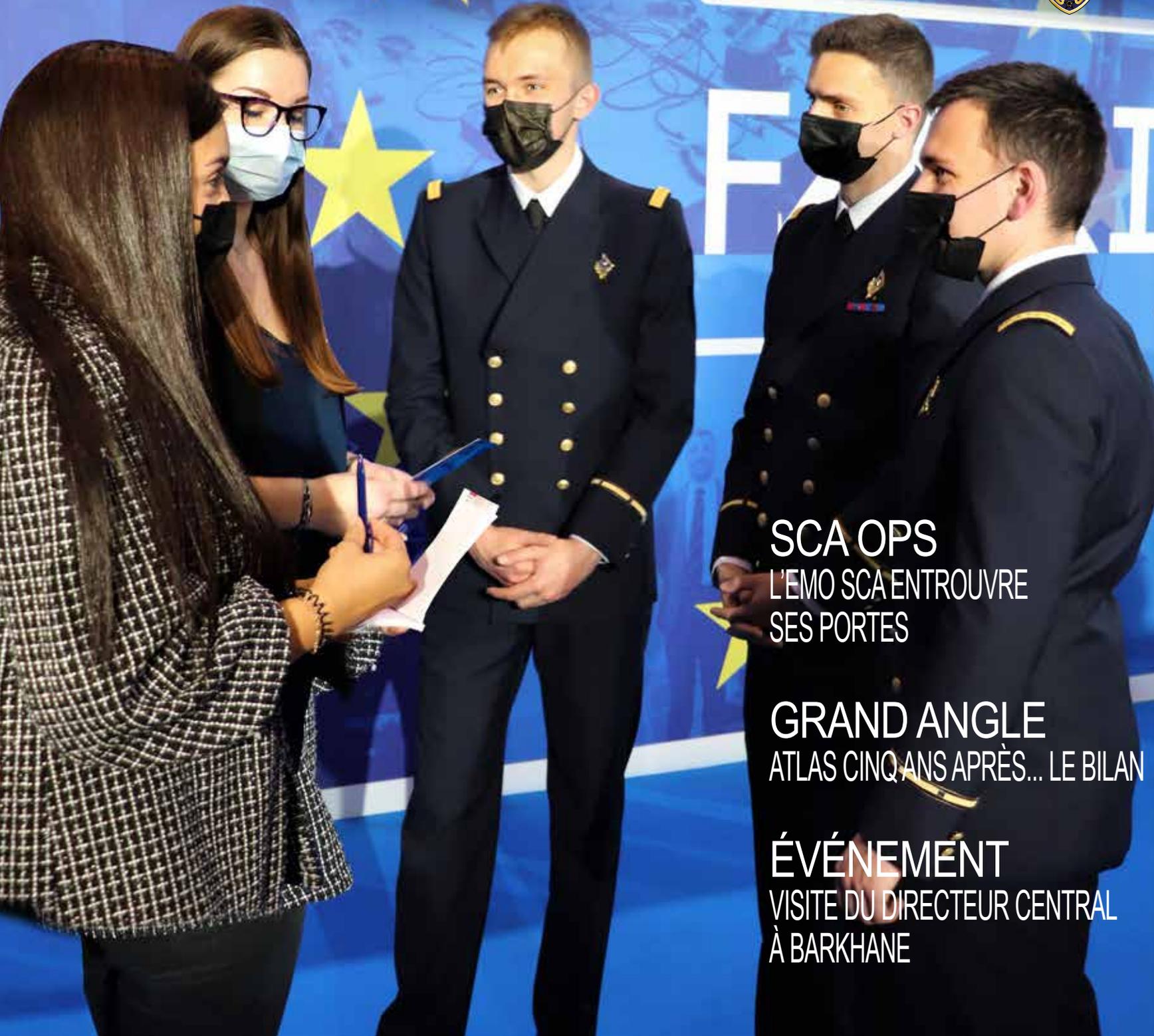


SOUTENIR

Le magazine du Commissariat des armées / N°21 / Avril-Juin / 2022



SCA OPS
L'EMO SCA ENTROUVRE
SES PORTES

GRAND ANGLE
ATLAS CINQ ANS APRÈS... LE BILAN

ÉVÉNEMENT
VISITE DU DIRECTEUR CENTRAL
À BARKHANE

édito



À l'instar du reste des armées, le maître-mot de vos actions doit être l'exigence. J'ai confiance dans l'engagement des hommes et des femmes du SCA pour mettre en œuvre la feuille de route 2030.

Face au retour de la haute intensité : gagner « la guerre avant la guerre »

L'attaque de la Russie contre l'Ukraine marque le retour de la guerre de haute intensité en Europe. Point d'orgue de ce durcissement du monde que nous observons depuis plusieurs années, ce recours assumé à l'affrontement pour atteindre ses objectifs stratégiques constitue un tournant. Il nous permet de vérifier la pertinence de la nouvelle grille de lecture de la conflictualité que nous avons retenue dans la Vision stratégique des armées. Cette grille est articulée autour du triptyque « compétition-contestation-affrontement ».

Face à cette situation, l'ambition que j'ai fixée aux armées de gagner la guerre « avant » la guerre, tout en étant aptes à s'engager dans des combats de haute intensité, trouve tout son sens.

Pour parvenir à réaliser cette ambition, nous devons être crédibles, pour décourager l'adversaire et peser dans le rapport de forces. Nous devons donc nous préparer à « la » guerre, et au-delà, nous préparer à faire face à toutes les menaces possibles. Car désormais, tout peut arriver et nous devons être prêts.

Parallèlement à cette dégradation aux frontières de l'Union européenne, nous restons engagés en Afrique de l'Ouest, où nous menons une réarticulation complexe de notre dispositif. Cette réarticulation constitue un défi tactique et logistique hors norme.

Dans ce contexte, les armées ont plus que jamais besoin d'un soutien opérationnel et résilient, intégré aux forces, capable de s'adapter aux évolutions rapides de la conflictualité et prêt à répondre à tous les engagements opérationnels.

Durant la crise Covid, le SCA a su répondre présent, faisant preuve d'une agilité et d'une résilience remarquables. L'exploitation en cours des enseignements de cette crise doit nous permettre, avec franchise et lucidité, d'identifier et de réduire encore nos vulnérabilités. C'est un enjeu vital pour notre capacité opérationnelle.

Le SCA au cœur des armées, c'est aussi le soutien au quotidien, notamment à travers les espaces ATLAS. Ce soutien est lui aussi fondamental, car il est celui qui permet aux soldats, marins et aviateurs de se concentrer pleinement sur leurs missions opérationnelles.

J'attends du SCA qu'il poursuive sa démarche d'innovation, de modernisation et de simplification : faciliter la vie des militaires et de leurs familles concourt directement à l'attractivité et la fidélisation. Il en va de la force de notre communauté et, au-delà, des forces morales qui animent nos armées.

À l'instar du reste des armées, le maître-mot de vos actions doit donc être l'exigence. J'ai confiance dans l'engagement des hommes et des femmes du SCA pour mettre en œuvre la feuille de route 2030.

Le général d'armée Thierry Burkhard
Chef d'état-major des armées

sommaire



p06

RETOUR SUR L'INFO

FEU VERT POUR LE DÉPLOIEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE DU SERVICE « AMBITION SCA 2030 » !

LE COMMISSARIAT DES ARMÉES PLEINEMENT ENGAGÉ POUR L'INNOVATION

p12

SCA OPS

PLONGÉE AU CŒUR DE L'EMO-SCA
CENTRE NÉVRALGIQUE OPÉRATIONNEL DU SCA



p30

FOCUS

LES ÉLÈVES COMMISSAIRES
FORMÉS À LA GESTION DE PROJET
NPRM, ANNUITÉ 2022

p38

GRAND ANGLE

CINQ ANS APRÈS... ATLAS,
L'INCONTOURNABLE ALLIÉ DU SOUTIEN

p46

RENCONTRES

LE CRG2 CHRISTOPHE DAUREL,
OGTO DU SCA

LE CHEF GUILLAUME, L'EXCELLENCE
AU SERVICE DU SOUTIEN

p18

VOTRE QUOTIDIEN

L'ERGONOMIE AU SCA :
UNE NÉCESSITÉ, DES SOLUTIONS

LE COMMISSARIAT, SOLIDE ALLIÉ
DU PLAN FAMILLE

p26

ÉVÈNEMENT

VISITE DU DIRECTEUR CENTRAL
EN BANDE SAHÉLO-SAHARIENNE

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE INTERARMÉES
DES GRANDES ÉCOLES MILITAIRES 2022

Feu vert pour le déploiement de la feuille de route du Service « Ambition SCA 2030 » !



C'est à l'occasion d'une réunion dématérialisée que le commissaire général Philippe JACOB, directeur central du Service du commissariat des armées, a annoncé le lancement du déploiement de la feuille de route du Service « Ambition SCA 2030 ». Elle répond à la vision stratégique du CEMA pour le SCA, affirmant une ambition alignée sur celle du modèle d'armée 2030.

La dynamique de la feuille de route s'inscrit dans le prolongement de la transformation SCA 22 et pose les jalons nécessaires pour un Commissariat des armées moderne et résilient, en mesure de soutenir les forces armées dans une perspective d'hypothèse d'engagement majeur

(HEM). Six objectifs stratégiques ont été fixés par le directeur central : trois d'entre eux sont tournés vers les soutenus (consolidation de la vocation opérationnelle, renforcement de la place du Service au cœur des armées et des territoires, modernisation et simplification de la relation aux soutenus), tandis que les trois autres le sont vers le Service (notamment ressources humaines, innovation et performance). Ces six objectifs stratégiques sont rassemblés en quatre thématiques (« OPS », « OFFRE DE SERVICES », « RH » et « PRÉPARATION DE L'AVENIR »), chacune sous la responsabilité d'un « responsable de thématique » (RTHEM) qui assurera le suivi des chantiers au sein d'une comitologie dédiée.

Un des enjeux majeurs de ce déploiement sera de repenser les processus au travers des 11 fonctions de soutien, principes d'action qui doivent assurer la lisibilité de l'offre de services en interne et en externe. Cette déclinaison de la feuille de route dans tous les organismes du Service, sous pilotage des RTHEM et des responsables de projets, supposera une grande agilité entre tous les niveaux. « On sait où l'on va, les échéances sont lointaines mais il faut lancer dès maintenant la dynamique pour arriver à bon port en 2030, grâce notamment à la tenue des jalons, à la méthode déployée et à la gouvernance. Je vous assure de mon appui entier ». (CRGHC Philippe JACOB) Lors du COMEX délocalisé à Metz les 7 et 8 mars derniers, le directeur central a notamment échangé avec les directeurs des centres interarmées du soutien et des écoles sur les chantiers auxquels ils sont associés. Une nouvelle étape est franchie, la feuille de route est engagée après cette validation collective.

LE SCA PRÉSENT À L'ÉVÉNEMENT PARISIEN DE LA FABRIQUE DÉFENSE 2022

Avec trois élèves commissaires, un commissaire réserviste ainsi que des commissaires en poste à la direction centrale du SCA, au SGA et au Cercle national des armées venus présenter le Service et leur expérience, le SCA était bien présent à l'édition 2021-2022 de la Fabrique Défense ! Lors des multiples rencontres, présentations et échanges, les visiteurs ont manifesté un réel intérêt pour le Commissariat des armées qui offre de nombreuses perspectives d'emploi dans des domaines d'action diversifiés et sous différentes formes : apprentissage, stage, contrat armée-jeunesse, service civique, etc.

Rendez-vous unique visant à développer une culture stratégique européenne auprès des jeunes, la deuxième édition de la Fabrique Défense a attiré un public venu en nombre (près de 20 000 personnes inscrites) et a rassemblé tous les acteurs de l'écosystème défense (*think tanks*, associations, entreprises, universités, etc.). De proches collaborateurs du Commissariat des armées, comme l'Économat des Armées (EdA), étaient également présents parmi les 136 stands répartis en 13 séances thématiques. Outre un programme riche en tables rondes et témoignages, de nombreuses activités interactives étaient proposées.



Le Commissariat des armées pleinement engagé pour l'innovation

À l'occasion de la visite du directeur de l'Agence de l'innovation de défense (AID) dans leurs locaux, le Centre interarmées du soutien des équipements Commissariat (CIEC) et le Centre interarmées du soutien multi-services (CIM) ont présenté leurs dernières innovations au profit des combattants et des services.



Le CIEC a ainsi exposé ses actions et ses projets en cours dans les domaines de la balistique, des vivres opérationnels, du recyclage et des besoins des combattants. Furent présentés, entre autres, le démonstrateur d'un nouveau gilet pare-balles pour les forces spéciales « G3p », des prototypes de « Plaques Armée Française », un conteneur MCO balistique destiné aux OPEX, un dispositif de contrôle des plaques balistiques utilisant l'intelligence artifi-

cielle, une étude prospective pour la mise au point d'un gilet pare-balles et de ses composants adaptés à la morphologie des femmes dans les armées et une étude sur l'amélioration de l'emballage des rations de combat (52% des emballages étant déjà recyclables). Le développement durable étant un des piliers de l'innovation au SCA, le CIEC et la Plateforme Commissariat de Rambouillet ont lancé un marché d'innovation pour le recyclage des tenues de combat F3 thermostables. Des prototypes de blousons polaires et de pulls recyclés ont ainsi été présentés au directeur de l'AID, M. Emmanuel CHIVA. Quant au CIM, il porte également de nombreuses innovations dans la filière gestion base vie : projets de verdissement du parc de véhicules de la gamme commerciale (VGC) comme le Système Automatisé de Gestion des Clés (SAGeC) de gestion de la flotte automobile ou les quadricycles à moteur électrique, systèmes d'aide au pilotage automobile « Mobile EYE » et « TOUCANGO », opération « Bas les masques » pour offrir une seconde vie aux masques de protection anti-Covid19, etc.



SIGNATURE DU GUIDE RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS DES COMMISSAIRES D'ANCRAGE SANTÉ

Pour les 321 commissaires d'ancrage santé, le SCA exerce un rôle de gestionnaire, pourvoyeur de compétences, vis-à-vis du SSA employeur, qui exprime ses besoins en compétences à travers les référentiels des emplois en organisation (REO). Dans ce cadre et dans le contexte de transformation du SSA, la rédaction d'un guide des parcours professionnels des commissaires d'ancrage santé, à l'instar de celui élaboré récemment pour les commissaires d'ancrage armement, était essentiel. Signé le 1^{er} février par le directeur central du Service du commissariat des armées et par le directeur central du Service de santé des armées, ce guide vise à apporter plus de lisibilité aux parcours professionnels des commissaires d'ancrage santé. À cet effet, un groupe de travail, placé sous le double pilotage des directeurs centraux adjoints du SCA et du SSA, a été créé.

*Découvrez le portrait du CR1 Alexis,
commissaire d'ancrage santé,
chef de service de la restauration à l'hôpital Percy*



Le GSBdD de Strasbourg-Haguenau-Colmar à l'épreuve du soutien d'un événement de grande ampleur

Le groupement de soutien de la base de défense de Strasbourg-Haguenau-Colmar a plongé dans une action de planification et de mise en œuvre opérationnelle d'ampleur afin de préparer la visite du président de la République aux armées sur le camp d'Oberhoffen le 19 janvier.

Tous les pôles du GS furent mobilisés pour répondre et s'adapter aux besoins du COMRENS, pilote de l'opération. La manœuvre était en effet de taille, couvrant l'accueil des autorités à l'aéroport d'Entzheim, leur alimentation et confort sur le camp, tout en continuant de garantir le soutien « vie courante » aux militaires présents sur zone.

Cette mission a été réalisée avec succès grâce à un effort collectif qui a réuni l'ensemble des pôles dans un esprit de corps d'autant plus galvanisé que l'ampleur de l'événement était importante. Le GSBdD de Strasbourg-Haguenau-Colmar a ainsi montré comment, depuis le pôle au contact des soutenus jusqu'à la Plateforme Commissariat Est pour les achats, en passant par la division

conduite du soutien du groupement, la chaîne « tactique » SCA s'est activée avec souplesse, agilité et réactivité pour répondre aux besoins et directives des cabinets centraux.



L'ACTE DE BRAVOURE DU MAJOR JÉRÔME

En novembre dernier, le major Jérôme, militaire de l'ELoCA de Roanne, s'est particulièrement distingué hors service en intervenant pour empêcher une tentative d'homicide à Verdun. Cette initiative courageuse et au péril de sa propre vie a été dignement récompensée fin janvier par la Préfète de la Meuse, qui a décidé de lui décerner la Médaille d'honneur pour Acte de courage et de dévouement. La remise de cette médaille le 31 janvier dernier à Rambouillet a permis de saluer avec tous les honneurs le geste du major Jérôme, à qui le directeur central adjoint du Commissariat des armées a présenté ses félicitations pour s'être exposé en venant en aide à un concitoyen en danger. Le major Jérôme a ainsi fait honneur à l'institution militaire et au Service en particulier.



ZOOM SUR...

Le projet de mentorat du Commissariat des armées

Le corps des commissaires des armées poursuit son engagement dans l'accompagnement des jeunes et la construction de leur avenir professionnel grâce à My Job Glasses ! Cette année encore, de nombreux commissaires ont rejoint la plateforme pour partager la passion de leur métier et leur parcours, et aider les étudiants à faire le bon choix d'orientation. Un bénéfice donc à la fois pour les mentors qui ont plaisir à partager, pour les jeunes qui réussissent à trouver leur voie et pour le Commissariat des armées lui-même qui recrute des profils pleinement informés et motivés !



DU CÔTÉ ADMINISTRATIF...

Vos déplacements professionnels simplifiés grâce à l'offre hôtellerie privée !



Depuis décembre 2021, dans le cadre du projet Agence de mobilité des armées (AMA), tout agent du Commissariat des armées en mission sur le territoire métropolitain peut bénéficier de la prise en charge directe (PCD) de ses nuitées en secteur privé. La réservation est effectuée directement sur le Plateau opérateur Voyage (POV) du Centre interarmées du soutien à la Mobilité (CIMob) en s'appuyant sur une demande en ligne faite par le missionné jusqu'à 96 heures avant son départ. Une assistance en ligne ou téléphonique est à disposition du missionné en cas de besoin. Ce

nouveau service a vocation à être étendu aux armées, directions et services courant 2022.

AGENDA

Juin

6^E ÉDITION DES JOURNÉES NATIONALES DES BLESSÉS DE L'ARMÉE DE TERRE (JNBAT)



13-17 juin

SALON EUROSATORY À VILLEPINTE (93)



9 juin

FINALE DU TRIDENT D'OR À L'INSTITUT PAUL BOCUSE À LYON (69)



14 juillet

DÉFILÉ DE DEUX BLOCS SCA PRÉSENCE AUX INVALIDES POUR L'OPÉRATION DE RELATIONS PUBLIQUES

Bénéficiez d'un remboursement partiel de votre complémentaire santé !



Dans le cadre de la réforme du financement de la complémentaire santé dans la fonction publique portée par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, une partie de votre mutuelle est désormais prise en charge à hauteur de 15€/mois et remboursée directement sur votre fiche de paie. Rapprochez-vous de votre correspondant RH pour en bénéficier !



THÉMIS MIEUX LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET LES DISCRIMINATIONS

La cellule Thémis permet à tout agent du ministère, civil ou militaire, qui s'estime victime ou témoin de tels agissements, de les signaler hors hiérarchie. Avec l'accord de la victime, Thémis fait réaliser une enquête administrative et s'assure du traitement adapté de la situation. La cellule oriente la victime vers

les services qui peuvent lui apporter l'assistance nécessaire dans les domaines médical, psychologique et social et l'accompagne dans ses démarches juridique et statutaire. Elle peut également conseiller la hiérarchie.

En matière de prévention, Thémis forme des formateurs-relais qui sensibilisent ensuite le personnel de leur unité afin de pouvoir identifier une situation de HVS-D et de savoir y réagir. Elle intervient aussi devant des cadres, avant leur prise de poste.

Intégrée au dispositif de signalement ministériel mis en place en septembre 2021, Thémis peut en outre recueillir les signalements d'actes de violence et de harcèlement moral. Elle les transfère alors au service compétent pour les traiter.



CHALLENGE INNOVATION SCA 2022

Le « Challenge Innovation » prend une nouvelle dimension en 2022 ! Dans ce cadre, les correspondants innovation-numérique-simplification (CINS), appuyés par les élèves de l'ECA, auront pour mission la recherche de solutions innovantes dans les thématiques de la feuille

de route du SCA « Ambition armées 2030 » : opérations, offre de service et avenir. Accompagnés, entre mars et septembre, par des sessions de formation au sein de l'Innovation Défense Lab, les différents groupes présenteront leur solution à l'occasion d'une journée dédiée en octobre.

Les solutions retenues seront lancées pour prototypage, voire pour déploiement, si les prototypes valident les hypothèses.

Ce challenge permettra aussi au SCA d'utiliser concrètement la plateforme hAPPI NG, solution ministérielle de suivi et de validation des innovations qui sera prochainement lancée.

Bonne idéation à toutes et à tous !

La DICOM-GSBdD Guyane reçoit le label « Relations fournisseurs et achats responsables »



Fier de remettre le label « Relations fournisseurs et achats responsables » à ses équipes, le CRC1 Gurvan, chef de la DICOM, trouve dans cette récompense les preuves de l'efficacité de leur travail au quotidien comme de leur rigueur et de leur sérieux dans les missions conduites afin de garantir des marchés fiables. Au total, la DICOM-GSBdD de Guyane totalise près de 111 marchés, dans des milieux divers et variés et essentiels à la bonne conduite des opérations et de la vie des Forces Armées en Guyane (FAG) : imagerie satellitaire, prestations de services, mobilier, etc.

Décerné depuis le 1^{er} octobre 2017, ce label distingue les entreprises ou entités publiques françaises ayant fait la preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. Seul ministère à détenir ce label, le ministère des Armées est récompensé pour les actions menées par l'ensemble de ses personnels. Ce prix symbolise non seulement les bonnes relations entretenues avec les fournisseurs mais aussi le respect manifesté aux fournisseurs par les armées.

Un nouveau protocole de soutien entre le SCA et le SMV



Le jeudi 10 mars 2022, le nouveau protocole de soutien a été signé à Balard entre le directeur central, le commissaire général hors classe Philippe JACOB, et le commandant du Service militaire volontaire, le général de brigade Benoît BRULON.

Ce protocole vise à formaliser le soutien opéré par le SCA au profit des centres et régiments du SMV et à définir les contributions financières associées. Un premier protocole, signé en décembre 2020, a été mis en œuvre avec succès en 2021 grâce à l'implication collective des entités du SMV, des centres interarmées du soutien et des services exécutants concernés.

LE JEU DE SOUTENIR

N	G	T	P	R	A	G	I	L	I	T	E	E	E	W	C	B	K	Q	E
I	C	H	Q	C	M	Ç	G	D	Q	C	P	O	F	C	O	J	B	E	R
O	H	Z	Y	P	R	M	G	I	P	U	G	X	F	G	P	S	V	P	X
J	E	C	Q	R	L	I	A	G	P	A	X	A	H	U	E	O	H	E	U
V	F	E	L	I	A	U	Q	I	J	T	N	A	T	P	R	E	S	D	L
Y	T	W	N	M	C	N	Ç	T	F	E	O	I	O	M	A	U	E	A	K
A	H	P	O	E	C	W	U	A	Q	P	H	K	L	K	T	R	R	G	N
O	B	L	W	T	E	Y	T	L	P	R	C	W	F	X	I	E	G	O	D
S	Y	S	Z	C	S	E	A	I	S	O	J	L	W	W	O	K	O	G	A
I	T	M	B	C	S	N	T	S	O	X	U	Z	B	U	N	A	N	I	U
M	L	Ç	F	S	I	H	L	A	U	I	H	C	Ç	M	N	J	O	E	N
P	E	L	K	Z	B	R	A	T	T	M	D	P	J	N	E	A	M	M	I
L	R	C	Ç	A	I	Q	S	I	E	I	M	G	T	X	L	M	I	O	P
I	F	A	M	I	L	L	E	O	N	T	A	F	G	P	F	B	E	B	U
C	P	X	C	U	I	S	I	N	I	E	R	V	Y	D	Ç	I	R	I	P
I	R	N	H	O	T	Q	G	M	R	W	R	J	G	G	C	T	C	L	B
T	A	E	L	R	E	K	C	O	N	G	E	O	I	Z	N	I	F	I	R
E	G	X	B	P	O	S	L	Q	A	A	M	D	B	I	F	O	Z	T	B
P	M	T	P	L	H	P	N	P	E	R	F	O	R	M	A	N	C	E	V
Y	O	A	C	O	N	F	I	A	N	C	E	N	B	X	V	G	R	B	B

- ACCESSIBILITE
- AGILITE
- AMBITION
- ATLAS
- CHEF
- CONFIANCE
- CUISINIER
- DIGITALISATION
- ERGONOMIE
- EUREKA
- FAMILLE
- MOBILITE
- OPERATIONNEL
- PEDAGOGIE
- PERFORMANCE
- PRIME
- PROXIMITE
- SIMPLICITE
- SOUTENIR



Commissariat des armées
@SCArmees

Direct | Le directeur central du @SCArmees réunit son comex à Metz durant 2 jours. Point sur les grandes actualités et présentation des chantiers de la feuille de route. #NotreDefense

Commissariat des armées
@SCArmees

#8mars 🇫🇷 Année après année, les femmes sont de plus en plus présentes dans les armées et la France se positionne aujourd'hui à la 4ème place des armées féminisées dans le monde. La mixité ne cesse d'augmenter au sein du SCA #JournéeDesDroitsDesFemmes defense.gouv.fr/commissariat/a...



REVOIR...
LE MAG TV DE MARS
Le soutien en montagne



Eric Cadiou/ECPAD/Défense

PLONGÉE AU CŒUR DE L'EMO-SCA CENTRE NÉVRALGIQUE OPÉRATIONNEL DU SCA

Comment le Commissariat des armées s'arme-t-il pour consolider sa vocation opérationnelle et sa résilience face aux nouvelles menaces ? Pour soutenir tout engagement opérationnel des armées dans ses domaines d'attribution, en tout temps, tout lieu et toutes circonstances ? Un acteur central : l'état-major opérationnel du SCA (EMO-SCA).

Un seul ascenseur mène aux bureaux de l'EMO-SCA, nichés au 5^e étage de la direction centrale du Service, dont la porte d'entrée est verrouillée. Pour franchir cette porte blindée : un téléphone, un numéro, un code. Impossible de pénétrer sans y avoir été invité. Obligation d'être accompagné par un personnel de l'EMO-SCA, et toute venue est répertoriée sur un registre de présence, signé à l'arrivée et au départ. Pour vous, l'équipe de rédaction de *Soutenir* a poussé les portes des bureaux bien gardés de l'EMO-SCA pour vous livrer tous les secrets de cet état-major opérationnel...

L'EMO-SCA : L'INTERFACE DU SCA POUR LES ENGAGEMENTS OPÉRATIONNELS

Au sein de la chaîne opérationnelle du SCA, l'EMO-SCA œuvre en véritable tour de contrôle

chargée de la préparation, de la planification et de la mise sur pied des capacités du Service. Créé le 1^{er} septembre 2014 au sein de la direction centrale du SCA, il a pour mission de garantir à l'état-major des armées (EMA) que le SCA est au rendez-vous des activités opérationnelles des forces armées et que le soutien SCA demeure cohérent avec les engagements liés à celles-ci. Centre névralgique opérationnel du SCA et point de contact pour toute contribution du Service relative aux activités opérationnelles, l'EMO-SCA fédère ainsi les énergies du Service au profit



des théâtres d'opération et est organisé pour prospecter et désigner le personnel de la chaîne pour les activités opérationnelles requérant une composante SCA.

Courroie de transmission entre la DCSCA et les organismes du SCA sur le terrain, entre l'échelon stratégique (EMA/CPCO¹) et le niveau opératif (théâtres d'opération), l'EMO-SCA est le garant de la mise en œuvre du contrat de projection confié au SCA.

En tant qu'outil principal de la résilience du Service du commissariat des armées, l'EMO-SCA sert également de noyau clé pour la gestion des crises et contrôle les plans de continuité des activités des différents organismes de la chaîne. Continuité, permanence du soutien et du commandement : tels sont les mots d'ordre de l'EMO-SCA.

À L'ORIGINE DE L'EMO-SCA...

Avant la création de l'EMO-SCA, l'aspect opérationnel du Service était géré par la cellule opérationnelle du Centre interarmées d'administration des opérations (CIAO). En 2014, cette cellule fut extraite du CIAO pour préfigurer l'EMO-SCA, maintenant rattaché à la direction centrale du SCA. L'effort initial de l'EMO-SCA consistait à assurer la transition avec les structures anciennes, notamment le bureau activité du CPCS² et la cellule opérations du CIAO. Un échelon précurseur a donc été mis en place du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre 2014. Cette structure, copilotée par le CPCS et la DCSCA, a permis d'assurer la continuité du soutien aux engagements opérationnels. Aucune rupture n'est intervenue, que ce soit en matière de désignation pour les OPEX ou de soutien aux activités sur le territoire national. S'appuyant sur le plan d'action « transformation opérationnelle » et la feuille de route du Service « Ambition SCA 2030 », le défi est désormais triple pour l'EMO-SCA :

- Garantir la permanence du soutien des forces
- Consolider la préparation opérationnelle du Service et sa capacité à soutenir celle des armées
- Mettre le Service en capacité de répondre à l'hypothèse d'engagement majeur (HEM)

Ainsi, et conformément à la vision stratégique du chef d'état-major des armées, « Ambition Armées 2030 », l'objectif de l'EMO-SCA est de garantir la résilience et la militarité du Service et d'être au rendez-vous de chacun des événements des armées.

RENCONTRE AVEC LES DIFFÉRENTS BUREAUX

■ LE COMMANDEMENT

Le chef de l'EMO-SCA est désigné par le directeur central. Il est responsable du fonctionnement de l'EMO-SCA et de sa performance, dont il rend compte au directeur central adjoint. Il valide la désignation de la majorité des personnels de la chaîne SCA pour les activités opérationnelles.

Le chef de l'EMO-SCA est en relation étroite avec l'EMA/CPCO dont il reçoit ses directives fonctionnelles, avec le CIAO et avec l'OGTO³. Il est secondé par un adjoint qui le remplace en cas d'absence. Il assure la coordination courante des bureaux de l'EMO-SCA, et le pilotage du vivier professionnel « préparation et soutien aux activités opérationnelles/armement » (PSAO).

¹ Centre de planification et de conduite des opérations

² Centre de pilotage et de conduite du soutien

³ Officier général transformation opérationnelle – « Rencontres » Soutenir n°21 (p.46)



Deux cellules sont par ailleurs directement rattachées au commandement de l'EMO-SCA : la cellule « continuité des activités de la chaîne SCA » et la cellule « management de l'information ».

LA CELLULE « CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS DE LA CHAÎNE SCA »

« Unique personnel civil de l'EMO-SCA, j'ai pris mes fonctions au sein de la cellule « continuité des activités (PCA) de la chaîne SCA » en septembre 2020, avec pour objectif personnel mon intégration au sein d'un état-major militaire. La situation sanitaire liée à la COVID-19 m'a permis d'être au cœur du sujet et « en situation » immédiate lors de mon intégration. Les situations inédites telles que la crise sanitaire ou la crise en Ukraine sont des défis pour la conduite des activités et viennent éprouver les capacités de résilience. Les crises auxquelles les armées ont été, sont et continueront d'être confrontées démontrent bien l'importance des outils comme les PCA, qui permettent de travailler et d'anticiper des mesures pour mener au mieux la continuité des activités. » (Morgane, référente PCA)

Le bureau PCA a pour mission d'assurer la résilience interne du SCA et des armées afin de garantir la pérennité du fonctionnement de la Nation. Ainsi, depuis 2017, chaque organisme du SCA s'appuie sur son plan de continuité de l'activité (PCA) afin d'assurer, en toutes circonstances et quelles que soient les causes de rupture, la continuité du commandement et la continuité des activités reconnues comme indispensables ou prioritaires. Pour le bureau PCA de l'EMO-SCA, il s'agit de définir, concevoir et conduire un ensemble de dispositions. Elles permettent au SCA d'assurer la continuité et la reprise de ses activités, en cohérence avec les impératifs stratégiques des Centres Interarmées du Soutien et les missions des opérateurs et des GSBdD suite à un sinistre ou à un événement perturbant gravement son fonctionnement normal.

LA CELLULE « MANAGEMENT DE L'INFORMATION » (CMI)

Placée sous la direction de l'adjoint au chef de l'EMO-SCA, la cellule « Management de l'information » est la gardienne du temps. Indispensable au bon fonctionnement de l'EMO-SCA, elle est le point d'entrée et de sortie des courriers, physiques comme numériques, et assure la relève de tous les messages issus des organismes et établissements du MINARM, au profit de la DCSCA.



■ LE BUREAU S1 EFFECTIFS ENGAGÉS

« Nous sommes une vraie ruche ! En relation permanente avec nos camarades des autres états-majors opérationnels mais aussi de l'EMA, ainsi qu'avec les responsables effectifs (J1) en opérations extérieures et en outre-mer, nous avons pour mission d'identifier et désigner environ 800 personnes en permanence, de tout grade et toute spécialité. Les besoins sont divers : qu'il s'agisse de postes en OPEX, MCD, MISSOPS, en renfort sur le territoire national ou enfin en posture d'alerte, nous devons nous assurer de l'adéquation permanente des profils aux postes à pourvoir, tout en essayant de concilier les disponibilités personnelles et les contraintes organiques. Cela demande de l'instinct, de la persuasion, beaucoup

d'écoute ainsi qu'une connaissance fine des métiers du SCA et de ce qui constitue notre chaîne. Notre défi : assurer à l'avance des abonnements déjà bien équilibrés, de manière à réduire au maximum les prospections en urgence. » CDT Cyrille, chef du bureau S1.

Le bureau S1 est chargé de la mise en œuvre de la génération et du désengagement des forces ainsi que de la mise en œuvre du processus de désignation du personnel essentiel au soutien des forces armées. Pour ce faire, il est divisé en trois sections : la section « Afrique » et la section « Monde » sont en charge des théâtres ou territoires extérieurs, tandis que la section « territoire national » est spécifiquement chargée des besoins en renforts permanents et alertes (DEF-SEC, ENU⁴, Sentinelle, CPCO, MEAE⁵, etc.) et des personnel sur les MISSINT, MISSOPS, exercices, grands événements et manifestations.

Les relations avec les autres états-majors opérationnels, directions et services et avec les cellules J1 des théâtres d'opération sont essentielles afin de connaître les besoins en projection. Le bureau S1 travaille par ailleurs en lien constant avec tous les autres bureaux de l'EMO-SCA, et notamment avec les bureaux S5 et S7.

■ LE BUREAU S2 DÉFENSE SÉCURITÉ (DEF SEC)

« L'effort de cette année s'est concentré sur la mise en œuvre de la réforme de la protection du secret, depuis le 1^{er} juillet 2021, assurée par la section protection du secret du bureau S2. La section protection des installations militaires (PIM) valide et priorise quant à elle les besoins infra sécurité-protection émises par les formations du SCA. La rédaction du plan de sécurité du SCA, politique du domaine pour le SCA, est l'aboutissement d'un long travail qui pose les bases de l'organisation défense-sécurité pour le SCA » LCL Marc, chef du bureau S2.

Le bureau S2 « DEF-SEC » est la tête de chaîne DEFENSE SECURITE⁶, pour l'ensemble des installations du SCA sur le territoire métropolitain, une filière stratégique et à l'importance renforcée par le changement de paradigme des menaces sur le territoire national.



Sous l'autorité du DCA, délégué pour la défense et la sécurité, il organise et coordonne les travaux pour six des sept piliers du domaine – le SCA ne disposant pas d'installations liées à la dissuasion - : protection du secret, protection des installations, protection des personnes et des activités, SSI⁴, continuité d'activité et protection du potentiel scientifique et technique. Il s'appuie pour cela sur les six officiers de sécurité de niveau zonal au sein des PFC et du GSBdD Île-de-France et sur les officiers de sécurité des organismes.



La section protection du secret s'occupe pour l'essentiel des habilitations de niveau « très secret » du personnel du SCA inscrit au catalogue des emplois de leur organisme. La section protection des installations militaires (PMI) valide et priorise les expressions de besoins « infrastructures sécurité-protection » émises par les formations du SCA. Elle organise et exploite le contrôle interne du domaine et valide les plans de protection adaptés (PPA) sur les sites les plus sensibles.

■ LE BUREAU S5 – PLANS

« Avec mon camarade le CRP Mikael, nous sommes le point d'entrée des travaux de planification menés par le CPCO ou par de nombreux autres organismes, incluant bien sûr ceux du SCA. Cela implique une participation à de nombreux groupes de planification opérationnelle, tels que ORION 2023, les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, dans lesquels nous sommes intégrés depuis plusieurs mois. On parle de planification 'froide'. Le dispositif de soutien au troisième référendum en Nouvelle-Calédonie a été un travail de 8 à 9 mois mené sous la houlette du CPCO, qualifié par notre bureau de planification 'tiède'. Nous sommes aussi régulièrement sollicités pour des planifications 'urgentes' selon l'actualité du moment. Extrêmement palpitant, le travail au sein du bureau Plans de l'EMO-SCA nécessite investissement personnel, disponibilité et une perpétuelle remise en cause. » (CRC2 David, chef du bureau S5)

Le bureau S5 a la responsabilité des travaux d'anticipation, de planification et le suivi de leur mise en œuvre. À ce titre, il est associé à chaque étape du processus de planification interarmées et veille de façon systématique à la bonne prise en compte des questions relevant du soutien opérationnel SCA, telles que la génération de forces des effectifs du SCA. Il est le point d'entrée de l'EMA/CPCO pour l'ensemble de ces travaux jusqu'au transfert vers les différents bureaux de l'EMO-SCA pour leur application.

⁴ Échelon national d'urgence

⁵ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

⁶ « SCA OPS » Soutenir n°17 (p.18)

⁷ Sécurité des systèmes d'information



Le bureau S5 organise et assure les briefings avant projection des personnels désignés sur les principaux postes SCA (AISH⁸ et chefs DET-SH⁹, DMC¹⁰, etc.)¹¹ et prépare les directives fonctionnelles émanant du DCA pour les AISH. Pour les chefs de DMC, ces directives sont préparées avec le CIAO.

■ LE BUREAU S7 PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE

« Le bureau S7 garde un contact très concret avec la réalité du terrain, en suivant les personnels projetés tout au long de leur formation, à la fois militaire et métier ». (LCL Philippe, adjoint-chef du bureau S7)

Armé par deux officiers et deux sous-officiers, le bureau S7 est en charge de l'organisation et de la mise en œuvre de la préparation opérationnelle¹² (PO) de chaque personnel militaire dans la perspective d'une opération extérieure ou d'une participation à une mission intérieure. Il coordonne la planification des stages de préparation militaire et des stages métiers et désigne le personnel pour ces stages en fonction des priorités d'engagement.

Le bureau S7 s'assure également de la conduite de la VAP¹³ des DET-SH, DMC et DIRCOM par le CIAO.

■ LE BUREAU S34 CONDUITE DU SOUTIEN SCA

« Régulièrement 'taské' par les états-majors opérationnels des armées selon l'actualité et les événements sur les théâtres étrangers et/ou sur le territoire national, le bureau S34 agit en conduite dans des délais très contraints. Travailler en conduite selon l'actualité du moment se fait en très 'courte boucle' et en très peu de temps ; cela nécessite une grande réactivité, un suivi permanent du niveau des stocks que nous recevons chaque semaine, et surtout, de connaître le positionnement géographique des unités soutenues par les GSBdD – la carte de France n'a plus de secret ! Chaque semaine s'accompagne de son lot d'imprévus qui ne manque pas d'animer le bureau S34 et ses correspondants de la chaîne SCA. Nos appels téléphoniques du vendredi après-midi ne sonnent jamais dans le vide ! » CRP Stéphane, chef du bureau S34.

Composé de cinq militaires, le bureau S34 conduit les actions de soutien de la fonction logistique / sous-fonction soutien de l'homme (SH), en s'assurant de l'adaptation qualitative et quantitative des moyens



engagés au profit des engagements opérationnels. Les actions sont menées en mobilisant les entités SCA de niveaux opératifs et tactiques afin de faire délivrer les ressources en vivres opérationnels et en matériels SH, d'équiper le combattant en effets de protection balistique et de soutenir au mieux les unités engagées en ouverture de théâtre (crise Ukraine, *Task Force Takuba*, opération Amitié) ou participant à un exercice interarmées et interalliés (*Brilliant Jump – Cold Reponse 22*, *Warfighter 21*, *Polaris 21*) ainsi que pour tout événement dimensionnant du MINARM (fête nationale 14/07).

Pour cela, le bureau S34 travaille en coordination avec les centres interarmées du soutien, notamment le CIMCI¹⁴ et le CIEC¹⁵. Il est également en relation avec les centres ou états-

majors opérationnels (CPCO, CSOA, EMO d'armées et directions et services), ainsi qu'avec les GSBdD dans leurs actions de soutien opérationnel au profit des armées.

⁸ Adjoint interarmées soutien de l'homme

⁹ Détachement soutien de l'homme

¹⁰ Détachement mixte du Commissariat

¹¹ Pour les DIRCOM, ce briefing est de la responsabilité du CPCO/J8 appuyé du CIAO

¹² « SCA OPS » du Soutenir n°16 (p.18)

¹³ Validation avant projection

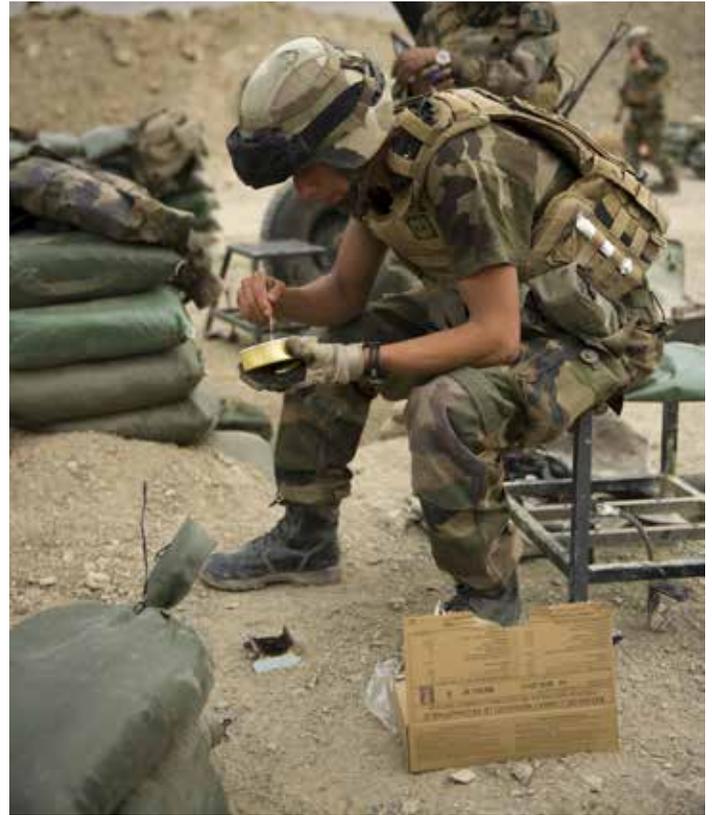
¹⁴ Centre Interarmées du soutien Métiers et Contrôle Interne

¹⁵ Centre Interarmées du Soutien Equipements Commissariat

LA PAROLE AU CRC1 THOMAS, CHEF DU CIAO

Le CIAO, l'expertise du SCA au service des exercices, des réseaux de défense et des engagements opérationnels.

Créé en 2010 et stationné à Villacoublay, le Centre interarmées du soutien Administration des opérations (CIAO) assure principalement le soutien administratif et financier des engagements opérationnels en tant que centre de mise en œuvre du CPCO. À ce titre, il pilote les dépenses du BOP OPEX qui ne sont pas directement confiées aux théâtres ou au CSOA (soit environ 315 M€). Il détient la réserve centralisée des armées (80M€) et la trésorerie militaire pour la projection des forces (15M €), qui permettent d'alimenter les opérations en numéraire. Il assure le paiement des dépenses et le rétablissement des crédits grâce à un service exécutant Chorus dédié. En liaison avec les autres centres experts du SCA, il pilote et soutient les DMC et les directions du Commissariat en OPEX (J84SH-DIRCOM) dans le domaine de l'administration (gestion du personnel recruté localement, archives, etc.), de la gestion logistique des biens, des achats et des foyers. Il assure aussi le contrôle interne des dispositifs OPEX du SCA sur pièce comme sur place. Le CIAO apporte cette expertise métier au profit des exercices interarmées et multinationaux, notamment pour le soutien financier en tant que responsable cartes achats à l'étranger. Enfin, depuis septembre 2021 et la dissolution du GSPI, il assure le soutien des réseaux diplomatiques et non diplomatiques de Défense à travers le monde, au profit de la DGRIS et d'EMA/PRIM. Placé sous la tutelle de l'officier général transformation opérationnelle, œuvrant en étroite collaboration avec l'EMO-SCA pour consolider la vocation opérationnelle du Service, le CIAO compte 60 personnels qui participent régulièrement à des OPEX et des missions de contrôle et d'assistance, en opérations comme auprès des postes permanents à l'étranger (PPE), afin de partager et d'entretenir leurs compétences.



TROIS QUESTIONS AU CRC1 ALEXANDRE, CHEF DE L'EMO-SCA

PARLEZ-NOUS DE LA COMMUNAUTÉ OPS DONT L'EMO-SCA FAIT PARTIE

L'EMO-SCA est le correspondant pour le SCA de l'EMA/CPCO et le représentant du SCA pour les engagements opérationnels et la préparation opérationnelle. Il est en quelque sorte la roue crantée, l'interface, entre le monde des engagements opérationnels et la direction centrale du SCA et l'ensemble du Service. L'EMO-SCA est ainsi l'animateur, le coordinateur et l'intégrateur des capacités du SCA dans les engagements opérationnels. Il travaille de concert avec les centres interarmées du soutien, dont le CIAO pour ce qui relève de l'administration militaire des opérations.

QUELS SONT LES PROCHAINS EXERCICES OPÉRATIONNELS AUXQUELS L'EMO-SCA PARTICIPE ET EN QUOI EST-CE IMPORTANT POUR L'EMO D'Y PARTICIPER ?

Le prochain grand rendez-vous auquel se préparent les armées, et donc le Service, est l'exercice ORION 2023 (HEMEX ORION 2023) qui consiste en une préparation opérationnelle dans le spectre d'un conflit de haute intensité, sur tous les terrains et contre toutes les formes de menaces. En parallèle de cet exercice, l'EMO-SCA apporte son soutien aux deux entraînements majeurs *Brilliant Jump* et *Cold Response*, qui se déroulent en Norvège en mars 2022, dans le cadre de la *Nato Response Force*, dont la France est la nation-cadre.

QUELLES AMÉLIORATIONS LES RETEX DES PRÉCÉDENTES OPÉRATIONS – RÉSILIENCE PAR EXEMPLE – ONT-ILS PERMIS D'APPORTER ?

Le SCA participe depuis mars 2020, dans l'ensemble de ses métiers, au soutien de l'opération



Résilience, opération militaire de réponse de l'Etat à la gestion de la crise sanitaire. Le soutien apporté par le SCA comprend plusieurs phases : le transport de personnel, l'appui logistique à l'action de l'Etat pour le transport des vaccins et des articles de protection, le soutien au déploiement des EMR (éléments mobiles de réanimation), et la participation à la vaccination des populations. L'opération *Résilience*, qui repose sur la propre résilience interne des armées, a permis de démontrer que le SCA, comme les autres intervenants du MINARM, était en capacité de mettre sur pied une organisation logistique d'ampleur, de fournir un soutien de taille et qu'il était au rendez-vous des engagements opérationnels des armées.

LE COMMISSARIAT PREND LE SUJET DE L'ERGONOMIE À BRAS LE CORPS !

« Ergonomie »... Si au premier abord ce terme semble faire référence à un concept obscur entre performance et praticité, il soulève pourtant une problématique récurrente traitée au sein des bureaux PMRIE¹. Alors, qu'est-ce que l'ergonomie ? Pourquoi cette discipline prend-elle de plus en plus d'ampleur dans les services et comment le Commissariat des armées s'est-il emparé de ce sujet, aussi éclectique que nécessaire ? À la lecture de cet article, vous découvrirez que l'ergonomie va bien plus loin que l'achat de souris et de sièges ajustés aux utilisateurs et, surtout, que les services ont beaucoup à gagner en investissant dans ce domaine.

LERGONOMIE, UNE DISCIPLINE DE PLUS EN PLUS PRÉGNANTE DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

Le terme « ergonomie », combinaison des mots grecs *ergon* (travail, œuvre) et *nomos* (loi, règle), est apparu pour la première fois en 1857 dans l'article du philosophe naturaliste Jastrzebowski Agosti « *Esquisse de l'ergonomie ou science du travail fondé sur la vérité de la science de la nature* » dans la revue « *Nature et industrie* ».

ERGONOMICS
MAN IN HIS WORKING
ENVIRONMENT

En 1949, K.F.H. Murrell fonde la *Ergonomic Research Society*. En 1965, il publie *Ergonomics. Man In his working environment* (Chapman and Hall, Londres).

K.F.H. MURRELL

L'ergonomie est une discipline (elle s'enseigne) et une pratique professionnelle (ergonome consultant ou ergonome interne). Et comme toute discipline, elle

se distingue par son objet (l'activité de travail), son double objectif (comprendre le travail et contribuer à le transformer), avec comme objectifs de faire de l'activité un enjeu de développement (une ressource) et de valoriser le travail dans les modèles d'efficacité des entreprises. Enfin, par sa méthode : l'analyse du travail, une démarche pluridisciplinaire et une approche clinique.

¹ PMRIE : prévention, maîtrise des risques, incendie et environnement

POUR MIEUX COMPRENDRE, laissons la parole à Mme Heddad

Responsable pédagogique en ergonomie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

COMMENT L'ERGONOMIE S'EST-ELLE IMPOSÉE AU SEIN DES ENTREPRISES ?

L'ergonomie est une discipline récente, apparue après-guerre en lien avec les nombreuses constructions, l'industrialisation et l'intensification de l'activité économique. Petit à petit, les effets sur la santé des travailleurs ont interpellé les entreprises. Ces interrogations sont à la base de l'ergonomie, qui est une science du travail pluridisciplinaire permettant une approche globale. Ce n'est par exemple pas le cas de la psychologie du travail, de la santé au travail ou de l'économie du travail, qui ciblent un angle particulier du travail.

Dans les années 60, l'ergonomie se fait une place à l'université. La société d'ergonomie française a d'ailleurs été créée en 1963. Après s'être principalement intéressée à l'industrie (d'abord automobile puis aéronautique, avec le travail à la chaîne) elle s'est progressivement transformée pour se tourner vers les services (secteur tertiaire, dans les années 90). Ce nouveau type d'activité étant à l'origine de nouvelles problématiques.

Ainsi, l'ergonomie a évolué avec le travail et selon les attentes des entreprises, syndicats, concepteurs et décideurs. Elle vise aujourd'hui à allier santé et performance, par une approche analytique (comprendre les situations) et des préconisations d'actions permettant de transformer les situations.

Cette discipline permet de prendre en compte le salarié dans sa globalité, de l'intégrer au système complexe que constitue son environnement de travail, au-delà de la logique de séparation de l'entreprise (objectifs en production, qualité de vie au travail, qualité, etc.).

AVEZ-VOUS OBSERVÉ UNE CROISSANCE DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS DANS CE DOMAINE ?

Effectivement, en France, le nombre d'étudiants en ergonomie a augmenté, car les formations se sont multipliées. À Paris 1 Panthéon-Sorbonne, la volonté est de limiter l'effectif des promotions à une vingtaine d'étudiants afin de garantir un enseignement de qualité. En effet, l'apprentissage se fait grâce aux interactions et échanges, ce qui est plus simple en petit groupe.

QUEL EST LE PROFIL DES ÉTUDIANTS QUI SUIVENT VOS COURS ?

Les trois-quarts de la promotion sont composés d'étudiants en formation continue, avec un nombre de candidats qui fluctue selon les années et le financement des employeurs. Un-quart de la promotion est en formation initiale. La sélection est rude car il est préférable d'avoir une expérience du monde du travail avant de débiter une formation en ergonomie, ce que n'ont pas forcément les candidats en formation initiale. Depuis peu, certains étudiants réalisent la formation en alternance.

ERGONOME, EST-CE UN MÉTIER À PART ENTIÈRE ?

C'est un métier qui nécessite un plein engagement. L'activité et le mode de pensée de l'ergonome sont en effet transversaux et globaux, alors que l'entreprise raisonne par silo.

C'est difficile sur un temps partiel, car l'ergonome ne peut pas avoir un engagement complet sur ses différentes missions. C'est pourquoi le temps partiel est souvent un tremplin utilisé par l'entreprise pour se rendre compte des bénéfices apportés par l'ergonomie.



Concrètement, dans le milieu du travail, l'ergonomie est l'adaptation optimale d'un environnement aux exigences de ses utilisateurs. Elle vise à adapter le travail à l'Homme dans la mesure où nous passons, chaque jour, environ huit heures sur notre poste de travail, soit 40 heures par semaine et 2000 heures par an. Ainsi, cette discipline modifie en profondeur les situations et l'organisation du travail.

Les actions sont possibles en amont, notamment lors de la définition des projets d'infrastructure (bâtiments logistiques, bureaux, restauration, etc.) ou de réorganisation.

D'autres actions peuvent être conduites en aval, notamment l'étude des postes et situations de travail identifiés par l'employeur comme générateurs d'inconfort, de douleurs et, à terme, de restriction d'aptitude ou encore d'arrêts de travail.

Les préconisations d'amélioration peuvent alors être de nature **technique** (investissement matériel, à financer par l'organisme), **organisationnelle** (modification des méthodes de travail, de l'environnement spatio-temporel) ou encore **humaine** (accueil et sensibilisation des nouveaux agents, formation, communication sur les bonnes pratiques).

LES INITIATIVES DU SCA POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX POSÉS PAR L'ERGONOMIE

Afin d'agir concrètement à ces différents niveaux, le Service du commissariat des armées a mis en place un certain nombre de mesures. Elles portent en particulier sur l'infrastructure et la réorganisation des postes de travail, mais aussi sur la création d'un réseau d'ergonomes.

LUCIE, CONSEILLÈRE PRINCIPALE À LA SÉCURITÉ POUR LE TRANSPORT DE MARCHANDISES DANGEREUSES (CSTMD) À LA DIRECTION CENTRALE DU SCA

“ Au cours de mon apprentissage au bureau PMRIE de la DCSCA entre 2019 et 2020, j'ai mené une étude sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le domaine de la restauration. La visite de huit restaurants du SCA m'a permis de constater l'aspect multifactoriel des TMS. En effet, les causes sont variées : flux physiques non rationalisés (notamment croisements ou aller-retour multiples impliquant plus de port de charges que nécessaire, ou dans des conditions difficiles), bâtiments et matériels de restauration collective avec une moyenne d'âge élevée, charge de travail, absentéisme et turn-over... Des mesures simples de changement d'organisation de travail ou de réaménagement des espaces de travail peuvent apporter des améliorations significatives des conditions de travail. En ce sens, la réalisation d'actions en ergonomie au SCA me paraissait nécessaire. ”

DES AMÉNAGEMENTS AU SERVICE DE L'ADAPTATION DU TRAVAIL À L'HOMME

Grâce à sa formation en ergonomie, Stéphanie, ergonome et cheffe du bureau PMRIE à l'ELoCA de Marseille, a initié des actions concrètes dans le domaine de l'ergonomie au profit de ses agents...



“ Je me suis interrogée sur l'évolution du monde du travail, l'organisation en transformation constante et leurs effets sur l'Homme. Aujourd'hui, les organisations doivent répondre à la fois aux exigences d'efficacité et de fiabilité, auxquelles s'ajoutent celles de santé, de sécurité, de qualité de vie au travail et de satisfaction individuelle et collective des agents. C'est dans ce contexte que je me suis intéressée à l'ergonomie afin d'accéder à une approche plus systématique, plus globale de ces sujets pour appréhender ce qui se « joue dans le travail ». Après avoir obtenu mon diplôme universitaire (DU) en ergonomie et écologie humaine, j'ai eu la chance



de bénéficier du financement de mon Master 2 en ergonomie et organisation des espaces de travail par le SCA.

Cet enseignement pluridisciplinaire permet, à travers l'analyse de l'activité, de prendre en compte plusieurs facteurs : physiques, cognitifs, sociaux, organisationnels, environnementaux. Il permet également de comprendre les difficultés que l'Homme rencontre dans son travail, les relations au sein du collectif de travail, les risques qu'il prend, mais aussi les compétences qu'il forge, l'efficacité qu'il dégage ainsi que la variabilité des systèmes de production. Il me permet, enfin, d'avoir un point de vue du travail différent, centré sur l'activité du travail en prenant également en compte les enjeux pour l'organisation.

Principalement axées sur la conception des espaces de travail et des moyens de réalisation de l'activité, les actions mises en place à l'ELoCA de Marseille permettent d'améliorer les conditions du travail et de réduire les facteurs de pénibilité des activités logistiques, tout en assurant la réalisation des missions des agents en poste. » (Stéphanie, ergonome et cheffe du bureau PMRIE à l'ELoCA de Marseille). ”

LA CRÉATION D'UN RÉSEAU D'ERGONOMES

En plus de ces aménagements très concrets, le Service du commissariat des armées a décidé de créer un réseau d'ergonomes, qui s'étoffera au fil des années par la formation de six intervenants en ergonomie. Ce réseau d'ergonomie a débuté ses actions en septembre 2020 par les missions suivantes :

- intégration au projet de standardisation² des bâtiments logistiques des GSBdD Socles ;
- intégration au projet de standardisation des bâtiments de bureau ;
- étude de poste à l'ELoCA de Roanne (en cours de programmation).

Concrètement, il s'agit d'apporter de l'aide et du conseil sur l'agencement des espaces de travail, le

choix du mobilier ou encore la circulation des biens et personnes.

Par la suite, la présence d'agents déjà formés permettra d'initier des actions dès la rentrée 2022, pour les zones Ouest et Sud. Ce réseau est piloté par le bureau PMRIE de la DCSCA. La composition du réseau d'ergonomie sera mise à jour annuellement.

“ La prise en charge globale des TMS nécessite une expertise sur le travail et l'Homme, qu'ont les intervenants en ergonomie, grâce à leur spécialisation dans le domaine (diplôme universitaire ou master). C'est pourquoi j'ai proposé la création de ce réseau à la suite de mon étude. Complémentaire à la prévention (plus particulièrement la santé et la sécurité au travail), leur vision apporte une plus-value et un appui aux préventeurs lors d'analyses de situations de travail.

Il est par ailleurs essentiel de souligner que toute amélioration ne passe pas forcément par des investissements financiers. Et s'ils sont parfois incontournables (achat de matériels réglables, automatiques au lieu de manuels, réhabilitation de bâtiments, etc.), l'analyse ergonomique permet de préciser le besoin, de l'affiner et de le prioriser pour un bénéfice incontestable sur le plan humain et une optimisation des moyens financiers. Intégrer les intervenants en ergonomie aux projets de construction de nouveaux bâtiments va également permettre d'éviter certaines incohérences repérées après la livraison (présence de pentes, comptoirs d'accueil très hauts, etc.) Dans un contexte de transformation permanente, impliquant de nombreux changements d'organisation de travail et d'activités, les intervenants en ergonomie permettent de faciliter l'adaptation des agents et d'améliorer leurs conditions de travail de manière globale. » (Lucie, Conseillère principale à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses (CSTMD) du SCA). ”

UN RÉSEAU STRUCTURÉ SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NATIONAL

L'intervenant en ergonomie devra détenir un diplôme universitaire (DU), un certificat de compétence en ergonomie, une licence ou un master dans ce domaine, ainsi que l'autorisation de son chef d'organisme avec un nombre de jours accordés par année pour cette activité.

² Les projets de standardisation sont menés par le Service d'infrastructure de la Défense (SID).

En tant qu'expert reconnu du SCA en ergonomie, il œuvrera pour le compte d'une des six Plateformes Commissariat (PFC) définies en tant qu'échelon zonal du SCA. Il sera sollicité par celle-ci afin :

- d'intervenir lors des journées zonales, notamment pour présenter son champ d'intervention aux chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) ;
- de réaliser des études de postes et de situations de travail (recueil de données, visite et analyse) ;
- d'apporter des conseils à distance sur des points particuliers ;
- d'assurer des actions de sensibilisation au profit des CPRP et préventeurs ;
- de travailler sur certains sujets transverses (travail sur écran, restauration, etc.) en collaboration avec les bureaux PMRIE des PFC ;
- de travailler sur la définition de projets d'infrastructure (logistique, restauration, etc.) ou sur des projets organisationnels en lien avec le BPMRIE de la DCSCA.

Les actions réalisées et l'implication de l'intervenant en ergonomie dans le réseau devront être prises en compte lors de l'évaluation annuelle de l'agent.

Dans ce cadre, le bureau PMRIE de la PFC de rattachement de l'intervenant en ergonomie aura plusieurs missions :

- interface entre les organismes demandeurs, le ou les intervenants et la DCSCA ;
- gestion zonale des interventions : attribution selon les priorités définies dans la zone par le BPMRIE de la PFC, et celles éventuellement définies par le BPMRIE de la DCSCA ;
- suivi des interventions auprès des organismes ;
- bilan annuel à remonter au BPMRIE de la DCSCA.

Enfin, le BPMRIE de la DCSCA est impliqué dans le réseau d'ergonomie à plusieurs titres :

- pilotage et définition de l'organisation, par l'intermédiaire du responsable du réseau ;
- recensement des candidats aux formations en ergonomie et mise en formation, avec l'appui du pilote formation PMRIE du SCA ;
- définition des priorités d'intervention et travail collaboratif sur certains risques du domaine de la Santé et de la sécurité au travail (SST), par exemple les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques, sous la supervision du chef de section SST ;
- actions en collaboration avec les centres interarmées du soutien et les sous-directions de la DCSCA pilotant les filières métiers et activités,

ainsi qu'avec d'autres armées, directions et services du ministère des Armées, comme le SID.

Le bien-être au travail représente un levier RH à part entière, car il impacte l'ambiance générale et la communication, ainsi que l'engagement du personnel et sa fidélisation. Il est étroitement lié au management et stimule la productivité. C'est pourquoi le Commissariat des armées a mis en place une véritable politique RH en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), consolidée année après année. La structuration d'un réseau d'ergonomes et, plus globalement, la prise en compte de cette discipline au sein même des organismes du SCA, répond pleinement à cette volonté d'agir au quotidien pour offrir aux personnels du Service les meilleures conditions possibles de travail.



POINTS PRATIQUES

QUI PEUT SE PORTER CANDIDAT ?

Tout agent du Commissariat des armées, qu'il appartienne à la chaîne PMRIE ou non, satisfaisant aux critères de recrutement. Une priorité sera donnée cette année aux agents des zones Est, Sud-Est et d'Île-de-France, ne comptant pas encore d'ergonomes formés.

POUR QUELLE FORMATION ?

La formation doit être de type diplôme universitaire, licence ou master et reconnue (inscrite au RNCP et/ou reconnue par la Société d'ergonomie de langue française (SELF)). Il n'y a pas de formation imposée, car elles doivent être accessibles aux agents géographiquement et/ou en termes de modalités de réalisation des cours (distanciel, cours du soir ou le samedi, en journée, etc.).

POUR QUEL CALENDRIER ?

Cette année, le NeMO de recensement des candidats devrait être envoyé en mars pour un retour des agents intéressés autour de la deuxième quinzaine d'avril. Cela afin de permettre aux agents d'avoir davantage de liberté dans le choix de la formation (au niveau des délais d'inscription dans les universités) et de permettre plus d'anticipation sur les modalités d'organisation pour les agents et leurs organismes.

ACTUALITÉ DE LA FILIÈRE

Le 12 février, une journée « Rencontre » de la filière « Ergonomie » de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a réuni une partie du récent réseau d'ergonomie du Commissariat des armées. Parmi les participants, les deux futures ergonomes actuellement en formation : Stéphanie, en Master 2 (ELoCA de Marseille) et Manuela, en Diplôme Universitaire (GSBdD de Mont-de-Marsan) étaient présentes, ainsi que la responsable du réseau, Lucie (DCSCA).

Cette journée d'échanges entre anciens et nouveaux étudiants en ergonomie avait plusieurs objectifs :

- présenter des interventions d'ergonomie : atelier de préparation de matériel avant collecte dans une entreprise du secteur médical (après changement d'organisation), poste de traite et de contrôle qualité chez des éleveurs ovins ;
- échanger sur le parcours de trois ergonomes avec des modes d'exercices différents (en interne, en tant que consultant, au sein d'un service inter-entreprises de santé au travail).



LE COMMISSARIAT, SOLIDE ALLIÉ DU PLAN FAMILLE

Depuis son lancement fin 2017 et son déploiement dès 2018, les armées, directions et services contribuent activement à la mise en œuvre du plan Famille, qui vise à mieux prendre en compte les contraintes du métier militaire. Le SCA joue un rôle majeur dans cette mission à travers un panel très large de mesures.

Comme le rappelait Jean-Charles COTTEZ, directeur de projet plan Famille, dans notre numéro 17', « *La famille du militaire, la première, connaît les difficultés de l'absence et partage les contingences de la vie de militaire, notamment la mobilité et la disponibilité* ».

Dans sa contribution au développement de ce plan ambitieux, le Commissariat des armées porte dix mesures, qui peuvent être regroupées en quatre grands domaines : l'aide aux familles dans le cadre de la mobilité, le transport, le soutien de proximité et la fonction restauration-loisirs. Revenons sur l'avancement de ces actions, quatre ans après les débuts du plan.

QUATRE MESURES PERMETTENT DE FACILITER LA VIE DES FAMILLES

Première d'entre elles, la mesure 1.3 vise à supprimer l'impact des déplacements temporaires sur la trésorerie des ménages.

Pour ce faire, une plateforme de type « agence de voyage » a été créée pour les déplacements professionnels, transport et hôtellerie, afin que les familles ne supportent pas les avances de frais liées à un déplacement pour des raisons de service.

Aujourd'hui, cette ambition est portée par le projet Agence de Mobilité des Armées (AMA), qui permettra de passer progressivement du principe de remboursement des frais de

mission à une logique de prise en charge directe (PCD) de ces frais par l'administration. Ce dispositif sera encore amélioré en 2022 grâce au dispositif Resto'SCAN

qui facilitera le passage à la caisse d'un restaurant administratif sur la présentation du QRCode figurant sur l'ordre de mission. Cette année devrait aussi voir la mise en place de la PCD pour l'hôtellerie privée. La généralisation progressive de la PCD aux réservations billetterie voie ferrée, hôtellerie privée, hôtellerie patrimoniale sera facilitée par le développement

de l'application smartphone ALIDADE.

Cette application, véritable interface de réservation, permettra au missionné de choisir et réserver sur son smartphone ses billets de train ainsi que son hôtellerie sans payer (principe de la PCD).

La deuxième mesure (mesure 1.5) facilite les démarches administratives pendant l'absence du conjoint en permettant au militaire d'établir une procuration désignant une personne (conjoint, parent, etc.) apte à agir en son nom auprès de l'administration militaire pendant son absence.

Ainsi, depuis 2019, le militaire peut donner procuration à la personne de son choix pour effectuer à sa place de nombreuses démarches : dossier de



déménagement, demande d'attribution de logement défense, actes liés à la vie familiale ayant un impact sur les processus RH (dès lors qu'ils n'impactent pas la solde). Des modèles-types de procuration sont proposés afin de faciliter les démarches.

En janvier 2020, la DCSCA a demandé aux groupements de soutien de bases de défense d'inclure le dispositif dans le cadre du circuit départ OPEX, afin que la procuration soit systématiquement proposée au personnel partant en mission.

Troisième grande mesure mise en œuvre par le Service dans le cadre du plan Famille, la mesure 3.1.1 crée le dispositif Plate-forme multi-déménageurs (PFMD).

Dans le cadre d'une mutation professionnelle avec changement de résidence, les PFMD permettent,



via Internet, la mise en relation des administrés du ministère des Armées avec des sociétés de déménagement : un bénéfice pour les militaires concernés, avec des dossiers de changement de résidence simplifiés et digitalisés ainsi qu'un accompagnement « pas à pas » dans l'organisation de leur déménagement. Ce dispositif leur évite aussi l'avance des frais grâce à une prise en charge directe.

Avec 3 181 militaires ayant utilisé les PFMD en 2021 (41,5% des mutés), le dispositif s'installe dans le paysage des offres de soutien. Les expérimentations en matière de dématérialisation se sont poursuivies en 2021 avec une nouvelle procédure pour les personnels mutés uniquement avec des bagages. Enfin, l'information est améliorée avec la mise à disposition de la réglementation et des informations pertinentes via l'outil Eurêka.

Pour tout connaître du dispositif PFMD : <https://portail-commissariat.intradef.gouv.fr/page-espace/portail-des-frais-de-deplacement/pfmd>

Dernier dispositif destiné à aider les familles dans le cadre de la mobilité, la mesure 3.1.2 crée le dispositif Contrats Globaux de déménagement.

Mis en œuvre pour les déménagements au retour d'une affectation au Gabon, à Djibouti, au Sénégal ou en Côte-d'Ivoire, ce dispositif permet à tous les militaires concernés de déménager sans démarches administratives ni avance de frais (prise en charge directe).



LA MESURE 1.6 VISE À ÉTENDRE LE BÉNÉFICE DE LA CARTE FAMILLE SNCF À TOUS LES DÉPLOIEMENTS OPÉRATIONNELS

Dans le cadre du marché ferroviaire, et en partenariat avec la direction des affaires financières (DAF), une négociation a été menée avec la SNCF pour l'extension du bénéfice de la carte famille pendant les missions opérationnelles d'une durée minimale de deux mois. Cette mesure est aujourd'hui réalisée et est totalement libre d'utilisation dans le cadre du plan Famille, et non plus comme précédemment en la seule présence du militaire. Au 7 février 2022, 188 248 cartes ont été produites.

En outre, le bénéfice de la carte famille SNCF pour les enfants est acquis, quel que soit leur foyer fiscal de rattachement.

Enfin, pour le militaire lui-même, et ce depuis décembre 2018, le bénéfice du quart de place lui est octroyé lorsqu'il est placé en CLM ou CLDM à la suite de blessures ou de maladies liées au service.

LA MESURE 2.1.2 PORTE SUR LE SOUTIEN DE PROXIMITÉ ET VISE À ÉLARGIR AUX FAMILLES L'ACCÈS AUX SERVICES EN S'APPUYANT SUR LES ESPACES ATLAS



Pour simplifier les procédures administratives et faciliter l'accès aux différentes informations et prestations offertes au personnel du ministère des Armées, le Commissariat des armées poursuit l'ouverture en cible de 205 espaces ATLAS d'ici la fin d'année 2022 sur l'ensemble du territoire national et au plus près des formations soutenues. L'espace ATLAS assure un accueil physique, traite les demandes au premier contact, prend en compte les dossiers complexes en lien avec le *back office* et développe ses services à distance via la plateforme EUREKA. Sous réserve des règles d'accès aux sites (délivrance d'une carte de conjoint standardisée), les familles disposent d'un accès à un espace ATLAS et bénéficient, à ce titre, de l'offre de service disponible localement et enrichie progressivement sur la base de partenariats conclus en interne MINARM (IGESA, ONAC-VG², CNMSS³, bureau logement, EPPF⁴, etc.), en lien avec le réseau France Services (services des impôts, points justice, préfecture/ANTS⁵, CAF, CPAM, retraite/CARSAT⁶, etc.) et au contact des collectivités locales. Cela participe aussi de l'intégration des familles aux activités et à la vie des unités.

¹ « Votre quotidien », Soutenir N°17

² Office national des anciens combattants et victimes de guerre

³ Caisse nationale militaire de sécurité sociale

⁴ Établissement Public des Fonds de Prévoyance Militaire et de l'Aéronautique

⁵ Agence nationale des titres sécurisés

⁶ Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

LES QUATRE DERNIÈRES MESURES S'INSCRIVENT DANS LE PÉRIMÈTRE DE LA FONCTION RESTAURATION-LOISIRS



La mesure 2.4.1 est consacrée à l'extension de l'offre hôtelière des cercles-mess pour faciliter l'accueil des familles.

À cette fin, l'idée est d'élargir l'offre d'hôtellerie des cercles mess au secteur privé, de manière complémentaire à l'offre ministérielle (cercles-mess, IGeSA, etc.) et par voie de convention. Cette mesure de portée générale doit notamment bénéficier aux militaires exerçant un droit de visite avec hébergement de leurs enfants, mais aussi aux familles de militaires engagés en opération si le commandement autorise les visites.

En 2021, les cercles ont signé 233 conventions avec les hôtels privés sur leur secteur. Toutes ces conventions sont affichées sur la plateforme de réservation E-HOTEL ou sur les sites intradef des GSBdD. Certains cercles disposent également de maisons de parentalité lorsque les moyens le permettent. 40 cercles de gendarmerie figurent également sur E-HOTEL. Cette offre est à disposition et est portée à la connaissance des militaires et de leur famille sur l'application, accessible H24.

L'harmonisation des tarifs des cercles militaires constitue la mesure 2.4.2.

Cette mesure vise à entreprendre un effort d'harmonisation tarifaire pour accompagner l'ouverture des cercles aux familles. Il était au départ préconisé aux conseils d'administration des cercles, responsables de la définition des tarifs, de proposer un tarif privilégié aux familles. Aujourd'hui, un tarif plafond de 10 € maximum par repas (entrée, plat, dessert) pris en cercle militaire a été fixé pour les familles de militaires (conjoint, enfant, parents, grands-parents, frères et sœurs).

La mesure 6.1.1 vise à étendre la « connectivité » en enceinte militaire (Wi-Fi gratuit en garnison)



L'hébergement des troupes et cadres en enceinte militaire, en métropole depuis 2018, et OME à compter de 2021.

Le SCA déployait déjà un service de Wi-Fi gratuit au profit des militaires déployés en opérations extérieures (ILOPEX) ou engagés dans le dispositif SENTINELLE (Wi-Fi STNL). Cette mesure a étendu l'offre de Wi-Fi gratuite aux lieux de convivialité et à



Cette offre de Wi-Fi haut débit gratuit assure également la « portabilité » de l'abonnement sur l'ensemble des sites de métropole dotés d'ILOSCA.

Carte du déploiement ILOSCA en métropole (source DCSCA/CIM)

ÉTAT DE RÉALISATION DE L'EXTENSION DE LA CONNECTIVITÉ EN ENCEINTE MILITAIRE

BÂTIMENTS DE LA MARINE

DÉPLOIEMENT PROGRAMMÉ
POUR 43 BÂTIMENTS
À/C DE 2022 JUSQU'EN 2024

SITUATION OME DÉPLOIEMENT ACHEVÉ POUR

ZONE 1 (OUTRE-MER)
96% DES LITS DÉPLOYÉS SUR 31 SITES

ZONE 2 (AFRIQUE)
96% DES LITS DÉPLOYÉS SUR 15 SITES

SITUATION MÉTROPOLE

- 110% RÉALISÉS SUR LA CIBLE INITIALE DE 137 000 LITS
- 98% (151 233 LITS) RÉALISÉS SUR LA NOUVELLE CIBLE 2022 ACTUALISÉE DE 154 233 LITS (PLAN HÉBERGEMENT 2021 INCLUS), SOIT PLUS DE 2 400 BÂTIMENTS
- 530 BARS / FOYERS / CHAMBRES DE PASSAGE / LIEUX DE CONVIVIALITÉ
- 103 ESPACES ATLAS



Enfin, la rénovation des espaces de convivialité est portée par la mesure 6.1.4.

Afin d'améliorer les conditions de vie des militaires au quartier, sur base navale ou aérienne, pendant et en dehors des heures de service (personnels en mission, stagiaires, célibataires géographiques, personnels ultra-marins), cette mesure visait à moderniser les espaces de convivialité et à faciliter la pratique du sport.

De nombreux lieux (foyers, bars, salles café, salles de restauration pour le repas du soir, etc.) seront à terme améliorés en modernisant les locaux (mobilier, décoration, acoustique), en fournissant des

services de restauration plus individualisés (restauration rapide, plats à emporter) et en rénovant l'ensemble des équipements de loisirs (TV connectée, abonnement vidéo en ligne, consoles de jeu, baby-foot, etc.).

Une nouvelle offre de service « activités physiques de loisirs et de détente au travail » facilitera l'accès à des installations sportives ouvertes à tous, pour une pratique de sports individuels ou collectifs, sans réservation préalable ou avec une inscription rapide, pendant ou en dehors des heures ouvrables.

Le Commissariat des armées est un des acteurs du plan Famille. L'ensemble de ces prestations té-

moigne de sa position majeure pour le déployer au profit des familles des personnels du ministère des Armées. Son positionnement au plus près des forces pourrait conduire à ce que de nouvelles mesures lui soient confiées dans l'avenir.

Retrouvez le MAG TV de février, consacré au plan Famille, avec une interview exclusive de M. Jean Charles COTTEZ, directeur de projet plan Famille →





31

DISTRIBUTEURS
DE PIZZAS
EN 2021

INSTALLATIONS SPORTIVES

POUR 2021

20 CITY PARK RÉALISÉS
18 MOUV'ROC
1 BOX PPO
(PRÉPARATION PHYSIQUE OPÉRATIONNELLE)
6 MOPS

(MODULE D'OPTIMISATION DE LA PRATIQUE SPORTIVE)

36

FOYERS RÉNOVÉS
EN 2021
(MARCHÉ PUBLIC DE
RÉNOVATION/DÉLÉ-
GATION DE CRÉDITS/
TRAVAUX LÉGERS)

RÉNOVATION
PISCINE
ÉVREUX
&
PISTE ATHLÉTISME
VERSAILLES

VISITE DU DIRECTEUR CENTRAL EN BANDE SAHÉLO-SAHARIENNE



Le CRGHC Philippe JACOB, directeur central du SCA, s'est rendu en bande sahélo-saharienne (BSS) entre le 15 et le 17 février. Cette visite avait pour but d'évaluer et d'appuyer le soutien Commissariat de la force Barkhane, d'en rencontrer les acteurs sur les principaux sites et d'accompagner les travaux de réorganisation du dispositif de soutien en bande sahélo-saharienne.

Au cours de cette visite, le directeur central s'est rendu sur les emprises de N'Djaména, puis de Niamey. Sa délégation était composée du chef de l'EMO-SCA et du directeur adjoint du Centre Interarmées du Soutien Administration des Opérations (CIAO). Le directeur du Commissariat de l'opération Barkhane (DIRCOM) et l'adjoint interarmées soutien de l'homme (AISH) ont accompagné la délégation durant l'ensemble de la visite.

La délégation est arrivée par voie aérienne civile à l'aéroport de N'Djaména le 15 février. Le lendemain, après que les honneurs lui ont été rendus par

une section composée de personnel du détachement mixte du Commissariat de N'Djaména (DMC NDJ) et du J84SH-DIRCOM, le CRGHC Philippe JACOB s'est entretenu avec le général de division Laurent MICHON, commandant de la Force Barkhane (COMANFOR).

Les enjeux opérationnels, d'administration et de logistique lui ont ensuite été présentés par le chef d'état-major du PCIAT à N'Djaména et les sous-chefs OPS et LOG. Après une présentation par le DIRCOM et l'AISH des missions et de l'organisation du SCA, notamment dans le cadre du redéploiement de la Force hors du Mali, le DC SCA

et sa délégation se sont rendus au centre des opérations interarmées (COIA), puis au sein du J4. Concernant les activités relevant du SCA, après un entretien avec le commandant de la base aérienne projetée de N'Djaména (COMBAP NDJ), les missions des modules et du personnel Commissariat en BSS lui ont été exposées. Le DCSCA a visité le DMC NDJ, la DIRCOM, la mission locale de l'EdA et a rencontré le LEGAD auprès du COMANFOR. La journée s'est achevée par la participation au point de situation OPS du PCIAT (poste de commandement interarmées de théâtre) puis une allocution au personnel du SCA.





Après un vol intra théâtre, le 17 février, le directeur central et sa délégation sont arrivés à Niamey. Une seconde phase entamée par un entretien avec le COMBAP de Niamey et représentant du COMANFOR au Niger, qui a été suivie par une visite dynamique de la zone vie (foyer, hébergement, restaurant, EdA, zone détenteur de biens, atelier chaud et froid) puis une présentation des missions et une rencontre avec le personnel de l'antenne DIRCOM et du DET-SH NMY. Le DC SCA a également participé à une visio-conférence avec les acteurs du SCA au Mali : le chef d'antenne de la DIRCOM, le chef du DET-SH de Gao, le chef du J8 de la *Task Force* Takuba, le chef du DMC de la TF Takuba et un LEGAD du niveau tactique. Concernant les activités opérationnelles, le DC SCA s'est fait présenter les missions de l'escadron de transport, du détachement des ravitailleurs en vol et du détachement *Reaper*. Enfin, après un débriefing de sa séquence en bande sahélo-saharienne en visio-conférence avec le COMANFOR, le DC SCA a pu s'adresser au personnel du SCA présent, avant son départ pour l'aéroport de Niamey pour un retour sur Paris dans la nuit.

Au sein de l'opération Barkhane, les équipes du Commissariat des armées sont en charge du « soutien de l'homme » et de l'administration militaire. Une mission d'envergure, menée au cœur du Sahel, sans laquelle les missions

opérationnelles ne pourraient pas avoir lieu. Le soutien aux soldats et aviateurs de l'opération Barkhane, répartis sur des milliers de kilomètres, constitue un défi permanent pour les personnels du SCA.

Outre ce soutien du quotidien exigeant et la conduite de la transformation profonde de cette opération, l'actualité du SCA au sein de l'opération Barkhane est marquée par la conduite depuis le 1^{er} janvier 2022 d'une expérimentation de fonctionnement au sein du PCIAT où un échelon J84SH-DIRCOM du poste de commandement interarmées de théâtre (PCIAT) a été créé. Placé sous l'autorité de l'adjoint soutien interarmées (ASIA), le J84-SH DIRCOM est mis en œuvre pour assurer la parfaite convergence des directives et des actions fonctionnelles relevant du SCA dans le soutien des engagements opérationnels. Sous la responsabilité du directeur du Commissariat de l'opération, il intègre ainsi les domaines « administration, finances » de la direction du Commissariat (DIRCOM-J8) et « soutien de l'homme » de l'adjoint interarmées soutien de l'homme (J4SH) afin de renforcer la cohérence des ordres donnés et des prestations à exécuter au profit des composantes tactiques, par les détachements SH (DET SH) ou les détachements mixtes du Commissariat (DMC) qui y sont intégrés.

Cette expérimentation ordonnée par l'EMA/CPCO facilite la préparation et la conduite des nombreuses actions du SCA au profit des opérations, et du défi posé par la transformation profonde de l'opération, dont le redéploiement hors du Mali et la réorganisation en Afrique de l'Ouest de la force avec l'ensemble des armées partenaires.

Pour mémoire, le 14 juillet 2021, un bloc opérationnel avait défilé sur les champs Élysées, dans les rangs du SCA, aux côtés du bloc école composé d'élèves et de cadres de l'École des commissaires des armées (ECA). L'occasion de mettre à l'honneur l'engagement du Service du commissariat des armées dans le cadre du soutien des opérations françaises dans la bande sahélo saharienne.



RETOUR SUR LE SÉMINAIRE INTERARMÉES DES GRANDES ÉCOLES MILITAIRES 2022



Après une édition 2021 en format hybride (présentiel et distanciel) en raison de la crise sanitaire, l'édition 2022 du Séminaire interarmées des grandes écoles militaires (SIGEM), s'est tenue entre le 14 et le 18 mars en région parisienne. Elle a réuni environ plusieurs centaines d'élèves-officiers d'une dizaine d'écoles militaires différentes et 25 membres de l'association « Les Jeunes IHEDN ».

Les objectifs de ce séminaire étaient multiples : donner aux futurs cadres des armées, directions et services, une première expérience de brassage interarmées ; leur permettre d'aiguiser leur réflexion sur le sens de leur engagement et acquérir un embryon de culture commune sur l'outil de défense, les responsabilités de commandement et l'environnement complexe dans lequel ils sont amenés à évoluer. Dans cette perspective, pendant cinq jours, les participants ont suivi un programme haut de gamme, riche et diversifié.

Après une ouverture du séminaire par le chef d'état-major des armées, le général d'armée Thierry BURKHARD, six conférences et trois tables rondes

ont suivi, déclinées du thème central : « L'officier au service de la Nation dans le monde du XXI^{ème} siècle ». Se sont ensuite succédées les présentations des armées, directions et services, des séances de travaux de groupe et des restitutions plénières.

Ce séminaire a également offert l'opportunité à ses participants de découvrir des lieux aussi prestigieux que stratégiques, tels que l'Assemblée nationale et le Sénat, ou de se familiariser avec le matériel des armées, directions, services et de la gendarmerie, à Orléans et à Versailles-Satory.

La journée dynamique du 17 mars nous intéresse particulièrement dans la mesure où l'armée de

Terre, la Marine nationale, la Gendarmerie nationale, le GIGN, le Service de santé des armées (SSA) et la Direction générale de l'armement (DGA) étaient présents aux côtés du Commissariat des armées sur le site de NEXTER SYSTEMS à Versailles-Satory. Pour sa deuxième participation à l'événement, le SCA a proposé aux élèves le thème suivant : « Le soutien du combattant en toutes circonstances ». Le but de la journée était de présenter les futurs équipements, les moyens en service et de favoriser les échanges entre les élèves-officiers et les représentants des armées et des différents services présents. Fort de ses évolutions techniques, le soutien des armées ne cesse de s'adapter aux



Détails Expertise
Terrain
Fascinant
Intéressant
Discussions
Passionnant
Découverte

contraintes et changements temporels. Adaptations possibles grâce à l'action du Commissariat des armées, dont la vocation est d'assurer la protection du soldat grâce à des équipements fiables et sûrs mais également grâce aux vivres opérationnels, éléments indispensables du soutien du combattant. Pour cela, un scénario était proposé aux élèves : « Le circuit du soutien en trois pôles ». Chaque groupe d'élèves a ainsi reçu une brève introduction sur les missions du Commissariat des armées, avant de découvrir les effets d'habillement et de protection. Ils ont également bénéficié d'exposés sur l'évolution du gilet pare-balles et les différents vivres opérationnels du combattant.

Au pôle équipement, les participants ont notamment découvert la tenue F3, les TSR, la tenue de protection NG, les chaussures, la tenue de combat FS ou l'ensemble intempérie et la tenue ETHFS NG (Équipage de transport et d'hélicoptères des forces spéciales - Nouvelle génération). Au pôle protection, étaient présentés le SMB, le casque F3, les plaques balistiques, les lunettes, les bouchons d'oreilles, le couteau de combat ainsi que les gants. Enfin, le pôle vivres opérationnels présentait les différentes rations et le kit hygiène.

Depuis sa première participation en 2019 sur le thème « Le combattant a changé, son soutien aussi », le SCA cherche constamment à mettre en avant les équipements dont bénéficie le combattant, qui sont en constante évolution. Les deux participations du SCA au SIGEM ont ainsi permis aux élèves officiers de découvrir, d'apprendre et d'en savoir davantage sur les missions sur Commissariat des armées. Les élèves-officiers ont manifesté un fort intérêt sur le stand du Service, prenant le temps de demander des explications, parfois très précises, sur les évolutions des éléments présentés. Une belle opération et un temps d'échange unique et précieux !

Rendez-vous l'an prochain pour le SIGEM 2023 et un grand merci aux équipes du CIEC qui ont activement participé au succès de cette journée !

Retrouvez le SIGEM 2022 dans
le MAG DU COMMISSARIAT du mois d'avril →



LES ÉLÈVES COMMISSAIRES FORMÉS À LA GESTION DE PROJET

Aujourd'hui, au sein du SCA, la gestion de projet est devenue centrale. Face à ces nouvelles méthodes, l'école des commissaires des armées (ECA) a totalement revu l'enseignement de cette discipline pour les élèves commissaires de carrière, en lien avec la sous-direction performance synthèse.

Objectif : former les élèves commissaires aux techniques de conduite de projet sur la base d'une formation théorique illustrée par la transformation du SCA et une mise en pratique *via* des projets concrets susceptibles d'être déployés, notamment au profit de l'ECA.



C'est devant le directeur central, le CRGHC Philippe JACOB, le 23 février dernier, que les élèves commissaires ont eu l'honneur de restituer les projets sur lesquels ils ont planché pendant plusieurs semaines. Retour sur des semaines de travail pour les élèves commissaires, mais aussi pour les cadres de l'École et les cadres dirigeants du Service !

Un exercice très concret, ancré dans la réalité quotidienne du service

Tout est parti d'une évolution majeure de l'organisation SCA : la gestion de projet est devenue centrale. Confiée au sous-directeur performance synthèse, M. Frédéric CRÉNICY, elle a permis de mettre en œuvre plusieurs projets complexes inhérents à la transformation SCA 22, dont la transformation des GSBdD dans un modèle de nouvelle génération et le déploie-

ment du réseau d'espaces multiservices ATLAS. Elle est aujourd'hui utilisée comme base méthodologique de mise en œuvre de la Feuille de route « Ambition SCA 2030 » structurée autour de 79 chantiers conduits en matriciel.

Côté ECA, l'enseignement de la gestion de projet a toujours fait partie de la scolarité des élèves, mais de façon très académique et réalisée par un prestataire privé. Il était donc essentiel de refondre en profondeur ce module et de le contextualiser, comme l'explique le CRC2 Kevin, directeur des études à l'ECA : « En faisant évoluer le module, on lie plusieurs objectifs. Le premier : former les élèves à gérer un projet. Le deuxième : comprendre la méthode SCA et les enjeux portant sur la conduite des projets complexes au sein du Service. Il fallait, dès la scolarité, placer les élèves dans la logique des attendus du Service. Concrètement, dès leur premier poste, les

élèves vont devoir gérer tout type de projets : monter une journée portes ouvertes dans un régiment, organiser un meeting aérien, participer à un projet d'armement, etc. À moyen terme, lorsqu'ils seront affectés au sein du SCA, ils seront même des chefs de projets ou plus simplement des contributeurs. Grâce à l'enseignement de la gestion de projet, ils maîtriseront alors la méthodologie mise en œuvre au sein du SCA, qui est commune à tous ses organismes. L'ambition va même au-delà : il s'agit de positionner les commissaires comme les experts de la gestion de projets et, plus largement, de faire du corps une référence au sein du ministère des Armées. »

La sous-direction performance synthèse et l'ECA ont donc monté, pour la première fois, main dans la main, un exercice grandeur nature de gestion de projet.

Tuteurs, sponsors et experts métiers : une mobilisation importante de la direction centrale au profit des élèves !

Voici comment s'est traduit de manière très concrète ce travail en commun.

Les élèves de la promotion *Intendant général Daru* ont reçu comme mission de développer des projets déployables et utilisables sur la durée. Pour ce faire, ils ont été accompagnés par une équipe pluridisciplinaire de la direction centrale, avec un objectif principal pour tous les projets : placer l'innovation et la satisfaction client au cœur de la démarche.

Répartis en six groupes, les élèves ont conduit leurs projets pendant cinq à huit semaines, tout en continuant de suivre en parallèle leurs autres enseignements. Six sujets étaient proposés, un pour chaque groupe, sur les thématiques suivantes :

SUJET 1

Identifier et mettre en œuvre une action emblématique dans le cadre du développement durable.

SUJET 2

Faciliter les interactions avec les familles sur site dans une logique « communauté défense ».

SUJET 3

Proposer une action emblématique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

SUJET 4

Proposer une action visant au rayonnement de l'ECA.

SUJET 5

Identifier une action emblématique permettant de consolider l'identité SCA des élèves commissaires (carrières et contrat).

SUJET 6

Proposer un dispositif permettant de se former par le jeu.

M. CRÉNICY, CHEF DU PROJET, TÉMOIGNE

“ L'exercice était nouveau tant pour l'ECA que pour les élèves, mais aussi pour la SDPS. Il s'agissait d'une démarche simultanément pédagogique et culturelle. Nous ne savions donc pas quelle serait la capacité à la rendre pertinente. L'investissement des jeunes élèves commissaires a été remarquable et nous avons pu ressentir leur attachement au Service au travers de cet exercice. Au final, les six projets présentés sont tous de bon niveau, soutenables et concrets. Les techniques de conduite de projet ont bien été assimilées et appliquées. La qualité des livrables (carte d'identité du projet, plan d'action, tableau de bord, enquêtes, etc.) de haut niveau. Ce qui a permis de différencier ces projets pour obtenir un classement final tient surtout au caractère plus innovant porté par plusieurs d'entre eux. À mes yeux, le résultat est particulièrement positif. Reste à mieux interfacer le module ECA conduite de projet avec celui dédié à l'innovation pour consolider la démarche. Reste aussi et surtout à essayer de rendre ce travail réel en déployant concrètement un ou plusieurs projets au sein de l'ECA. Cela récompensera les équipes pour la qualité du travail réalisé. ”



Au sein des équipes, chaque élève occupait un poste précis et défini à l'avance. Ainsi, certains étaient chefs d'équipe, d'autres responsables prototype, chargés des ressources ou encore responsables client ou responsables de la communication.

Le pilotage du projet a été confié au sous-directeur performance synthèse du SCA, l'AEHC Frédéric CRÉNICY. Avec lui, un tuteur pour tous les projets : le CRG1 Patrick HENRY (2S), chargé de mission auprès du directeur central, qui a assuré un rôle d'accompagnement pédagogique.

Huit experts métiers référents, qui exercent des missions stratégiques au sein du SCA, sont intervenus auprès de tous les groupes d'élèves dans leurs domaines d'expertise : communication, développement durable, innovation, relation client, organisation et fonctionnement, digital, plan Famille et enfin qualité de vie au travail.





Les élèves ont également bénéficié de sponsors mobilisés par la sous-direction performance synthèse (AEHC Frédéric CRÉNICY et CRC1 Lionel AUGIAS), dont le rôle était de valider et financer les projets.

Face au directeur central, autorité de décision de l'ensemble du projet et président du jury, les élèves

ont présenté des projets extrêmement variés tels que la simulation d'un exercice opérationnel (Opération Amitié), l'organisation d'une journée d'accueil des familles d'élèves à l'ECA, le recyclage d'une ration de combat, l'amélioration de la qualité de vie des élèves pendant leur scolarité, la création d'un jeu de société pour apprendre de manière ludique, ou encore la réalisation d'un film de recrutement

en réalité virtuelle ! Parmi les points décisifs pour l'emporter figuraient la conduite globale du projet et sa performance.

Après avoir délibéré et salué le travail fourni par chaque groupe, le jury a finalement décidé de récompenser le groupe ayant travaillé sur le projet « ECA360 » : un projet très complet de réalisation d'un film immersif en réalité virtuelle, destiné à mieux faire connaître l'ECA et à appuyer la communication de recrutement, en s'adaptant aux différentes cibles. Une action de rayonnement au profit du Service, particulièrement appréciée par les membres du jury !

S'il fallait évidemment désigner un gagnant, tous les groupes ont été félicités pour le travail accompli et les élèves n'ont pas caché leur enthousiasme pour ce module !

« Ce module de gestion de projet a réellement permis de donner un caractère concret à la formation que nous a délivrée M. CRÉNICY et d'utiliser à bon escient les outils spécifiques qui nous ont été présentés. Nous nous sommes réellement investis dans ce module pour proposer des projets innovants, répondant aux attendus en matière de soutenabilité financière, de planification et de gestion des risques. Ce module gestion de projet est un très bon entraînement pour ce qui nous attend dès l'année prochaine lors de notre prise de poste. »



NPRM, ANNUITÉ 2022

L'acronyme NPRM, pour « nouvelle politique de rémunération des militaires », désigne une réforme profonde des primes et indemnités pouvant être octroyées aux personnels militaires.

Comme l'indiquait début 2022 le DRH-MD, le CGA Thibaut de VANSAY, cette nouvelle politique « vise à offrir à l'ensemble des militaires une solde plus lisible, plus juste et plus moderne. Cette réforme reconnaît les spécificités de leurs métiers, encourage leur engagement individuel et les incite à développer leurs compétences. » La NPRM vise à remédier au « maquis » indemnitaire militaire, composé de 174 primes et indemnités, dont l'attribution est mal coordonnée ou repose sur des faits générateurs complexes et/ou obsolètes.

Le système actuel est de ce fait à bout de souffle et doit être rationalisé de façon à redonner au ministère les leviers indispensables à la conduite de la politique RH, et aux militaires la visibilité et la compréhension de la rémunération perçue. L'autre objectif de la NPRM est d'améliorer la prise en compte des compétences et la compensation des sujétions tout au long du parcours de carrière.

La réforme est mise en œuvre sur trois ans. Son financement est assuré par une ressource prévue par la loi de programmation militaire 2019-2025.

Les deux premiers volets de la NPRM sont d'ores et déjà applicables :

- depuis le 1^{er} janvier 2021, l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) a remplacé les COMICM-SUPICM (complément et supplément de l'indemnité pour charges militaires), connus sous l'appellation de « primes de rideaux ». L'IMGM est versée à tous les militaires, sans conditions de grade ou de situation de famille, lorsqu'ils reçoivent une nouvelle affectation pour raison de service dans un nouvel arrondissement administratif. Le budget ainsi consacré à l'indemnisation de la mobilité (hors déménagements) a été doublé ;
- trois nouvelles primes et indemnités ont par ailleurs vu le jour le 1^{er} janvier 2022 : l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO), la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) et la prime de performance (PERF). Ces mesures ont donné lieu à un financement de 70 M€ dans la loi de finances pour 2022 ;
- la réforme s'achèvera en 2023 avec la mise en place de quatre dernières indemnités : la prime de compétences spécifiques (PCSMIL), la prime de parcours professionnels (3PM), l'indemnité d'état militaire (IEM) et l'indemnité de garnison des militaires (IGAR).



GLOBALEMENT, LA NPRM VISE À...

- **SIMPLIFIER** : pour une solde plus simple et plus lisible.
- **CONSOLIDER LE STATUT DE MILITAIRE** avec une meilleure prise en compte des sujétions et obligations.
- **RÉPONDRE AUX ENJEUX SOCIÉTAUX** par l'ouverture de nouveaux droits en matière de logement, de mobilité et par la reconnaissance de la diversité des formes de vie familiale et d'absence.
- **MODERNISER** en valorisant les parcours professionnels.

CALENDRIER DE LA RÉFORME

2021

IMGM
Mobilité

2022

ISAO
Absence opérationnelle
PCRM
Commandement
et responsabilité
PERF
Performance

2023

IGAR
Garnison
PCSMIL
Compétences
spécifiques
IEM - État militaire
3PM
Parcours professionnels

QU'EN EST-IL PRÉCISÉMENT DU VOLET 2022 DE LA RÉFORME NPRM ?

L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION D'ABSENCE OPÉRATIONNELLE (ISAO)

Cette indemnité compense les diverses sujétions pesant sur les militaires réalisant une activité opérationnelle référencée impliquant un « découcher ». L'activité ouvre droit à l'ISAO seulement à condition de figurer dans le référentiel opérationnel fixé par un arrêté conjoint de l'état-major des armées et de la DRH-MD. L'ISAO présente un caractère universel puisqu'elle concerne tous les militaires en service affectés en métropole ou outre-mer. Elle remplace toutes les indemnités opérationnelles, à l'exception de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE).

Son montant est un forfait journalier qui varie selon :

- la nature de l'activité (garde/permanence, activité terrestre/aéroterrestre ou activité navale/aéronavale) ;
- les conditions de réalisation (placée ou non sous l'autorité d'un contrôleur opérationnel) ;
- le lieu de réalisation (majoration si l'activité se tient dans un territoire ou une zone maritime autre que ceux dans lesquels le militaire est affecté) ;
- le grade du militaire ;
- la composition du foyer fiscal du militaire (pour certains types d'activités seulement).

Au regard de tous ces éléments, le montant journalier de cette indemnité varie entre 18€ et 173€.

Elle est notamment perçue par le personnel effectuant des gardes, des jours de préparation opérationnelle avant projection, ou participant à une mission opérationnelle ou une opération intérieure (Sentinelle, Harpie, renfort outre-mer, embarquement, etc.).

Si le militaire n'est pas logé et nourri gratuitement durant son activité opérationnelle, l'ISAO peut se cumuler avec les indemnités de mission.

Plus d'informations et accès à la FAQ :
http://portail.intradef.gouv.fr/sites/default/files/211206_cahier_isao.pdf

Même si elles concernent un nombre plus réduit de militaires que l'ISAO, la PCRМ et la PERF constituent des éléments essentiels de la NPRM.

LA PRIME DE COMMANDEMENT ET DE RESPONSABILITÉ MILITAIRE (PCRМ)

La PCRМ a pour finalité de rémunérer le haut niveau d'engagement personnel et les résultats probants obtenus par le personnel officier et non-officier dans l'occupation d'un poste désigné impliquant l'exercice de responsabilités opérationnelles, humaines et administratives spécifiquement militaires. Cette prime est notamment déployée au sein des différents états-majors, directions et services du ministère des Armées employant des militaires, et notamment dans les organismes du SCA.

Elle vise à développer l'attractivité des emplois impliquant l'exercice de responsabilités.

La PCRМ est une prime unique valorisant deux types de postes : son montant est ainsi fixe pour les militaires occupant un emploi de commandement. Elle est variable pour ceux occupant un emploi de responsabilité. Le montant de la prime varie en fonction du niveau de responsabilité exercé (les emplois éligibles sont classés en quatre niveaux).

Le nombre d'emplois ouvrant droit à la PCRМ est limité par un arrêté interministériel. Ce contingent est réparti entre les différents employeurs. Cette répartition sera actualisée tous les ans.

Au sein du Service du commissariat des armées, l'ensemble des postes éligibles relèvera de la logique des emplois de responsabilité. Pour le personnel placé sous l'autorité du directeur central du SCA, le montant de la PCRМ sera donc obligatoirement variable. Il sera déterminé annuellement par la direction centrale du SCA au regard des résultats obtenus à partir des objectifs fixés, dans la limite du plafond individuel annuel défini par arrêté interministériel.

Qui peut percevoir la PCRМ ?

La désignation des emplois ouvrant droit à la PCRМ puis, en fin d'année, la fixation du montant de la prime individuelle à verser, relève entièrement de la décision du chef d'état-major, du directeur ou du chef de service employant le militaire. Pour les militaires affectés dans un organisme du SCA, la désignation des emplois incombe à la direction centrale du SCA et la fixation du montant individuel de la PCRМ relève du

commandement de la formation administrative qui pourra déléguer sa signature à l'autorité notant en 1^{er} degré. Dès lors qu'il occupe effectivement un emploi désigné par arrêté par le chef d'état-major, le directeur ou le chef de service qui l'emploie, le militaire est éligible à l'attribution d'une PCRМ, sauf déficience particulièrement grave dans l'exercice de ses fonctions. Ne sont toutefois pas concernés les militaires bénéficiant de la PERF, comme par exemple les commissaires des armées (voir plus loin). Les militaires affectés dans un poste permanent à l'étranger ne sont pas non plus concernés : les charges liées à l'exercice des fonctions sont en effet réputées compensées de façon globale par l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).

Quand perçoit-on la PCRМ ?

Prime annuelle, la PCRМ se substitue depuis le 1^{er} janvier 2022 à la NBI dite « Durafour » (c'est-à-dire les NBI comprises entre 10 et 50 points d'indice), attribuée mensuellement.

Elle est attribuée au titre de la période d'activité qui s'étend du 1^{er} septembre A au 31 août A+1.

Son versement s'opère en une fois, au cours du dernier trimestre de l'année A+1.

Cas particulier de la NBI maintenue à titre transitoire et temporaire

Tous les postes bénéficiant actuellement de la NBI n'ouvrent pas automatiquement droit à la PCRМ (choix de l'employeur).

S'il n'est pas éligible à la PCRМ, le militaire continue de percevoir mensuellement la NBI dont il bénéficiait au 31 décembre 2021, jusqu'à la fin de son affectation dans ce poste et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2024. Le montant de cette NBI « transitoire » est maintenu intégralement en 2022, puis sera réduit d'un tiers tous les ans à partir du 1^{er} janvier 2023.



Les délais de paramétrage des systèmes d'information n'ont pas permis une continuité de paiement de cette NBI « transitoire » sur la solde de janvier 2022. Le versement devrait être opéré ultérieurement au second trimestre 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

Nota :

Pour l'année 2022, premier exercice de la PCR, la période d'activité de référence n'est que de 8 mois (du 1^{er} janvier 2022 au 31 août 2022). En conséquence, le montant des PCR versé ne correspondra, au maximum, qu'aux 8/12^{èmes} du plafond individuel annuel du niveau d'emploi concerné.

Quel est le montant de la PCR ?

Les montants de la PCR sont supérieurs aux montants antérieurement attribués au titre de la NBI. Plusieurs facteurs sont pris en compte pour leur détermination :

- **le niveau de responsabilité** exercé sur le poste occupé. Une classification en 4 niveaux est établie en fonction des responsabilités, de l'expertise ou de l'exposition du poste ;
- **le montant** dépend également du niveau de performance du militaire dans l'exercice des fonctions détenues et de l'atteinte des objectifs fixés (emplois de responsabilité uniquement) ;
- **la période d'activité** : le montant de la PCR est fixé au *pro rata* du temps de service effectif dans le poste ouvrant droit.

Le montant individuel de la PCR est fixé par l'employeur dans la limite d'un montant individuel maximal prévu pour chaque niveau par un arrêté interministériel, au regard d'une évaluation des résultats obtenus par le militaire.

PCR	
Niveau du poste	Montant maximal annuel (période de 12 mois)
N1	4 725 €
N2	3 590 €
N3	2 610 €
N4	1 425 €

Lorsque la performance du militaire est jugée conforme aux attendus de la hiérarchie, un taux de référence, correspondant à 70% du montant maximal de la PCR (80% pour le niveau IV), pourra lui être attribué, au titre de la période de référence considérée.

Comment se déroule le processus d'attribution de la PCR ?

En début de période d'activité de référence ou à l'arrivée sur poste, si celle-ci intervient plus tard, l'employeur informe les militaires concernés de leur éligibilité à la PCR, ainsi que du niveau de l'emploi qu'ils occupent.

L'employeur fixe aux militaires un ou plusieurs objectifs à atteindre sur le poste jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

Il évalue ensuite la réalisation de ces objectifs, apprécie l'engagement personnel et l'efficacité du militaire sur le niveau de poste qu'il occupe.

Un bilan est réalisé au cours du deuxième trimestre A+1 et communiqué aux intéressés. La fixation d'une prime individuelle supérieure au montant de référence est destinée à valoriser le personnel s'étant distingué par son efficacité et son engagement individuel sur la période de référence.

Nota :

Pour le premier exercice d'attribution en 2022, les militaires dont l'emploi ouvre droit à la PCR en ont été informés en début d'année 2022. Ceux prenant leurs fonctions ultérieurement en seront informés dans le mois suivant leur affectation.

La répartition des postes entre les différents niveaux de prime est opérée par la DCSCA en fonction des responsabilités, du degré d'expertise ou d'exposition de chaque poste, dans le respect des moyens alloués au Service. Ces travaux se fondent également sur les retours d'expériences des précédentes « campagnes NBI ». Cette classification, annuelle, est susceptible d'évoluer pour tenir compte des besoins du Service.

L'attribution annuelle de la PCR est doublement contingentée : en nombre de postes éligibles et en montant budgétaire susceptible d'être alloué par un employeur au versement de la prime. L'attribution de montants supérieurs au taux de référence devrait rester exceptionnelle et sera réservée aux militaires ayant dépassé leurs objectifs et/ou rendu des services exceptionnels sur la période d'activité de référence considérée.

A contrario, un militaire ayant montré une défaillance grave, avérée et caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels est susceptible de ne pas se voir attribuer de prime.

Pour plus d'informations et accès à la FAQ :

http://portail.intradef.gouv.fr/sites/default/files/20211130_cahier_pcmr.pdf
<https://portail-commissariat.intradef.gouv.fr/node/15015>

LA PRIME DE PERFORMANCE (PERF)

Outil indemnitaire ayant vocation à rémunérer la montée en compétences techniques et en responsabilité tout au long de leur carrière au travers de l'évaluation de leur performance, cette nouvelle prime est destinée à garantir l'attractivité et la fidélisation de certains corps d'officiers, dont celui des commissaires des armées.

Qui est éligible à la PERF ?

La PERF est attribuée aux officiers appartenant aux corps spécialisés dans des domaines techniques indispensables à l'environnement des opérations militaires. Sept corps d'officiers y sont éligibles au sein du ministère des Armées, dont les commissaires des armées. Tous les commissaires des armées se trouvant en position d'activité bénéficient ainsi de la PERF.

Le versement de la PERF exclut toutefois certaines situations administratives telles que la formation initiale ou l'affectation dans un poste permanent à l'étranger (comme pour la PCR, l'indemnité de résidence à l'étranger est réputée rémunérer l'ensemble des responsabilités liées au poste occupé). Est également exclu le temps passé dans une situation statutaire ou administrative ne s'apparentant pas à un temps de service effectif (ex : congé pour création ou reprise d'entreprise, congé de reconversion, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant ou congé de présence parentale, position de non-activité, détachement et position hors cadre). L'éligibilité à la PERF est subordonnée à la réalisation d'une période d'activité effective et continue d'au moins un mois calendaire au cours de la période de référence.

Comment est calculée la PERF ?

La PERF est versée au titre d'une période d'activité de référence annuelle qui court du 1^{er} juin A au 31 mai A+1. Son montant est déterminé en fonction de l'évaluation

de l'atteinte d'objectifs fixés préalablement.

Comme toute prime annuelle, elle donne lieu à un versement en une seule fois au cours du second semestre de l'année A+1 au titre de la période de référence écoulée.

Nota :

À titre transitoire, le premier versement de la PERF sera réalisé sur la base d'une période d'activité de référence de cinq mois, allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 mai 2022. En conséquence le montant versé correspondra à 5/12^{èmes} du montant dû pour une année complète. En juin 2022 débutera un cycle complet d'évaluation de la performance allant du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023.

La PERF se substitue, pour les corps d'officiers concernés, à la NBI « Durafour ». Elle est exclusive de la PCR. Depuis la solde de janvier 2022, même si le versement de la PERF n'interviendra qu'au cours du second semestre 2022, il n'y a par conséquent plus de versement au titre de cette NBI.

Quelle est la procédure d'attribution de la PERF ?

Au début de chaque période d'activité de référence (1^{er} juin de l'année A) ou à l'arrivée sur le poste, le commissaire se voit fixer des objectifs qui sont pour partie communs à l'ensemble du corps et pour partie propres à l'employeur.

À chaque fin de période d'activité de référence, le commissaire prend connaissance via son bulletin de notation de l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs.

Quel est le montant de la PERF ?

Le montant de la PERF dépend de deux facteurs :

- le niveau d'emploi dans lequel est classé le poste occupé par le commissaire. Cette classification est effectuée chaque année par la DCSCA et est consultable sur le site intradef du SCA ;
- le niveau de performance observé dans l'emploi sur la base des objectifs qui ont été fixés, puis évalués par la DCSCA en liaison avec l'employeur.

Le montant de la PERF est librement déterminé par la DCSCA dans la limite d'un montant individuel maximal actuellement fixé pour chaque niveau.

PERF	
Niveau du poste	Montant maximal annuel de la PERF pour un cycle d'un an
N1	8 200€
N2	6 700€
N3	5 700€
N4	5 200€

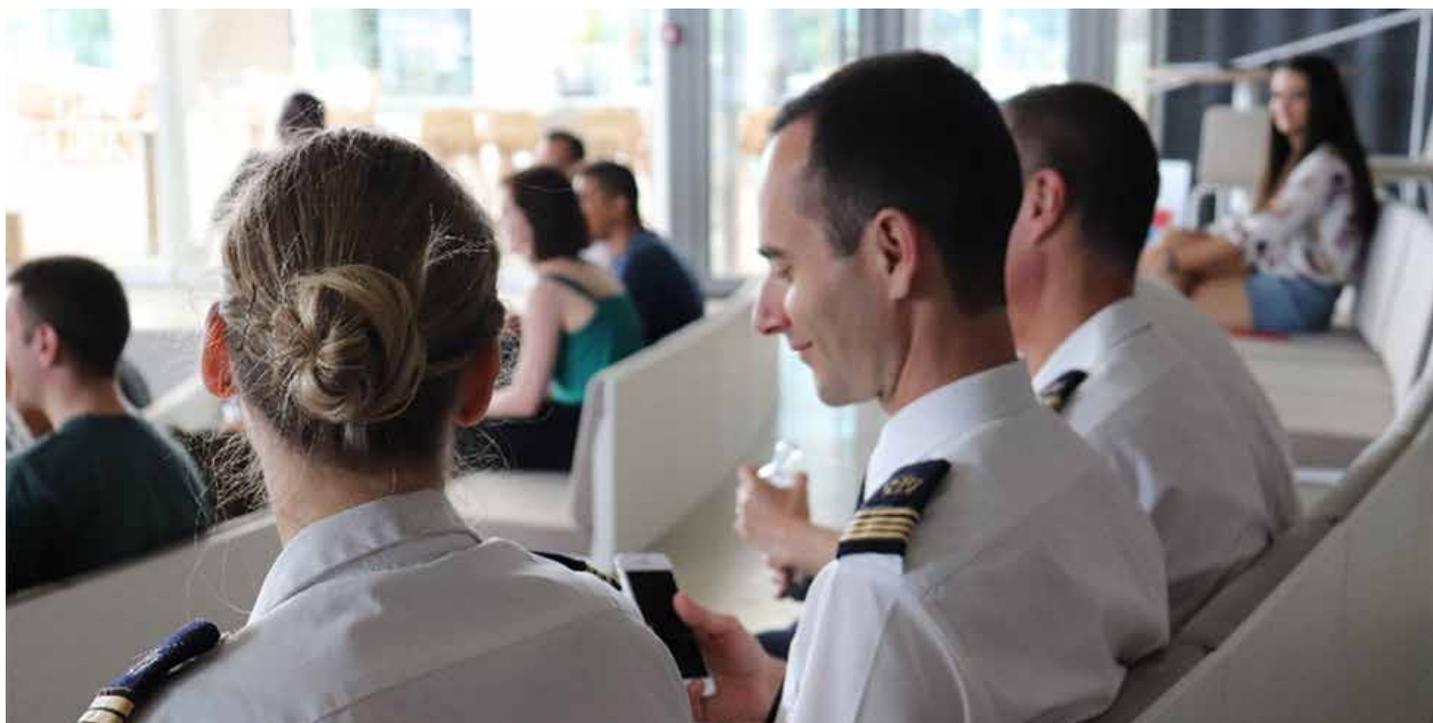
Basé sur le taux de construction budgétaire, le montant moyen de la PERF correspond à 70% de ces montants maximaux. Les primes dépassant ce pourcentage seront donc exceptionnelles : elles seront réservées aux officiers ayant dépassé leurs objectifs et/ou rendu des services exceptionnels sur la période d'activité de référence considérée.

Un commissaire ayant montré une défaillance grave, avérée et caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels est susceptible de ne pas se voir attribuer de prime de performance.

Pour plus d'informations et accès à la FAQ :

http://portail.intradef.gouv.fr/sites/default/files/20211130_cahier_perf.pdf

<https://portail-commissariat.intradef.gouv.fr/node/15015>



CRC1 LUC POZZO DI BORGO, DIRECTEUR DE PROJET NPRM

COMMENT QUALIFIERIEZ-VOUS LA NPRM EN QUELQUES MOTS ? QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS QUE VOUS AVEZ RENCONTRÉES LORS DE LA MISE EN PLACE DE CETTE RÉFORME ?

La NPRM est une réforme structurelle du régime de rémunération des militaires, dont le déploiement est étalé sur 3 ans, entre 2021 et 2023. Elle est à la fois une chance formidable et un défi quotidien. Une chance, car nous disposons d'une opportunité historique de remédier aux travers du dispositif actuel de rémunération des militaires, dont les défauts et les insuffisances ont été abondamment documentés depuis 20 ans. Cette ambition réformatrice est permise par une ressource budgétaire dédiée, prévue par la loi de programmation militaire 2019-2025. La NPRM est par ailleurs un défi quotidien car, comme toute réforme ambitieuse, elle suscite des attentes et des inquiétudes, auxquelles nous nous devons de répondre. L'exercice est d'autant plus difficile que la complexité du régime de rémunération actuel a généré une multitude de « niches » indemnitaires et autant de situations particulières dont nous devons tenir compte dans les travaux, sans jamais perdre de vue les objectifs de simplicité, de lisibilité et d'équité poursuivis par la NPRM.

QUEL BILAN TIREZ-VOUS À CE STADE DES TRAVAUX ?

Le bilan est extrêmement positif et, comme on dit dans la Marine, nous sommes « sur la route ». L'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM), mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2021 en remplacement des complément et supplément de l'indemnité pour charges militaires (« primes de rideaux »), a été perçue par 25 000 militaires du ministère des Armées lors du PAM 2021. Cette indemnité constitue un parfait résumé de la NPRM : totalement universelle (tous les militaires y ont droit, quelle que soit leur situation de famille), simple et lisible (son montant augmente avec le nombre de mutations reçues et le nombre de personnes rattachées au foyer fiscal du militaire, c'est-à-dire avec les éléments induisant un accroissement de la sujétion liée à une mobilité géographique) et en phase avec les évolutions récentes de la société (les militaires partenaires de PACS ont les mêmes droits que les militaires mariés, sans condition de durée ; les deux membres des couples de militaires sont traités de façon totalement égalitaire). Les retours sur l'IMGM sont unanimement positifs.

Conformément au calendrier, trois autres indemnités ont été mises en œuvre au 1^{er} janvier 2022 : l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO), qui offre une meilleure compensation des absences induites par les activités opérationnelles ; la prime de performance (PERF), qui valorise la progression de la compétence technique de certains corps d'officiers par le biais d'une rémunération de la performance ; et la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM), outil à la disposition des employeurs pour récompenser l'investissement dans des fonctions emportant des responsabilités spécifiquement militaires. La PERF constitue un bond en avant pour le corps des commissaires des armées en termes de politique RH.

Les quatre dernières indemnités portées par la NPRM seront mises en œuvre l'an prochain : la prime de compétences spécifiques, destinée à rationaliser la rémunération des compétences nécessaires à la conduite des opérations militaires (maintenance des aéronefs, troupes aéroportées, etc.) ; la prime de parcours professionnels, qui réorganise les primes de qualification professionnelle dans une logique de montée en compétence tout au long de la carrière ; enfin, l'indemnité d'état militaire et l'indemnité de garnison, qui refondent dans une approche universelle les logiques de compensation des contraintes actuellement indemnisées à travers l'indemnité pour charges militaires (ICM) et la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DE L'ORGANISATION EN MODE PROJET ?

Pour la NPRM, ces particularités se traduisent à deux niveaux. Tout d'abord dans la composition de l'équipe que je dirige : la direction de projet NPRM est principalement constituée de personnel mis à disposition par les états-majors, directions et services, à temps plein ou à temps partiel. Cette équipe est très diversifiée (militaires et civils, officiers des armes et des corps de soutien, militaires d'active et de réserve, etc.) et de ce fait relativement pluridisciplinaire. Par ailleurs, au plan ministériel, la DP NPRM est amenée à solliciter toutes les expertises extérieures requises par la conduite du projet, au sein du SGA (DRH-MD, DAF, DPMA, etc.), auquel elle est rattachée, mais également au sein des états-majors, des DRH d'armée et de certaines directions directement rattachées à la ministre (ex : DICOD). La DP NPRM anime ce réseau de contributeurs, coordonne les travaux en fixant les échéances et les priorités, effectue l'analyse et la synthèse des éléments reçus en vue, *in fine*, de provoquer les arbitrages ministériels.





CINQ ANS APRÈS... ATLAS, L'INCONTOURNABLE ALLIÉ DU SOUTIEN



C'est la belle histoire du SCA, débutée en 2017 et devenue une réalisation emblématique du soutien. Alliant proximité, simplicité et modernité, le projet ATLAS s'est largement concrétisé et s'est imposé au cœur même des bases de défense comme l'allié incontournable des personnels du ministère des Armées, au quotidien.

En élargissant à de nombreuses prestations, notamment en lien avec le plan Famille, ce produit initialement circonscrit aux missions du Commissariat, le SCA en a fait un poumon de la vie des unités. Si de nombreux articles ont été distillés, ici et là¹, à propos des inaugurations, des nouveaux partenariats et des avancées d'ATLAS, le concept fonctionne-t-il dans les faits ? Est-il véritablement utile et donne-t-il satisfaction aux soutenus ? Quels visages ont ses déclinaisons au niveau local ? Quelle est son actualité ?

Bilan, cinq ans après les premières ébauches de ce projet ambitieux, qui a notamment remporté le prix de la Relation Usager au forum innovation défense en 2018.

LA GENÈSE DU PROJET... CONCEVOIR UNE NOUVELLE APPROCHE ENTRE SOUTENANTS ET SOUTENUS

En 2017, l'objectif du SCA est de réduire les « irritants » du quotidien en proposant une nouvelle approche de la relation entre souteneurs et soutenus au sein des groupements de soutien de bases de défense (GSBdD). Pour pallier la complexité de certaines démarches administratives, la dissémination des informations, le manque de clarté et la

multiplicité des interlocuteurs, l'idée d'un point d'accueil unique et multiservice germe et se concrétise rapidement². Très vite, il prend la forme d'espaces modernes et conviviaux aménagés, dédiés au soutien collectif et individuel. Le projet ATLAS – pour « Accès en tout Temps tout Lieu Au Soutien » – naît alors au sein des futurs pôles Commissariat. Conçus au profit des soutenus, militaires ou civils, des armées et de leurs familles, ces espaces visent à unifier l'ensemble des *front office* actuellement dispersés dans les services des GSBdD et à rendre le soutien plus simple et plus lisible pour la population Défense.

Les travaux portaient, d'une part, sur la mise en place de zones d'accueil et d'échanges physiques et, d'autre part, sur le développement d'un espace numérique porté par le projet EURÉKA³, « système d'arme »

d'ATLAS (regroupement des applicatifs de soutien au sein d'un portail développé par le Centre Interarmées de Coordination du Soutien, CICOs) accessible *via* les postes de travail, les bornes interactives et sur smartphone, par le biais d'un accès Internet.

La digitalisation de l'offre de soutien, dans le but de la rendre plus accessible, plus rapide et plus interactive, était un des enjeux majeurs de la phase de transformation SCA 22. C'est pourquoi, très vite, plusieurs

¹ « Grand Angle » du Soutenir n°2 (p. 30)

« Dossier » du Terre information magazine n° 320 (p. 28)

² Le premier espace ATLAS a été inauguré le 22 juin 2017 au GSBdD d'Angers – Le Mans – Saumur sur le site du 6^e RG

³ « Votre Quotidien » du Soutenir n°17 (p. 22)

projets structurants sont venus modifier profondément la manière d'accéder et de délivrer des prestations de soutien (portails e-Habillage, e-Hôtel, e-Chauffeur, etc.). Aujourd'hui, force est pourtant de constater que la cohabitation entre le physique - l'humain -, et le dématérialisé - le numérique -, est une vraie nécessité⁴. Ainsi la réussite d'ATLAS réside-t-elle grandement dans l'attachement des personnels à une réalité physique, que ne comble pas le tout numérique. De ce fait, les points d'accueil ATLAS sont le pendant physique d'EURÉKA, complétés par les supports digitaux tels que Famille des armées⁵ (portail numérique développé par l'IGESA⁶ et accessible sur Internet, destiné à simplifier l'accès à l'offre de loisirs, alimentée par l'IGESA, le SCA et les acteurs locaux).

Pour mémoire, le *front office* désigne la partie visible par les utilisateurs, c'est-à-dire l'accueil en présentiel, tandis que le *back office* est la partie « dans les coulisses », presque littéralement l'arrière-boutique, pour des traitements de fond sans nécessité de la présence du soutenu (saisies, analyses, constitution de dossiers, etc.).

UNE IDENTITÉ AFFIRMÉE UN MODÈLE UNIVERSEL MAIS FLEXIBLE

Le réseau ATLAS structure ses pratiques autour d'un modèle universel afin de proposer le même niveau de service partout, en métropole et en outre-mer, tout en laissant la souplesse nécessaire aux équipes pour s'adapter aux spécificités locales. Ce réseau homogène d'espaces ATLAS, qui communiquent entre eux, est lié par un esprit commun, le fameux « esprit ATLAS » qui se matérialise par une identité et des pratiques communes⁷.

Les espaces ATLAS sont implantés sur l'ensemble du territoire national (métropolitain et outre-mer), suivant un maillage territorial serré qui sert l'objectif de proximité avec les soutenus (vert : ATLAS à dominante Terre ; bleu clair : ATLAS à dominante Air ; bleu foncé : ATLAS à dominante Marine ; gris : ATLAS interarmées).



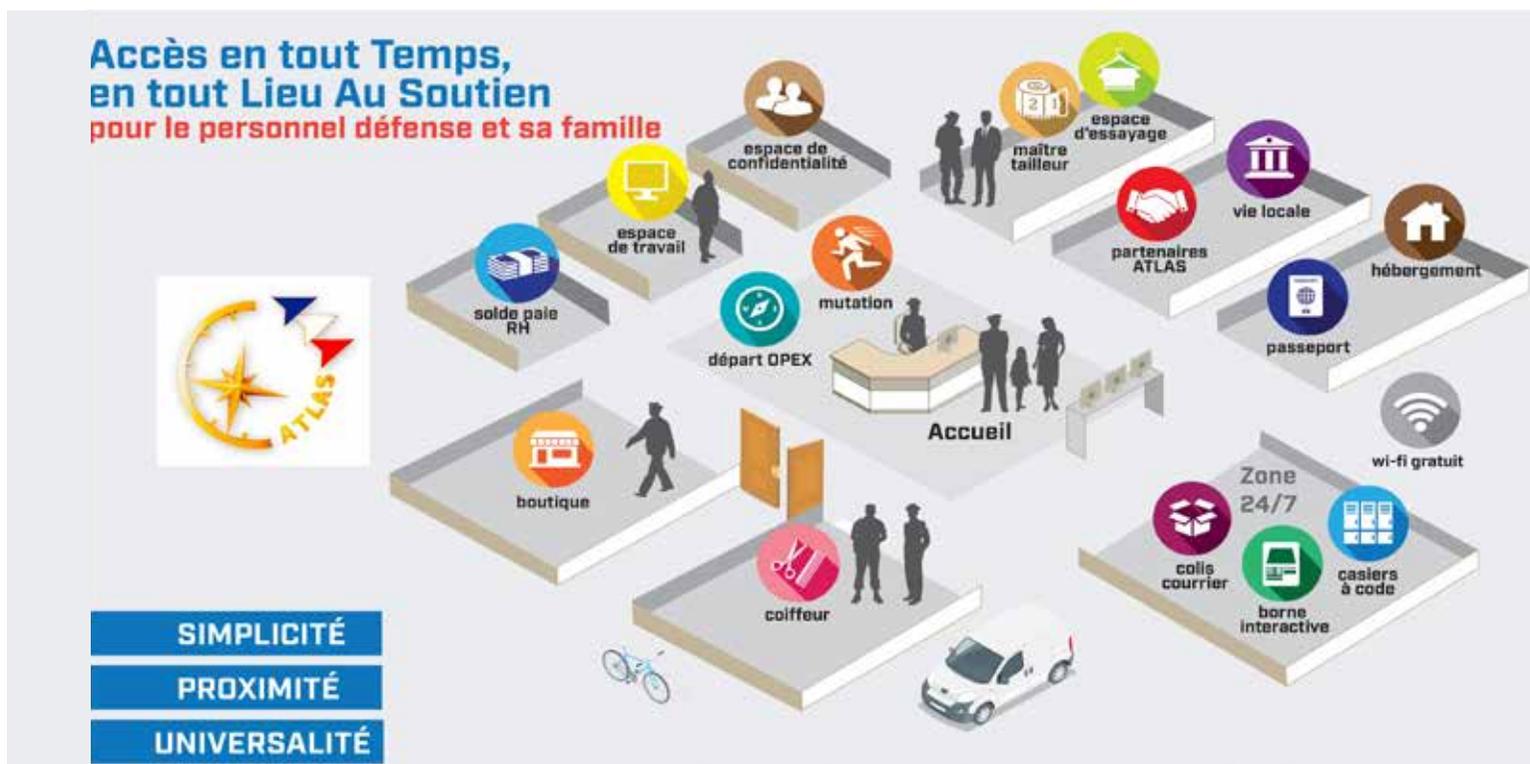
En janvier 2022, 185 ATLAS avaient été livrés, sur les 205 prévus. À cette date, 85% des soutenus avaient accès à un ATLAS.

⁴ Voir partie n°5 sur la feuille de route SCA 2030 : objectif stratégique n°3 / Objectif opératif n°7

⁵ www.igesa.fr/loisirs-avantages/familles-des-armees

⁶ Institution de gestion sociale des armées

⁷ « SCA 22 » du Soutenir n°17 (p.14)





UN DISPOSITIF ET DES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ADAPTÉS AUX ATTENTES DES FORMATIONS SOUTENUES

La mise en place du projet ATLAS s'est faite selon une démarche expérimentale et collaborative, associant les soutenus, afin d'adapter au mieux le dispositif à leurs besoins. Au cœur d'ATLAS figure le soutien « collectif », qui regroupe l'aide à la prescription d'un besoin, ainsi que l'ensemble des prestations liées au fonctionnement du site (exécution des marchés, commande de prestations via SILLAGE, etc.), et le traitement collectif de besoins individuels (prise en compte par un comptable d'unité ou par un fourrier d'un ensemble de dossiers RH ou de colis d'habillement par exemple).

C'est pourquoi il existe différents types d'ATLAS, selon la couleur majoritaire de l'unité soutenue ou le type de population : ATLAS « standards » permanents, Familles, Sentinelle, itinérants, etc. À ce soutien collectif s'ajoute bien entendu la prise en charge individualisée des administrés, favorisée par la mise en place de boxes de confidentialité permettant d'organiser des rendez-vous individuels en présentiel ou à distance (visio-conférence) avec un conseiller social ou un traitant RH solde par exemple. Le service rendu peut aussi intégrer d'autres opérateurs, comme l'IGESA.

Les espaces permanents

Les sites de grande taille sont dotés d'un ou plusieurs espaces ATLAS permanents, situés près d'une zone de passage stratégique, comme un point de restauration. Ces espaces se matérialisent par une zone d'accueil, accessible sur des plages horaires élargies où chaque soutenu peut s'adresser à un opérateur du Commissariat pour exprimer un besoin, suivre sa bonne réalisation, recueillir une réponse ou réceptionner une commande. On peut ainsi gérer ses badges de restauration, prendre un rendez-vous avec un expert de la solde, récupérer un effet d'habillement

commandé grâce à l'application e-Habillement, préparer, déposer et recevoir des documents administratifs, commander une prestation ou encore réserver certaines activités de loisirs (notamment billetterie, clubs et accès à l'offre IGESA). Cette zone d'accueil est aussi un espace de convivialité hébergeant des moyens d'accès à l'espace digital e-ATLAS (bornes EURÉKA, wifi gratuit, espace collaboratif de travail), ainsi que des dispositifs de distribution automatique (colis, clés de voiture ou d'hébergement), permettant ainsi un accès simplifié au soutien, en horaires élargis.

Les espaces semi-permanents

Les sites plus petits, au sein desquels il n'existe actuellement aucun relai de soutien de proximité, sont quant à eux dotés d'un espace ATLAS intermittent, ouvert en fonction des besoins exprimés localement.

Les espaces itinérants

Enfin, les nombreux sites isolés bénéficient d'un espace ATLAS itinérant, matérialisé par un véhicule aménagé et connecté au réseau, capable de se déployer régulièrement pour apporter le soutien du SCA au plus près de chaque soutenu. Ils permettent de répondre aux spécificités d'un pôle singulier par sa géographie et/ou la mixité de ses soutenus.



ATLAS, POUR VOTRE FAMILLE AUSSI !

« La famille c'est la force morale du soldat. Son bien-être est fondamental. »
(M. Jean-Charles COTTEZ, directeur de projet plan Famille).



Les armées, directions et services contribuent activement à la réussite du plan Famille. Lancé en octobre 2017, il vise à transformer le quotidien des soutenus et de leurs familles en apportant plus de modernité et de proximité, tout en prenant en compte les contraintes du métier de militaire.

Le Service du commissariat des armées joue un rôle majeur dans cette mission, à travers un panel très large de mesures mises en place dans de nombreux domaines (cf. notre rubrique « Votre quotidien »), dont le soutien quotidien des familles de militaires. Les espaces ATLAS Familles ont été créés dans cet esprit.



La mesure 2.1.2 du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires porte en particulier sur le soutien de proximité et vise à élargir aux familles l'accès aux services en s'appuyant sur les espaces ATLAS. Ainsi, les ATLAS Familles des bases de Défense ont pour vocation de centraliser en un même point de nombreux services du Commissariat des armées mais aussi d'organismes administratifs et sociaux extérieurs.

« Nous sommes là pour faciliter la vie des administrés et de leur famille. C'est le message essentiel. Quand les

militaires sont déployés en opération, nous pouvons être une aide précieuse pour leur conjoint », explique Christophe, chef du pôle Douai – Quartier Corbier ouvert en 2019.

Sous réserve des règles d'accès aux sites (délivrance d'une carte de conjoint standardisée), les familles disposent ainsi d'un accès à ATLAS et bénéficient, à ce titre, de l'offre de service disponible localement et enrichie progressivement sur la base de partenariats conclus en interne du ministère (IGESA, ONAC-VG⁸, CNMSS⁹, bureau logement, EPFP¹⁰, etc.), en lien avec le réseau France Services (services des impôts, points justice, préfecture/ANTS¹¹, CAF, CPAM, retraite/CARSAT¹², etc.) et au contact des collectivités locales.

« Nos agents d'accueil ont bénéficié d'une formation de base avec le service des impôts, la caisse d'allocations familiales et le conseil départemental d'accès au droit. Ils peuvent répondre à des questions simples. Nous avons aussi développé des partenariats avec certaines mairies afin d'aider à la recherche de logement ou la garde d'enfants » (Samuel, chef de l'espace ATLAS Familles du pôle Douai – Quartier Corbier). Point d'entrée administratif, l'espace facilite les démarches. « Dès l'accueil, nous sommes capables de répondre à de nombreuses questions. Par exemple, pour un déménagement, nous calculons le volume, nous aidons le militaire à constituer son dossier, nous listons les pièces administratives à fournir et facilitons la prise de rendez-vous. Nous offrons un gain de temps précieux. » ajoute Samuel.

ATLAS, ANCRÉ DANS L'ACTUALITÉ AVEC LA FEUILLE DE ROUTE « AMBITION SCA 2030 »



L'aboutissement du projet ATLAS s'inscrit parfaitement dans les objectifs portés par la Feuille de route « Ambition SCA 2030 », qui répond à la vision stratégique 2030 du chef d'état-major des armées pour le Service¹³. Conçue grâce à un travail collaboratif conduit avec les armées et l'ensemble des acteurs du Service, elle prend en compte la dimension ministérielle de certaines grandes fonctions portées par le Commissariat. Elle est déclinée en 6 objectifs stratégiques, reprenant les lignes d'opérations fixées par le CEMA, et 19 objectifs opérationnels. L'objectif stratégique n°3, en particulier, fait d'ATLAS un levier essentiel de l'amélioration du soutien.

FEUILLE DE ROUTE « SCA AMBITION 2030 »

OBJECTIF STRATÉGIQUE N°3

« Au cœur des préoccupations du SCA, la modernisation, la personnalisation et la simplification de la relation au soutenu doivent conforter son rôle de plate-forme de services de proximité. Simultanément, cet effort doit contribuer à l'amélioration de la condition du personnel sur son site d'emploi et à l'accompagnement de sa famille. »

Afin d'atteindre cet objectif stratégique, trois objectifs opérationnels ont été énoncés. Les espaces ATLAS y tiennent un rôle clé.

⁸ Office national des anciens combattants et victimes de guerre

⁹ Caisse nationale militaire de sécurité sociale

¹⁰ Etablissement Public des Fonds de Prévoyance Militaire et de l'Aéronautique

¹¹ Agence nationale des titres sécurisés

¹² Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

¹³ En particulier les lignes d'opération 3, 4 et 5 de la lettre n°D-21-004453/ARM/EMA/DSH/NP du 28 juillet 2021 du chef d'état-major des armées

OBJECTIF OPÉRATIF 7

Renforcer le positionnement du soutenu au cœur des processus

Le soutenu est positionné au cœur de l'équation de soutien. Son besoin est le fait générateur pris en compte et sa satisfaction l'objectif visé. À cette fin, le Service renforce l'accompagnement individualisé du soutenu via des canaux numériques (EURÉKA) et physiques (ATLAS) facilitant l'accès au soutien, le dialogue et la connaissance de l'administré, le tout étant exploité dans une démarche d'amélioration continue.

**OBJECTIF OPÉRATIF 8**
Enrichir l'offre de service

Le SCA propose de nouvelles offres de service adaptées aux contraintes professionnelles des soutenus et de leurs familles, s'inspirant des meilleurs standards du secteur privé (agence de mobilité des armées, conciergerie, restauration H24, etc.).

Il veille à proposer des parcours multi-prestations accompagnant les moments clés de la vie professionnelle du personnel militaire. Plus spécifiquement, les départs OPEX en isolé, les mutations avec changement de résidence ou les parcours au profit du blessé feront l'objet d'un déploiement spécifique.

OBJECTIF OPÉRATIF 9

Développer le rôle intégrateur du SCA

Le SCA poursuit le développement et l'intégration de partenariats et d'outils au profit des armées, notamment pour ce qui relève des services ou des informations accessibles en ATLAS (« Famille des armées », ONAC-VG, action sociale, logement domanial, CNMSS, etc.), qui soutiennent la condition du personnel des armées. De plus, il propose, en fonction des besoins locaux, des moyens mutualisés à destination des partenaires et soutenus, tels que des espaces de confidentialité, des moyens de travail nomade, des dispositifs de mobilité, des accès numériques (Intradef, Internet, Wifi, etc.).

FOCUS SUR L'ESPACE ATLAS FAMILLES DE SAINTE-ANNE (TOULON)

Le GSBdD de Toulon a réfléchi à la mise en place de l'ATLAS Familles en 2018 avec le bureau Pilotage et l'équipe de transformation de la direction centrale. Les prestations de l'ATLAS Familles de Sainte-Anne, idéalement situé dans un quartier accessible et proche de la gare, sont très variées : billetterie, transports, délivrances de colis e-Habillage, salon d'habillage, foyer, boutique et implantation d'un espace de convivialité pour les familles... Les ATLAS Familles participent aussi de l'intégration des familles aux activités et à la vie des unités.

Inès, utilisatrice de l'espace ATLAS Familles de Sainte-Anne, témoigne : « Je suis venue à l'espace ATLAS aujourd'hui pour récupérer un colis habillement que mon mari avait commandé avant de partir en OPEX. J'en ai profité pour récupérer son pantalon qu'il avait fait retoucher. Et puisque j'étais là, j'ai profité de l'équipe multiservice pour avoir accès à la billetterie et acheter quatre places de cinéma. Je profite de ma visite à l'espace ATLAS pour me rendre au foyer afin d'acheter un petit cadeau pour mon bébé et j'en profite aussi pour prendre un café à l'espace convivialité avec des copines. »



Les atouts des espaces ATLAS Familles se situent surtout au niveau de la qualité de l'accueil des soutenus, de l'aide à la personne et des plages horaires adaptées aux familles.

Les mesures du plan Famille et ses aménagements accompagnent les bénéficiaires au quotidien. « On est là pour leur apporter des aides au niveau de la garde d'enfants, du ménage, des petits travaux dont ils ont besoin au sein de la maison et pour les soutenir, les accompagner, afin que le militaire puisse effectuer sa mission en toute sérénité. L'espace ATLAS est un cadre idéal pour accueillir les familles puisque les locaux sont tout neufs et très agréables afin que les familles puissent se sentir bien quand elles viennent avec leurs enfants. Sachant que moi, je peux les accueillir dans un box confidentiel et qu'ils peuvent laisser les enfants dans un espace enfants et parler tranquillement avec l'assistante du service social dans un bureau. » (Nathalie, assistante de service social en poste à l'ATLAS Familles Sainte-Anne de Toulon)

L'ATLAS de Toulon Sainte-Anne n'est pas le seul existant sur le territoire ! Brest Keroriou, Cherbourg Chantereyne, Bayonne Grillet Paysan, Pau Bernadotte proposent également un soutien spécifique et adapté aux familles tandis que d'autres espaces, sans être officiellement désignés comme « ATLAS Familles » offrent des prestations adaptées car accessibles facilement, comme celui de Balard à Paris.

En 2022, près de 80 millions d'euros de crédits plan Famille seront mis à disposition à l'échelle nationale pour compléter les actions déjà menées. Un investissement à la hauteur de l'enjeu, qui saura améliorer durablement la vie des soutenus.



→ Pour en savoir plus sur les espaces ATLAS familles, visionnez le MAG TV du SCA du mois de février

FOCUS SUR L'INTÉGRATION DU TRAITEMENT DES PARCOURS MULTI-PRESTATIONS DANS LES ESPACES ATLAS

La prise en main des parcours multi-prestations (auparavant appelés « parcours complexes ») désigne à la fois la gestion des parcours métiers, liés aux départs ou aux retours d'OPEX ainsi qu'aux changements d'affectation, moments clés de la vie professionnelle du personnel militaire, et des parcours communs, liés au traitement des réclamations et à la mesure de la satisfaction.

Le constat de départ était l'existence d'un certain nombre d'irritants rencontrés par les soutenus tels que le manque d'information, la complexité des prestations ou encore des régularisations non effectuées ou réalisées trop tardivement.

Une étroite collaboration entre les GSBdD, leurs équipes ATLAS et les Centres Interarmées du Soutien (CIS) a permis de façonner des parcours centrés sur les soutenus. Grâce à ATLAS et à son pendant numérique, EURÊKA, le soutenu peut aujourd'hui profiter d'améliorations notables dans la prise en compte des parcours complexes.

Plusieurs étapes sont désormais déclinées. Elles débutent par un rendez-vous préparatoire ayant vocation à guider le soutenu lors des démarches vis-à-vis d'un parcours complexe impliquant plusieurs CIS. Le soutenu peut demander un rendez-vous préparatoire soit directement sur EURÊKA, soit par l'intermédiaire de son soutenant ATLAS. Le rendez-vous, qui s'adresse à tout soutenu en situation de réaliser un parcours complexe, a ensuite lieu dans les espaces de confidentialité ATLAS.

Les soutenant en ATLAS sont formés pour répondre aux sollicitations des soutenus (formations aux évolutions organisationnelles, information des soutenant en ATLAS avec kit du rendez-vous préparatoire, base de Questions/Réponses et fiches de prestations simples).

Des améliorations sont notables dans plusieurs domaines :

- **INFORMATION** : une recherche d'information facilitée par l'emploi de check-lists et l'expertise des soutenant ATLAS.
- **PRESTATION** : un accès aux prestations simplifié par le principe de subsidiarité et la mise en place d'un point de contact unique pour l'ensemble des démarches : le soutenant ATLAS.
- **FIDÉLISATION** : un accompagnement sur l'ensemble du parcours usager associé à des enquêtes de satisfaction à chaque étape du macro-parcours.
- **SUPPORT** : un point de contact unique vers qui se tourner en cas de difficultés, le soutenant ATLAS, et un processus de réclamation simplifié.

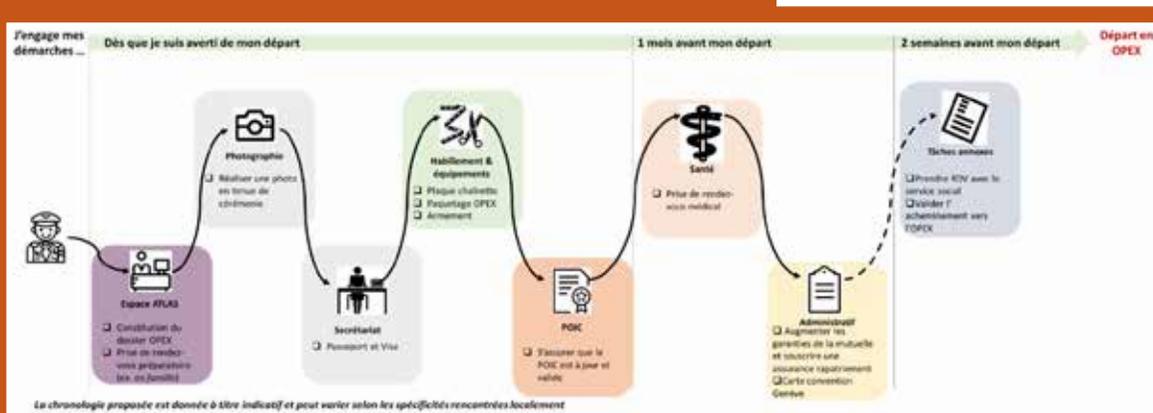


On parle ainsi du lieu ATLAS « plateforme » de nombreux partenariats internes au ministère des Armées, mais aussi externes (mairies, CAF, France services, syndicats d'initiatives, associations, etc.) et parfois de contrats permettant l'accès à des prestations onéreuses mais à coût favorable (conciergeries, coiffeurs, etc.) Sur ce sujet, ATLAS participe actuellement aux expérimentations menées par la délégation à l'accompagnement régional (DAR) en zone ouest, notamment pour trouver des synergies avec les « petites villes de demain ».

ATLAS est donc l'aboutissement d'un processus en termes de délivrance du soutien. Il est un support de la proximité (conseil, information, suivi) et s'inscrit parfaitement dans l'esprit d'une loi de programmation militaire (LPM) « à hauteur d'homme ». Tous les chefs ATLAS ont été formés aux spécificités de ce nouveau métier et notamment à la gestion de la relation à l'utilisateur.

LES ENJEUX DE LA LABELLISATION D'ATLAS

Vous l'aurez compris, la priorité d'ATLAS est de faciliter le quotidien des administrés militaires et civils. Mesurer l'atteinte de ces objectifs autour d'une ambition commune est tout l'objectif de la labellisation. Ainsi, au-delà du respect de l'identité visuelle de chaque espace - afin d'assurer une cohérence esthétique d'ensemble - la labellisation cherche d'abord à atteindre un niveau de qualité élevé, la diffusion de comportements dédiés au Service et un nombre important de prestations délivrées.



Cette labellisation intègre les engagements du SCA vis-à-vis du soutenu, ainsi que ceux du référentiel interministériel « Services publics + » visant à garantir la meilleure relation à l'utilisateur du service public. Le respect par le projet ATLAS des neuf engagements SP+ a d'ailleurs été validé lors d'une visite de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) en décembre 2021 sur les sites des espaces ATLAS du GSBdD de Toulon.



Mais il s'agit avant tout d'une démarche progressive, qui intègre un principe d'amélioration continue autour de quatre piliers communs aux ATLAS, tout en tenant compte des spécificités locales : l'équipe, les structures d'accueil, la relation avec le soutenu et l'offre de service.

Sous l'autorité des chefs de GSBdD et de pôles, le chef de l'espace ATLAS est l'acteur principal de son amélioration continue, aidé en cela par un outil d'auto-évaluation. Celui-ci a vocation à être complété par la mesure de satisfaction des soutenus et, à terme, par

une mesure digitale sur EURÉKA visant à « scanner » la satisfaction sur l'ensemble du parcours utilisateur, physique et digital. La démarche cherche avant tout à encourager les équipes à s'améliorer en permanence pour offrir toujours plus de simplicité aux soutenus.

Pour obtenir le label ATLAS, l'équipe doit, dans un premier temps, et le plus rapidement possible :

- obtenir durablement un résultat global élevé et avoir au moins la moyenne sur chacun des 4 piliers (offre de services, équipe, accueil physique, relation soutenu) ;
- signer la charte des engagements de la relation soutenu.

Une visite de confirmation réalisée par la Division Exploitation (DivEx) vient ensuite s'assurer des résultats, en coordination avec les équipes sur place.

L'octroi du label n'est pas définitif. Il fait l'objet d'une évaluation à chaque campagne afin de toujours garantir la meilleure qualité de service au soutenu.

ATLAS ACTUALITÉS : TROIS ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Les espaces ATLAS au défi de la crise sanitaire

Pendant la crise COVID, les ATLAS se sont concentrés sur une dizaine de prestations de base et ont participé à la distribution des masques et produits barrières. En cela, ATLAS a contribué à la résilience. Dans le contexte particulier de la pandémie (perte de deux tiers des utilisateurs et de 60% du personnel), les espaces ont été réorganisés afin d'assurer la continuité du soutien, en privilégiant les demandes de prestations téléphoniques ou dématérialisées. Ils se sont recentrés sur les fonctions essentielles du militaire : aspects administratifs et solde, mobilité du personnel, gestion des départs et retours de mission, habillement, hébergement, etc. Les espaces ATLAS ont également servi à répondre aux besoins spécifiques des personnes confinées, par exemple en mettant en relation les personnes recherchant ou offrant du soutien scolaire. Les lieux se sont réinventés pour créer des prestations répondant spécifiquement aux conséquences de la crise sanitaire : délivrance de colis personnels pour faire face à la fermeture d'un bureau de poste, distribution de sachets-repas auprès de personnes confinées sur site, remise de





masques chirurgicaux, etc. Cette période a également permis de développer l'accessibilité des services en ligne.

Inauguration de l'ATLAS Balard

Un espace spécifique au cœur du ministère des Armées

Au cœur du ministère des Armées, à Paris, l'ATLAS Balard a ouvert ses portes le 5 juillet dernier. Comme ses frères sur l'ensemble du territoire, il est un espace connecté qui propose aussi de nombreuses prestations sur place. Il a aussi été conçu pour recevoir des personnes à mobilité réduite et, élément notable, il dispose d'une entrée extérieure pour accueillir les familles. Il dispose en effet d'un partenariat privilégié avec l'IGESA qui propose des prestations sociales, de loisir et de spectacle.

L'espace ATLAS Balard, par son implantation spécifique, soutient une population de quelques 10 000 soutenus très diversifiée, de tous grades et de toutes origines : civils et militaires, hauts gradés, toutes les couleurs d'uniformes, etc. Son ambition est désormais d'élargir le panel de prestations et de services proposés aux soutenus civils et militaires, de continuer à augmenter le nombre de partenariats, notamment avec l'Établissement territorial du logement (en cours d'expérimentation), et de continuer à faire connaître son existence et son rôle sur tout le site de Balard (parcelles est et ouest).

Inauguration du pôle Guadeloupe de la DICOM des Antilles L'outre-mer à la pointe !

Dans le cadre de sa transformation débutée en février 2021, la Direction du Commissariat d'outre-mer des forces armées aux Antilles (GSBdD-DICOM Antilles) s'est dotée, début 2022, d'un nouveau pôle de soutien en Guadeloupe. Ce dernier est composé d'un espace de bureaux dédié au *back office*, de lieux de stockage ainsi que d'un espace ATLAS pour le *front office*. Ce nouvel outil permettra à la DICOM des Antilles d'améliorer la qualité du soutien en renforçant notamment son accessibilité. En effet, le personnel du pôle est désormais regroupé pour l'exercice



des différentes fonctions de soutien commun et d'administration. Les processus métiers ont ainsi été optimisés.

Ce projet d'installation du pôle Guadeloupe de la DICOM dans ces nouveaux locaux entièrement rénovés s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation du schéma directeur du camp Dugommier, piloté par la Direction des infrastructures de la défense (DID). Après ceux du Fort Saint-Louis et du Morne Desaix en Martinique, la DICOM des Antilles a donc ouvert son troisième espace ATLAS en Guadeloupe pour un soutien « tourné vers l'avant », toujours plus proche des organismes soutenus. Cette dernière étape majeure marque la fin de la transformation de l'organisme en DICOM NG.

Retrouvez l'article dédié à la bascule de la DICOM des Antilles en NG dans la rubrique « Focus » du Soutenir n°18 !

ATLAS est avant tout une démarche visant à simplifier l'accès au soutien, c'est-à-dire diminuer au maximum le temps et l'énergie consacrés par les soutenus à la gestion des services qui leur sont dus pour mieux travailler, s'entraîner ou partir en mission et mieux vivre son état de militaire.

Finalement, le projet ATLAS, largement abouti aujourd'hui, concentre les ambitions du SCA en termes de soutien quotidien (digitalisation des démarches, concentration de l'offre de services, facilitation de l'accès aux prestations, notamment pour la famille des administrés, etc.). La modernisation, la personnalisation et la simplification de la relation entre soutenus et soutenus sont au cœur des préoccupations du SCA. Dans cet esprit, le rôle des espaces ATLAS comme des plateformes de services de proximité est chaque jour davantage conforté. L'effort d'amélioration du soutien à ce niveau, en particulier par le développement des partenariats qui rencontrent un succès incontestable, contribue à l'amélioration de la condition du personnel sur son site d'emploi et à l'accompagnement de sa famille.

RENCONTRE AVEC... LE CRG2 CHRISTOPHE DAUREL

OFFICIER GÉNÉRAL
« TRANSFORMATION OPÉRATIONNELLE »
DU COMMISSARIAT DES ARMÉES

En septembre 2021, le commissaire général Christophe DAUREL a été désigné par le directeur central pour prendre les fonctions d'officier général transformation opérationnelle (OGTO).

Un poste nouveau en tant que tel, qui correspond à la volonté du commissaire général Philippe JACOB de donner un nouveau coup d'accélérateur à la transformation opérationnelle du Commissariat des armées, en déclinaison de la vision stratégique du CEMA.

Il paraissait dès lors évident de le rencontrer afin qu'il nous en dise davantage sur ce poste stratégique au sein de la direction centrale.

VOUS AVEZ ÉTÉ NOMMÉ OGTO EN SEPTEMBRE 2021. IL S'AGIT D'UNE NOUVELLE FONCTION. POUVEZ-VOUS NOUS EN DIRE DAVANTAGE ?

L'officier général transformation opérationnelle est un chargé de mission, rattaché au directeur central adjoint. Il incarne la volonté du directeur central de poursuivre le projet de durcissement militaire porté par le plan de transformation SCA 22. Il vise aussi à mettre le Service en capacité d'être au rendez-vous de l'ambition 2030 des armées portée par le chef d'état-major des armées, et plus particulièrement de l'hypothèse d'engagement majeur (HEM). Cette ambition doit mobiliser l'ensemble du personnel du Service, militaires et civils, ainsi que l'ensemble de ses organismes.

POUVEZ-VOUS NOUS EXPLIQUER LE CHANGEMENT D'APPELLATION, DE DURCISSEMENT MILITAIRE À TRANSFORMATION OPÉRATIONNELLE ?

La transformation SCA 22 a posé les bases d'une organisation qui a fait ses preuves par une proximité renforcée avec les soutenus, matérialisée par les pôles des GSBdD et les espaces ATLAS. Pour accompagner ce mouvement de bascule vers l'avant, le plan de durcissement militaire du Service a par ailleurs commencé à innover l'ensemble des organismes du SCA. Avec une volonté forte de garantir le soutien des engagements opérationnels des armées, au titre de la situation opérationnelle de référence (SOR). De plus, la capacité du SCA à assurer la continuité du soutien des armées sur le territoire national lors de la crise COVID, tout en remplissant son contrat opérationnel hors du territoire métropolitain et à l'étranger, a démontré toute la pertinence d'une organisation résolument tournée vers les forces. Néanmoins, en avant-propos de l'actualisation stratégique 2021, la ministre des Armées dresse le constat d'un environnement stratégique qui n'a cessé d'évoluer depuis la publication de la Revue stratégique de défense et de sécurité nationale en 2017. Des éléments de rupture, comme la pandémie de COVID-19, sont également intervenus, mettant en exergue la contribution des armées à la résilience de la Nation ainsi que la nécessité de renforcer



les capacités militaires. Portée par la vision stratégique du chef d'état-major des armées et soutenue par l'actuelle loi de programmation militaire de régénération, l'ambition « Armées 2030 » vise à poursuivre la remontée en puissance afin de se préparer à des *scenarii* d'engagement dans un conflit majeur, tout en retrouvant une masse critique suffisante en effectifs et équipements. Pour le SCA, il s'agit notamment de retrouver de « l'épaisseur » en termes de capacités d'équipement pour qu'elles soient adaptées aux besoins nouveaux des forces. C'est dans ce cadre que s'inscrit la transformation opérationnelle du Service portée dans la feuille route « Ambition SCA 2030 » du directeur central.





EN QUOI VOTRE PARCOURS ANTÉRIEUR FAISAIT-IL DE VOUS LE PROFIL PARFAIT POUR CETTE MISSION ?

C'est une question un peu embarrassante et je ne me permettrais pas de porter un jugement sur la parfaite adéquation de mon profil à la mission ! Le directeur central a considéré que mon parcours au sein des forces terrestres, ma connaissance de l'interarmées et du soutien interarmées, ainsi que mes deux passages au centre de planification et de conduite des opérations (CPCO) constituaient un bon bagage pour porter les sujets opérationnels du Service. Après avoir servi comme directeur du Commissariat et chef du GSBdD de Nouvelle-Calédonie à sa création, de 2011 à 2013, j'ai eu la chance de rejoindre la direction centrale du SCA à la veille du premier plan de transformation du Service, SCA 21, auquel j'ai contribué comme adjoint du SDPS. Revenu dans le Service depuis le 1^{er} septembre 2021, j'ai déjà pu mesurer toute l'ampleur du chemin parcouru depuis l'intégration des GSBdD dans le périmètre du SCA il y a plus de sept ans maintenant. Je suis impressionné par la maturité du Service et sa capacité à soutenir les armées, en tout temps et tout lieu, et dans des conditions parfois complexes. Sur le champ opérationnel, comme je le disais, le Service a su démontrer que son organisation et ses processus de décision lui permettaient de répondre à son contrat opérationnel. Le dispositif d'alerte opérationnelle du SCA, l'alerte Loutre¹, témoin de cette maturité. Outil précieux à la main du directeur central, l'état-major opérationnel du SCA est désormais parfaitement implanté dans le paysage opérationnel et s'est imposé comme point de contact opérationnel du CPCO, en complément bien sûr du CIAO², qui reste avant tout par ses missions le centre de mise en œuvre du bureau budget (J8) du CPCO. Pour autant - et malgré ce regard très positif - le Service dans son ensemble doit rester humble devant la marche qu'il reste à gravir pour rejoindre l'ambition 2030 et pour répondre à l'hypothèse d'engagement majeur et à la haute intensité. Cette marche constitue un véritable changement de paradigme et d'échelle en termes d'engagement opérationnel et de soutien associé. C'est pour cette raison que le directeur central a fait le choix de nommer un officier général transformation opérationnelle, pour l'aider à mettre le SCA en mouvement vers l'hypothèse d'engagement majeur et la haute intensité.

VOTRE ACTION S'INSCRIT DANS LE PREMIER PILIER DE LA FEUILLE DE ROUTE DU SCA : POUVEZ-VOUS NOUS EXPLIQUER EN QUOI CELA CONSISTE CONCRÈTEMENT ?

Dans sa vision stratégique pour le SCA à l'horizon 2030, le CEMA considère que « le Service du commissariat des armées concourt directement au succès des opérations ». Il fixe ainsi au Service comme premier objectif celui d'un « Service du commissariat opérationnel et résilient », lui garantissant de disposer d'un soutien qui permette aux armées de faire face à toute forme de conflictualité et de crise. Le tout en préservant la liberté d'action du commandement à travers notamment un juste degré d'autonomie stratégique. Cet objectif stratégique du CEMA constitue dès lors très logiquement le premier pilier de la feuille de route « Ambition SCA 2030 » ; il est décliné en trois objectifs opératifs visant respectivement à garantir la permanence du soutien des forces, consolider la préparation opérationnelle du Service et sa capacité à soutenir celle des armées, et *in fine* à mettre le Service en capacité de répondre à l'hypothèse d'engagement majeur. La transformation opérationnelle inscrite dans la feuille de route n'est donc pas une transformation au sens strict : elle vise simplement à s'assurer que ces trois objectifs opératifs seront parfaitement déclinés à travers les onze fonctions de soutien Commissariat³ et au sein de l'ensemble des organismes concernés. Une douzaine de chantiers va venir appuyer la déclinaison de ces objectifs opératifs. Le retour d'expérience de la crise COVID doit quant à lui permettre notamment de réfléchir aux voies et moyens de renforcer la résilience du Service sur l'ensemble de son périmètre de soutien. Les forces et faiblesses du SCA doivent ainsi être analysées, fonction par fonction, pour identifier et travailler les priorités et axes d'effort aussi bien en interne qu'avec l'EMA, les armées et le SGA.

COMMENT S'INSCRIT VOTRE ACTION AUX CÔTÉS DE L'EMO/SCA, DU BPSAO OU DU CIAO ?

Chargé de réfléchir à la « mise sous tension opérationnelle » de l'ensemble du Service, tous organismes confondus, l'OGTO s'appuie naturellement sur les expertises de l'EMO/SCA, du BPSAO⁴ et du CIAO et sur leur arrimage à l'état-major des armées et aux armées. Tout cela a pour finalité de travailler sur les conséquences de l'évolution du contrat opérationnel du Service en vue de répondre à l'hypothèse d'engagement majeur et, par voie de conséquence, sur la chaîne de commandement opérationnel du Service, laquelle doit garantir au directeur central toute l'agilité et la réactivité attendue de l'ensemble de ses organismes. Dans ce domaine, le premier rendez-vous majeur pour le Service sera indéniablement sa participation à l'exercice ORION 2023. En amont, il s'agira de consolider l'intégration du Service dans le processus de planification de l'EMA et des armées, tout en faisant effort sur la préparation individuelle du combattant (POIC) et la préparation opérationnelle métier du personnel. La résilience du Service devra par ailleurs être étudiée tant au travers de son modèle RH que par le prisme de ses modes d'action du soutien.

¹ SCA/OPS, Soutenir N°18 (page 22)

² Centre interarmées du soutien Administration des opérations, un des 8 CIS du SCA

³ Habillement et équipements Commissariat, alimentation et restauration, hébergement et hôtellerie, gestion de site et soutien multiservices, soutien à la condition du personnel et loisirs, transport routier individuel et collectif, administration du personnel et de la solde, soutien à la mobilité professionnelle, acquisition de biens et services courants, exécution financière, conseil juridique aux forces et contentieux.

⁴ Bureau de la direction centrale en charge de la préparation et soutien des activités opérationnelles

RENCONTRE AVEC... LE CHEF GUILLAUME

L'EXCELLENCE AU SERVICE DU SOUTIEN ET DE LA TRANSMISSION

Le Chef Guillaume fait partie des figures incontournables du Commissariat des armées. Régulièrement placé sous le feu des projecteurs grâce à l'excellence de son travail, il a notamment remporté le Trident d'Or en binôme en 2019, ainsi que la première place en équipe au concours international militaire de cuisine de Fort Lee (Virginie) la même année. Non content de faire partie des astres du ministère derrière les fourneaux, il s'attache à défendre ses valeurs au quotidien, avec un mot d'ordre : transmettre.

LES ORIGINES D'UNE VOCATION

C'est très jeune, vers 7-8 ans, que Guillaume prend goût à la cuisine, en observant sa maman réaliser des plats traditionnels tels que la blanquette de veau ou le fameux poulet rôti accompagné de frites maison. « *J'ai toujours associé la cuisine à la notion de plaisir* », nous confie-t-il. Piqué depuis l'enfance, il entame sa formation professionnelle en 1996 comme apprenti dans un restaurant italien, « *La Trattoria* », pendant un an à Saumur. Il rejoint ensuite le restaurant « *Les Ménestrels* » où il valide ses examens professionnels. Son entrée dans la vie active est d'abord marquée par des contrats de saisonnier, puis par un passage au restaurant de M. Jacques Le Divellec (doublement étoilé), à Paris. En 2001, il intègre le ministère des Armées comme commis de cuisine au Cercle Mess d'Aboville de Poitiers et devient Chef en 2009. Aujourd'hui basé au GSBdD de Saint-Maixent – Poitiers, le Chef Guillaume est un exemple d'acharnement au travail et d'humilité. Au cours de sa carrière, il s'est petit à petit hissé parmi les meilleurs dans son domaine, s'imposant de plus en plus de challenges pour s'améliorer sans cesse.

Et les résultats sont là :

1998 (Chateaubriand) : 1^{ère} place dans la catégorie « Apprenti »

2000 (Nantes) : 1^{ère} place au concours Tipiak

2017 (Lyon) : 2^{ème} place Trident d'Argent en binôme

2019 (Lyon) : Lauréat du Trident d'Or en binôme

2018, 2019, 2020 (Fort Lee, États-Unis) :

En 2018 et en 2020, la France est vice-championne

En 2019, la France remporte le titre international.

Guillaume remporte 15 médailles en individuel (7 or - 8 argent)

et le prix de la meilleure assiette du concours (catégorie « Volaille »)

« *Je suis fier de notre parcours aux États-Unis, qui s'est soldé par une avalanche de médailles. Nous avons porté haut les couleurs de l'armée française dans un esprit exemplaire, mais notre victoire au Trident d'Or en 2019 est mon plus beau souvenir. Elle a impliqué beaucoup de travail et d'investissement.* »



Justement, aujourd'hui, Guillaume est passé « de l'autre côté du miroir ». Ayant déjà remporté le graal, il fait à présent partie du jury technique du fameux concours, distinct du jury dégustation dans un souci d'objectivité et d'impartialité totale.

TRIDENT D'OR, « DE L'AUTRE CÔTÉ DU MIROIR »

Dans les coulisses des épreuves de sélection du Trident d'Or qui ont eu lieu les 1^{er} et 2 décembre 2021 à l'École des Fourriers de Querqueville (EFQ), Guillaume nous explique le rôle du jury dont il fait partie : évaluer les candidats pendant l'épreuve sur leur niveau technique, l'organisation du travail, le respect de l'hygiène, les efforts réalisés dans le cadre de la loi EGA-lim, la valorisation des déchets et la lutte contre le gaspillage alimentaire. Les échanges avec les candidats ont également leur importance. Surtout, Guillaume insiste sur le fait que les membres du jury sont aussi là pour conseiller et soutenir les candidats en répondant à leurs interrogations, et pas seulement pour pointer du doigt les éventuelles erreurs.

« *Au moment du débriefing final entre les membres du jury technique, j'ai essayé d'expliquer l'importance de prendre en compte les facteurs stress et adrénaline, qui peuvent conduire à des erreurs que les candidats ne feraient pas d'ordinaire. Être d'anciens candidats nous pousse à être compréhensifs et indulgents. Nous sommes là pour les aider, pas pour les sabrer.* »

Fort de son expérience, Guillaume formule d'ailleurs quelques conseils aux compétiteurs... « *Prendre du plaisir, s'entraîner sans cesse pour maîtriser les recettes sur le bout des doigts, mais aussi faire preuve d'audace. Rem-*



porter le Trident d'Or mérite vraiment de se battre car c'est une expérience qui change la vie. Et, même s'ils ne gagnent pas, ils mettent leurs tripes sur la table et se remettent en question professionnellement en étant jugés par d'autres chefs. Ça demande du courage ! Pour ma part, il y a eu un avant et un après Trident d'Or. Ce concours m'a surtout apporté au niveau humain : j'ai fait des rencontres extraordinaires, j'ai eu la chance de me rendre plusieurs fois au palais de l'Élysée, j'ai côtoyé des chefs MOF, le Bocuse d'Or (ndlr. le Chef étoilé M. Davy Tissot)... Mais aussi Thierry et Thibault (vainqueurs du Trident d'Or 2017 et coéquipiers de Guillaume à Fort Lee) qui font maintenant partie de ma vie. Quand on gagne le Trident d'Or, on rentre dans un cercle, on a sa plaque sur le trophée, qui restera gravée à vie. Je remercie enfin Guillaume et Franck de m'avoir accompagné dans ces aventures car seul, on va plus vite mais ensemble, on va plus loin ! »

Et cet esprit bienveillant, cette volonté d'œuvrer en équipe et de transmettre se retrouvent dans son quotidien puisqu'en parallèle du ministère, Guillaume est jury pour des examens professionnels au sein du centre de formation d'apprentis (CFA) de Poitiers et correcteur aux examens CAP/BEP et aux bacs pro. Il a aussi été contacté par l'association «Les Cuisiniers de La République Française», présidée par le Chef MOF Guillaume Gomez, pour faire partie du jury d'un concours organisé par un CFA à Saumur, aux côtés de chefs étoilés.

« La formation fait partie de notre quotidien. Nous recrutons des jeunes militaires souvent non-spécialistes, que nous formons en collabo-



ration avec l'École des Fourriers de Querquerville (EFQ), dont la qualité des formations est d'ailleurs à souligner. Le management est essentiel. Nous devons donner l'envie à nos jeunes. Dans ma brigade, je dirige deux 1^{ères} classes très motivées. La confiance, la transmission, le respect, le goût du travail bien fait et du service sont mes fers de lance. Je leur rappelle que la relève... C'est eux ! »

Pour conclure notre rencontre avec le Chef Guillaume, nous lui demandons évidemment s'il a pour rêve d'ouvrir un jour son propre restaurant... Mais plus que le devant de la scène, c'est bien l'engagement qui semble l'animer : « Je porte tous les jours mon bracelet tricolore. Il me rappelle ce que j'ai fait, ce que je fais et ce que je vais faire. Je suis fier de l'institution pour laquelle je travaille. Nous sommes la vitrine de notre profession, des hommes et des femmes de l'ombre, parfois mis dans la lumière. Mais mon métier est avant tout un métier de service. Nous sommes là pour nos clients, au quotidien. Le

moment du repas, c'est celui où nos clients sont en pause et ils veulent passer un bon moment. À nous de faire en sorte qu'ils mangent bien, qu'ils prennent du plaisir ».

Alors, que peut-on lui souhaiter ? « Ce qui me plairait, c'est de décrocher un poste à Norfolk ou à l'OTAN, en Belgique. Sinon, pourquoi ne pas devenir formateur, car j'aime transmettre mes connaissances aux jeunes, ou Team Manager pour les futurs lauréats du Trident d'Or afin de partager mon expérience du concours de Fort Lee ! J'aimerais aussi que les lauréats du Trident puissent monter des Master Classes pour de jeunes cuisiniers, à l'EFQ par exemple. L'idée serait de les former sur un plat 'signature', réalisé lors du Trident ou du concours international ».

En attendant, il nous donne rendez-vous en novembre 2022, au Luxembourg, où il portera fièrement les couleurs de nos armées à la Culinary World Cup... Good Luck, Chef !



ARRÊT SUR IMAGE



Une fois n'est pas coutume, cette rubrique ne met pas en avant une image emblématique du SCA, mais vous dévoile la toute dernière réalisation de son équipe de communication. Patience, encore quelques semaines à attendre avant de la découvrir dans son intégralité...

ImagesDéfense Nos images sont votre histoire



NOUVEAU
Les archives audiovisuelles
du ministère des Armées en ligne sur
imagesdefense.gouv.fr

A photograph of a woman and three children in a garden. The woman is on the left, smiling, wearing a white t-shirt and a necklace. Behind her are two girls, one with long brown hair and one with curly brown hair, both wearing denim overalls. In the foreground, another girl with curly brown hair and a white t-shirt is looking towards the camera. The background is a lush green garden with a blue sky.

QUAND VOUS ÊTES EN PREMIÈRE LIGNE, QUI S'OCCUPE D'EUX ?

Depuis 1966, Igesa est aux côtés des personnels militaires ou civils du ministère des Armées et de leurs familles. Aides financières non remboursables, crèches dédiées, villages vacances, bons plans... découvrez toutes nos prestations sur [igesa.fr](https://www.igesa.fr)

[igesa.fr](https://www.igesa.fr)



nous vous devons bien ça