

# SOUTENIR

Le magazine du Commissariat des armées / N°23 / Octobre-Déc. / 2022



**SCA OPS**

RÉARTICULATION DE L'OPÉRATION BARKHANE  
PARTIR EN DERNIER

**FOCUS**

L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU SERVICE DES ÉLÈVES  
DE L'ÉCOLE DES COMMISSAIRES DES ARMÉES



SANTÉ • PRÉVOYANCE  
PRÉVENTION • ACTION SOCIALE  
SOLUTIONS DU QUOTIDIEN



Bien plus  
qu'une mutuelle

JEUNE  
ENGAGÉ  
PROTÉGÉ

Faites  
le choix  
Unéo



Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense

Unéo, la mutuelle  
des forces armées  
100% des engagements  
santé, prévoyance et  
action sociale  
Référéncé  
Ministère des Armées



groupe-uneo.fr

Document publicitaire. Crédits photo: © Gary Jinyan, Unéo, mutuelle soumise aux dispositions de l'article 110 bis du Code de la mutualité, inscrite au répertoire SIRENE sous le numéro 505 300 031 et dont le siège social est situé 418 rue Barbe - 92544 Montrouge Cedex - LaSûreté - webCo

# édito



**Notre engagement et notre raison d'être sont à la fois exaltants et empreints de discrétion : délivrer des solutions de soutien aux soutenus, y compris en environnement dégradé**

La rentrée est tout juste passée et le Commissariat des armées, comme nous tous personnellement, est lancé dans un nouveau cycle. En témoignent les écoles qui dépendent du service, l'école des commissaires des armées et l'école des fourriers, qui ont accueilli leurs nouveaux élèves ou stagiaires.

Ces deux organismes seront d'ailleurs tour à tour mis en lumière dans les mois qui viennent. L'école des fourriers d'abord, qui a fêté un triple anniversaire fin septembre : ses 110 ans d'existence, les 20 ans de son installation sur le site militaire de Querqueville, et enfin les 20 ans d'interarmement complète de ses formations. C'est l'occasion pour elle de changer de nom et de devenir l'École des spécialités du commissariat des armées. Et en 2023, l'ECA fêtera ses 10 ans tout comme le corps unique interarmées dont elle forme les officiers.

D'ici là, de nombreux défis nous attendent. En effet, comme vous vous en doutez au regard du contexte tant national qu'international, la période s'annonce exigeante. Notre service devra plus que jamais, au moment où seront arbitrées les grandes lignes de la nouvelle loi de programmation militaire, démontrer la pertinence de son modèle et asseoir les principes énoncés dans son projet de service, « Ambition SCA ».

Je compte sur vous pour m'y aider. 23 000 personnes, ce sont plein d'idées, plein d'innovations, plein de capacités avec un seul but : soutenir les forces et les ressortissants du ministère des Armées au travers des 11 fonctions que nous portons. Comme je m'y suis engagé, je continuerai mes déplacements pour venir vous voir sur le terrain et échanger avec vous sur tous ces sujets : ce sont à mes yeux des moments indispensables et une boussole pour mon action. Le directeur central adjoint et les sous-directeurs iront également à votre rencontre.

Notre engagement et notre raison d'être sont à la fois exaltants et empreints de discrétion : délivrer des solutions de soutien aux soutenus, y compris en environnement dégradé. Cet été, lors des événements climatiques extrêmes qui ont meurtri le pays, incendies en Gironde et tempête en Corse, les GS et les ELoCA mobilisés pour apporter leur soutien aux populations civiles, ainsi qu'aux soldats du feu et aux renforts de la Sécurité civile et des armées, ont fait honneur au service. Le rôle décisif du SCA dans la réarticulation de l'opération Barkhane, menée de façon admirable, illustre également l'importance des valeurs que je souhaite voir porter par le service : proximité, simplicité et efficacité. Je veux ici insister sur l'importance de la relation avec les soutenus qui doit être marquée par le dialogue et l'écoute : cela passe par l'amélioration continue des parcours clients, avec notamment la multiplication des partenariats ou la mise en place d'espaces ATLAS « hors les murs ».

Dans ce magazine qui nous accompagnera jusqu'à la fin de l'année, vous aurez l'occasion de constater le dynamisme du Commissariat des armées, que ce soit en métropole avec l'organisation du premier forum des fournisseurs du SCA, en outre-mer avec un focus sur le GSBdD-DICOM de Nouvelle-Calédonie ou en opération extérieure avec la participation décisive du SCA à la réarticulation de l'opération Barkhane.

**Le commissaire général hors classe Philippe JACOB**  
Directeur central du service du commissariat des armées



# sommaire



**p06**

**RETOUR SUR L'INFO**  
DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS !  
ALLIER INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

**p12**

**SCA OPS**  
LA DICOM-GSBdD DE NOUVELLE-CALÉDONIE  
AFFIRME SA POSTURE OPÉRATIONNELLE  
RÉARTICULATION DE L'OPÉRATION BARKHANE :  
PARTIR EN DERNIER



**p24**

## VOTRE QUOTIDIEN

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022  
LA RELÈVE POUR QUATRE ANS !

**p28**

## ÉVÈNEMENT

PREMIER FORUM  
FOURNISSEURS DU SCA  
14 JUILLET 2022

**p38**

## FOCUS

L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE  
AU SERVICE DES ÉLÈVES DE L'ÉCOLE  
DES COMMISSAIRES DES ARMÉES

**p44**

## AMBITION SCA

LE PANEL SCA : METTRE L'HUMAIN  
AU CŒUR DES ORGANISATIONS

**p46**

## GRAND ANGLE

L'INSPECTION DU COMMISSARIAT,  
THERMOSTAT D'AMBIANCE DU SERVICE

**p54**

## RENCONTRES

CHRISTINE, CHEF DU BUREAU RH  
À L'ÉCOLE DES COMMISSAIRES  
DES ARMÉES

LE CRC1 EUDES, AUDITEUR  
AU COLLÈGE DE DÉFENSE DE L'OTAN



## Le CIEC dote les combattants de nouveaux équipements !



La rentrée est synonyme de nouveaux équipements pour nos combattants ! Le centre interarmées du soutien équipements Commissariat dévoile la nouvelle chaussure de combat zone tempérée, qui voit son confort renforcé, la qualité de son chaussant améliorée tout comme sa respirabilité. Le tout dans le but de dépasser les 72 heures de port ininterrompues, en cas de nécessité opérationnelle. Totalement étanche et particulièrement robuste, le modèle est adapté à l'aéro-cordage et au saut en parachute, tout comme aux marches quotidiennes de plus de dix kilomètres et aux marches exceptionnelles atteignant les 50 kilomètres. Le confort thermique est également garanti, sur une plage allant de -5°C à +10°C (élargie : -10°C / +25°C). L'objectif recherché est de garder le pied au sec, même après une journée passée sur des terrains

humides, boueux ou enneigés. Ces chaussures, au coloris « coyote », seront distribuées par les deux fabricants allemands de chaussures HAIX (60%) et MEINDL (40%).

En parallèle pour la Marine nationale, le CIEC a relancé la production des mythiques mi-bottes du marin. Entre tradition et modernité, le centre interarmées a conservé le logo d'origine afin de respecter la symbolique, tout en améliorant les qualités techniques et ergonomiques du modèle, pour que la mi-botte soit conforme aux exigences des armées. Ces mi-bottes, faites main par un maître bottier, doivent passer par un processus de vulcanisation du caoutchouc<sup>1</sup>. Le CIEC s'appuie sur la société *Le Chameau* pour leur fabrication. Tous les personnels embarqués sur des bâtiments de surface pourront les percevoir.

Dernier équipement : le kit inserts de verres correcteurs pour lunettes et masques de protection, à destination des personnes portant des verres correcteurs au quotidien, afin de leur permettre d'utiliser les lunettes et masques de protection en dotation, et se protéger ainsi des éclats. Le principe est simple : il s'agit de positionner les verres de protection entre l'œil et l'écran de protection en utilisant un support de verres se verrouillant sur des pièces d'interfaces adaptées aux masques et lunettes de marque ESS et OAKLEY.

<sup>1</sup> Opération chimique rendant notamment le matériau moins plastique mais plus élastique



## La promotion 2022 des élèves commissaires est constituée !



C'est à l'issue d'une semaine d'incorporation, qui s'est clôturée par la cérémonie de remise des insignes, que les 43 élèves de la promotion 2022 de l'ECA ont débuté leur formation militaire initiale dans les écoles d'ancrage. L'incorporation, moment essentiel pour une nouvelle promotion qui forge dès les premiers jours sa cohésion, avait pour objectif la prise en compte administrative des élèves, la perception du paquetage ou encore la réalisation des visites médicales obligatoires avant le départ en formation militaire initiale. Pendant une semaine, les nouveaux élèves commissaires ont été encadrés par les élèves de 2<sup>ème</sup> année de la promotion Intendant Général Daru pour lesquels l'incorporation constitue un véritable exercice de commandement et de gestion de projet, supervisés avec le plus grand soin par la direction de l'ECA et les commandants de promotions. Cette intégration a été menée de façon remarquable par les élèves de la promotion Intendant Général Daru qui ont assuré la liaison avec les services concernés (habillement, médical, etc.) et transmis avec fierté aux nouveaux élèves les traditions et les valeurs du corps des commissaires des armées. Une cérémonie de présentation au drapeau et de remise de l'insigne de l'école est venue achever cette semaine d'incorporation et symboliser l'appartenance de ces nouveaux élèves à l'école des commissaires des armées et au corps des commissaires des armées.

## Le SCA relève le défi de la marche de Nimègue aux Pays-Bas

Sa réputation de marche la plus difficile du monde n'a pas entaché la motivation de nos militaires... bien au contraire !

Ils étaient au total 250, parmi les 45 000 marcheurs civils et militaires de plus de 70 nationalités différentes, à relever le défi des 160 kilomètres de la marche de Nimègue. Parmi eux : 12 personnels de l'équipe du GSBdD Île-de-France et 8 élèves commissaires de l'ECA.

Quatre jours durant, ils ont parcouru 160 kilomètres à raison de 40 kilomètres par jour sur routes goudronnées, en tenue de campagne et lestés d'un paquetage de 10kg sur le dos.

Une belle occasion de tester leur endurance physique et mentale, mais aussi de rendre hommage aux soldats morts autour d'Arnhem en septembre 1944

lors de l'opération *Market Garden*<sup>2</sup>.

Au-delà du mental, c'est la cohésion et l'humain qui portent ces marcheurs : « Nous étions entourés par des milliers de gens. Le dépassement de soi et les belles rencontres resteront gravés dans nos mémoires ».

Tous se sont vus remettre la médaille de la marche de Nimègue à l'arrivée.

À noter la performance du GSBdD Île-de-France qui a terminé 3<sup>ème</sup> sur les 20 équipes françaises grâce aux entraînements pilotés par le Bureau des sports du pôle de Saint-Germain-en-Laye.

<sup>2</sup> L'opération Market Garden est l'une des plus vaste opérations menées par les Alliés au cours de la seconde guerre mondiale. Elle s'est déroulée aux Pays-Bas du 17 au 25 septembre 1944



Les plus vus...



Commissariat des armées  
@SCAarmees

Le saviez-vous ? Le @Scarmees met en oeuvre une préparation opérationnelle individuelle du combattant (POIC) au profit de ses personnels 🇫🇷 5 jours intenses au programme avec une coopération inter-GSBdD remarquable.  
#combattantdusoutien  
@Armees\_Gouv @EtatMajorFR



commissariatdesarmees



107 J'aime  
commissariatdesarmees #mondaymotivation avec la rentrée en ligne de mire 🇫🇷  
Bonne semaine à tous 🙌  
Pascale Dejardin/ECA/SCA



### Renouvellement au sein du CFM/SCA

Envoyez votre candidature avant le 1<sup>er</sup> novembre 2022!

Toutes les infos sur le site intradef :

<https://portail-commissariat.intradef.gouv.fr/page-espace/cfm-sca/elections>

# AGENDA



9 octobre  
TEAM SCA 20KM DE PARIS



21 octobre  
Challenge innovation



9 novembre  
Saint Martin



1<sup>er</sup> décembre  
Baptême de promotion de l'ECA



## Restau'Co 2022 Tous engagés pour la qualité de la restauration au sein des armées

L'édition 2022 du salon de la restauration collective en gestion directe s'est tenue le 15 juin au parc des expositions de Paris. Dans un contexte économique complexe, cette journée a été l'occasion d'échanges constructifs entre les acteurs de la restauration collective au sein des armées. La filière « Restauration-Loisirs » de la direction centrale du SCA, le centre interarmées du soutien Restauration-Loisirs (CIRL), les représentants des plateformes Commissariat et plusieurs gérants de cercles-mess ont dialogué le temps d'une journée avec l'Économat des Armées (EdA), exposant au Salon, les industriels et les associations professionnelles, preuve de leur engagement commun pour la qualité de la restauration au sein des armées.



## Le Commissariat des armées solidaire des blessés des armées

2022 fut l'année de la première édition de l'opération « Avec nos blessés », héritière de la « Journée nationale des blessés de l'armée de Terre » (JNBAT). En sa qualité de service interarmées de soutien, le Commissariat des armées y a participé au niveau déconcentré ainsi que lors de l'évènement parisien organisé le 25 juin, sur le thème « Solidarité avec les armées ». Si l'évènement parisien a été particulièrement médiatisé avec la venue du ministre des Armées, M. Sébastien LECORNU, du directeur central du SCA, le CRGHC Philippe JACOB, et du chef d'état-major de l'armée de Terre, le général d'armée Pierre SCHILL, les organismes du SCA se sont également distingués par leurs initiatives dans le cadre de cette opération de solidarité. Le GSBdD Istres-Orange-Salon de Provence a ainsi participé au challenge « Tenir l'effort avec nos blessés » et a cumulé plus de 15km d'ascension au profit des blessés physiques et psychiques des armées, tandis que le GSBdD Grenoble-Annecy-Chambéry a explosé les compteurs en parcourant 674 kilomètres ! Et la solidarité ne s'arrête pas là : le GSBdD de Phalsbourg et la PFC Sud-Est ont eux aussi parcouru plusieurs dizaines de kilomètres pour témoigner leur solidarité envers les blessés des armées.

À noter l'importante contribution de l'École des Fourriers de Querqueville avec au compteur 15 340 kilomètres parcourus ! Une belle preuve de solidarité des combattants du soutien envers leurs camarades des armées.





## Allier innovation et développement durable : un défi au SCA

Préserver l'environnement, innover et assurer la transition énergétique sont des enjeux majeurs pour le SCA, tout comme l'innovation. Positionné comme un acteur important dans le secteur de l'innovation, le SCA s'engage à ne pas nuire à l'environnement. C'est pourquoi, à l'occasion de l'NRJ Datahack 2022 organisé par le SGA (Secrétariat général pour l'administration), le SCA a proposé aux candidats de réfléchir à la construction d'un algorithme visant à estimer le bilan carbone de l'activité transport. Une équipe de *data scientists* 100% féminine a ainsi dépassé les attentes du jury en proposant une méthodologie réutilisable et des analyses que le SCA va pouvoir partager avec les autres acteurs ministériels. La semaine du développement durable, entre le 19 et le 23 septembre, a démontré qu'innovation et développement durable sont compatibles, et ce dans tous les domaines. La journée de la sobriété numérique, organisée le 21 septembre par la DGNUM, a ainsi permis de sensibiliser le personnel sur le sujet et de valoriser les actions menées par le ministère dans ce domaine.



## Du côté administratif

### Ouverture de nouveaux droits pour les militaires récemment pacsés



Les militaires pacsés depuis moins de deux ans peuvent avoir le sourire. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, ils bénéficient des mêmes droits indemnitaires que leurs homologues mariés ou pacsés depuis plus de deux ans. Finis donc les deux années à attendre avant de pouvoir bénéficier

Cette évolution complète les avancées apportées par la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), qui avait d'ores et déjà supprimé ce délai de deux ans dans le domaine de la compensation des mutations (indemnité de mobilité géographique des militaires, versée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021) et des engagements opérationnels (indemnité de sujétion d'absence opérationnelle, versée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022).

de ces droits !

Désormais, le PACS est pris en compte sans condition de durée pour :

- le calcul des droits à cubage et la prise en charge des frais de voyage lorsque le militaire déménage en métropole, en outre-mer et à l'étranger ;
- l'attribution de la part familiale des indemnités suivantes : l'indemnité de départ outre-mer (DEPOM), l'indemnité d'installation dans un département d'outre-mer (INSDOM), l'indemnité d'installation en métropole (INSMET), l'indemnité d'éloignement (ELOI), le supplément familial à l'étranger (SUFE) et l'indemnité forfaitaire de congé (FORFCONG).

La dernière étape est prévue en 2023 avec la mise en place dans le cadre de la NPRM de l'indemnité d'état militaire et de l'indemnité de garnison des militaires, qui supprimeront le délai de deux ans encore exigé actuellement pour l'indemnité pour charges militaires (ICM) et la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

## ACTES DE BRAVOURE REMARQUABLES DE DEUX JEUNES COMMISSAIRES

À quelques semaines d'intervalles, deux commissaires ont fait honneur au service et au corps des commissaires des armées grâce à leur remarquable courage.

En mai dernier et au péril de sa vie, le CR2 Marc a porté secours à une femme piégée par les courants marins à Anglet (64). En se jetant spontanément à l'eau pour l'aider, il s'est à son tour trouvé pris au piège des vagues. Ayant immédiatement décidé de s'orienter vers une digue rocheuse, seul point d'échappatoire à leur portée, ils y ont tous deux été violemment

projetés par deux puissantes vagues. Il parvient finalement à mettre en sécurité la victime sur les récifs avant de s'extraire à son tour des eaux, malgré de multiples plaies au thorax et aux jambes.

De son côté, le CR3 Alexandre a également fait honneur au Commissariat des armées lors de son intervention décisive dans un train le 30 août dernier. À l'aide d'un fonctionnaire de police présent dans la même rame, il a neutralisé un individu très agressif, menaçant les voyageurs d'une arme blanche après s'en être pris très violemment à une dame accompagnée de ses enfants.

## Aux quatre coins du monde, GSBdD et DICOM répondent à l'objectif d'engagement opérationnel du service



Guyane

La DICOM-GSBdD de Guyane a démontré sa pleine capacité opérationnelle à l'occasion de l'exercice opérationnel « *Fer de Lance* » conduit par les Forces Armées en Guyane (FAG). Cet exercice, qui simule l'intervention des FAG au sein d'un pays fictif de la région en voie rapide de déstabilisation, vise à les préparer à réagir en cas de crise sur le territoire national ou à intervenir en réponse à une crise dans la région, dans l'attente d'un renfort en provenance d'un autre territoire d'outre-mer ou de métropole. Intégré au sein du poste de commandement interarmées de théâtre (PCIAT) ou de la direction de l'animation (DIRANI), le personnel de la DICOM-GSBdD a joué un rôle important lors de cet exercice, en animant ou conduisant la partie juridique, le soutien (J4 et J4/SH), les effectifs (J1) et la communication. Acheminement, ravitaillement, déploiement des vivres et matériels au profit des forces armées déployées sur le terrain, suivi des effectifs, opérations de communication, etc., la DICOM-GSBdD Guyane était sur tous les fronts pour faire de cet exercice opérationnel un succès !



Nîmes-Laudun-Larzac  
Bordeaux, Cazaux et Mont-de-Marsan



Ventiseri-Solenzara

La Réunion-Mayotte



Pas d'exercice opérationnel pour la DICOM-GSBdD LRM cette fois-ci mais plutôt une préparation opérationnelle qui sort de l'ordinaire... sous la houlette du major Gérard, venu sur l'île de La Réunion pour faire rayonner la Légion étrangère et organiser une séance d'instruction de *self-defense* au sein de la Caserne Lambert à Saint-Denis de La Réunion. L'occasion pour la DICOM de consolider la préparation opérationnelle de son personnel et sa résilience, conformément à la feuille de route Ambition SCA.



## Nîmes-Laudun-Larzac

Lors de l'incendie déclenché début juillet dans la région de Bessèges (Gard), le GSBdD de Nîmes-Laudun-Larzac (NLL) a été sollicité par le délégué militaire du département du Gard et par l'EMZD de Marseille, sur demande de la préfecture de Marseille, pour apporter un soutien logistique aux pompiers intervenant sur cet incendie. Le GSBdD NLL a ainsi mobilisé ses moyens et le personnel de son pôle de Garons afin de fournir aux pompiers des rations et de l'eau. Au total, 3000 «Journée Vivre» (1 Journée Vivre = 1 RICR + 1L d'eau) ont été mises à disposition des combattants du feu intervenus pour maîtriser l'incendie.



## Bordeaux, Cazaux et Mont-de-Marsan

Face aux feux de forêt qui ont fait rage en Gironde au cours de la période estivale, les GSBdD de Bordeaux, Cazaux et Mont-de-Marsan ont apporté leur soutien aux secours engagés dans la lutte contre les incendies. Le GS de Mont-de-Marsan a ainsi procédé à l'activation de son camp de toile sur le site de Captieux afin d'accueillir un détachement de 75 pompiers, dont 25 pompiers roumains venus en renfort dans le cadre de la solidarité européenne. En parallèle, il a armé de 90 lits picot le Centre d'Accueil et de Regroupement des Evacués (CARE) de Sabre afin d'héberger les personnes évacuées. Le GSBdD de Cazaux s'est aussi engagé en mettant à disposition des moyens de couchage pour l'hébergement d'urgence du personnel évacué, tandis que dans le domaine de la restauration, il a déployé un ETRAC 150 au profit de la BA120 et a assuré le ravitaillement et la restauration de chaque unité au plus près de leurs missions. Du matériel essentiel aux missions des combattants du feu a par ailleurs été livré par le GSBdD (masques respiratoires filtrants, casques type feu de forêt, gants et cagoules), et une mission de soutien d'urgence pour l'accueil des malades a été déployée et armée par le personnel du GS au sein de la base.



Si la sécheresse a causé de nombreux incendies sur le territoire métropolitain, la période estivale fut également marquée par de violents orages, notamment en Corse. La tempête qui a touché la côte occidentale de l'île le 18 août a provoqué le décès de 6 personnes, une vingtaine de blessés, de nombreux dégâts matériels et des centaines de personnes évacuées. Face à ce phénomène, le GS de Ventiseri-Solenzara a apporté son soutien à la population en mettant à disposition des lits de camp et accessoires afin d'équiper une structure d'accueil de 200 personnes évacuées et rescapées à Ajaccio. Il a également pris les dispositions pour être en mesure d'héberger et de restaurer 180 personnes le plus rapidement possible sur le site de la BA126 de Solenzara, dans l'éventualité de nouvelles évacuations.





## LA DICOM-GSBdD DE NOUVELLE-CALÉDONIE AFFIRME SA POSTURE OPÉRATIONNELLE

**À plus de 24 heures de vol et 18 000 kilomètres de la métropole, la DICOM-GSBdD de Nouvelle-Calédonie assure quotidiennement ses missions de soutien au profit des forces armées françaises stationnées sur « le caillou ». S'ajoutent à cela les problématiques locales spécifiques auxquelles elle est exposée, notamment les risques de catastrophe naturelle ou les questions géopolitiques liées aux derniers référendums et à leurs répercussions, ainsi que sa nature militaire, qui lui imposent d'être constamment opérationnelle.**

La DICOM-GSBdD NC, deuxième formation militaire la plus importante des FANC (forces armées de Nouvelle-Calédonie), est aussi un outil militaire à disposition du commandant supérieur des forces armées en Nouvelle-Calédonie (COMSUP FANC) pour lui permettre de réaliser les missions opérationnelles qui lui sont confiées.

Dans ce cadre, le développement de la culture opérationnelle et de la militarité, ainsi que l'amélioration du soutien opérationnel constituent un axe d'effort particulier sur 2021-2023.

Organisme opérationnel pleinement intégré dans les différentes missions des FANC, l'action de la DICOM-GSBdD NC s'est récemment inscrite dans

le contexte géopolitique des derniers référendums issus des accords de Nouméa pour l'autodétermination du territoire. En outre, elle contribue de manière récurrente à la gestion des crises cycloniques et de leurs conséquences.

Pour assurer un soutien opérationnel, la DICOM-GSBdD NC est dotée d'un renfort PC EMIA (poste de commandement état-major interarmées), qui se compose :

- d'un J1 (chef administration du personnel dans un PC OPS de niveau opératif),
- d'un J4-SH (chef logistique spécialisé dans le soutien de l'homme dans un PC OPS de niveau opératif),
- et d'un J8 (chef finances dans un PC OPS de niveau opératif).

### ■ UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR RENFORCER SA POSTURE OPÉRATIONNELLE

En septembre 2020, en dépit d'un contexte inédit de crise sanitaire mondiale, conformément aux orientations de la direction centrale du service du commissariat des armées et avec l'accord du COMSUP, la DICOM-GSBdD NC a entrepris sa transformation telle que prévue dans le projet SCA 22, adaptée au contexte local.

Cet ambitieux projet a fait l'objet d'ateliers participatifs avec l'ensemble du personnel de la DICOM-GSBdD NC afin que chacun soit pleinement associé à la réflexion tant organisationnelle que procédurale.





## LES FORCES ARMÉES DE NOUVELLE-CALÉDONIE ET LA DICOM-GSBdD DE NOUVELLE CALÉDONIE

Les forces armées de Nouvelle-Calédonie (FANC) représentent environ 1 700 hommes et femmes : 220 civils et 1580 militaires (dont 55% provenant d'unités en mission de courte durée (MCD) de 4 mois).

Implantées sur quatre sites majeurs sur la Grande Terre (Nouméa, Plum, Bourail et Tontouta), les FANC œuvrent dans une zone de responsabilité permanente que jouxtent celles du commandant supérieur des forces armées (COMSUP)-Polynésie française, d'ALPACI<sup>1</sup> et d'ALINDIEN<sup>2</sup>.

Compte tenu de leur localisation et de l'éloignement de la métropole, les FANC ont un double rôle de relai des armées françaises dans le Pacifique Sud et de force militaire locale vis-à-vis des territoires de la zone.

La direction du Commissariat d'outre-mer et groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie (DICOM-GSBdD NC) est un organisme de près de 300 agents, militaires et civils, dont la vocation est d'assurer l'administration générale et le soutien commun au profit des FANC.

Répartie sur huit emprises (Gally-Passebosq, Artillerie, Gribeauval, Artifices, Chaleix, Plum, Nandai, la Tontouta), dont certaines situées à plus de 200 kilomètres de la portion centrale nouméenne, elle administre une trentaine de formations comprenant des unités opérationnelles de l'armée de Terre, de la Marine nationale et de l'armée de l'Air et de l'Espace, ainsi que de nombreux services de soutien spécialisés et organismes interarmées.

<sup>1</sup> ALPACI : amiral commandant de la zone maritime de l'océan Pacifique et les forces maritimes de l'océan Pacifique. Il est également commandant supérieur des forces armées en Polynésie française et commandant du centre d'expérimentation du Pacifique

<sup>2</sup> ALINDIEN : amiral commandant de la zone maritime de l'océan Indien et les forces maritimes de l'océan Indien. Il est également commandant supérieur des forces françaises aux Émirats arabes unis



## Militarité et préparation opérationnelles de la DICOM-GSBdD NC

### Enjeux et axes d'effort

- 1 Développer la militarité
- 2 Améliorer la posture opérationnelle
- 3 Redéfinir clairement la chaîne de commandement
- 4 Accroître la participation du personnel civil et militaire pour renforcer la résilience et l'unité
- 5 Renforcer l'identité et la cohésion militaires autour de valeurs fortes



Cette bascule d'effort, notamment RH, vers l'avant, incarne un souci de proximité et de simplicité du soutien au contact des soutenus pour améliorer significativement la qualité du soutien. Elle a notamment permis d'affirmer le rôle de divisions nécessaires au soutien quotidien des personnels et de leur famille, en particulier les divisions « métiers » (DM), conduite du soutien (DCS) et administration du personnel (DAP), particulièrement mobilisées en cas de crise. Grâce aux exercices réguliers et à la gestion de crises inopinées, les moyens et procédures « métiers » employés s'adaptent progressivement au contexte opérationnel.

La DICOM-GSBdD NC a par ailleurs vu sa posture opérationnelle se renforcer grâce à un véritable effort porté sur la préparation opérationnelle et l'actualisation du passeport du combattant de ses personnels militaires.

Ainsi, conformément au premier objectif stratégique de la feuille de route du service du commissariat des armées - « consolider la vocation opérationnelle et la résilience » -, la DICOM-GSBdD de Nouvelle-Calédonie travaille à consolider son organisation et ses processus en cohérence avec les principes de militarité et de résilience dans son périmètre de responsabilité.

La DICOM-GSBdD NC a engagé une réflexion de fond sur la déclinaison de la culture de la militarité en son sein, qui a donné lieu à la rédaction d'une note en établissant les principes fondateurs, complétée d'une charte des valeurs réalisée de façon participative.

Le personnel, civil comme militaire, déjà mobilisé pour accompagner la transformation de la DICOM-GSBdD en modèle de soutien nouvelle génération, l'est tout autant pour développer la culture opérationnelle de l'unité tout en préservant un collectif soudé, compétent et résilient.

En cas de nécessité, la DICOM-GSBdD NC est en mesure d'activer un échelon de direction dans son centre opérationnel (CO), situé sur le site de Gribeauval.

Armé par des agents de la DICOM-GSBdD selon une géométrie variable (chef CO, J1, J4 RHL, transport, atelier chaud-froid, J8, etc.), il est le point de regroupement en cas de rupture des moyens de communication. Il est équipé depuis 2022 d'un groupe électrogène, mis

en œuvre par l'équipe du bureau préparation et soutien des activités opérationnelles (BPSAO).

Désormais, chaque division dispose de procédures et/ou de moyens particuliers, en vue de pouvoir répondre sous court préavis à de fortes contraintes opérationnelles.

### ■ UNE ORGANISATION RÉSOLUTION OPS

#### La division « métiers » (DM)

La DM assure le soutien financier des FANC et est en mesure d'assurer par son organisation, ses méthodes et processus la résilience du soutien en conditions dégradées.



Le chef de la division métier, le CRP Gilles, et son chef du bureau achat, le CR1 Régis, sécurisant les clauses d'un contrat destiné à pallier une rupture de soutien d'un fournisseur local dans le cadre de la préparation d'un exercice.



## La division conduite du soutien (DCS)

La DCS concourt au soutien logistique permanent des FANC. Garante de l'anticipation des moyens nécessaires, de leur entretien et de leur mise en œuvre, elle dispose de personnels formés et de procédures robustes permettant de faire face à toute éventualité.

## Le bureau coordination production (BCP)

Il a pour mission d'assurer, en toutes circonstances, un soutien indéfectible dans les domaines du soutien de l'homme (SH), du transport, du soutien pétrolier-énergie et de la maintenance matériels. Les stocks détenus, tant en matériels qu'en vivres de combat (RCIR et EDCH), sont conformes aux objectifs du contrat opérationnel fixés par le SCA, susceptibles d'être ajustés en fonction des contraintes opérationnelles et suivis avec le plus grand soin.

## Le bureau restauration hébergement hôtellerie loisirs (BR2HL)

Le cercle interarmées des forces armées de la Nouvelle-Calédonie a en charge la mise en œuvre des activités de restauration, hôtellerie et loisirs. En cas de crise, le cercle



Cellule accueil des familles « fictives » lors de l'exercice EVAC INFO en 2021

priorise le fonctionnement de la restauration régaliennne en renforçant ses restaurants par du personnel des autres activités. Dans le cadre du contrat opérationnel du SCA, il assure également la mise en œuvre et l'emploi des éléments tractés de cuisson et de réchauffage (ETRAC). Il constitue et entretient les stocks de denrées de sécurité « cyclone » et « référendum ».

## Le bureau soutien des familles (BSF)

En cas d'événement sécuritaire ou météorologique, le BSF est responsable de la « cellule d'aide aux familles » (CAF) pour les résidents de Nouméa. Il s'appuie sur un ou plusieurs correspondants dans chaque zone – « chef d'îlot » -, en mesure de rendre compte de la situation locale et de centraliser les besoins des occupants en cas de demandes multiples, ainsi que sur cinq équipes d'intervention chargées de répondre aux besoins urgents d'assistance sur ordre du chef de la CAF.

## La division administration du personnel (DAP)

La DAP de la DICOM-GSBdD NC assure le pilotage et la conduite de la fonction « ressources humaines » (RH) du niveau organisme d'administration (OA) au sein des FANC. D'un point de vue opérationnel, la DAP a la particularité d'être l'unité leader des FANC pour la mise en œuvre du module EVA INFO<sup>3</sup>, conformément au contrat opérationnel du SCA.

<sup>3</sup> Module de base minimal pour réaliser les opérations d'enregistrement de ressortissants



Le personnel de l'atelier chaud et froid en action au profit du cercle en 2022

## ■ LES VOIES DE CONSOLIDATION DE LA RÉSILIENCE COLLECTIVE

En tant que fait culturel et système de valeurs, la militarité est l'invariant de la spécificité militaire. Elle agit positivement sur les armées en participant à leur cohésion interne et par conséquent à leur efficacité opérationnelle.

C'est pourquoi le commandement de la DICOM-GSBdD NC souhaite augmenter la participation du personnel militaire apte de la DICOM aux activités de préparation opérationnelle, tout en continuant à délivrer un soutien de qualité et de proximité en vue d'améliorer la résilience de son personnel militaire, notamment dans le contexte référendaire et ses suites. La recherche d'une plus grande participation du personnel civil aux activités sportives ou opérationnelles le permettant est également recherchée à des fins d'intégration et d'amélioration de la résilience collective.

### La préparation opérationnelle collective : les exercices CYCLONEX et REFERENDEX

La DICOM-GSBdD NC organise annuellement, sous la responsabilité de son commandant en second, des exercices internes dans le but de préparer collectivement l'unité à des troubles sécuritaires ou climatiques susceptibles de frapper le territoire.

À ce titre, dans le cadre des derniers référendums d'autodétermination, la DICOM a organisé deux exercices baptisés « REFERENDEX » en 2020 et 2021. Après une formation théorique des participants tant sur le contexte géopolitique que sur des aspects techniques (procédure « flash event », règles d'emploi de la force sur le territoire national, etc.), des cas pratiques leur ont déjà été soumis afin qu'ils déterminent, ensemble, des réponses adaptées et coordonnées.

De la même manière, capitalisant sur le retour d'expérience de la dernière saison cyclonique, la DICOM-GSBdD NC a organisé un exercice dénommé « CYCLONEX » en octobre 2021, au sein du centre des opérations situé sur le quartier Gribeauval à Nouméa. Le but de cet exercice est de préparer les cadres de la DICOM-GSBdD NC à traiter au niveau opératif les sollicitations et imprévus liés à la période cyclonique qui s'étend de mai à novembre. Les thèmes abordés sont notamment la réversibilité de l'externalisation de certaines prestations (alimentation, sécurité), la mise en œuvre de l'aide aux amilles et le concours à la remise en condition d'installations militaires et civiles.



Présentation des phénomènes météorologiques lors de CYCLONEX 2021



Remise en état des lots cycloniques par l'équipe d'intervention en 2021



L'adjoint DAP et la juriste MCD au CO de la DICOM en 2021 lors de « REFERENDEX » sur les fonctions de J1 et de LEGAD (legad advisor, conseiller juridique au commandement)



Le responsable de la cellule « marchés », le chef DM et le CORSIC au CO de la DICOM lors de l'exercice « REFERENDEX » en 2021



## La préparation opérationnelle individuelle

Une attention particulière est portée par les chefs de division et de bureaux au suivi des aptitudes médicales de leur personnel, afin de permettre une participation optimale du personnel militaire aux activités opérationnelles programmées, quelle que soit leur armée d'origine ou la nature de leur statut.

Ainsi, chaque personnel militaire de la DICOM-GSBdD NC apte devra avoir effectué a minima chaque année un tir, une marche (ou activité analogue) et une activité sportive collective (challenge, cross du général, etc.). Le personnel titulaire de la qualification PSC1 devra suivre une formation de « recyclage » annuelle.

Au sein de la division organique, le bureau préparation et soutien à l'activité opérationnelle (BPSAO) est l'acteur majeur de la mise en œuvre de la préparation opérationnelle des agents de la DICOM-GSBdD NC et unités abonnées. Dans cette perspective, il propose des formations adaptées à tous les niveaux, notamment dans le domaine du tir. Compte tenu des différents niveaux entre les armées, ces formations se veulent adaptées, progressives et diversifiées. Il assure également un soutien aux activités de préparation opérationnelle des OIA/OVIA<sup>4</sup>.

Une DICOM-GSBdD isolée de l'autre côté du monde, mais résolument ancrée dans les priorités du Commissariat des armées. ■

<sup>4</sup> OIA/OVIA : organismes interarmées et à vocation interarmées



Contrôle de la condition physique spécifique (CCPS) le 24 mars 2022



Le BR2HL intégré dans le J4 du CO DICOM lors de CYCLONEX 2021



### TÉMOIGNAGE DU CRC1 STÉPHANE, DIRECTEUR DE LA DICOM-GSBdD NC

*« Ayant pris le commandement de la DICOM-GSBdD NC le 5 août 2021, j'ai entrepris, tout en poursuivant la transformation organisationnelle amorcée par mon prédécesseur, d'engager celle de la transformation opérationnelle en m'inscrivant dans la feuille de route « Ambition SCA », afin d'être mieux préparé au contexte des opérations et aux circonstances liées au climat sanitaire et géopolitique.*

*Ce territoire du bout du monde singulier et passionnant, tant par son climat, sa géographie, que son histoire, nous aura poussés à penser « autrement » le soutien actuel et de demain de manière à préserver notre résilience et la réversibilité de notre action.*

*Dans ce cadre, j'ai mis l'accent sur le soutien opérationnel, la préparation opérationnelle individuelle et*

*collective des agents et le renforcement de l'identité et de la cohésion de l'organisme afin de renforcer notre performance collective.*

*J'ai pu compter sur des équipes motivées et créatives pour s'approprier les chantiers confiés. Je salue à cet égard leur investissement personnel et l'excellent état d'esprit dont elles font preuve au quotidien pour assurer en tout lieu et en tout temps un soutien de qualité simple, agile et de proximité au profit de formations exigeantes. »*

CRC1 Stéphane, directeur de la DICOM-GSBdD NC  
(au centre de l'image)





## ZOOM SUR... LE SOUTIEN AUX FANC DURANT LA PÉRIODE RÉFÉRENDUAIRE

Au cœur du soutien de proximité et de la logistique opérationnelle, la DCS a largement participé au soutien du dispositif des FANC mis en œuvre pendant la période référendaire d'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie. Elle a réceptionné des ressources du complémentaires du Commissariat (modules 150, effets contrôle de foule, vivres opérationnels) envoyées de métropole, et monté des plots logistiques prépositionnés sur l'ensemble de ses sites. Elle a ainsi contribué à la liberté d'action des FANC en fournissant des points d'appui dans les domaines d'actions du service : héberger, nourrir, transporter, habiller.



*Mission conjointe avec la sécurité civile en vue du transfert du lot CASTOR à la Croix rouge (2020)*



*Départ en mission de la cellule transport 2022*

## LAURENT, UN TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS AU CŒUR DE LA MANŒUVRE LOGISTIQUE



*« Amené à suppléer mon chef de bureau dans le contexte référendaire, j'ai pu compter sur des collaborateurs compétents, volontaires et disponibles pour organiser la réception du chargement contenant le matériel dont nous avons besoin, commandé au plus juste, pour parer à toute éventualité opérationnelle.*

*Nos prestataires extérieurs ont aussi été très réactifs compte tenu des délais d'acheminement importants et fluctuants qui se sont imposés à nous. Des solutions pragmatiques à coût maîtrisé ont été trouvées avec nos partenaires, totalement conscients des enjeux du moment.*

*Cette expérience aura été formatrice. En tant que personnel civil pleinement intégré dans la chaîne logistique des forces, ma participation aux exercices de préparation opérationnelle m'aura apporté le niveau d'information nécessaire à ma compréhension du contexte général et a contribué à mon juste positionnement dans la manœuvre d'ensemble. »*



## RÉARTICULATION DE L'OPÉRATION BARKHANE PARTIR EN DERNIER

Conformément à la décision du président de la République du 17 février 2022, la *force Barkhane* au Mali s'est réarticulée hors du pays, en moins de six mois et après neuf années d'opérations. Ce défi militaire logistique majeur a été relevé en bon ordre et en sécurité ainsi qu'en totale transparence et en coordination avec l'ensemble des partenaires.

La profonde transformation de l'opération *Barkhane* ne se réduit pas à la fin de sa présence sur le territoire malien. Dans une logique de co-construction, les armées françaises poursuivent le combat contre le terrorisme au Sahel, en coordination avec nos partenaires africains et internationaux.

Parfaitement associé par le Centre de planification et de conduite des opérations (CPCO) et le théâtre à la planification et à la conduite du désengagement du Mali, le personnel du SCA s'est en permanence attelé à :

- assurer la continuité d'un soutien adapté à la *force Barkhane* et à nos partenaires de la *Task Force Takuba* jusque dans leurs derniers jours de présence sur les sites ;
- conduire les actions financières, contractuelles et pré-contentieuses au cœur des opérations de désengagement et de réarticulation ;
- participer au redéploiement de la force au Niger et au Tchad à travers les ressources mises à disposition par la chaîne J8 (achats, externalisation de prestations, etc.) et Soutien de l'homme (déploiement du matériel du soutien Commissariat, mise en place de rations de combat, d'eau embouteillée, etc.) ;
- conseiller enfin, juridiquement, le commandement à travers sa chaîne LEGAD.





En s'appuyant sur les détachements mixtes du commissariat (DMC) déployés au plus près des unités au Mali, au Niger et au Tchad, la direction du Commissariat (DIRCOM) insérée dans le PCIAT à N'Djamena a piloté la manœuvre d'ensemble.

Les modules du SCA, renforcés durant trois quadrimestres des compétences professionnelles nécessaires au redéploiement de la force Barkhane hors du Mali (acheteurs, juristes, comptables et logisticiens), ont assuré le retrait de service, le regroupement et la préparation au transport des matériels de vie en campagne de cinq bases au Mali pour leur redéploiement sur les sites proposés par le Niger ou leur conditionnement vers la France (pas moins de 950 conteneurs ont été nécessaires à la manœuvre).

Les militaires du SCA et les prestataires habituels ou nouveaux, dont l'Économat des armées et les entreprises locales, ont permis de poursuivre les missions de restauration, d'hygiène, d'hébergement et de lien avec les familles tout en assurant le traitement des déchets, la restitution ou le transfert des sites avec des garanties de dépollution et de conformité. Ils ont appuyé en permanence le recours à des prestations sécurisées de transport, de transit, de travaux lourds, de gardiennage ou d'acquisition de matériaux, biens et services de toute nature, dont une quarantaine de nouveaux contrats, parfois complexes ou sensibles du fait du contexte particulier de désengagement.

Ce travail d'ampleur se poursuit en BSS et se prolonge de manière significative en France afin que les matériels et effets soient régénérés et disponibles rapidement au profit d'autres engagements opérationnels des armées en Europe continentale, au Levant ou sur le territoire national, mobilisant l'ensemble du personnel du SCA.





**Parmi les personnels mobilisés pour cette réarticulation, le CRP Malik était présent sur place jusque dans les derniers moments de cette opération.**

**Son témoignage éclaire de manière très concrète le cadencement de cette manœuvre inédite.**

### **Quelle était votre mission sur l'opération Barkhane ?**

Servant en France en tant que chef DCS (Division conduite du soutien) au GSBdD de Belfort, j'ai été désigné par l'EMO-SCA sur le poste d'adjoint au chef d'antenne de la direction du Commissariat

en opération extérieure (DIRCOM) de Gao, responsable achats/marchés et officier d'état civil militaire de l'opération Barkhane au Mali, avec une mise en place effective en mai dernier. Après deux passages au CIAO (Centre interarmées du soutien administration des opérations) de Villacoublay pour prises de consignes et plusieurs contacts avec mon prédécesseur sur le poste, j'ai pu appréhender les contours de ma future mission, en particulier son effet majeur : le désengagement de l'antenne DIRCOM de la plateforme opérationnelle désert (PfOD) de Gao, dernier site militaire français restant au Mali, après la fermeture de la base opérationnelle avancée de Ménaka.

### **Cela est-il représentatif des missions traditionnelles des commissaires en opération extérieure ?**

En bon normand du Territoire de Belfort, je dirais oui, mais non !

Oui, car le début de ma mission a été plutôt classique. Marqué par le suivi des marchés en cours et le cadencement des différents compte-rendus qui rythment la vie en OPEX de la plupart des officiers, j'ai débuté mon mandat par l'appropriation de fonctions dans lesquelles je n'étais pas forcément expert (ayant principalement servi dans le domaine du soutien de l'homme précédemment), mais qui ne m'ont pas posé de problème particulier d'adaptation. En effet, je disposais du bloc de connaissances communes à tous les commissaires et mon prédécesseur m'avait parfaitement bien préparé le terrain par des consignes précises et exhaustives. Ces données d'entrée particulièrement favorables m'ont permis de prendre rapidement en compte tous les tenants et aboutissants d'une mission « classique » de commissaire servant en « antenne DIRCOM ».

Seulement ce mandat, comme nous en a fait prendre conscience très tôt le directeur du Commissariat de l'opération BARKHANE, allait être exceptionnel dans tous les sens du terme. En effet, à mon arrivée sur le théâtre, l'antenne, sous les ordres du CRC2 Frédéric, comptait encore une douzaine de militaires (dont 4 officiers et un personnel civil intérimaire malien). Puis nous allions diminuer régulièrement et irrémédiablement notre effectif pendant les 10 semaines suivantes jusqu'au 28 juillet, où je suis resté le seul et unique représentant de la DIRCOM sur la PfOD de Gao, en qualité d'organe liquidateur temporaire jusqu'au jour de fermeture du site. Or, le rythme non linéaire d'un désengagement était susceptible de créer des pics de charges ponctuels et inopinés, qu'il allait falloir absorber avec l'effectif et les compétences présentes à l'instant T. C'est à ce titre que je considère que cette mission n'était

pas tout à fait traditionnelle pour un commissaire en OPEX. Sans dire qu'elle fut plus difficile ou plus prenante que les autres missions de mes camarades, elle demandait par définition une adaptation permanente aux impératifs opérationnels et logistiques du moment, avec de moins en moins de ressource humaine et matérielle : à titre d'illustration, la zone DIRCOM a été coupée du réseau informatique dès le début juillet, soit 45 jours avant la fermeture de la PfOD, et du réseau électrique le 24 juillet, soit près de trois semaines avant le départ.

Dernier commissaire présent, je suis devenu progressivement acheteur, négociateur, trésorier (ou plus précisément mandataire du trésorier), comptable des recettes non fiscales, distributeur de la Prime Journalière d'Alimentation (PJA) et des Attestations Individuelles de Fin de Séjour (AIFS), enfin manutentionnaire et tagueur, pour désilhouetter tout ce qui pouvait rappeler de près ou de loin la présence militaire française sur la PfOD. En cela, je peux dire que ma mission n'était pas tout à fait celle qu'exécute traditionnellement un commissaire en OPEX.



### **On dit souvent que, lors d'une opération, le SCA est le premier arrivé et le dernier parti : la réarticulation de l'opération Barkhane confirme-t-elle cette phrase ?**

Tout à fait. Même si techniquement, je n'ai pas pris le dernier avion ou le dernier convoi qui a quitté Gao le matin du 15 août. Le fait que je sois resté sur le théâtre d'opération jusqu'à cette date pour, notamment, apurer les dernières factures à régler aux prestataires maliens, démontre la nécessité d'une présence du SCA jusqu'au dernier jour, pour atteindre l'objectif stratégique fixé par le CEMA : partir du Mali « en bon ordre ». Ce qui, en termes administratif et financier, signifie de ne laisser à notre départ aucun contentieux en souffrance, aucune facture impayée.

### **Combien étiez-vous ?**

Comme évoqué précédemment, je n'étais, bien entendu, pas seul pour réaliser cette mission de désengagement de Gao. C'est un travail d'équipe mis en œuvre sur plusieurs mandats successifs, dont je ne suis que le dernier représentant, qui a permis d'atteindre cet objectif ambitieux de quitter le Mali six mois après la décision prise par le



président de la République. Comme évoqué, l'antenne DIRCOM de Gao comptait douze officiers et sous-officiers. Mais ce chiffre ne prend pas en compte la participation du détachement mixte du commissariat (DMC) Niger, ni celle de la DIRCOM de N'Djamena, qui nous ont largement appuyés et soutenus dans cette manœuvre délicate. Encore aujourd'hui, après la fermeture physique de la PfoD de Gao, ces derniers continuent d'œuvrer chacun dans leurs domaines et selon leurs prérogatives respectives pour que les boucles arrières, permettant le retour vers la France du matériel de Gao, stocké temporairement au Niger, se déroulent dans les meilleures conditions possibles et pour que la reddition des comptes de la trésorerie militaire de Gao puisse être réalisée.

### Comment s'est passée la collaboration avec les autres composantes de l'armée française ?

Les interactions que j'ai pu entretenir avec les principales unités encore présentes sur la PfoD de Gao dans les derniers jours du désengagement se sont avérées excellentes. Dès le début de cette période très intense, qui a débuté le 28 juillet 2022, où nous étions passés en mode « PC Tactique » avec très peu de matériels pour l'ensemble de la PfoD (soit entre 500 et 1000 personnes, dont un certain nombre avait besoin de communiquer très régulièrement avec l'extérieur par mail ou téléphone), j'ai mis à disposition du commandement l'ensemble des moyens dont je disposais pour les soutenir : un mandat financier, une capacité à passer rapidement des contrats avec des prestataires locaux et surtout la connaissance du marché local, fruit des mandats qui se sont succédés depuis Serval. Ce dernier outil s'est avéré redoutablement efficace dans les derniers jours pour trouver des solutions rapides aux problématiques de soutien, qui allaient se présenter aux unités. Après coup, pour tenter d'expliquer pourquoi la collaboration interarmées a été aussi fructueuse, je pense que le fait de converger vers un même objectif a permis de créer une cohésion constante tournée vers le but ultime de la mission. J'en veux pour preuve le plaisir qu'on éprouve mutuellement lorsqu'on recroise à Niamey ou à N'Djamena un ancien de Gao, quelle que soit sa couleur de béret ou son armée, on pense avant tout : lui aussi, il y était.

### Quel enseignement en avez-vous tiré personnellement ?

Malheureusement, le temps et l'espace dédiés à cet article vont me manquer pour répondre à cette question de façon exhaustive tant les enseignements que j'ai tirés, et que je tirerai longtemps, sont riches et multiples. C'est pourquoi je me limiterai à citer trois leçons de cette opération extérieure de 3 mois.

La première est plutôt technique, liée à la réglementation et à l'usage qu'on en fait. Je me suis toujours attaché à proposer aux chefs, qui m'ont sollicité, des solutions argumentées à la fois adaptées aux besoins opérationnels immédiats tout en étant conformes à l'esprit de la réglementation. Force est de constater après coup que le curseur était bien positionné.

Le deuxième enseignement est militaire. La vie sur la PfoD de Gao, qui portait notamment de multiples stigmates des tirs récents ou plus anciens sur les Corimecs (préfabriqués) et les bâtiments nous rappelle constamment la nécessité d'appliquer strictement les gestes militaires fondamentaux : port continu du garrot tourniquet à la ceinture, gilet pare-balles à portée de main, armement de dotation en stade 1, repérage permanent de l'abri le plus proche, afin de gagner du temps en cas d'alerte et enfin, en tant qu'officier d'état civil militaire, connaissance fine de la POP 51 (sur les affaires mortuaires), dans le but, si nécessaire, de pouvoir dérouler la procédure de façon réflexe, sans se laisser dépasser par



les événements et/ou l'émotion.

Le troisième enseignement est humain. Les contacts et échanges que j'ai eus avec le personnel civil et militaire, français et malien, dans cet environnement et cette période si particuliers, m'ont donné une belle leçon d'humilité et d'humanité. Dans ce que j'ai appelé, dès juin : « La PfoD de Gao, ce petit laboratoire d'un monde en décroissance », le militaire français n'a rien perdu de son professionnalisme, de sa rusticité et de sa pugnacité, ni de son humour et de sa joie de vivre, lorsque l'occasion lui était donnée de l'exprimer. Avec pour seuls mots d'ordres les directives du CEMA, « en sécurité et en bon ordre », il a accompli sa mission, sans perte humaine, ni accident majeur, ce qui fut un challenge en soi, vu la quantité de matériel à faire sortir de la PfoD dans un temps aussi court. Enfin, et je ne l'oublierai pas, le personnel civil malien qui travaillait pour la force Barkhane m'a donné, dans les derniers jours qui ont précédé notre départ de Gao, une belle leçon de dignité.

En conclusion, je reviens en France satisfait du devoir accompli et des interactions fructueuses que j'ai eu la possibilité de développer pendant ce mandat, exceptionnel en tous points. ■



### QUID DE L'EDA ?



De son côté, l'Économat des armées, partenaire majeur du service, a réalisé le désengagement de ses matériels et de son personnel en un temps record. La plateforme de stockage alimentaire de 1 155 m<sup>2</sup> a été totalement démontée en 8 semaines. Toute la structure a été chargée dans 20 conteneurs, avant d'être transportée vers Niamey à 450 km en vue d'un futur déploiement.

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

## LA RELÈVE POUR QUATRE ANS !

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, l'ensemble des agents de la fonction publique est invité à faire valoir ses droits en élisant les représentants syndicaux qui prendront la relève pour quatre ans pour assurer la défense de leurs intérêts. En effet, ces futurs élus représenteront les personnels civils auprès de l'administration. Entretenir le dialogue social est aussi important pour l'employeur.

Enjeux de démocratie sociale, ce scrutin s'inscrit dans le cadre de la généralisation du vote électronique dans la fonction publique d'État. Que vous soyez personnels civils ou personnels militaires, nous vous proposons d'en savoir un peu plus sur cette séquence qui s'ouvre.



En décembre 2022, nous renouvelons l'intégralité des instances, qu'elles soient nationales, locales, individuelles ou catégorielles. C'est un moment essentiel pour les syndicats également, car ils tirent ou renouvellent leur légitimité de ce vote.

Les représentants syndicaux assurent notamment la défense des droits et conditions de travail des personnels civils. Ils accompagnent, informent et soutiennent les agents dans leurs démarches, procédures et/ou litiges.

Afin d'être représentés au mieux, les personnels civils sont appelés à élire leurs représentants au sein d'instances rénovées qui constituent le cœur du dialogue social ministériel : le comité social d'administration ministériel (CSA-M) qui vient remplacer le comité technique ministériel (CTM), leur instance de réseau (CSA R), leur instance de proximité (CSA-AC-administration centrale- ou CSA de BdD) et leur instance individuelle (CAP<sup>1</sup>, CCPU<sup>2</sup>, CAPSO<sup>3</sup>, etc.). Outre le fait que les CHSCT sont désormais des formations spécialisées (FS) des CSA, d'autres nouveautés sont apparues depuis les élections de 2018.

Une modification réglementaire est en effet intervenue depuis : désormais, le vote électronique devient une modalité de vote exclusive lorsqu'il est choisi pour un scrutin.

Ainsi, cette année, le vote se modernise : le scrutin se fait via l'interface NEO-VOTE qui permettra aux personnels civils de voter en ligne.

Ce vote électronique s'inscrit dans la démarche de transformation du ministère des Armées. Il donne la possibilité aux électeurs de voter depuis n'importe quel







ordinateur, tablette et smartphone connecté à internet, 24 h / 24, pendant huit jours.

Sur son lieu de travail, l'électeur a la possibilité de voter à partir de postes internet ou à partir de tout type de terminal à voter installé pour la tenue des scrutins. Pour ce faire, comme chaque organisme, le SCA s'organise pour préparer les opérations de vote, depuis la mise en place des bureaux de vote à la mise à disposition de matériels pour le rendre possible dans des conditions optimales et dans le respect des principes électoraux (anonymat et secret du vote, etc.).

À distance, l'électeur aura la possibilité de voter depuis le lieu de son choix dès lors qu'il dispose d'un accès à Internet. Un espace d'information sur SGA Connect enrichi au fur et à mesure de la préparation des opérations de vote permet d'ores et déjà d'accompagner les agents.

La protection des données lors d'un scrutin électronique est essentielle : l'organisation des élections respecte strictement les règles de la CNIL et de la fonction publique. À cet effet, un cahier des charges validé par la DIRISI et la DRHMD a été établi.

Afin de pouvoir attester que les règles de sécurité des systèmes d'information sont appliquées à la lettre, un expert indépendant est chargé de certifier que la solution « vote électronique » proposée aux personnels respecte le droit en vigueur.

Cet expert a pour mission de contrôler les serveurs et le processus de bout en bout. Entre autres, il assiste au scellement des urnes, est chargé de contrôler les bureaux de vote, surveille la bonne exécution du scrutin pendant le vote et, de même, peut demander une vérification avant le dépouillement et la publication des procès-verbaux. À noter que cet expert a suivi toute la phase de tests qui a précédé la période électorale (étanchéité du système, tests avec des comptes d'électeurs fictifs, bascule sur le serveur de secours, etc.).

Si le vote électronique s'impose aujourd'hui, c'est grâce à sa souplesse au cœur d'une organisation générale souvent perçue comme complexe. En effet, il permet de s'adapter aux différents types de scrutins nationaux ou locaux en intégrant les contraintes techniques du ministère des Armées. Il permet aussi de faciliter le travail des scrutateurs et de produire rapidement les résultats.

<sup>1</sup> CAP : commission administrative paritaire

<sup>2</sup> CCPU : commission consultative paritaire unifiée

<sup>3</sup> CAPSO : commission d'avancement des personnels à statut ouvrier

## LA PAROLE À M. MICHEL BENABEN, DIRECTEUR DE PROJET ÉLECTIONS À LA DRHMD



« Ce qui est intéressant dans la conduite de ce projet, c'est l'accompagnement du changement, mais aussi la modernisation et la dimension sociologique du vote.

Il s'agit de comprendre comment on vote et prendre en compte une gamme d'électeurs dans des situations très particulières : on couvre le monde entier dans des métiers très différents, cela nécessite une connaissance des processus, parfois complexes. Le vote n'est pas obligatoire, mais nous accompagnons l'agent qui souhaite s'exprimer dans chacune des phases de ces élections.

Je pense qu'il sera difficile de maintenir le taux précédent - 70% - un taux très élevé dans la fonction publique ! Dans les autres ministères ou en politique, le taux de participation baisse et est peu important : pour garantir une participation, l'action collective de l'administration et des organisations syndicales est essentielle ! De notre côté, nous avons constitué une cellule de vingt personnes pour accompagner les syndicats quand ils préparent leurs listes, ainsi que les présidents de bureau de vote en plus des électeurs.

Le vote se modernise mais pour autant, beaucoup de choses ne changent pas. La modernisation ne signifie pas non plus faire ce que l'on veut : on applique le droit électoral, on donne des éléments de preuves, on respecte le droit de la fonction publique.

**Le vote électronique génère des inquiétudes alors que finalement, on ne fait que dématérialiser l'action de vote : élection à un tour, listes électorales, vote blanc, sécurité et anonymat du vote, tout cela demeure inchangé.**

”

## Et la conseillère sociale du directeur central dans ce cadre ?



### Quel est son rôle ? Quelle est sa responsabilité dans la tenue des élections au SCA ? Quels relais en local ?

La conseillère sociale<sup>1</sup> est chargée de veiller à l'organisation des élections professionnelles sur le périmètre du SCA. Elle coordonne les actions des différents bureaux concernés en la matière (pôle numérique, BRHPC, etc.) et de l'ensemble des organismes du SCA.

Elle assure le relai auprès du service de la communication ministérielle en la matière.

Présidente du bureau de vote du SCA, elle est chargée de s'assurer du bon déroulement du scrutin et notamment des opérations de pré-scellement, de scellement, de contrôle et de dépouillement. ■

<sup>1</sup> SOUTENIR n°20 - Rubrique RENCONTRE / page 44-45

### COMMENT VOTER ?

Il s'agit d'accéder à la plateforme NEOVOTE via internet, de vous identifier avec les identifiants reçus par e-mail et mots de passe par voie postale. Pour finaliser l'identification, il suffit d'indiquer les cinq derniers chiffres de votre IBAN (utiliser un extrait de l'IBAN permet de sécuriser le vote électronique. Cette démarche est agréée par la CNIL. En aucun cas votre numéro IBAN entier ne peut être reconstitué). Il ne reste qu'à choisir son scrutin, sa liste, appuyer sur « je vote » puis « je valide ».

Pour terminer, vous pouvez télécharger votre accusé de réception.

Les agents auront également la possibilité de vérifier la bonne prise en compte de leur vote via le site d'un huissier de justice.

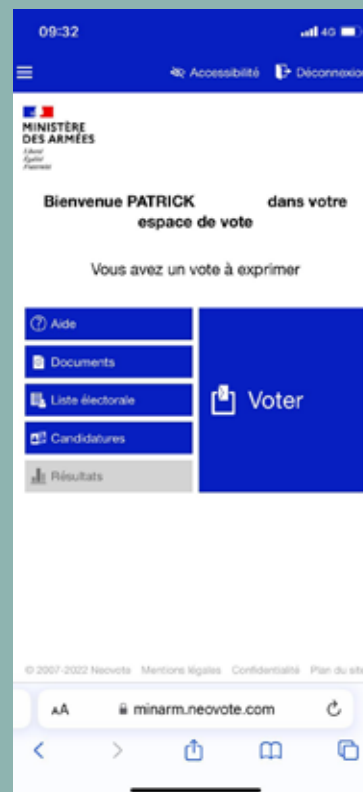
### Étape 1



### Étape 2



### Étape 3

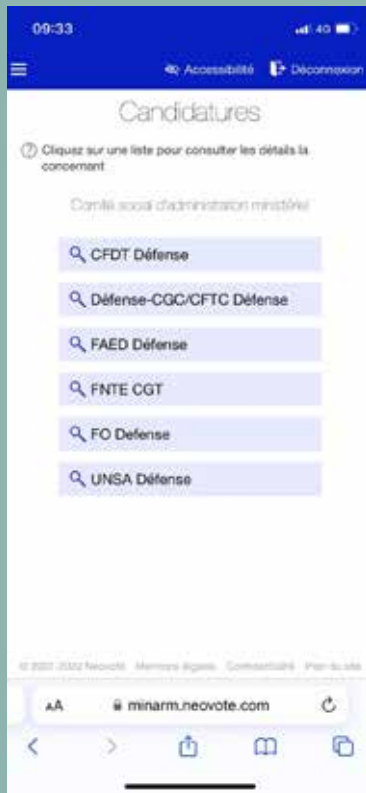


### Étape 4





## Étape 5



## Étape 6



## Étape 7



## Étape 8



## Étape 9



# LE SCA RÉUNIT POUR LA PREMIÈRE FOIS SES FOURNISSEURS !



Si les relations étaient déjà très suivies et entretenues au niveau local, le directeur central a souhaité réunir, le lundi 4 juillet 2022, les principaux fournisseurs du service du commissariat des armées. Plusieurs dizaines de grands contractants du service ont répondu présentes à cet événement, qui visait à favoriser les échanges et les bonnes pratiques entre un partenaire public et des entreprises privées, sur le périmètre des 11 fonctions du Commissariat. *« La guerre, on ne sait pas la faire sans vous. Vous êtes de véritables acteurs de l'économie de guerre. » CRGHC Philippe Jacob, 4 juillet 2022.*

La journée a débuté par une allocution du directeur central du SCA, le CRGHC Philippe JACOB, qui a présenté le Service, les enjeux du projet de service « Ambition SCA », du soutien des forces et de l'imbrication des activités civiles et militaires en la matière, avant de faire un panorama de la fonction achat.

Chaque année, le SCA réalise :

111 000 actes d'achat  
3,3 milliards €

1 000 marchés publics notifiés  
sur 47 des 60 segments achats  
du MinArm

Compte tenu de l'importance de la fonction achat au sein du SCA, le directeur central a mis l'accent

sur l'importance de la relation entre le service et ses fournisseurs, dont plus de 80% appartiennent à la catégorie des PME et dont 95% sont français. Organisée sous forme de tables rondes et d'ateliers, cette journée avait pour objectif d'échanger sur la relation SCA-fournisseurs, mais également de réfléchir sur l'avenir de cette relation dans un contexte de crise, tant sanitaire que géostratégique.





## TABLE-RONDE 1 L'IMPÉRATIF DE RÉSILIENCE

### ■ Atelier 1 : L'importance de la résilience vue du SCA



Animé par l'inspecteur du Commissariat des armées, le CRGHC Hervé MONVOISIN, ce premier atelier est revenu sur les capacités de résilience et d'adaptation du SCA dans le cadre de la crise Covid, et ce notamment pour éviter une défaillance des fournisseurs. « *Le vrai risque pour les armées pendant la crise Covid, c'était que le soutien s'arrête* ». Le SCA a donc dû s'adapter et réinventer toute une logistique, en priorisant ses actions – la livraison des repas notamment – et en s'investissant dans de nouvelles missions, comme l'approvisionnement en matériel sanitaire. Le CRGHC Hervé MONVOISIN a souligné la réactivité et l'aide apportée par les fournisseurs du SCA lors de la crise sanitaire : « *Nos fournisseurs ont été très présents pendant la crise, nous avons pu compter sur vous. Vous êtes des opérateurs d'importance vitale* », avant de mettre l'accent sur l'importance de la résilience et de la confiance envers les PME : « *Nous attendons de vous de la résilience et de la confiance. Si nécessaire, vous devez nous indiquer vos limites. Cela nous permet de nous organiser en conséquence* ».

### ■ Atelier 2 : La restauration collective

Lors du deuxième atelier, les intervenants ont échangé sur le thème de la résilience dans le domaine de la restauration collective. Le CRG1 Philippe POURQUE, directeur général de l'Economat des Armées (EdA) a ainsi souligné la nécessaire résilience dans ce domaine : « *La restauration est le domaine du soutien dans lequel la rupture du soutien intervient le plus rapidement. C'est donc le domaine le plus soumis à des obligations de résilience puisqu'il y a l'obligation et la nécessité de nourrir* ». Avec la concession des restaurants, la relation entre le SCA et ses fournisseurs est essentielle, d'autant plus en contexte de crise : « *La crise ukrainienne risque de générer une pénurie physique, ce que ne risquait pas la crise Covid. Il y a une véritable nécessité d'un triangle fort entre le SCA, l'EdA et les fournisseurs.* » CRG1 POURQUE, EdA. Une analyse partagée par le représentant d'Elior : « *La transparence est essentielle pour travailler ensemble !* ».

Tous ont ainsi mis l'accent sur l'importance de la résilience dans le domaine de la restauration collective dans le contexte de crise actuelle : « *On voit aujourd'hui réapparaître le spectre de pénurie alimentaire que l'on pensait derrière nous. Le thème de la*



*résilience dans la restauration est plus que jamais d'actualité* » selon le CRC1 Pierre-Eric, directeur adjoint du centre interarmées du soutien restauration-loisirs (CIRL).

Entre les deux ateliers, M. David LENOBLE, sous-directeur des petites et moyennes entreprises au sein du service des affaires industrielles et de l'intelligence économique (S2IE) de la DGA, est venu évoquer la politique ministérielle mise en œuvre au profit des PME. Si la DGA et le SCA entretiennent des relations avec des entreprises dans des domaines très différents, il n'en reste pas moins que leurs problématiques sont similaires.

La résilience n'est pas un sujet nouveau. Il s'agit de s'assurer que le tissu industriel est en mesure de répondre aux demandes du ministère des Armées : sont ainsi observés de près leur état de santé et leurs stratégies, et sont privilégiées des relations régulières pour anticiper les crises du mieux possible.

M. David LENOBLE a enfin rappelé l'importance des démarches innovantes, que le ministre des Armées soutient via des aides au travers des cinq axes du plan « *Action PME* ».



### ■ Atelier 3 : Affrètement/acheminement



Le troisième atelier était consacré à la résilience dans le domaine du transport/affrètement.

Les intervenants ont ainsi exposé les adaptations et innovations mises en place dans leur organisme/entreprise pour faire face aux dysfonctionnements et perturbations liés à la crise sanitaire et continuer à assurer leurs prestations.

« Les crises successives ont mis à mal notre modèle traditionnel de passation de marché. [...] La résilience du marché tient à un dialogue très fort et permanent avec le fournisseur. » CRC1 Jean-Paul, directeur de la PFAT.

### ■ Atelier 4 : L'habillement et la formation

À l'occasion de cet atelier, qui a clôturé la matinée d'échanges, les intervenants du domaine de l'habillement ont partagé leurs retours d'expérience sur la crise Covid : « On a tenu grâce à notre agilité, à l'aspect familial de l'entreprise, à notre vision à long terme et au maintien des relations avec nos partenaires, et ce même au plus fort de la crise. On adore gravir des montagnes, on cherche en permanence des solutions. » M. AUZEPY, CEO LEO MINOR. Tous ont mis en avant la nécessité de maintenir et d'approfondir la relation avec les partenaires, véritable clé de la résilience : « La relation avec notre panel de fournisseurs est nécessaire : plus on se connaît, mieux on travaillera. A Rambouillet, la relation aux fournisseurs est très structurée depuis plusieurs années. » CRC1 Régis, chef de la division achat – SCA/CIMCI.

La seconde partie de la journée a été introduite par une allocution du major général des armées, le GAA Éric AUTELETT. Lui aussi a mis l'accent sur l'importance des échanges entre le ministère des Armées et ses fournisseurs, dans le contexte de crise géostratégique actuel : « La mission prime sur toute

autre considération, d'où l'enjeu de l'interaction entre soutien et armées, qui permet la résilience de la nation. [...] La résilience repose sur les échanges entre le ministère et le tissu industriel ». En reprenant les termes du président de la République – « la France est entrée dans une économie de guerre » (Emmanuel MACRON, juin 2022), le MGA a insisté sur la priorité donnée à l'équipement des forces, plus rapidement et en quantité plus importante, à travers trois axes :

1. reconstitution des stocks stratégiques ;
2. retour d'une autonomie sur certains équipements ;
3. importance du duo capacités civiles/capacités militaires.

« Il est essentiel de penser le soutien des forces avant les crises ».

GAA Éric AUTELETT



### TABLE-RONDE 2 COMMENT MIEUX DÉVELOPPER LA SYNERGIE SCA-FOURNISSEURS

Au travers de trois ateliers, les participants ont échangé sur la synergie de la relation partenariale entre le SCA et ses principaux fournisseurs et exposé des pistes d'amélioration. Les groupes FACIM, ABILIS et GEPSA, ainsi que les plate-formes Commissariat Sud et Ouest, ont apporté leurs témoignages à ce sujet, se félicitant de la bonne synergie entre les organismes du SCA et ses fournisseurs.

Le SCA apporte une attention particulière aux PME. C'est le cas du groupe Charlemagne, GMES : « Le contrat passé entre le SCA et Charlemagne est la traduction complète et forte que les PME peuvent avoir une place au sein des acheteurs et des marchés du ministère des Armées. » M. Jacques ROUARD, président du groupe Charlemagne. « La proximité avec différentes PME existantes et leur capacité de réaction sont très appréciées des unités soutenues. [...] C'est un modèle qui combine deux avantages : l'ancrage dans les territoires, puisque les entreprises y sont bien installées et les irriguent, et la massification, par le nombre de ressortissants qui sont servis. » CRC1 Richard, directeur de la PFC Sud.







Cette première édition du forum fournisseurs du SCA s'est clôturée par une intervention du directeur central adjoint du SCA, le CRG1 Olivier MARCOTTE qui, après avoir remercié les participants pour leur présence, a mis en exergue les valeurs communes partagées par le SCA et ses fournisseurs : agilité, confiance, transparence et proximité. « *La confiance et la transparence ont été des points importants abordés pendant les échanges* ». Il convient désormais de renforcer la simplicité et l'accessibilité. « *Nous devons mieux définir nos besoins et dégager, au travers de l'innovation, de nouvelles façons de les satisfaire.* » CRG1 Olivier MARCOTTE.

Rendez-vous en 2023 pour la prochaine édition. ■



Retrouvez ici  
les impressions de quelques participants  
à la première édition du forum fournisseurs



## 14 juillet 2022 Le Commissariat des armées engagé et fier

C'est sous un soleil de plomb, relativement atténué par le souffle d'un esprit de cohésion fort, que s'est déroulée l'édition 2022 du 14 juillet.

Placé sous le thème « Partager la flamme », le défilé militaire a mis à l'honneur, pour le Commissariat des armées, les personnels mobilisés dans le cadre de l'alerte Loutre qui marchaient aux côtés des personnels de l'école des fourriers de Querqueville (EFQ), ainsi que les élèves-officiers de l'école des commissaires des armées (ECA).

En parallèle, dans la cour d'honneur de l'Hôtel national des Invalides, une équipe de la direction centrale animait avec entrain le stand du SCA, intégré au village de recrutement ouvert au grand public entre 10h et 18h.

Retour sur les étapes marquantes qui ont fait de cette journée un véritable succès.



### Un rythme de répétitions effréné, garantie d'un ordre serré irréprochable

Défiler sur les Champs-Élysées à l'occasion de la fête nationale est un honneur qui se mérite. Ainsi, pour se préparer à cet événement mémorable, les personnels de l'EFQ et de l'alerte Loutre, composant le détachement de soutien Commissariat aux engagements opérationnels, premier bloc du SCA, ainsi que les élèves-officiers de l'ECA, se sont préparés pendant des semaines pour être au diapason le jour J.

Trois sites franciliens ont particulièrement été exploités dans cette perspective : le site de Vincennes, celui de Satory et, bien sûr, les Champs-Élysées.



### « PARTAGER LA FLAMME » UN SLOGAN RICHE DE SENS

Le slogan retenu cette année avait pour ambition d'incarner trois objectifs différents mais complémentaires : le renforcement de la cohésion nationale, du lien Armée – Nation et de notre résilience dans un contexte, notamment international, incertain et sous tension. Il évoquait également la Flamme de la résistance qu'il faut entretenir pour faire vivre l'héritage mémoriel légué par nos aînés, alors qu'Hubert Germain, dernier Compagnon de la Libération, s'est éteint à l'automne 2021. Il était enfin l'occasion de souligner une France qui gagne comme l'ont brillamment démontré nos champions olympiques civils et militaires des jeux de Tokyo et de Pékin, faisant le lien avec la présence d'une délégation d'athlètes médaillés lors de l'animation finale.





*Répétitions de l'école des commissaires des armées*

*Répétitions du détachement de soutien Commissariat aux engagements opérationnels*







Outre les sessions de répétition des deux blocs, plusieurs GSBdD ont été mis à contribution afin d'assurer le soutien des unités défilantes, toutes armées confondues. Ci-dessus, quelques images du **pôle de Montlhéry** qui a soutenu les répétitions des troupes motorisées.

Quant à l'**ELoCA de Brétigny**, positionné sur l'un des sites des répétitions du défilé, il a pris part à l'acheminement et au débarquement des véhicules blindés des différents régiments. Son installation ferroviaire a ainsi été mise à contribution pour le débarquement des véhicules tactiques. Les SEVF (spécialistes embarquement voie ferrée) déployés ont été chargés d'organiser le wagonnage des trains et désignés responsables de l'embarquement et du déchargement des véhicules. Il leur appartenait également de mettre en place la sécurité autour du dispositif afin de s'assurer qu'il n'y ait aucune interférence entre cette opération et les activités habituelles de l'établissement.

Derrière cette organisation logistique titanesque, quatre acteurs clés : le bureau coordination de la division appui aux activités de l'état-major de zone de défense (EMZD IDF), le service embarquement de voie ferrée (SEVF), le centre des transports et transits de surface (CTTS) de Montlhéry, et la SNCF avec qui l'armée se coordonne et effectue l'ensemble de ces opérations.

© SGT Louis P. ; Cassandra Fernandez / GMP COM



### Un défilé militaire faisant le lien entre la formation professionnelle et la projection

Comme chaque année depuis 2018, le Commissariat des armées a répondu présent à l'occasion de la fête nationale en faisant défiler deux blocs distincts sur les Champs-Élysées.

**Pour l'école des commissaires des armées (ECA)**, c'est la promotion Intendant Général Daru qui a eu l'honneur de défiler sous les ordres du CRC1 Maxime, directeur adjoint de l'école. Le bloc était composé de trois cadres, de la garde au drapeau (6), et de 36 élèves. Ces derniers ont fièrement représenté le







corps des commissaires des armées et ont eu la joie de défilier devant leurs amis, leurs familles et les Français, venus nombreux pour les ovationner ! Un grand moment de fierté et d'honneur, teintée d'une grande symbolique comme en témoigne le CASP Hugues : « *Du vivant de mon père, nous regardions ensemble, chaque année, le défilé militaire du 14 juillet. Défiler, c'est le rendre fier depuis l'au-delà. C'est aussi faire honneur à mon grand-père, né à Madagascar, qui a servi dans la Légion étrangère.* »

**Le détachement de soutien Commissariat aux engagements opérationnels**, second bloc représentant le SCA, était constitué de personnels mobilisés dans le cadre de l'alerte Loutre et de personnels de l'école des fourriers de Querqueville (EFQ).

Ce bloc « mixte » a permis de mettre en lumière le rôle essentiel de la formation professionnelle métier des détachements Commissariat projetés en opération, notamment dans le cadre de l'alerte Loutre. Ce dispositif, constitué par un ensemble de spécialistes, a été mis en œuvre par le SCA en mars 2021, afin de répondre, sous très court préavis, à un engagement opérationnel inopiné, en France comme à l'étranger, au profit de la chaîne des opérations, dans le cadre de l'échelon national d'urgence (ENU). Notons que l'EFQ fête cette année ses 110 ans. Elle forme chaque année près de 5 000 élèves et stagiaires dans différentes spécialités, des achats à la restauration en opérations.





## Le Commissariat des armées à la rencontre des Français dans la cour d'honneur de l'Hôtel national des Invalides

Le Commissariat des armées était aux côtés de l'armée de Terre, de la Légion étrangère, de l'armée de l'Air, de la Marine nationale, de la DGA, du SSA, des civils de la défense (SGA), de l'ONAC-VG et d'un certain nombre d'autres acteurs du ministère afin de répondre aux questions des visiteurs et d'échanger avec la population sur ses missions, ses métiers et les nombreuses voies de recrutement offertes par le Commissariat, tant aux civils qu'aux militaires.



Nouveauté cette année : l'installation d'un panneau passe-tête qui a su attirer un grand nombre de curieux de tout âge, ravis de se mettre, pour quelques secondes, dans la peau d'un commissaire !

Plusieurs hautes autorités ont profité de la visite du directeur central du SCA, le CRGHC Philippe JACOB, et du directeur central adjoint du SCA, le CRG1 Olivier MARCOTTE, pour saluer l'équipe du Commissariat. Notamment Mme Geneviève DARRIEUSSECQ, ancienne ministre déléguée auprès de la ministre des Armées, chargée de la Mémoire et des Anciens combattants (MIDARM) et actuelle ministre déléguée chargée des personnes handicapées ; Mme Isabelle SAURAT, secrétaire générale pour l'administration du ministère des Armées (SGA), le directeur central du service de santé des armées, le médecin général Philippe ROUANET DE BERCHOUX, et le DRH de la DGA et adjoint modernisation du délégué général pour l'armement, l'IGAHC Benoît LAURENSOU.



Une journée riche en rencontres et échanges constructifs au cours de laquelle l'importance du soutien, de l'engagement et de la solidarité nationale a été vivement ressentie par les militaires, les personnels civils du ministère et les Français qui se sont déplacés à l'occasion de la fête nationale.



(Re)vivez le 14 juillet, comme si vous y étiez !



### Le défilé du 14 juillet...à Paris mais pas que !

Le 14 juillet, comme chaque année, est l'occasion pour la Nation de témoigner son attachement aux armées. Au-delà du mythique et traditionnel défilé parisien organisé sur les Champs-Élysées, la fête nationale a rassemblé les Français en métropole et outre-mer, comme en témoignent les célébrations qui ont eu lieu sur le Barachois de Saint-Denis à La Réunion, à Lille, à Tours, à Toulouse ou encore à Lyon.



Un détachement du **GSBdD de Toulouse** a contribué à la réussite de la cérémonie au niveau local, en étant au cœur du dispositif. Porte coussin pour la remise des médailles, commentateur pour informer et animer, porte-micro et participation à l'accueil et la répartition des véhicules... Au-delà de l'honneur de servir, les hommes et les femmes qui travaillent au profit du SCA représentent une base riche et solide qui s'adapte en permanence.



Premier défilé du **GSBdD de Lyon-Valence-La Valbonne** avec une section qui défile aux ordres du CR1 Xavier, avec les félicitations du gouverneur militaire de Lyon.



À **La Réunion**, tout le personnel de la DICOM s'est mobilisé pour préparer et célébrer la fête nationale, après ces deux dernières années d'absence, pour le plus grand bonheur de la population réunionnaise et des FAZSOI. Un détachement composé du directeur-adjoint – commandant d'unité – et de deux sections, sous les ordres du CRC1 François, suivi du fanion et sa garde, représentaient la DICOM-GSBdD. Témoignage de toute la dimension interarmées du Commissariat des armées, les deux pelotons, alignés par couleurs d'uniforme, ont défilé, avec, à leur tête, deux femmes commissaires et volontaires. Une grande première pour les FAZSOI !



Direction **Lille** où le GSBdD a participé à la parade militaire présidée par le général Xavier d'AZÉMAR, gouverneur militaire de Lille. Il a également assuré la garde au drapeau du 43<sup>e</sup> régiment d'infanterie et était présent à Paris pour soutenir le 41<sup>e</sup> régiment de transmission de Douai appelé à défilé sur les Champs-Élysées.



À **Tours**, les sergents Angélique et Margaux ont représenté le GSBdD auprès des plus hautes autorités civiles et militaires, ainsi que des hommes et femmes présents ce jour. C'est place Jean Jaurès que le fanion du GSBdD et une section ont célébré la fête nationale. Troupes à pieds, motorisées et équestres ont ensuite défilé sur le boulevard Béranger. ■





# L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU SERVICE DES ÉLÈVES DE L'ÉCOLE DES COMMISSAIRES DES ARMÉES

L'innovation est un levier majeur de la transformation du SCA et de la réforme des soutiens notamment concrétisée à travers SCA 22 et le projet de service « Ambition SCA ». Elle irrigue l'ensemble des services et des écoles. Elle est aujourd'hui ainsi au cœur du fonctionnement de l'école des commissaires des armées (ECA) à Salon-de-Provence.



**Fer de lance de l'évolution de l'enseignement, qu'est-ce que l'innovation pédagogique et comment se traduit-elle dans le quotidien des élèves commissaires et des cadres qui les accompagnent ? Que sous-entend ce terme mal connu que l'on réduit souvent à des moyens numériques ? Des exercices grandeur nature aux Learning Management Systems (LMS) en passant par les classes inversées, voici un petit tour d'horizon des actions menées par l'ECA dans le domaine de l'innovation. De quoi lutter contre toutes les idées reçues !**

## L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'innovation pédagogique est un ensemble de méthodes, d'outils et de moyens mis au service des élèves par les enseignants.

Elle est fondée sur plusieurs grands principes comme la diversification des méthodes d'apprentissage. L'alternance des enseignements sous toutes leurs formes - cours magistraux, mises en situation, travaux pratiques, partages informels, visites, conférences de haut niveau - permet de renforcer

l'engagement des élèves, par ailleurs associés à la détermination des objectifs et des méthodes d'enseignements.

L'innovation pédagogique inclut également la diversification des outils et des supports de cours utilisés par les enseignants : maniement des systèmes d'information (SI) métier, utilisation d'outils digitaux, auto-quizz, jeux de rôle, etc.

Elle s'appuie sur une forte volonté d'amélioration continue et sur la prise en compte de toutes les problématiques de l'école.

Un constat a été fait : c'est bien la combinaison d'un

ensemble de mesures qui permet l'innovation pédagogique, non pas une action isolée ou un outil en particulier.

## POURQUOI FAIRE DE L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE ?

L'objectif de l'innovation pédagogique est d'améliorer la qualité des enseignements et la montée en compétence des élèves.

Elle répond aux besoins des élèves, qui sont des jeunes exigeants avec un haut niveau à l'entrée de



l'école, mais aussi à ceux des employeurs intéressés par des commissaires opérationnels dès leur sortie d'école.

Cette nouvelle méthode influe directement sur l'engagement des élèves car on leur délivre de moins en moins un enseignement descendant unilatéral : ils s'approprient plus facilement les savoirs, rendus plus concrets.

L'innovation pédagogique répond à une autre problématique de l'enseignement à l'ECA : le développement des savoir-être ou *soft skills* (compétences comportementales) du commissaire.

« La double nature du commissaire officier et administrateur apporte une complexité supplémentaire. Il est un officier agissant en interarmées mais avec un ancrage, qui a vocation à servir au sein des forces. Le champ d'études est donc très large. Pour parvenir à le former, il faut aussi développer des méthodes innovantes permettant de mettre en résonance tous ces acquis. », explique le CRC2 Kevin, directeur des études à l'ECA. On ne transmet jamais un savoir-faire sans un savoir

*être. À titre d'exemple, l'unité d'enseignement sur le management telle qu'elle existait était trop restrictive. On a donc développé les « soft skills » des élèves (aisance oratoire, connaissance de soi, gestion des conflits, management d'équipe, efficacité relationnelle) : le bon spécialiste devient aussi et surtout un bon chef. Savoir contrôler techniquement une trésorerie militaire est une chose, mais savoir manager son trésorier est tout aussi important. »*

Cet aspect fondamental va donc se traduire par un double enseignement : une compétence académique associée à une compétence comportementale. Cela s'acquiert forcément par des méthodes adaptées...et innovantes !

## COMMENT CELA SE TRADUIT-IL CONCRÈTEMENT POUR LES ÉLÈVES ET LES ENSEIGNANTS AU QUOTIDIEN ?

Concrètement, la pédagogie innovante touche les

élèves et les enseignants à différents niveaux : mise en place d'exercices pratiques, visites de terrain, méthodes d'apprentissage centrées sur l'élève, outils numériques renforçant l'investissement des élèves, etc. Le tout dans une démarche globale d'amélioration continue et de retour d'expérience.

### La mise en pratique à travers des exercices grandeur nature

La formation d'administrateur est la période la plus académique : elle nécessite donc de nombreux apprentissages, à la base, plus « théoriques ». Un exercice grandeur nature de mise en pratique a été instauré à chaque fin d'unité d'enseignement pour permettre aux élèves de mesurer leurs acquis. Initiée dès 2017 avec l'exercice OPEX OTTER, la série des exercices grandeur nature s'est à présent déployée sur tout le spectre de compétences attendues par les employeurs : opérations extérieures, ressources humaines, gestion de crise, management, logistique, achats-finances etc. Ces mises en pratique sont la marque de fabrique de l'ECA et de son programme général d'enseignement (PGE).

### EXERCICE OTTER : POUR SE PRÉPARER AUX OPEX

L'exercice OTTER permet de mettre en application *in situ* les différents savoirs académiques reçus dans le cadre de l'unité d'enseignement « Soutien SCA aux engagements opérationnels ». Pendant 3 jours et 3 nuits, les élèves sont plongés de la manière la plus réaliste possible sur un théâtre d'opération, pour se confronter à la réalité du terrain à travers dix ateliers : gestion d'un contentieux, personnel civil de recrutement local (PCRL), trésorerie militaire, contrôle d'un foyer, passation d'un marché public, affaires mortuaires ou encore un atelier de gestion base vie.



### EXERCICE LOGISTIQUE HERMÈS : UN NOUVEAU SCÉNARIO CRÉÉ SUR LA BASE DE LA RÉARTICULATION DE L'OPÉRATION BARKHANE AU MALI

L'exercice HERMÈS était jusqu'à présent conçu autour du scénario de la tempête Irma aux Antilles. Il a été re-paramétré en s'appuyant sur l'expertise de la référente logistique de l'ECA, déployée plusieurs mois au Mali. Cette évolution montre à la fois l'aspect très évolutif de l'enseignement mais aussi son ancrage essentiel à la réalité des opérations militaires françaises actuelles.

### Les visites de terrain et les conférences de haut niveau

Autre aspect important de l'innovation pédagogique, les visites et les conférences de haut niveau permettent aux élèves d'être toujours au plus près du terrain et d'être inspirés et conseillés par des intervenants qui leur offrent le bénéfice de leurs propres réflexions. Tout au long de l'année, les élèves ont ainsi reçu de très précieux conseils et témoignages du CRGHC Jean-Marc COFFIN (directeur du SCA de 2009 à 2016), du CRG1 Philippe POURQUE (directeur général de l'Économat des armées), ou de la directrice des affaires juridiques du ministère des Armées, Madame Claire LEGRAS.



Dans le cadre des unités d'enseignements logistique et R2HL (restauration, hôtellerie, hébergement, loisirs), les élèves ont notamment effectué des visites à l'ELoCA de Marseille ou au mess de la BA125 d'Istres. Comptabilité, gestion des stocks et inventaires, offre de service et prestations proposées aux



clients, développement durable et lutte contre le gaspillage alimentaire sont autant de problématiques découvertes par les élèves de manière très concrète à l'occasion de ces déplacements. À l'ELoCA, les élèves ont par exemple pris la mesure de l'organisation liée à la gestion du matériel soutien de l'homme (tentes, laveries, douches et cuisines déployées sur les théâtres d'opérations).

### L'élève acteur de sa scolarité

L'engagement des élèves est également un point clé des méthodes d'enseignement à l'ECA : pour chaque unité d'enseignement (UE), les élèves désignent un ambassadeur d'UE, référent pour sa promotion. Intermédiaire entre le corps enseignant et la promotion, ce rôle essentiel permet d'évaluer les élèves, de comprendre quels points d'apprentissage posent problème et sur lesquels il est nécessaire de revenir. Cela contribue à un suivi plus individualisé, en identifiant les difficultés pour aider l'élève à combler ses éventuelles lacunes.

### Des outils numériques

Pour la gestion des supports pédagogiques et de l'enseignement, l'école des commissaires des armées s'appuie notamment sur un LMS – *learning management system*. Ce type d'outil a été développé pour assurer la continuité pédagogique dans le cadre de la crise Covid, qui a profondément accéléré les processus de digitalisation. « *La crise sanitaire a accéléré l'acculturation des équipes aux outils numériques* », explique le CR2 Lucie, chef de projet digital. « *Les élèves ont toujours utilisé un LMS. Ce n'est pas seulement une plateforme où on déposerait des contenus dématérialisés, mais aussi un espace collaboratif. Au départ, l'ECA utilisait l'outil ILIAS. Cet outil, en construction avant la crise Covid, a été activé en urgence pendant le confinement afin d'assurer la continuité pédagogique. Il a permis, malgré une architecture basique, d'acculturer l'équipe pédagogique aux outils digitaux. C'était au départ un dépôt de contenus (cours, supports, vidéos, etc.), que les cadres ont petit à petit décidé de tester en mettant en ligne des produits de types podcasts, vidéos, etc. Ces outils sont devenus de véritables leviers de l'innovation pédagogique et de l'amélioration de l'enseignement. Pendant le confinement, associé à ce LMS, nous avons testé des outils satellites comme Klaxoon qui permet des liens vers la plateforme. Concrètement, à partir de ces outils, on crée des quizz pour vérifier le niveau des acquis ou contrôler les pré-requis dans certains cas. À l'issue de la crise Covid et à la lumière de l'expérience ac-*

*quise, nous avons affiné le besoin. Il nous fallait un LMS moderne, plus abouti qu'ILIAS, pour créer des classes virtuelles, communiquer à distance avec les élèves, etc.»*

Les outils structurent un nouveau mode pédagogique et fédèrent l'équipe autour du numérique et de ses apports. Accompagnés par la division numérique (DIVNUM), les trois pôles de formation du service (ECA, EFQ et division formation de Roanne) ont exprimé leurs besoins en outils numériques et ont travaillé ensemble en mode projet pour remonter leurs besoins communs et obtenir une plateforme de e-learning qui convienne à tous. C'est le LMS TALENTSOFT qui est déployé actuellement : il va fluidifier l'accès à la documentation avec des focus, des compléments de cours, des mémentos, des glossaires ou des liens vers d'autres contenus. L'objectif consiste à simplifier l'accès aux cours et libérer du temps, souvent utile pour réviser ou pour d'autres activités. Les outils numériques servent à optimiser les enseignements alors que les emplois du temps sont surchargés. Le LMS permettra ainsi plus de souplesse dans le suivi des enseignements. Amélioration de l'enseignement, coopération entre écoles, le LMS est aussi un outil de travail collaboratif.

### L'innovation pédagogique au profit des formations d'ancrages

L'innovation pédagogique et l'amélioration continue irriguent aussi l'ensemble de la scolarité des élèves en école d'ancrage. La cohérence pédagogique entre la formation d'administrateur et la formation d'ancrage est donc assurée.



Avec l'Académie Militaire de St-Cyr Coëtquidan, un important travail de refonte pédagogique a été réalisé au profit des **élèves commissaires d'ancrage Terre** pour être plus innovant et plus concret dans les enseignements. Sur la partie préparation opérationnelle métier, les élèves ont ainsi bénéficié de mises en situation plus nombreuses et de visites d'organismes (régiments, ELoCA, LABOCA, industriels travaillant avec la défense, etc.). Par ailleurs, un module de mise en pratique pour chef SCAB (section comptabilité administrative et budgétaire) a



été mis en place avec le 2<sup>ème</sup> régiment du matériel pour confronter les élèves à la réalité du terrain dès la formation. Ces mises en pratique ont également été appliquées au J8 OPEX et au module sur les marchés de maintien en condition opérationnelle terrestre.



**Les ancrages Marine** bénéficient d'une formation professionnalisante technique (chef de quart, chef de quart aviation, etc.) lors de la mission Jeanne d'Arc, mission d'application de plusieurs mois.



**Du côté des ancrages Air**, les stages (en unités opérationnelles, auprès de leurs soutiens ainsi qu'au sein des grands commandements ou des futures unités d'affectation) occupent une grande place dans la scolarité. Les élèves assistent également à plusieurs séminaires, dont celui organisé par le Commandement des Forces Aériennes, qui leur permet de mieux appréhender les outils ou encore le rôle des LEGAD Air.

Pour la première fois cette année, les élèves ont également été sollicités pour réfléchir à une problématique réelle rencontrée par une unité de l'armée de l'Air et de l'Espace, à laquelle ils présenteront le fruit de leurs travaux. Par ailleurs, deux élèves ont eu la chance de participer à la simulation étudiante organisée par l'Organisation de l'aviation civile internationale à Montréal au sein d'équipes composées d'étudiants de l'IFURTA (Institut de Recherche Universitaire du Transport Aérien) et de l'ENAC (École Nationale de l'Aviation Civile). Cette simulation offre aux étudiants un temps de discussion, d'échange et de formation aux enjeux liés à l'aviation dans un contexte international. Ces élèves doivent en effet défendre leurs dossiers devant des commissions constituées de diplomates de différents pays.



## L'AMÉLIORATION CONTINUE AU CŒUR DE LA MÉTHODE

« L'ECA s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, dans un esprit permanent de questionnement des cours et de professionnalisation de ses enseignements », explique le CRC1 Maxime, directeur adjoint et directeur des formations.

« Pour les cursus de formation initiale, notre travail vise principalement à inculquer des savoir-faire et savoir-être indispensables à la prise de poste immédiate de nos élèves, quels que soient leur cursus, leur mode de recrutement et leur emploi. Nous élaborons ainsi avec nos partenaires militaires (AMSCC, Ecole Navale, EAE, Ecole du Val de Grâce, CFA, etc.) et civils (IAE, AMU, IFURTA d'Aix en Provence, EHESP, IJHL)<sup>1</sup> des enseignements ciblés sur les besoins de compétences définis par les pilotes de viviers que sont les centres interarmées de soutien. Autour de ce « noyau » de connaissances administratives, sont enseignés des savoir-faire de milieu liés aux ancrages de nos élèves (formation au quart pour les ancrages Marine, au droit aérien pour les ancrages Air, etc.).

Nous avons le devoir de réinterroger régulièrement ce corpus d'enseignement pour en garantir la pertinence et l'efficacité. La pertinence parce que les cours doivent être irrigués par les enjeux des politiques publiques et plus particulièrement celles applicables au ministère des Armées, et les directives du CEMA (militarité, résilience, etc.) et du DCSCA (gestion de projet, management croisé, gestion de crises, etc.). L'objectif est l'optimisation du temps d'enseignement et la non-redondance.



Pour y parvenir nous pilotons, à des rythmes différents mais complémentaires, des actions d'évaluation et de retour d'expérience auprès des employeurs (de l'employeur de premier niveau que constituent le chef de corps dans l'armée de Terre ou le chef de service dans le SSA par

exemple à l'employeur final que constitue l'armée ou le service), comme auprès de nos élèves à l'issue de chaque module de formation ou à leur sortie d'école. Nous avons ainsi questionné cette année plus de 180 anciens élèves de toute promotion et de tout ancrage : ils ont été appelés à évaluer l'utilité, la complétude et la qualité pédagogique des enseignements dispensés.

La rénovation de l'exercice de la militarité au sein de l'ECA est une excellente illustration de cette démarche d'amélioration continue. En lieu et place de quelques périodes bloquées dispersées sur une année, qui nous imposaient de reprendre avant tout exercice les savoirs fondamentaux avec nos élèves, nous mettons en place des séquences régulières de 2 à 3 jours toutes les 5 semaines. Une approche qui permet de se recentrer sur le drill (on se concentre sur les objectifs essentiels tout en collant à la réalité des attentes du terrain et en effectuant systématiquement un retour d'expérience), d'acquiescer et de maintenir des actes réflexes avec des périodes régulières d'effort physique, de fatigue, de rusticité et de mise en condition de stress. Le tout avec des objectifs clairs sur chaque séquence, de la formation au PSA (pistolet semi-automatique) ou au HK416, de la topographie, des transmissions, du contre IED (Improvised Explosive Devices).

Et pour la première année, cet entraînement sera suivi d'une marche de 100 kilomètres en 3 jours où endurance et cohésion seront mis à l'honneur entre cadres et élèves.

Bien sûr, nous mettons en œuvre cette même démarche pour les enseignements académiques en finances, marchés, histoire militaire ou encore en droit. Les équipes pédagogiques sont entièrement embarquées dans ce mouvement de fond auquel elles doivent répondre en innovant également dans les modes d'enseignement utilisés. »

<sup>1</sup> AMSCC : Académie militaire de St-Cyr Coëtquidan

EAE : Ecole de l'air et de l'espace

CFA : Commandement des Forces Aériennes

IAE : Institut des administrations des entreprises

AMU : Aix-Marseille Université

IFURTA : Institut de Formation Universitaire et de recherche

du Transport Aérien

EHESP : Ecole des hautes études en santé publique

Institut de San Remo : Institut International de droit humanitaire de San Remo



**La formation d'ancrage Santé** est elle aussi essentiellement fondée sur la connaissance fine des enjeux et métiers du service de santé des armées : elle s'appuie sur des stages de mise en pratique (Hôpitaux d'Instruction des Armées, Centres Médicaux des Armées, plateforme achats finances santé, etc.) ou des exercices grandeur nature (EXOSAN, qui regroupent médecins, infirmiers et commissaires dans un exercice commun). Les élèves suivent en outre plusieurs semaines de formation à l'EHESP (École des Hautes Etudes en Santé Publique) pour acquérir les fondamentaux en santé publique.



Enfin, les **élèves d'ancrage Armement** sont totalement en immersion au sein de la DGA pendant 8 mois. Ils peuvent prouver leur capacité à travailler en groupe, à analyser une problématique financière DGA et à fournir un livrable « prêt à l'emploi » lors d'un examen oral collectif. Ils montrent leur capacité à résoudre un problème réel posé par les responsables de la DGA.

Depuis le grand oral 2021, les élèves étudient une question DGA d'actualité en lien avec les attentes DGA vis-à-vis du commissaire armement et avec le management des hommes spécifique à ce milieu. Il s'agit, pour chaque élève, de revêtir durant 45 minutes à la fois le costume de manager DGA et l'uniforme d'officier SCA dans une réflexion globale concrétisée par des recommandations dans le domaine comportemental et le registre des savoirs-être du commissaire armement en poste à la DGA. ■

## AU CŒUR DE LA CLASSE DES OUTILS ET UNE PÉDAGOGIE ACTIVE AU SERVICE DES ÉLÈVES



Le commissaire Gaëlle est référente pédagogique des Unités d'enseignement RH (ressources humaines) et DFI (droits financiers individuels). Elle a développé au sein de l'école de nombreux outils permettant de sortir d'un schéma classique d'enseignement des matières académiques, dans le but de renforcer l'engagement des élèves en cours.

Son objectif : sortir du format émetteur/récepteur, du schéma d'enseignement historique apprenant/tuteur pour solliciter la pédagogie active par la découverte et la restitution collective.

« Cette méthode oblige à vulgariser, donc à rendre accessible, notion essentielle pour les commissaires qui s'adresseront à des publics variés, non-spécialistes des questions traitées par les commissaires », explique le CR1 Gaëlle. « J'utilise principalement la pédagogie inversée et la pédagogie par la découverte. Après une étude de fonds documentaire par les élèves en autonomie, ils réalisent une synthèse qu'ils exposent à leurs camarades. Ce sont eux qui enseignent : c'est la classe inversée. Je l'utilise par exemple dans un de mes ateliers « Dans la peau d'un YouTuber » : je demande aux élèves de scénariser un sujet donné de manière condensée, afin d'apprendre à présenter des notions de manière vulgarisée et synthétique.

Dans le domaine de la solde par exemple, j'utilise des cartes mentales (mind mapping) qui permettent d'améliorer la mémorisation des règles liées aux primes et indemnités.

J'ai aussi recours au Design thinking, une démarche créative pour rendre l'apprentissage engageant pour les élèves, notamment dans un contexte d'enseignement à distance. L'innovation n'est pas seulement digitale, elle est aussi sensorielle, liée à des manipulations. Par certains aspects (manipulations, autonomie dans la gestion du temps, sensoriel, etc.), on retrouve certains fondements de la pédagogie Montessori. J'intègre par ailleurs des éléments ludiques comme « La roue de la fortune » pour interroger les élèves, des jeux de cartes pour apprendre par le jeu, en DFI (droits financiers individuels) par exemple. Autre possibilité, le Kahoot : ce quizz, outil digital utilisé dans l'Education nationale et les associations, permet aux enseignants de voir quelles notions de base ont été retenues. C'est une sorte de « qui veut gagner des millions ».

Tous ces outils sont des leviers qui, pris tous ensemble, nous permettent de renforcer l'engagement des élèves. Le but est de faire de l'étudiant un enseignant : c'est ce qu'on attend de lui en sortie d'école.

En cours, je laisse les élèves choisir leur organisation, leur timing, ils ont une certaine liberté dans un cadre imposé. Ils agissent dans l'ordre de leur choix, la méthode est plus motivante.

Notre rôle en tant que cadre est aussi de nous adapter à des générations qui ont déjà fait des hautes études et qui ont besoin de concret ! »







**SPEED-JOBDATING : OU COMMENT DÉVELOPPER LA CONNAISSANCE DU PERSONNEL CIVIL DE FAÇON AUSSI LUDIQUE QU'EFFICACE !**

Afin de développer leurs compétences en ressources humaines et notamment la connaissance du personnel civil, les élèves ont successivement interviewé des adjoints administratifs, des techniciens supérieurs d'études et de fabrications, des attachés d'administration, des ingénieurs civils de la défense, des adjoints techniques du ministère de la défense, etc., un panel à la fois varié et représentatif du personnel qu'ils côtoieront une fois en poste. Ces interviews ont été complétées par des séances d'informations par le jeu (jeux de cartes, vidéos, articles de presse) conduisant à une meilleure compréhension des enjeux spécifiques au personnel civil, en termes de management ou de gestion.



**PLUTON : POUR MAÎTRISER LA CHAÎNE ACHATS-FINANCES !**

L'exercice PLUTON est un des exercices phare de la préparation opérationnelle métier : il permet aux élèves de se confronter à l'ensemble de la chaîne achats finances autour d'un scénario allant de l'expression de besoin à la liquidation d'une facture : le processus achats-finances tel qu'il existe aujourd'hui au sein du ministère des Armées.

**KRISIS : PRÉPARER LES ÉLÈVES À LA COMPLÉMENTARITÉ CIVILO-MILITAIRE ET À LA GESTION DE CRISE**

L'exercice KRISIS, monté pour la première fois en 2021, permet aux élèves d'acquérir les savoir-être et savoir-faire propres à un travail en environnement dégradé marqué par l'urgence. Il permet de développer la connaissance des élèves sur l'organisation des services de l'Etat au niveau territorial en situation de crise, par une immersion au sein d'une cellule de crise.



**GESTION DE PROJETS : TRAVAILLER DÈS LA SORTIE D'ÉCOLE AVEC LES EXPERTS DU SCA !**

Le module gestion de projet a totalement été revu cette année en lien avec la sous-direction performance synthèse de la DC SCA (voir SOUTENIR 21 - Rubrique FOCUS / pages 30-32). Objectif : former de manière très concrète les élèves aux enjeux et méthodes de fonctionnement du service du commissariat des armées en mode projet, dans une logique de satisfaction client, en lien direct avec les acteurs majeurs de la gestion de projet au sein du SCA.



Q R U E T C A S N Ç R Ç Q A Z A Z L I Y	INNOVATION
E J G A B O C W Ç O Q Q K C D X L L G D	NUMERIQUE
A T D R F H J T S A I Z U P D K Y H B I	DIVERSIFICATION
B N C O L L A B O R A T I F O R R Z P V	OUTILS
I E M K Y A L H Ç G O J A P V Y F Y F E	QUALITE
N M E E C E P K U J T B W R K Y L O L R	APPROPRIATION
J E U X Y S X P Ç T R A I Q O M H C K S	SAVOIRS
G G Q W P N K X R R H G Y Y Q I L E X I	MANAGEMENT
V A I Ç A E H R T O S E M R E H L R B F	OTTER
A N R I C V R K I N P O Q V K M J E C I	CONFERENCE
X A E K V O Z T Z S E R I I Ç H B S M C	AMELIORATION
V M M W O D N E I N I M I E O Z S Q L A	HERMES
B O U S T U L F I S L S E A X C I Y M T	KRISIS
H L N I A L I B E G E X F N T G E O O I	PLUTON
Q U A L I T E L Q R O P Ç N G I S J B O	EXPERTISE
N O I T A V O N N I E G Ç L O I O F I N	PEDAGOGIE
S L I T U O I X K E V N A Q B T E N Y W	ACTEUR
Z Q F S A V O I R S U A C D F C U S Y T	COLLABORATIF
L S P Y U S B Z R E T T O E F X L N S	ENSEIGNEMENT
D V V Y Y T A G W K V M U S M P F A P E	

# L'AMBITION DU PANEL SCA METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DES ORGANISATIONS

Le projet de service Ambition SCA est désormais en cours de déploiement. Composé de six piliers, il doit maintenant se décliner dans les organismes, après l'impulsion donnée notamment lors de la semaine de l'Ambition SCA au printemps dernier.

L'objectif est clair : l'association des personnels du service ne doit pas se limiter aux phases amont et de lancement du projet. C'est précisément l'objectif du « panel SCA », dispositif emblématique de l'Ambition SCA et inédit au sein du Commissariat des armées.

Explications.



Cette idée de mettre en place un panel SCA provient d'un exemple déjà éprouvé au sein du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, notamment par sa Mission innovation. Celle-ci a créé un panel au profit du Secrétariat général de ce ministère, visant à promouvoir l'écoute des collaborateurs et le développement d'une démarche centrée sur leurs besoins et à construire des solutions satisfaisantes et partagées.

## OBJECTIFS DU PANEL ?

L'objectif principal du panel est d'un point de vue global de contribuer à développer une administration à l'écoute, qui sait s'adapter et innover pour toujours mieux répondre aux besoins de ses bénéficiaires. Ainsi que l'avait constaté le ministère de l'Économie, « une organisation qui sait



*écouter et entendre ce que pensent ses collaborateurs sera plus à même de mettre en place les conditions d'une action performante ».*

Mettre en place ce panel permet de mobiliser l'intelligence collective, en faisant en sorte que chacun puisse donner son avis et que cet avis compte.

De manière donc logique pour le Commissariat des armées, l'objet du panel est de recueillir les avis techniques et métiers émanant d'un échantillon de personnels sur différents travaux. Il a vocation à renforcer la participation du personnel du service aux travaux et réflexions en cours afin de mieux prendre en compte les attentes et les besoins du terrain.

Il se positionne en complément d'autres outils, comme par exemple :

- le réseau des correspondants innovation – numérique – simplification ;
- la plateforme d'idéation et de suivi des projets innovants (HAPPI NG) : sa raison d'être est la remontée d'information sur les irritants, les idées de simplification ou d'innovation et le pilotage des projets.

# HAPPI

## COMMENT LE PANEL PEUT-IL ÊTRE MOBILISÉ ?

Le panel peut être mobilisé pour participer à des actions ciblées (participation à des ateliers collaboratifs, à un challenge innovation, proposition de thèmes de colloques, actions de valorisation de l'offre de services, etc.) ou donner son avis technique sur des actions menées notamment par un des chantiers Ambition SCA.

Dans le cadre de cette expérimentation, différentes modalités de sollicitation du panel sont envisagées en fonction du résultat attendu par le sollicitant (analyse d'un projet, recueil des attentes, RETEX, propositions d'axes d'amélioration, etc.), sous différentes formes : enquête, atelier de brainstorming, test, webinaire, etc.

Dans un souci de réactivité et de simplicité, le panel est modulable. L'intégralité des membres n'a pas vocation à être saisie lors de chaque mobilisation. Ce roulement des intervenants permet une participation de tous les panélistes sans engendrer de sentiment de lassitude ou de sur-sollicitation.



Il permet l'adaptation de sa composition en fonction de la thématique présentée. Les membres du CODIR, les chefs d'organisme et les responsables de chantier Ambition SCA sont incités à recourir au panel pour tester, approfondir et éventuellement amender leurs projets.

## QUI PEUT INTÉGRER LE PANEL ?

C'est début juin 2022 que le lancement du panel SCA est entré dans sa première phase. L'appel à volontariat a rencontré un vif succès et, en l'espace de quelques jours seulement, le volume initial de volontaires a été atteint et très largement dépassé.

Le panel est composé d'agents volontaires de tout statut servant au sein du service du commissariat des armées. Dans le cadre de l'expérimentation, le nombre de panélistes est fixé à 60 agents<sup>1</sup> et la durée du

volontariat est fixée à 6 mois. Au-delà de cette date, si les résultats de cette expérimentation sont concluants, le dispositif sera maintenu et le panel sera renouvelé en tout ou partie. Le nombre de candidatures n'est pas limité dans le temps.

Fort du succès rencontré, les premiers travaux ont été conduits dès le mois de juillet 2022.

Dans les prochains mois, les sollicitations pourront également porter sur des thèmes abordés lors des tables rondes PFC ou les chantiers de la feuille de route Ambition SCA.

Ces thématiques pourraient être, par exemple, l'identité du SCA, la valorisation de l'offre de services, la circulation de l'information au sein des organismes, ou encore l'instauration d'un esprit participatif pour la co-construction de solutions de soutien.

Avec le panel, le Commissariat des armées souhaite associer l'ensemble des personnels, civils et militaires, à une démarche nouvelle et dynamique fondée sur la mobilisation de son personnel au sein d'un *pool*.

Par ailleurs, les décideurs en administration centrale, les chefs d'organisme, les responsables de chantiers Ambition SCA ainsi que tout porteur de projets sont incités à recourir au panel pour tester, approfondir et éventuellement amender leurs projets.

**Cette expérimentation témoigne d'une démarche novatrice et dynamique d'administration participative fondée sur la mobilisation des personnels au sein d'un panel. Elle s'inscrit dans le projet de service Ambition SCA et contribue au développement de sa capacité d'innovation sociale. En début d'année 2023, la sous-direction performance-synthèse de la direction centrale établira un RETEX de cette expérimentation afin d'envisager une éventuelle pérennisation du dispositif. ■**

<sup>1</sup> Le volume initial de 60 agents a été retenu : il permettait d'avoir un volume de panélistes suffisant pour répondre aux demandes d'avis et pour permettre à chaque volontaire d'être un acteur actif au sein du panel

**LE PANEL**  
DU SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMÉES



Le panel est un « pool » de personnels volontaires<sup>1)</sup> du SCA, créé à l'initiative de la sous-direction performance-synthèse.

EN REJOIGNANT LE PANEL VOUS POURREZ DONNER VOTRE AVIS TECHNIQUE, METTRE VOTRE EXPERTISE MÉTIER À LA DISPOSITION DU SERVICE, EN PARTICIPANT À DES ÉTUDES, EN TESTANT LES NOUVEAUX OUTILS.

Par votre implication et votre expertise, les projets et les ambitions du service gagneront en faisabilité et en pragmatisme pour répondre mieux encore aux attentes tant des soutenus que des souteneurs.

Vous êtes affecté au sein du SCA et vous souhaitez vous impliquer davantage dans la vie et les orientations du service ?

REJOIGNEZ-NOUS, ÉCRIVEZ-NOUS :  
dcsca-sdps.contact.fct@intra.def.gouv.fr

\*) Dans le cadre de l'expérimentation, le volontariat est fixé à une durée de 6 mois. Les 60 premiers volontaires intégreront le panel.

COMMISSARIAT DES ARMÉES 

**LE PANEL**  
DU SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMÉES



Le panel est un « pool » de personnels volontaires du SCA, créé à l'initiative de la sous-direction performance-synthèse et qui peut être consulté ou associé aux travaux en cours.

Tout ou partie de ce pool peut être rapidement mobilisé pour apporter son expertise métier, donner un avis technique, participer à une étude, tester un nouveau projet ou encore répondre à une enquête. Grâce à son appui et ses éclairages, les choix et ambitions du service gagneront en pragmatisme, en faisabilité et en proximité et en adhésion des agents.

Décideurs en administration centrale, chefs d'organisme, porteurs de projets, grâce à ce panel, vous pouvez mobiliser et consulter les personnels du service

LA SDPS VOUS ACCOMPAGNE  
DANS VOTRE INITIATIVE

ÉCRIVEZ-NOUS :  
dcsca-sdps.contact.fct@intra.def.gouv.fr

COMMISSARIAT DES ARMÉES 

## COMMENT DÉFINIR UN PANEL ?

Il s'agit d'un anglicisme, dérivé de l'ancien français *panel*, signifiant panneau. Un pan est une partie d'une surface, comme pour le panel un échantillon d'un groupe. Le vocable *panel* introduit à la notion d'échantillon une notion dynamique, comprenant un aspect périodique en vue de mettre en exergue des évolutions, des opinions ou des tendances.

Les sociologues définissent un panel comme un groupe de personnes interrogées régulièrement sur leurs opinions ou leurs attitudes. Les personnes peuvent participer aux enquêtes par courrier, téléphone ou, de plus en plus souvent, *via* un site web conçu à cet effet. La constitution d'un panel dans le but d'un sondage précis nécessite de connaître suffisamment la population, afin de choisir les personnes les plus susceptibles d'être représentatives de la population visée.

Le panel permet d'identifier des tendances dans différents domaines. En marketing, il est notamment employé pour évaluer l'impact de campagnes publicitaires, les évolutions du marché, anticiper les nouvelles attentes de la part des consommateurs, etc.

Son avantage majeur est la collecte de très nombreuses informations sur les participants, mais surtout l'opportunité de mesurer des évolutions de manière très précise.



## L'INSPECTION DU COMMISSARIAT DES ARMÉES, VÉRITABLE THERMOSTAT D'AMBIANCE DU SERVICE

Si son nom est évocateur d'une de ses principales missions, elle est loin d'en être l'unique. Saisines, études, enquêtes de commandement, inspections, relai des politiques ministérielles, etc... plongez au cœur de l'inspection du commissariat des armées, baromètre destiné à mesurer l'ambiance générale du service et de ses organismes.

Créée le 1<sup>er</sup> janvier 2016, placée sous l'autorité d'un commissaire général qui porte le titre d'inspecteur du Commissariat des armées et qui est directement rattaché au directeur central du SCA, l'ICA comporte un chef d'état-major qui seconde l'inspecteur et coordonne les travaux et se compose de deux pôles : le pôle « Inspections-Études », armé par deux personnels militaires, et le pôle « Fonction personnel » armé par deux personnels civils. À ceux-là s'ajoutent une chargée de coordination, et, bien entendu, l'inspecteur lui-même.





## LA MISSION DE L'ICA

La mission de l'ICA peut se résumer en une phrase : proposer au directeur central du SCA les mesures propres à améliorer l'organisation et le fonctionnement du SCA et des organismes et formations relevant de ce dernier.

Pour ce faire, l'ICA a cinq grandes tâches principales :

INSPECTER les organismes du SCA.	RÉALISER DES ÉTUDES et actions de conseil au profit du directeur central du SCA.	PILOTER ET COORDONNER LES ENQUÊTES DE COMMANDEMENT. L'ICA assure ainsi le suivi des enquêtes de commandement de niveau 1 (EC1) réalisées par les organismes du service et réalise les enquêtes de commandement de niveau 2 (EC2) prescrites par le DCSCA.
TRAITER LES SAISINES individuelles du personnel employé ou géré par le SCA.	RELAYER LES POLITIQUES MINISTÉRIELLES, notamment dans les domaines mixité, égalité, handicap et déontologie.	

En complément de ses cinq missions principales, deux autres missions incombent à l'ICA :

**Assurer la tutelle de la formation dispensée par le SCA.** L'ICA est chargée de fixer les orientations stratégiques aux écoles du Commissariat des armées (ECA et EFQ) et d'apprécier l'opportunité et le contenu des formations, notamment lors de ses missions d'inspection.

**Suivre les innovations et les expérimentations managériales.** Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de la politique RH du service, le « management croisé » doit constituer la compétence socle des cadres du service. L'ICA est en charge du développement et de l'installation durable de cette forme de management adapté au sein des organismes du service.

Que ce soit à l'occasion de ses visites d'inspection ou dans ses autres activités, l'ICA contribue activement à évaluer l'aptitude du service à remplir son contrat opérationnel. Pour cela, trois priorités ont été fixées par le directeur central du SCA : la performance des organisations et l'adéquation des missions et des moyens confiés aux organismes ; l'application des directives stratégiques (déclinaison locale de la feuille de route du SCA « Ambition SCA ») et la consolidation de la politique RH du service.

**Tour de table des cinq grandes missions de l'inspection du Commissariat des armées...**

## LES INSPECTIONS

Sans doute la mission la plus connue de l'ICA, l'inspection permet de fournir une véritable cartographie de l'organisme visité, soulignant ses points forts et ses points perfectibles.

### Pourquoi mener des inspections ?

Les chiffres trahissent parfois la réalité que vivent les agents. Il est donc important de confronter cette vision théorique avec la perception réelle des agents, avec la réalité du soutien que le SCA délivre. Le but d'une inspection est de sentir l'ambiance générale, d'analyser le moral et les conditions de vie et de travail des agents, et d'évaluer le niveau de maturité et la maîtrise des risques de l'organisme dans les domaines de priorité fixés par le directeur central. L'inspection sert ainsi à renseigner le directeur central sur la situation de l'organisme visité, et ce notamment sur trois axes précis :

1. la performance des organisations et l'adéquation des missions et des moyens confiés aux organismes ;
2. l'application des directives stratégiques, notamment en ce qui concerne la déclinaison locale de la feuille de route du service validée par le CEMA fin 2021 ;
3. la consolidation de la politique RH du service, avec un effort particulier sur l'exercice de l'autorité et les conditions de vie et de sécurité du personnel civil et militaire.

À titre d'exemple, l'analyse de la matrice « consolidation de la politique RH du service » repose sur les critères suivants : la formation managériale, la qualité de vie au travail (QVT), la communication managériale, le climat social et la reconnaissance.

En dehors de ces trois axes de priorité, l'inspection fait du renseignement d'opportunité sur tous les éléments qu'il serait important de porter à la connaissance du directeur central. Tout autre domaine d'activité considéré comme fragile ou à risque peut ainsi être examiné dans le cadre de l'inspection.

### Comment s'organise une inspection ?

L'inspection ne se résume pas uniquement en une visite de l'organisme concerné ; elle se prépare. « *On sait ce que l'on veut voir avant de venir* », précise le CRGHC MONVOISIN. Pour cela, une étude de dossier est menée : toute l'offre Commissariat disponible dans l'organisme visité est étudiée, dans les 11 fonctions. Cette étude se fait en étroite collaboration entre le chef d'organisme, l'ICA, la DIVEX et les centres interarmées du soutien. Cette étude de dossier menée en amont permet d'aller plus loin que les trois priorités de la feuille de route. La détermination des sujets à expertiser *in situ* s'opère principalement par le croisement de l'analyse des risques du chef d'organisme avec celles réalisées par les têtes de chaîne de la direction central et par les centres interarmées du soutien. « *C'est une mécanique très prenante, car cela nécessite une forte coordination avec les acteurs concernés* ». (CRC1 Denis, chef d'état-major de l'ICA).

Vient ensuite le temps de la visite dans l'organisme concerné. « *Le but d'une inspection est de voir les personnels des organismes sur leur lieu de travail, d'échanger avec eux afin d'évaluer leur moral et les conditions dans lesquelles ils exécutent leurs missions. [...] Il y a des points de passage obligés : les représentants des organisations syndicales, les chefs de pôles, les chefs de division, les présidents de catégorie* », détaille le CRC1 Denis.



Une inspection débute toujours par une revue du piquet d'honneur durant laquelle l'inspecteur échange avec la dizaine de personnels qui le compose et se fait une première impression. Puis une présentation générale de l'organisme est faite à l'inspecteur, avant de laisser place aux tables-rondes, durant lesquelles de nombreux sujets sont abordés, dont ceux notamment de la formation (qui requièrent le plus de travail dans la profondeur et dans la durée).

Pour la SACS Nadine, pilote de l'inspection du GSBdD GVC, « les tables-rondes catégorielles et organiques sont particulièrement appréciées par le personnel et permettent d'aborder les sujets et questions spécifiques à leur domaine respectif ». L'inspecteur conduit ensuite des séances d'entretiens individuels pour les personnels civils et militaires qui souhaitent être reçus afin d'exposer des problèmes spécifiques (statutaire, etc.), moments cruciaux d'une inspection : « Si un personnel demande à voir l'inspecteur, nous donnons satisfaction à sa demande et nous réorganisons notre emploi du temps en conséquence. La priorité est donnée à l'échange avec le personnel de l'organisme. » Le but est d'échanger librement, sans aucun filtre, avec l'inspecteur. Le fait que les tables-rondes se déroulent sans le commandement de l'organisme donne plus de possibilités au personnel de faire remonter leurs motifs de satisfaction et,



Le CRGHC MONVOISIN en visite d'inspection au GSBdD de Clermont-Ferrand – Pôle Issoire

## TÉMOIGNAGES DES ORGANISMES INSPECTÉS

### L'inspection, une première pour l'école des commissaires des armées

Créée en 2013 mais jamais inspectée depuis, la visite de l'ICA les 8 et 9 juin derniers fut un moment important pour l'ECA, sa direction et l'ensemble des cadres. Pédagogie, fonctionnement, enjeux, cette inspection de deux jours a permis de présenter de la manière la plus exhaustive possible les activités et spécificités de l'école à l'équipe de l'ICA.

« En amont, l'inspection nécessite un gros travail de préparation qui requiert l'investissement de tous les cadres de l'école : les chefs de division bien sûr mais aussi chacun dans son domaine, y compris la prévention, la communication, la planification, etc. L'ensemble du personnel a été mobilisé pour synthétiser les données et répondre aux attentes de l'inspecteur. » CRG2 Sylvie PION, directrice de l'ECA.

En conduite, l'inspection s'est traduite par des présentations des grandes évolutions dans la pédagogie et les programmes de formation, des échanges sur l'accompagnement et la formation des diverses promotions d'élèves, sur les indicateurs pédagogiques et financiers, ou encore les moyens alloués à l'ECA pour atteindre ses objectifs. Enfin, les enjeux de formation à court et moyen termes pour répondre aux exigences de la feuille de route Ambition SCA ont été particulièrement abordés. L'inspecteur a ensuite mené des entretiens avec des élèves, des cadres de l'école, des responsables de la formation militaire et des représentants des organismes défense locaux partenaires de l'ECA.

Le chef de la Section d'Instruction Militaire de l'École de l'air et de l'espace présente le volet formation militaire au CRGHC MONVOISIN, accompagné par le CRC1 Denis et le CRC1 Henri-Olivier





Une première inspection très bien perçue par l'ensemble des cadres pour qui elle a constitué une opportunité unique de présenter son travail, de faire remonter vers la DCSCA des problématiques propres à l'école et d'obtenir ainsi un appui de haut niveau sur certains sujets particulièrement sensibles.



Le CRGHC MONVOISIN s'adresse aux cadres de l'école à l'issue de l'inspection

**« On est fiers de pouvoir échanger avec l'inspecteur, on vit ce moment comme une chance »** : retour sur l'inspection du GSBdD de Clermont-Ferrand (CFD)

*« Une inspection, ça se prépare. Tout d'abord, il faut comprendre le but de cette inspection et quels en sont les attendus. Différents indicateurs remontent en permanence auprès du CGHC MONVOISIN. Il connaît très bien l'organisme, il vient s'assurer que ces remontées d'informations sont en adéquation avec l'ambiance qu'il va percevoir sur le terrain. L'inspection est vécue comme un point de situation, la préparation est donc assez simple : rester nous-mêmes. Toute l'équipe de direction est mise à contribution pour balayer l'intégralité des dossiers à présenter. L'inspecteur arrive avec des sujets sur lesquels il veut absolument échanger, mais il reste ouvert à d'autres. Il faut prendre l'inspection comme un constat, en tirer les enseignements, améliorer ce qui est perfectible, conserver les bonnes pratiques. C'est personnellement une satisfaction de présenter notre organisme, nous ressentons de la fierté. Nous sommes confortés dans l'action que nous menons. »*  
M. Frantz, chef du GSBdD de Clermont-Ferrand et CDT Philippe, commandant en second du GSBdD.

Du côté du personnel, même fierté, associée à une touche d'appréhension : *« Avant la venue de l'inspecteur, nous nous posions tout un tas de questions : « pourquoi vient-il nous inspecter ? Y a-t-il des choses qui ne fonctionnent pas et qui doivent changer ? » On se met la pression, on a peur de faire les mauvais gestes devant le général. Mais au final, c'est un moment de grande fierté, nous sommes fiers de pouvoir échanger avec l'inspecteur, on vit le moment comme une chance. Les échanges sont riches et intéressants. Nous sommes fiers de montrer notre espace de travail, d'expliquer nos méthodes, d'être reconnus et félicités »* analysent le CCH Kevin, adjoint cellule Hébergement, Accueil et Loisirs et le 1CL Terai, opérateur ATLAS au GSBdD CFD.



Visite de l'ATLAS du pôle Issoire du GSBdD de Clermont-Ferrand



Tables-rondes et échanges avec l'inspecteur lors de sa visite au GSBdD de Clermont-Ferrand

éventuellement, leurs insatisfactions. « *Avoir l'opportunité de rencontrer et de discuter avec des officiers d'administration centrale est toujours apprécié ; c'est un moment fort et générateur de partage d'expériences enrichissant. L'inspecteur est très ouvert au dialogue, et a une grande capacité d'écoute* », confie le CR1 Guillaume, chef de pôle Chambéry.

Après les rencontres et les échanges vient le temps de la visite des principaux points de soutien de l'organisme (restaurants, ATLAS, magasins, etc.). L'inspecteur clôture ensuite sa visite par une adresse au personnel de l'organisme visant à exposer et expliquer les grandes directives de la direction centrale et afin de donner un premier ressenti de ce qu'il a observé.

À son retour d'inspection, l'équipe de l'ICA produit un compte-rendu d'inspection, adressé au directeur central et à l'ensemble des membres du comité exécutif et, bien entendu, au chef de l'organisme visité. Il s'agit d'un document relativement bref – une dizaine de pages – et assorti de recommandations (dix généralement) visant à améliorer le fonctionnement de l'organisme, selon les trois axes de priorité du directeur central. Ces dernières sont accompagnées d'échéance et sont suivies. Un bilan est réalisé au bout de six mois pour lequel les organismes doivent produire les éléments montrant la mise en oeuvre des recommandations.

Celles-ci font par ailleurs l'objet d'un suivi et d'un bilan en comité exécutif du SCA tous les 4 à 6 mois.

## LES ENQUÊTES DE COMMANDEMENT

Les enquêtes de commandement sont diligentées pour analyser des éléments d'une gravité particulière se rapportant à des accidents, des incidents ou des actes répréhensibles ayant eu lieu en service. Ces enquêtes ont pour but de mettre en évidence d'éventuelles responsabilités de commandement ou administratives. Elles ne relèvent en aucune manière de procédures pénales.

Au sein du SCA, on distingue les enquêtes de niveau 1 et de niveau 2. Les premières sont réalisées sous la responsabilité du chef d'organisme, tandis que les secondes relèvent de l'inspecteur du Commissariat des armées, par mandat du directeur central du SCA.

Dans le cadre des enquêtes de commandement, l'ICA, sous la responsabilité de l'autorité de rattachement et en liaison étroite avec la chancellerie de la DCSCA :

- conseille la formation administrative concernée par les EC1 ;
- assure le suivi de la totalité des EC1 et propose à l'autorité de rattachement pour décision, la clôture ou le déclenchement d'une EC2 ;
- veille à l'état d'avancement des plans d'actions découlant des EC1 ;
- mène les EC2.

L'ICA est rendue destinataire de toute correspondance relative aux enquêtes de commandement, depuis leur déclenchement jusqu'à l'aboutissement du plan d'action qui en découle.

## COMMENT SE DÉROULE UNE ENQUÊTE DE COMMANDEMENT DE NIVEAU 1 ?

**Rencontre avec le CNE Carole du GSBdD d'Istres-Orange-Salon de Provence et le CR1 Adrien du GSBdD de Nancy, directeurs d'enquêtes**

### CNE Carole, GSBdD d'Istres-Orange-Salon de Provence

*« Écoute, impartialité et rigueur sont les qualités que doivent avoir les officiers enquêteurs. Dès qu'il est officiellement désigné, l'officier enquêteur peut, dans le respect de la confidentialité, se faire assister de personnalités non impliquées pour l'aider dans sa mission. Il faut prendre le temps d'analyser le dysfonctionnement, de comprendre l'origine du problème. Au cours des différentes auditions, l'équipe ne doit pas s'arrêter à l'évidence car, quel que soit l'objet de l'enquête, rien n'est jamais si simple. Il faut faire preuve d'objectivité et d'une certaine bienveillance. Dans certains cas, les dysfonctionnements procèdent de causes multiples, anciennes, plus ou moins partagées. Conserver un regard extérieur et objectif est par conséquent essentiel. Il faut pouvoir « détricoter » la situation dans les moindres détails et ne pas avoir d'a priori.*

*Le compte-rendu de l'enquête remis au commandement doit être factuel et les différentes causes (initiales, directes et concourantes) doivent être analysées. Les recommandations et axes d'améliorations envisagés doivent être clairs car ils orienteront la décision finale de l'autorité.*

*Avoir été choisie pour assurer la fonction d'officier enquêteur par l'autorité ayant déclenché l'enquête témoigne de sa part une reconnaissance de mes compétences, de l'objectivité et de la confiance. C'est une grande fierté et un honneur. »*

### CR1 Adrien, GSBdD de Nancy

*« Suite à la réception par la direction centrale d'une lettre de dénonciation anonyme accusant un agent du GSBdD de Nancy d'agissements illégaux et inappropriés, l'inspection du Commissariat des armées et le chef du GSBdD de Nancy ont convenu de l'ouverture d'une enquête de commandement de niveau 1. Cette enquête avait pour objectif de confirmer ou d'infirmer les faits dénoncés. Cette enquête, au regard de la gravité de la méthode utilisée pour dénoncer de supposés agissements frauduleux, a été réalisée dans la plus grande confidentialité afin de préserver l'innocence supposée de la personne incriminée.*

*L'enquête a été conduite en deux étapes :*

- *une première étape, confidentielle, axée autour de la recherche d'éléments factuels. Les investigations se sont portées sur la*



recherche des différents degrés de responsabilité. Ces recherches ont été formalisées par des notes qui ont sécurisé la partie réglementaire et comptable de l'enquête. Afin d'aider l'équipe à organiser ses recherches, le centre interarmées du soutien de rattachement a fourni un important et capital appui technique ;

- une seconde étape, axée autour du facteur humain. La recherche des implications humaines du dossier a été conduite à travers de nombreux entretiens hiérarchiques de personnels intervenant directement dans la chaîne de responsabilité de l'unité. Diverses questions, préparées en amont, ont été posées et concernaient trois volets distincts : un volet général abordant les fonctions et le travail de la personne reçue en entretien, un volet technique abordant les aspects relatifs aux stocks, et un volet humain abordé par des questions plus précises sur l'agent cité dans la lettre de dénonciation.

Quelque 130 pages d'annexes et une vingtaine d'heures d'entretiens ont été nécessaires pour la rédaction du rapport d'enquête et l'élaboration de conclusions et d'un plan d'action. Ce rapport, rédigé selon les directives précises et concrètes émises par l'ICA en 2022, nous aura permis de fournir au commandement une assurance raisonnable qu'aucun élément de la lettre anonyme ne pouvait être pris au sérieux et qu'aucun soupçon ne pouvait se porter sur la personne incriminée. Cette enquête aura eu pour vertu de mettre en lumière quelques dysfonctionnements organisationnels dont les corrections ont été formalisées au travers de recommandations soumises par l'équipe d'enquête au chef d'organisme.

Au regard de la gravité de la méthode utilisée pour dénoncer de supposés agissements frauduleux, une des principales recommandations a été de communiquer rapidement les conclusions du rapport aux agents. Cela a permis de dédouaner l'agent calomnieusement incriminé et de favoriser le retour à une ambiance de travail apaisée. L'enquête de commandement reste un outil exceptionnel mais capital et extrêmement efficace afin d'obtenir une vision fine et objective d'un éventuel dysfonctionnement pouvant altérer la vie courante d'un organisme. En l'espèce, et afin que cet exercice produise les effets attendus, nous avons dû conduire cette enquête avec un tact certain afin que les dénonciations potentiellement calomnieuses ne viennent davantage détruire la cohésion d'ensemble d'un service.

Cette expérience, humaine et technique, fut particulièrement enrichissante pour l'équipe responsable de l'enquête. Elle a dû, en un temps restreint, assurer au chef du groupement que la sécurité des biens et des personnes était maîtrisée, prendre conseil auprès de spécialistes afin de comprendre les arcanes de domaines parfois abscons, et produire les recommandations appropriées. Nous avons dû également veiller à la continuité d'une activité qui avait été mise à mal et protéger un service dont la cohésion d'ensemble venait d'être détruite. »

## LES SAISINES

Conformément à l'article D4212-2 du code de la Défense, tout militaire peut saisir les officiers généraux inspecteurs d'une question relative à sa situation personnelle, aux conditions d'exécution du service ou à la vie en communauté. Dans ce cadre, l'inspecteur du Commissariat des armées peut recevoir le personnel civil ou militaire du service.

**Qu'est-ce qu'une saisine ?** Il s'agit de questions posées ou de faits rapportés par un personnel civil ou militaire du SCA concernant l'exercice de sa mission. Ils peuvent être liés à sa rémunération, à son avancement, à sa mutation, à l'emploi, aux conditions ou aux relations de travail, etc.

**Qui peut saisir l'ICA ?** Tout personnel employé au sein de la chaîne SCA ou géré par le SCA, qu'il soit civil ou militaire, peut saisir l'ICA.

**Pour quoi ?** Les saisines concernent des problèmes de harcèlement moral au travail, de harcèlement sexuel, de discrimination, de problème de management ou de problème statutaire.

**Comment saisir l'ICA ?** L'ICA peut être saisie par téléphone, par courriel ou par courrier. Une fois la saisine enregistrée, le traitant du sujet à l'ICA mène l'enquête, traite le dossier et soumet ses conclusions à l'inspecteur qui répond à l'intéressé. Toute saisine est strictement confidentielle. Nous assistons depuis deux ans à une augmentation du nombre de saisines ; un constat partagé par l'ensemble des inspections d'armées et des services qui se rencontrent régulièrement sous l'égide de l'inspecteur des armées au sein d'un forum - appelé « synergie » - pour échanger sur leurs pratiques et leurs constats. Les saisines sont aujourd'hui majoritairement liées aux relations de travail. « Nous assistons à une petite tendance à saisir les inspections pour des difficultés relationnelles au sein des collectifs de travail, que ce soit dans les armées ou dans les services, soit par rapport à la hiérarchie, ou entre collègues de travail où les relations sont mal vécues. Quelques années en arrière, ces sujets étaient tus alors qu'aujourd'hui ils font l'objet d'une saisine. » CRGHC MONVOISIN. Cette augmentation du nombre de saisines, l'inspecteur l'explique également par sa forme non contrainte - « On peut saisir l'inspection par un simple coup de fil ou un courriel, elles sont très débridées » -, ce qui décuple les possibilités de saisine.



## LES ÉTUDES

Chaque année, le directeur central demande à l'ICA d'étudier entre quatre et six sujets sur lesquels il demande un éclairage pour pouvoir orienter ses décisions. L'ICA mène alors une étude sur ces sujets, en utilisant des moyens informatiques tels que les sondages et questionnaires (production de statistiques), ou des tables-rondes pour obtenir l'avis des intéressés.

Ces études donnent ensuite lieu à des recommandations et à une liste d'actions à mener, qui sont présentées au directeur central.

Une des dernières études menées par l'ICA avait pour objet l'optimisation du fonctionnement du Quartier Général Estienne de Rambouillet. Le rapport de l'ICA propose 18 recommandations et trois options visant à améliorer progressivement les conditions de vie et de travail sur le site ainsi que son attractivité et son rayonnement. Le directeur central a retenu la première option, sans exclure une mise en œuvre ultérieure de tout ou partie des deux autres options. Les recommandations et actions issues de cette étude furent ensuite supervisées par la sous-direction performance synthèse (SDPS), et des points d'étape sont régulièrement présentés au directeur central.

Les conclusions et recommandations d'une étude sur le télétravail et la téléactivité au sein de la chaîne SCA a également été récemment rendue au directeur central afin qu'il puisse consolider ses orientations dans ce domaine. Deux autres études viennent quant à elles d'être initiées : une étude sur l'acquisition et l'entretien des compétences nécessaires à la chaîne SCA et une relative à l'évaluation des charges locales et zones de la chaîne SCA.

## LE RELAI DES POLITIQUES MINISTÉRIELLES

En tant que relai des politiques ministérielles, l'ICA donne l'impulsion sur les sujets relatifs à :

- la mixité/égalité
- la qualité de vie au travail (QVT)
- le handicap
- la déontologie
- le management

L'inspecteur du SCA est le relai du cabinet du ministre des Armées sur ces sujets. Pour la mixité, un réseau de référents « mixité-égalité » est en place, appuie efficacement le commandement dans ce domaine et constitue un des piliers du fonctionnement du service. Le réseau QVT est quant à lui en cours de consolidation et contribue à initier des actions favorisant le mieux-être au travail, en responsabilisant chacun sur la prise en main individuelle de sa propre qualité de vie au travail. Dans le domaine du management, « le management croisé » doit constituer la compétence socle des cadres du service. Les enseignements des actions menées ces dernières années sont mis à profit par l'ICA pour développer et installer durablement au sein des organismes du SCA cette forme de management adapté. Pour cela, l'ICA accompagne les organismes dans l'identification des bonnes pratiques et leur mise en œuvre.

L'ICA est également le référent déontologue du SCA.

À ce titre, plusieurs missions lui reviennent :

- donner des avis aux chefs d'organismes du SCA sur le respect des obligations qu'exige le statut d'agent public (militaire et civil) dans les formations, les directions et les services placés sous leur autorité (par exemple : contribution à l'élaboration de « chartes de déontologie » générales ou particulières à certains métiers ou formations) ;
- fournir tout conseil utile aux agents militaires ou civils du SCA pour le respect des obligations et des principes déontologiques, afin de prévenir pour les personnes intéressées tous les conflits d'intérêt, notamment dans le cadre de la reprise d'une activité professionnelle après cessation de leurs fonctions en tant que militaire ;
- en cas de doute d'une autorité hiérarchique sur une situation de conflit d'intérêt potentielle dans sa chaîne de responsabilité, adresser des recommandations dans un délai de deux mois à la réception de la déclaration d'intérêts et prendre des mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ;
- recueillir les signalements sur d'éventuels conflits d'intérêt.

Un réseau de correspondants déontologie est en cours de consolidation au sein des organismes de la chaîne SCA.







## TROIS QUESTIONS AU CRGHC HERVÉ MONVOISIN, INSPECTEUR DU COMMISSARIAT DES ARMÉES

Le CRGHC MONVOISIN connaît le service, son fonctionnement et ses problématiques sur le bout des doigts. En tant qu'ancien directeur central adjoint, le SCA n'a aucun secret pour lui. Ancien chef DIVEX, il connaît bien le fonctionnement interne des organismes. Et en sa qualité d'ancien chef de l'EMO-SCA, le terrain et l'opérationnel sont des vocables qu'ils maîtrisent. Des atouts considérables pour pouvoir évaluer le niveau d'ambiance dans les organismes du SCA et la bonne santé du service.

### MON GÉNÉRAL, EN TANT QU'INSPECTEUR DU SERVICE, CONSTATEZ-VOUS UN BON « NIVEAU » D'AMBIANCE DANS LES ORGANISMES DU SCA ?

Oui ! C'est un point important et il faut le souligner. J'ai la chance de bien connaître le SCA maintenant, puisque je suis arrivé à la direction centrale en 2013, et je trouve que le service est particulièrement en forme.

Le SCA a été marqué par de vrais succès : des succès d'abord opérationnels – en 2014 avec la création des GSBdD dans leur forme actuelle, en 2015 avec la vague d'attentats qui a conduit à de grands déploiements sur le territoire national et pour lesquels le SCA s'est bien mis en ordre de marche. Puis, avec les grandes opérations qui ont très bien fonctionné, dont Résilience, la dernière en date, qui a permis de montrer que le SCA continue de fonctionner et de répondre aux besoins tout en s'adaptant et sans aucune rupture de service. Ces succès sont à porter au crédit de l'ensemble du personnel. Il y a une collectivité du soutien qui s'est fédérée au fil des années, je trouve qu'elle fonctionne très bien et je le vois lors de mes inspections. Un autre point important est celui de la militarité du service, qui fait partie de mes priorités fixées par le directeur central. Il y a quelques années, la militarité du service était perçue comme accessoire ou contraignante par certains. Aujourd'hui, c'est une donnée de base pour tout le monde, tous l'ont dans leur mode de fonctionnement et se préparent, qu'ils soient civils ou militaires. C'est une notion pleinement intégrée et cela fonctionne très bien en interne.

### PARLONS DES INSPECTIONS JUSTEMENT. LORSQUE VOUS VOUS RENDEZ DANS UN ORGANISME FAIRE UNE INSPECTION, COMMENT CELA EST-IL PERÇU ?

Le terme « inspection » est connoté. C'est plutôt une contrainte. Donc quand on voit arriver une inspection, on présente le meilleur de ce que l'on sait faire. Néanmoins, il faut relativiser car ce n'est pas une inspection « à l'ancienne », avec un vocabulaire négatif. L'idée est d'émettre des recommandations qui permettront à l'organisme de progresser. Nous ne sommes pas dans une démarche de sanctions mais plutôt dans une démarche de progrès, d'accompagnement.

### Y A-T-IL UNE GÉNÉRALISATION DES PROBLÈMES AUXQUELS SONT CONFRONTÉS LES ORGANISMES ?

Il y a un problème récurrent : celui des ressources humaines. On le retrouve un peu partout, avec des organisations qui se sont adaptées en quelques années. Le SCA a vu ses effectifs s'adapter à la baisse, et aucun organisme ne voit cela d'un œil complètement serein.

Ainsi, par construction, c'est une difficulté. L'autre problème réside dans le fait que nous soyons un service mixte, civil et militaire, et nous n'avons donc pas qu'un seul pourvoyeur de ressources humaines. Cela multiplie les interlocuteurs pour le chef d'organisme, sans réelle possibilité de compensation des difficultés de l'un par l'autre. Tous les chefs d'organismes partagent ce constat, auquel nous essayons d'apporter une solution. ■

## RENCONTRE AVEC... CHRISTINE

### DE L'ÉCOLE DES COMMISSAIRES DES ARMÉES

À l'ECA, nul besoin de présenter Christine, tout le monde la connaît ! Et en premier lieu les élèves des promotions qui se succèdent chaque année. Elle est là pour eux, pour les guider, les accueillir, les accompagner dans leurs premiers pas d'officier. A l'été 2022, dès le 16 août, elle était une nouvelle fois présente pour les élèves commissaires, tout juste intégrés.

Allons à la rencontre de cette personnalité incontournable de l'école.

#### QUEL EST VOTRE PARCOURS AU SEIN DU MINISTÈRE DES ARMÉES ?

J'ai passé les concours administratifs quand j'avais 23 ans. Au départ, je me destinais à des études de dessin mais la vie en a décidé autrement.

J'ai donc d'abord été personnel ouvrier à Marseille pendant 2 mois au sein du Commissariat de l'armée de Terre, avant de passer le concours de commis en 1985, qui correspond aujourd'hui au grade d'adjoint administratif.

Je travaillais au bureau d'assistance aux familles à Marseille, un bureau nouvellement créé en charge notamment du remboursement des frais d'obsèques des militaires et du versement des pensions.

Puis j'ai intégré le bureau des changements de résidence qui s'occupait de tous les dossiers de déménagement du personnel militaire, toujours à Marseille. Après cela, j'ai été affectée à la direction du personnel civil à la caserne Audéoud où je faisais de la gestion RH classique (congrés etc.).

Après un déménagement à Versailles, j'ai trouvé un poste au bureau du service national. Je gérais les incorporations des appelés jusqu'à la mise en place des JAPD (journées d'appel de préparation à la défense). J'étais responsable de l'accueil des jeunes, de la passation des tests, de l'animation et du suivi administratif.

Après plusieurs années, je suis redescendue à Toulon, au BCAPM SSA (ancien Centre expert des ressources humaines du service de santé des armées) sur un poste de gestion RH du personnel militaire. Puis j'ai été affecté au CMG (centre ministériel de gestion) de Toulon comme gestionnaire de primes du personnel administratif et technique.



#### ET QUAND ÊTES-VOUS FINALEMENT ARRIVÉE À L'ECA ?

Finale, à la faveur d'un nouveau déménagement, je suis arrivée à l'école des commissaires des armées en 2014, soit un an après sa création ! Je me suis occupée pendant plusieurs années des frais de déplacement, et j'étais essentiellement en contact avec les élèves. En 2018, je suis passée catégorie B et j'occupe depuis le poste d'adjointe à la chef de la Division du Soutien Organique et de chef du bureau RH. L'année dernière, j'ai passé le concours de secrétaire administratif de classe supérieure (SACS), que j'ai réussi, et en ce moment, j'ai le nez dans les révisions pour la préparation du concours de secrétaire administratif de classe exceptionnelle (SACE) !

#### QUELS SONT LES ENJEUX DE VOTRE POSTE À L'ECA ET QUELLE PLACE TENEZ-VOUS AUPRÈS DES ÉLÈVES ?

L'aspect le plus sensible de mon poste concerne la solde. Le système est assez complexe puisque nos élèves dépendent de cinq ancrages différents avec des systèmes d'informations aux modes opératoires propres à chaque armée ou service. Notre travail est de nous adapter à ces contraintes et d'être réactif. Il y a aussi un aspect humain fort avec la gestion des situations personnelles ou des événements familiaux, qui nécessitent à la fois bienveillance et discrétion. Dans le contexte très strict et très conventionnel d'une école militaire, je suis aussi celle qui apporte la décontraction et qui reçoit les confidences ! Les élèves ont l'âge de mes enfants, je suis donc aussi un peu la « maman » quand il le faut. Ils ont mon portable, ils m'appellent quand ils ont une difficulté. C'est un rapport dénué de hiérarchie, beaucoup plus souple qu'avec les cadres militaires. Je suis plus accessible d'une certaine manière, plus naturellement dans l'empathie et la compréhension.



J'accompagne également beaucoup les élèves étrangers à leur arrivée : démarches administratives, ouverture de compte bancaire, je les aide pour qu'ils soient rapidement intégrés.

Je suis très attachée à ce que tout se passe bien pour eux aussi.

## SI VOUS DEVIEZ DONNER ENVIE D'ÊTRE AFFECTÉ À L'ECA, EN QUELQUES MOTS ?

L'ECA est un environnement très stimulant, avec des jeunes cadres et des jeunes élèves.

J'apprécie la dynamique globale. On est « embarqué » dans la vie de l'école, aspiré par son rythme.

L'ECA n'est pas une affectation comme les autres, c'est une autre famille. Ce qui est rare dans le travail. ■



## LA DISPONIBILITÉ DE CHRISTINE EST PARTICULIÈREMENT APPRÉCIÉE CHEZ LES ÉLÈVES COMMISSAIRES

*« Christine nous a apporté une aide très précieuse en particulier au cours de notre première année, explique le commissaire de troisième classe Camille. Elle nous a guidés dans toutes nos démarches administratives d'incorporation (mutuelle, carte de circulation militaire, etc.). Elle a aussi beaucoup accompagné, tout au long de l'année, nos trois camarades étrangers dans toutes leurs démarches. Toujours disponible et bienveillante, elle incarne vraiment pour nous tous un soutien humain et de proximité. »*



## RENCONTRE AVEC... LE CRC1 EUDES

### AUDITEUR AU COLLÈGE DE DÉFENSE DE L'OTAN

Chaque année, le collège de défense de l'OTAN (*Nato Defense College – NDC*) conduit deux sessions du « *Senior Course* » de 5 mois et demi chacune, destinées aux officiers supérieurs brevetés et à leurs équivalents civils, fonctionnaires et diplomates, des pays membres de l'Alliance Atlantique et de ses partenaires. La France dispose de huit places principalement réservées aux officiers des armes et de la Gendarmerie, mais aussi aux administrateurs civils du ministère des Armées ou des affaires étrangères. À chaque session, une place est proposée à un officier des services. Le SCA dispose ainsi d'une place environ toutes les 4 sessions. Le CRC1 Eudes est le dernier commissaire auditeur au NDC, membre de la 140<sup>ème</sup> session qui s'est déroulée du 1<sup>er</sup> février au 15 juillet 2022.

Suivons le commissaire en chef Eudes à Rome à la découverte d'une institution méconnue.

#### Un peu d'histoire

En 2019, l'OTAN a fêté ses 70 ans d'existence. Créée le 4 avril 1949 par le traité de l'Atlantique Nord ou traité de Washington, l'Alliance déploie son organisation en Europe, avec notamment la mise en place du commandement suprême des forces alliées en Europe (*Supreme allied commander Europe – SACEUR*), confié au commandant en chef du débarquement allié en Normandie et artisan de la libération de l'Europe : le général Dwight EISENHOWER. Ce dernier perçoit rapidement le besoin d'identifier les officiers et hauts fonctionnaires destinés à servir dans l'Organisation de l'époque, capables de s'adapter au nouvel environnement sécuritaire en Europe.

#### LA VISION

« Il est hautement prioritaire de former des militaires et civils qui seront confrontés aux multiples facteurs de complexité liés à la création d'une posture de défense adaptée à la région de l'Atlantique Nord. (...) Nous devons constamment être à la recherche d'individus capables de s'adapter à ce nouvel environnement et susceptibles d'élargir leurs perspectives, dans un laps de temps réduit, pour saisir la substance des défis et leur permettre d'endosser des responsabilités propres à ce nouveau domaine. » Général EISENHOWER, 25 avril 1951

Sa vision se concrétise par la fondation à Paris du Collège de défense de l'OTAN au sein de l'Ecole militaire et l'inauguration du premier cours le 19 novembre 1951.

En 1966, la France se retire de la structure militaire intégrée de commandement de l'Alliance et le Collège se déplace à Rome. En novembre 2021, le Collège fête son 70<sup>ème</sup> anniversaire. Et à raison de deux sessions par an, 70 années nous mènent tout droit à la 140<sup>ème</sup> session !



#### Le Collège de défense de l'OTAN aujourd'hui



La mission du Collège s'articule autour de trois axes :

- dispenser un enseignement de haut niveau aux cadres civils militaires des nations membres de l'Alliance et des nations partenaires, avec pour objectif la recherche du consensus en environnement multinational et le renforcement de la cohésion de l'Alliance par le développement d'un réseau multiculturel ;
- conduire des recherches sur des sujets d'intérêt pour l'Alliance et susceptibles d'enrichir le programme académique du Collège ;
- entraîner un certain nombre d'acteurs dans des activités visant à soutenir les objectifs stratégiques de l'Alliance et promouvoir ses valeurs.

#### LA PÉDAGOGIE

La mission proprement pédagogique s'articule en différents formats de cours. Le *Senior Course* représente le format historique et le cœur du projet pédagogique du Collège. A ses côtés et empruntant tout ou partie de son contenu pédagogique, se sont développées des offres variées : elles peuvent être destinées à offrir un focus plus ciblé sur des enjeux régionaux d'intérêt pour des nations partenaires de l'OTAN comme le NRCC (cours de coopération régionale de l'OTAN) ou à donner une formation à l'OTAN en un laps de temps restreint à des militaires et civils n'ayant pas le temps de profiter de la session principale (les stages modulaires de courte durée). Le NRCC (2 mois et demi) ou les stages modulaires de courte durée (1 semaine) constituent d'excellentes opportunités de mise à niveau pour les officiers supérieurs non sélectionnés pour le *Senior Course*.

#### Monsieur le commissaire en chef, à quoi ressemblait la 140<sup>ème</sup> session du « *Senior Course* » ?

Elle a commencé le 1<sup>er</sup> février par 15 jours de rafraîchissement en anglais et s'est achevée le 15 juillet. Elle comprenait 75 membres de 35 nationalités différentes. À côté des membres issus des pays de l'OTAN, 16 officiers et civils provenaient des 4 programmes de partenariat développés par l'Alliance. Ainsi, la 140<sup>ème</sup> session a accueilli un diplomate irakien, une



diplomate arménienne ou des colonels géorgien, suisse, finlandais, moldave, bosniaque, koweïtien et japonais au titre du réseau des partenaires. Dans le cadre plus spécifique des partenariats dits du « dialogue méditerranéen », on retrouvait également des colonels marocain, jordanien, tunisien et mauritanien.

Parmi cette belle diversité, les Français arrivaient en tête du nombre de représentants avec 8 colonels, suivis par les Allemands avec 4 militaires et 3 représentants civils. Venaient ensuite les Italiens (6) et les Espagnols (5). Le Royaume-Uni a envoyé 4 représentants et les Américains 3.

Si les deux langues officielles sont l'anglais et le français, la quasi-totalité des conférences et des travaux se fait en anglais et il est impératif de disposer d'un niveau d'anglais suffisant pour suivre le rythme de la formation. J'étais le membre du seul comité bilingue français-anglais (le comité 4) qui regroupait la diplomate arménienne, un conseiller politique civil belge et des colonels suisse, canadien, espagnol, tunisien, marocain et mauritanien. Les travaux et discussions quotidiennes étaient menées dans l'une ou l'autre langue au choix.

## LE CURRICULUM

Le programme académique comprend des périodes d'études thématiques destinées à stimuler et approfondir la réflexion stratégique, des exercices de négociation au niveau politico-militaire, la rédaction d'un article individuel et d'un projet d'étude en comité et 3 voyages d'études. Ce « curriculum » n'offre guère de temps mort et oblige l'auditeur à organiser et préparer ses journées afin d'être en mesure de répondre aux différentes sollicitations.

Pour son article, le CRC1 Eudes a choisi le thème des « partenariats de l'OTAN avec les acteurs non étatiques », un thème particulièrement complexe à explorer au regard de l'insuffisance de doctrine de l'Alliance dans ce domaine et la variété des réalités qu'il recouvre...

Comme le souligne le CRC1 Eudes, la réflexion stratégique de la 140<sup>ème</sup> session a évidemment été marquée par la guerre en Ukraine et le retour sur le devant de la scène du concept de défense collective suite à l'agression russe. L'OTAN est ainsi subitement revenue sur le devant de la scène comme prétexte pris par Vladimir Poutine pour attaquer l'Ukraine, preuve indirecte de sa pertinence pour assurer la sécurité de ses membres.

Les 3 voyages d'études (*field studies*), moments forts de la formation, ont permis de mesurer l'impact de cette crise sur les pays membres ou partenaires.

Le premier, européen mais vécu en « télétravail » depuis Rome en raison des dernières restrictions liées à la pandémie, a été marqué par la décision de l'Allemagne d'opérer une réorientation inédite dans sa politique de défense pour consacrer 100 Md€ à son effort de défense. Le deuxième voyage, *in situ* celui-là, a permis de découvrir les institutions européennes et otaniennes à Bruxelles et Mons, ainsi qu'à Norfolk.

Aux Etats-Unis, la politique américaine nous a été présentée au Pentagone et au Capitole, puis une visite des Nations-Unies a permis de clore en beauté cette séquence.



Le dernier voyage, sans doute le plus stimulant, a mené la promotion en Islande, en Suède et dans les trois états baltes. C'est en effet au Nord que la menace russe est observée et ressentie quasi charnellement et que la défense collective passe du concept à la nécessité éprouvée, la demande d'adhésion à l'OTAN de la Finlande et de la Suède en étant la preuve vibrante...

Au final, une session au Senior Course du collège de défense de l'OTAN constitue une parenthèse particulièrement enrichissante et une véritable chance dans le cursus d'un officier supérieur breveté. Formation d'enseignement militaire du 3<sup>ème</sup> degré (EMS3), le Senior Course constitue en outre le programme pédagogique le plus complet d'acculturation au fonctionnement et aux enjeux de l'OTAN destiné à tout personnel appelé à servir dans l'Alliance à des postes de haut niveau. Il est indispensable que les commissaires des armées puissent continuer à bénéficier au même titre que leurs camarades des armes de cette extraordinaire expérience académique, collective... et humaine.

Depuis le mois d'août, je suis affecté à Bruxelles, comme conseiller financier au sein de la Représentation permanente de la France à l'OTAN. Je succède au CRC1 Yvan sur ce poste ô combien politique de représentant de la France au comité de planification de la politique et des ressources (RPPB). C'est au sein de ce comité que se valident par consensus à 30 les investissements collectifs de l'Alliance, chargés de compléter les dépenses nationales au cœur de notre défense collective. Les enjeux sont cruciaux pour les budgets de la défense des états membres, en particulier les principaux financeurs dont la France fait partie. Ils le sont d'autant plus en cette période de retour sur le devant de la scène de la menace russe qui justifie, aux yeux des états-membres situés à l'Est de l'Alliance, des investissements collectifs importants pour la défense de leur territoire. Un commissaire des armées, dépositaire d'une solide culture budgétaire et qui plus est fraîchement diplômé du collège de défense de l'OTAN, trouve donc toute sa légitimité sur ce poste particulièrement sensible. ■

## ARRÊT SUR IMAGE

Le 20 juillet dernier, le président de la République Emmanuel MACRON s'est rendu à La Teste de Buch, touchée par les violents incendies. Il a été accueilli sur la base aérienne de Cazaux par le CR1 Sébastien, chef de pôle adjoint du GSBdD de Cazaux, et par 6 représentants des unités et personnels les plus touchés par les incendies.





**ÊTRE INCOLLABLE**

**SUR LES ACRONYMES MILI\***

**ET NE PAS COMPRENDRE**

**<<RMC>>**



**C'EST COMME**

**RESTER À LA CASERNE**

**ALORS QU'ON A**

**UNE PERM<sup>1</sup>**



**D'INFOS SUR  
VOS DROITS À LA RMC**

*Retraite Mutualiste du Combattant (RMC)  
contrat individuel de rente viagère différée*

- > Vous avez participé au moins 90 jours à un conflit ou à une opération extérieure
- > Vous êtes détenteur de la carte du combattant ou du Titre de Reconnaissance de la Nation
- > **Vérifiez votre éligibilité pour profiter des avantages uniques liés à la RMC**



**la France  
Mutualiste**

L'assurance d'un esprit de famille



# NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

## -10%<sup>(1)</sup>

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

POUR LES ADHÉRENTS UNÉO

## -20%<sup>(2)</sup>

SUR VOTRE ASSURANCE  
AUTO OU HABITATION  
OU ACCIDENTS & FAMILLE  
OU PROTECTION JURIDIQUE

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN



« Cette solution  
est pensée  
et développée  
pour protéger  
les militaires  
et leur famille. »

Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels de l'armée. Réduction de 10 % sur le montant de la 1<sup>ère</sup> cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse. (2) Réduction de 20 % pour le 1<sup>er</sup> nouveau contrat AUTO PASS ou Habitation DOMO PASS ou Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent Unéo. Cette réduction est valable sur le montant de la première année de cotisation pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et n'est pas cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS, Accidents & Famille et Protection Juridique en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance-mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et/ou Covéa Protection Juridique.