire aux attentes et aux différentes contraintes du personnel. « C'est tout l'enjeu du plan de formation que j'ai mis en œuvre au début de l'année, nous explique le commissaire-colonel Quatrepoint, former d'ici fin 2011 les personnels décompteurs de la paye pour les faire monter en gamme en matière d'expertise dans leur nouvel emploi. »

Au CTAC, les personnels civils sont là depuis de nombreuses années. Lorsqu'a été abordée la question du reclassement, il y a d'abord eu un moment de flottement,

d'hésitation et d'angoisse. Le premier rôle du directeur a donc été de redonner confiance à ses personnels en leur rappelant leurs qualités et ce qu'ils savent faire. Le commissaire-colonel Quatrepoint estime qu'une fois « cette angoisse dépassée et une véritable démarche de recherche enclenchée, c'est gagné, les personnels entrent dans une dynamique qui tire vers le haut, une spirale de réussite ».

Et c'est à ce moment que le rôle de l'AMR, dirigée par le commissaire-commandant Arnéodo, devient déterminant,

pour définir avec chacun le projet professionnel en adéquation avec ses attentes. « D'autres interlocuteurs jouent un rôle important, et un reclassement réussi est le fruit d'un travail en commun de plusieurs acteurs. Récemment par exemple, le général (2S) Turchet, médiateur mobilité en Aquitaine et Midi-Pyrénées, est intervenu, grâce à ses contacts au niveau local, au profit d'un IEF du CTAC qui a ainsi pu trouver un emploi sur le bassin bordelais. »

SLT Simonnot-Virbel



À L'HONNEUR

● **Réparation et satisfecit approuvé pour le CTAC de Marseille**

Mea culpa... Il n'est que temps de réparer une omission dans la dernière Lettre du SCA. L'ensemble du personnel du CTAC de Marseille, y compris les agents sur contrat, mérite de se voir mis à l'honneur pour sa participation active aux travaux préparatoires du raccordement à Louvois de l'armée de Terre, alors qu'il maintient par ailleurs la meilleure qualité possible de la solde de cette dernière, malgré le départ de la majorité de ses anciens décompteurs.

● **Une initiative heureuse au CTAC de Rennes**

Le CTAC de Rennes a récemment installé, au profit de son personnel, une cellule d'écoute, accessible gratuitement, 24h/24. Des psychologues professionnels, astreints au secret professionnel, sont ainsi à l'écoute des agents et peuvent, si besoin, les recevoir en entretien. Le directeur central a estimé cette initiative particulièrement pertinente et a apprécié qu'elle ait été prise par le directeur du CTAC, en fonction de son appréciation de situation sur le terrain. Le directeur central a estimé que cette bonne pratique méritait d'être étendue à d'autres organismes. De nombreux directeurs d'établissements ont d'ores et déjà organisé des séances d'information, en liaison avec les médecins de prévention.

● **Transfert des stocks de l'ESCA de Rilleux-la-Pape, opération réussie !**

Afin de préparer la fermeture de l'établissement, les personnels de l'ESCA de Rilleux-la-Pape ont réalisé le transfert progressif des stocks en acheminant les matériels par voie routière mais aussi en affrétant sept convois ferrés. Le dernier est arrivé à destination le 25 mai. Cette opération a exigé de la part du personnel une rigueur absolue pour identifier, conditionner et allotir de façon optimale les matériels, ainsi que pour programmer des mouvements permettant un déconditionnement cohérent.



25 mai : préparation du dernier transfert de stocks.

● **Félicitations au CTAC de Bordeaux**

Chargé de l'indemnisation du chômage, des rémunérations et des frais de déplacements des personnels civils, le CTAC de Bordeaux connaît une forte augmentation de ses activités depuis

2009. La mobilisation sans faille du personnel du CTAC lui a permis d'absorber sa charge de travail en maintenant le niveau de satisfaction clients et son haut niveau d'expertise. Le directeur central a tenu à adresser au personnel du CTAC une lettre de félicitations pour le travail accompli et pour les remercier de leur totale implication.

● **Une équipe web dynamique**

La refonte du site Intranet du SCA a abouti, le 20 mai 2011, à l'ouverture du nouveau portail du SCA. Structuré par domaine métier autour de trois thématiques – métiers du service, organismes et fonds documentaire – ce nouveau site est le fruit d'un travail d'équipe piloté par le SLT Simonnot-Virbel, avec le soutien du LTT Rimbeau (bureau des systèmes d'information) et de M^{me} Fontaine, webmaster. Félicitations à eux et merci aux sous-directions et centres experts pour leurs contributions.

<http://www.sca.defense.gouv.fr>



Agenda

Visites du directeur central

- 1^{er} juin : PFAF Toulon.
- 12 juillet : CTAC Lille et SILT Denain.
- 19 juillet : PFAF Rennes.
- 20 juillet : PFAF Brest.

En bref

Le SCA branché sur les opérations

Le service s'est doté, depuis le 1^{er} avril, d'une cellule opérations, rattachée au directeur central, dirigée par le CGB Éric Leducq, directeur du centre interarmées d'administration des opérations, et principalement animée par le CIAO. Échelon de synthèse et de coordination, elle a pour mission de se positionner comme l'interface unique du SCA vis-à-vis des acteurs opérationnels, (CPCO, EMO d'armée et de service, CICLO, CMT, théâtres...) pour toutes les demandes traitant des opérations, missions intérieures ou exercices.

Le CESCOF au FED

La base militaire de Satory accueillait, les 18 et 19 mai, le Forum Entreprise Défense, carrefour d'affaires des donneurs d'ordre et fournisseurs de la Défense. La participation du CESCOF à ce salon fut l'occasion de présenter à nos partenaires, opérationnels et industriels, les derniers développements en matière de protection du combattant, notamment le gilet pare-balles de classe IV, la tenue de combat T4 S2 et la tenue de vol pour équipage du Caracal. Des échanges intéressants ont eu lieu avec de nouvelles entreprises dans les domaines de la protection balistique et des matériaux de camouflage à l'infrarouge.



NOS AGENTS ONT DU TALENT Elle court, elle court...

L'officier en chef de 2^e classe Nathalie Guihot court, souvent, longtemps, quels que soient l'envie, le courage ou la fatigue. Elle court pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés et relever les défis qu'elle s'est lancés : participer chaque année à une quinzaine de compétitions majeures, dont les championnats de France de cross et de 10 km, des semi-marathons et des courses sur piste, auxquels s'ajoutera cette année le marathon de Lyon.

Au sein de la direction centrale, l'OC2 Guihot est chef de la section Cohérence, analyse, synthèse du bureau Analyse financière de la sous-direction Finances, budget, comptabilité.

Pour elle, « la course à pied est l'exutoire idéal pour évacuer le stress », un acte désormais indispensable de sa vie quotidienne.

Le semi-marathon et le marathon sont ses épreuves de prédilection, parce que les distances exigent le dépassement de soi. À chaque compétition, ce sont des kilomètres qui défilent et, toujours, la même souffrance pendant la course mais, au franchissement de la ligne d'arrivée, « l'immense satisfaction et la fierté d'avoir su gérer seule l'effort et la fatigue, par la seule force de ma volonté et du refus d'abandonner », nous confie Nathalie Guihot.

Le palmarès de Nathalie est impressionnant : plusieurs titres de championne de France marine, deux titres au championnat de France interarmées de cross, une 4^e place en 2004 aux jeux mondiaux militaires de marathon à Catane...

Mais sa 1^{re} place au championnat du monde militaire de marathon en juin



3 000 mètres piste. Dans le prochain virage, Nathalie passera son adversaire et s'emparera de la 1^{re} place.

2002 restera certainement sa plus belle victoire : « La plus haute marche du podium, la remise de médaille et la Marseillaise, une intense émotion! »

