

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE



Témoin depuis 1915 de l'engagement
de nos forces partout dans le monde

2017_ECPAD_150_E_021_045 / Défense / ecpad



www.ecpad.fr



SOUTENIR

Le magazine du commissariat des armées / N°4 / Mars - Avril / 2018



TRANSFO

2018 : l'année
des expérimentations
page 8

FIL ROUGE

Plan Famille :
l'offre hôtelière
s'élargit
page 14

GRAND ANGLE

LES RESSOURCES HUMAINES, NOTRE DÉFI

page 19



JOUR J-90 ARRÊT DU PRÉCOMPTE



MILITAIRES EN ACTIVITÉ

POUR VOTRE COTISATION UNÉO, PASSEZ DU PRÉCOMPTE SUR SOLDE AU PRÉLÈVEMENT BANCAIRE EN 3 CLICS

Profitez d'un service totalement **en ligne**,
gratuit et sécurisé sur groupe-uneo.fr



Effectuez ce **changement de mode de règlement**
dès maintenant, c'est simple et rapide.

Évitez des **difficultés dans la gestion de votre**
contrat lors de l'arrêt effectif du précompte.



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

Unéo, la mutuelle des
FORCES ARMÉES
RÉFÉRENCÉE MINISTÈRE DES ARMÉES
TERRE - MER - AIR - GENDARMERIE
DIRECTIONS & SERVICES



PLAN FAMILLE

MESURE 6.1.1 / Etendre la « connectivité » en enceinte militaire (Wi-Fi gratuit en garnison)

Introduction

Dans le cadre du « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires » annoncé par madame la ministre des armées, le SCA déploie actuellement une offre d'Internet de loisirs gratuite et accessible dans tous les lieux d'hébergement et de convivialité des bases de défense.

À terme, ce sont approximativement 140 000 lits qui seront couverts par cette nouvelle offre.

Echelonnement du projet

Depuis le 21 février 2018, l'ensemble des bases ILDA (Internet Loisir Des Armées) a basculé automatiquement en Wi-Fi gratuit. Cette phase transitoire et sans rupture de service permettra à l'EdA et le SCA de préparer le déploiement d'une nouvelle offre sur l'ensemble du territoire.

Ce déploiement s'échelonne de mars 2018 à septembre 2019, couvrant tous les lieux d'hébergement (cadre et troupes), d'hôtellerie, de convivialité (bars et foyers SCA) et tous les espaces ATLAS du MINARM, en métropole.

Le déploiement des DOM-COM et des forces pré-positionnées débutera à la fin de l'année 2018.

Modalités d'accès

Ce service sera mis à disposition automatiquement (aucune démarche particulière de la part des soutiens) en accès libre et gratuit au profit de l'ensemble des personnels civils et militaires du ministère des armées.

Les utilisateurs se connecteront et s'identifieront individuellement depuis leur ordinateur, leur tablette ou leur téléphone portable.

Gouvernance du projet

Responsable ministériel du projet : SCA

Point de contact pour toute question :

CRP Marion DIAZ (DCSCA/SDFIL/GBV/Référent 2H)

841 168 32 83

Mandataire : Economat des Armées (EdA)



LE CHANTIER RH EST SUR LES RAILS



Je suis parfaitement conscient qu'il faudra du temps avant que les résultats de cette démarche ne soient perceptibles.

Le thème central de ce nouveau numéro de *Soutenir*, les ressources humaines du SCA, constitue sans aucun doute la principale préoccupation de notre service et en même temps la clé de son succès. Nous formons une entité unique au sein du ministère avec 25 000 personnels répartis presque à parité entre PM et PC, féminisée à plus de 30 %, couvrant un large spectre de métiers (plus de 25 familles professionnelles concernées); ayant subi des déflations d'effectifs très importantes au cours des 10 dernières années (environ 30%); disposant d'un taux d'encadrement relativement faible au regard du volume élevé de personnels d'exécution qui par le fait sont responsabilisés. Enfin un service composite dont l'origine est extrêmement diversifiée (et c'est une chance): personnel civil sous statut, ouvriers d'État, personnel militaire de carrière provenant des trois armées et du corps des commissaires, personnel civil et militaire sous contrat. Les enjeux sont de taille. C'est pourquoi le chantier RH est aujourd'hui pleinement engagé à travers les priorités suivantes :

- la correction de la trajectoire d'effectif pour faire cesser les déflations ou les réduire de manière significative. Ce point a été acté dans le cadre de la LPM ;
- la mise en œuvre d'une politique RH propre au SCA concernant l'ensemble des personnels qui y travaillent. Cette politique devra répondre aux attentes de chacun de disposer de plus de visibilité sur ses perspectives professionnelles au sein du service, de voir ses mérites individuels reconnus et récompensés, d'être mieux accueilli dans notre maison et accompagné dans sa progression professionnelle. Cette politique sera finalisée d'ici le mois de juin de cette année et largement diffusée ;
- enfin le développement d'une identité commune reposant sur les valeurs de service, l'engagement opérationnel et l'appartenance à des communautés de métier.

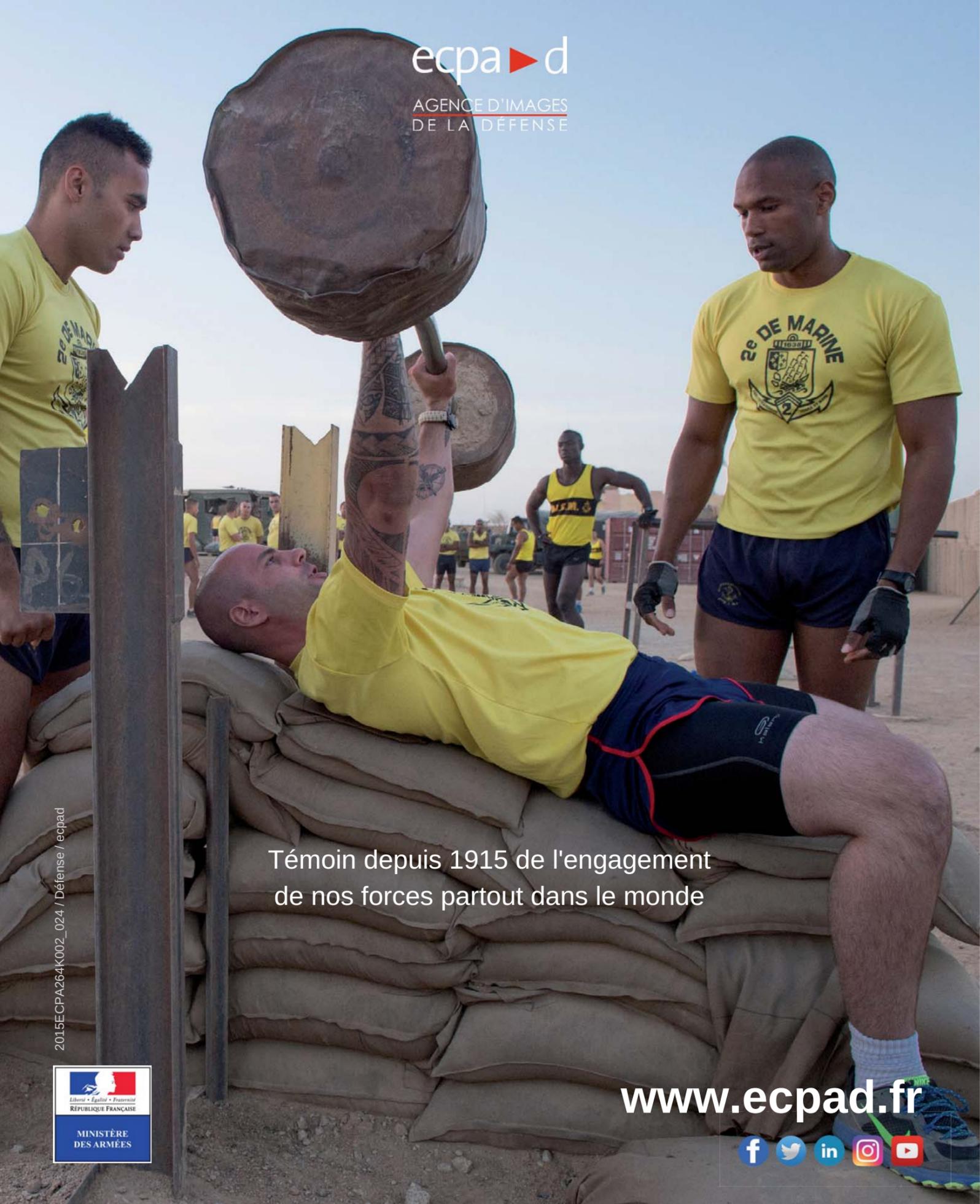
Je suis parfaitement conscient qu'il faudra du temps avant que les résultats de cette démarche ne soient perceptibles. Je sais aussi que nous irons d'autant plus vite que chaque responsable du service s'engagera résolument dans sa mise en œuvre.

Bonne lecture à tous.

Le commissaire général hors classe Stéphane Piat

Directeur central du Service du commissariat des armées

Rédaction de Soutenir: Ministère des Armées, SCA/COM, Balard Parcelle Est, 60 boulevard du général Martial Valin, CS21623, 75509 Paris Cedex 15 – Tél. : 09 88 68 63 53. **Directeur de la publication:** CRC1 Sylvie Pion. **Directeur de la rédaction :** CR1 Cynthia Dumont. **Rédaction:** Commissaire aspirant Marie-Alix Véran et Bérénice Desprez. **Conception, réalisation :** IDIX. **Impression :** EDIACA. **Contributions:** Mr Philippe-Elie Kassabi – CRC2 Muller – CRC2 David, CRC1 Bonazzi, CR1 Alyssa – CRP Diaz – CNE Cadoux - CNE Tardy-Joubert – Mme Trébillon – CRC1 Artru – CRC2 Eydoux – Mme Fontaine-Guinault – CRC2 Gauthier – Mme Letellier – CRC2 Pontoparia – CRC2 Loyer – CRG2 Jacob, Mme Grosset – Mme Jourde – LTN Monmousseau – IDEF Belhôte. **Crédits photos:** Commissaire aspirant Véran et Bérénice Desprez. **Couverture:** Photo DCSCA **Tirage:** 15220 exemplaires.



Témoignage depuis 1915 de l'engagement
de nos forces partout dans le monde

www.ecpad.fr



sommaire

Actualités 6

- Projet de loi de programmation militaire 2019-2025 : une LPM de régénération
- Une vraie politique d'accueil des futurs arrivants par le GSBdD Guyane
- Mises à l'honneur au GSBdD d'Orléans-Bricy



Transfo 8

2018, l'année des expérimentations

- Les premiers GSBdD Nouvelle génération (GSBdD NG)
- Axe 1 : réarticuler en 15 GS SOCLE
- Axe 2 : créer les pôles et déployer ATLAS

SCA OPS 10

Parcours d'un LEGAD avant son déploiement en opérations



Vie des organismes 12

Concours culinaire militaire interallié : à vos marques, prêts, cuisinez !

- Illustration en images au mess de la base aérienne 942 de Lyon Mont-Verdun...

Fil rouge 14

Plan Famille : une offre hôtelière au service des militaires et de leur famille

Focus 16

Qualité de vie au travail : le bien-être au service de la performance !

- Performance de l'entreprise + bien-être des agents = QVT
- La charte de la QVT de la DC SCA pour repositionner l'humain au cœur des relations de travail

Grand angle 19

L'humain au cœur de SCA 22

- « Ensemble » réinventer la politique RH du SCA
- La feuille de route des personnels civils
- SCA 22 : des valeurs et une culture du management
- Manager autrement

Événement 25

La prévention au SCA : le tournant

- Du MINARM au SCA : comment est organisée la prévention ?
- La prévention au quotidien et le FIE
- Le PMRIE à l'heure de la transformation digitale
- Un commissaire chargé de prévention en OPEX

La parole à 31

- Portrait d'Isabelle Grosset, chef du bureau « Parcours professionnels », à Arcueil
- Portrait de Jean-Marc, caporal-chef de 1^{re} classe

Culture Commissariat 33

- Le SCA intègre l'Académie des langues de la CIOR (OTAN)
- Le savoir-faire unique des brodeuses cherbourgeoises
- Le Commissariat des armées sur LinkedIn !

PROJET DE LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE 2019-2025 : UNE LPM DE RÉGÉNÉRATION



Le projet de loi de programmation militaire (LPM) a été présenté jeudi 8 février en Conseil des ministres et devrait être voté par le Parlement cet été. Couvrant la période 2019-2025, il comprend une hausse budgétaire en rupture avec les tendances précédentes pour l'effort de défense.

Ce projet de LPM confirme l'engagement du président de la République de porter le budget de la défense à 2% du PIB d'ici 2025. Il prévoit un effort financier de 198 milliards d'euros sur la période 2019-2023 et programme au total 295 milliards d'euros sur la période 2019-2025. Cela représente un budget moyen de 39,6 milliards d'euros par an sur les cinq prochaines années (le budget 2018 est de 34,2 milliards d'euros alors qu'il bénéficie déjà d'une hausse de 1,8 milliard). Il répond également aux enjeux posés par la Revue stratégique présentée en octobre dernier : dans un environnement stratégique instable et incertain, dans une ère de turbulences importantes marquée par la persistance de la menace terroriste, des stratégies de puissance plus affirmées, des conflits plus durs, des adversaires mieux équipés, l'émergence de nouveaux défis notamment numériques, de quel modèle d'armée la France a-t-elle besoin pour être au niveau de ses ambitions ?

LE SCA PRÉSENTE DEUX MESURES DU PLAN FAMILLE

Le 14 février, la DCSCA a reçu les représentants des DRH d'armées, ainsi que Madame l'administratrice générale Peaucelle-Delelis, chargée de mission pour le pilotage et le suivi du Plan Famille afin d'exposer deux des mesures portées par le SCA : le déploiement du wifi gratuit en garnison et l'extension de l'offre hôtelière pour faciliter l'accueil des familles.

Lors de cette rencontre, l'Économat des armées (EdA) a présenté le planning prévisionnel du déploiement du wifi sur le territoire métropolitain. Depuis le 21 février 2018, les bâtiments éligibles à l'offre internet payante (ILDA) ont automatiquement basculé vers l'accès wifi gratuit. Plus de 100 000 lits seront ainsi couverts par le wifi gratuit, cible étendue à 137 000 lits en fin d'année 2019, sur plus de 300 sites et 2 000 bâtiments d'hébergement et lieux de convivialité en enceinte militaire.

Concernant la mesure de l'extension de l'offre hôtelière, les armées ont été informées de l'existence d'une trentaine de conventions avec des hôtels du secteur privé, en cours d'intégration dans e-hôtel et accessibles à tous les militaires ainsi qu'à leur famille. De nouvelles conventions seront signées dans les semaines à venir, sous le pilotage du CESGA.

Madame Peaucelle-Delelis a rappelé l'importance de ces mesures pour les conditions de vie des militaires et suivra l'avancée du projet.



PÉRIODE D'IMMERSION POUR LA PROMOTION VAUBAN

Du 29 janvier au 5 février 2018, la promotion Vauban (2017-2019) de l'ECA a effectué son stage d'acculturation dans de nombreux organismes du Commissariat. L'occasion unique pour ces 37 élèves-officiers de découvrir l'organisation, les missions et le fonctionnement d'un organisme du SCA et d'appréhender concrètement l'organisation du service, en complément des cours théoriques dispensés à l'ECA. Grâce à cette immersion, chacun a pu comprendre les relations fonctionnelles que noue chaque organisme avec ses différents interlocuteurs et son rôle particulier dans l'architecture du service. Une opportunité, aussi, d'être sensibilisé aux problématiques d'actualité et aux perspectives générales de la filière et/ou des métiers mis en œuvre par l'organisme.



UNE VRAIE POLITIQUE D'ACCUEIL DES FUTURS ARRIVANTS PAR LE GSBDD GUYANE



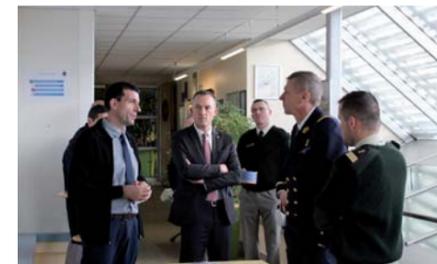
Le GSBDD-DICOM Guyane a souhaité institutionnaliser et documenter systématiquement l'accueil des futurs arrivants du PAM 2018, non seulement au sein du GSBDD mais également au profit de l'ensemble des Forces armées de Guyane (FAG) : consignes formelles aux occupants sortant des logements, directives aux parrains et marraines, dont le statut et les obligations liées sont clairement définis, création d'un livret d'accueil propre au GSBDD, concertation avec l'état-major des FAG autour de leur livret d'accueil... Outre-mer en effet, cette fonction, extrêmement sensible, implique la plus grande rigueur. Les domaines concernés du SCA sont très nombreux : déménagements, logement, solde, courrier... La charge de travail du SAP, du SAF, du SSC et du BIL⁽¹⁾ au sein du GSBDD sera d'autant allégée que des directives appropriées auront été données en amont. Au-delà, l'enjeu majeur est bien le sentiment d'être accueilli dans une quasi-nouvelle famille, alors que l'on a souvent laissé la sienne en métropole. Ce réel souci de l'accueil et l'accompagnement rigoureux par les parrains et les services du GSBDD prennent tout leur sens face à des démarches administratives complexes, telles que les inscriptions scolaires.

Pour le personnel du GSBDD à la manœuvre, c'est une fonction transverse et support, dont le maître-mot est la professionnalisation. Pour le personnel soutenu, c'est une preuve supplémentaire de l'appropriation par le SCA du Plan Famille et de son esprit.

(1) Service administration du personnel, Service administration finances, Services soutiens communs, Bureau information logement

VISITE DU DIRECTEUR CENTRAL À SAINT-CYR COÛTQUIDAN

Le 16 janvier, le directeur central du SCA s'est rendu sur le camp de Saint-Cyr Coëtquidan. Après une visite du site et un entretien avec le général Labuze, commandant des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan et de la base de défense, il a pu échanger avec le personnel et des soutenus. L'occasion de constater la forte acculturation du GS avec son milieu et de percevoir les spécificités et les attentes locales.



MISES À L'HONNEUR AU GSBDD D'ORLÉANS-BRICY



Lors de la cérémonie des couleurs du « site de Bricy » du 23 février dernier, le LCL Loïc, adjoint du chef du GSBDD d'Orléans-Bricy, a été décoré de la médaille de chevalier de l'Ordre national du Mérite. Cette cérémonie comprenait plusieurs remises de décorations et la lecture de lettres de félicitations pour le personnel du groupement ayant fait honneur au SCA en OPEX ou en OPINT.

LES CIRCUITS COURTS À L'HONNEUR AU GSBDD DE VANNES-COÛTQUIDAN!



Fort de son rattachement au GSBDD, le centre de production alimentaire de Coëtquidan a organisé au cours du mois de janvier au sein des restaurants Wagram et De Lattre, en partenariat avec l'Économat des armées, la Socopa et des éleveurs de porc locaux (Monteneuf), une présentation de produits Label Rouge filière Bleu Blanc Cœur.

Le porc Label Rouge Bleu Blanc Cœur, ce sont des éleveurs engagés dans une démarche qualité qui garantit une chaîne alimentaire respectée, du champ à l'assiette. Le Service Soutien Vie a ainsi pu faire découvrir lors du service du midi à environ 1 500 personnes, un excellent rôti de porc cuit à basse température issu de cette filière.



À RETENIR



Le 14 octobre, la TEAM SCA participera à la 40^e édition des 20 km de Paris, une course mythique au cœur de la capitale! Que vous soyez coureur débutant, expert ou spectateur, cet événement de sport et de cohésion est le vôtre! Des défis à relever, des surprises et des nouveautés au programme de cette 8^e participation de l'équipe du Commissariat aux « 20 kil ».

Les inscriptions pour rejoindre la TEAM SCA sont ouvertes jusqu'au 29 juin. Toutes les informations sur la page TEAM SCA du site intranet du Commissariat des armées.

2018, L'ANNÉE DES EXPÉRIMENTATIONS

Conformément à la directive⁽¹⁾ signée par le directeur central du SCA le 23 janvier dernier, le projet de groupement de soutien de base de défense de nouvelle génération (GSBdD NG) s'inscrit dans le processus de transformation SCA 22. Des expérimentations ont déjà débuté en 2018 au sein de multiples GSBdD en France. Le rythme s'accélère.

LES EXPÉRIMENTATIONS GS NG RETENUES EN 2018 ET LES ESPACES ATLAS EN PRIORITÉ 1



LES PREMIERS GSBDD NOUVELLE GÉNÉRATION (GSBDD NG)⁽²⁾



Le Service du commissariat des armées fait évoluer l'organisation des GSBdD selon deux axes :

- le premier est situé au niveau de la portion centrale du GSBdD et au-dessus : il vise à définir une organisation nouvelle, s'appuyant sur une expertise métier idéalement positionnée au sein d'une chaîne globale intégrée, tournée vers l'appui au soutien de proximité. Au niveau du GSBdD, on voit ainsi émerger une portion centrale renouvelée, en mesure d'assurer des fonctions socles avec un à plusieurs pôles, un à plusieurs espaces ATLAS et un à plusieurs points de restauration collective ;
- le second est directement au contact du soutenu puisqu'il concerne la création des pôles et des espaces ATLAS : il s'agit d'appliquer le concept de « bascule vers l'avant », qui permettra *in fine* le rapprochement du soutien au plus près des besoins des formations et de leur activité.

L'objectif de cette directive est de fixer le cadre général des expérimentations menées en 2018 sur le projet de transformation des GSBdD. Après les travaux de conception l'année passée, place à l'ajustement de ce dispositif aux différentes configurations de soutien avec un impératif : la prise en compte systématique de la nature et des activités des unités soutenues. Les expérimentations devront en effet être conçues et menées localement en lien étroit avec les COMBdD et les formations soutenues.

(1) SCA 22 – Projet de groupement de soutien de base de défense de nouvelle génération (GSBdD NG) – Cadrage du périmètre des expérimentations 2018 : portion centrale du GSBdD (divisions, fonctions SOCLE), pôles du commissariat et espaces ATLAS.

(2) À noter que les dates et spécificités d'évolutions se font au cas par cas et ne sont pas encore fixes.

AXE 1 RÉARTICULER EN 15 GS SOCLE

La cartographie officielle avec le nombre total de GS sera très prochainement signée par la ministre des Armées. Dans cette nouvelle organisation, les fonctions socles seront hébergées par un GSBdD hôte au profit de plusieurs GSBdD dans une logique de centre de service partagé. Il s'agit de mutualiser certaines activités administratives et logistiques pour optimiser leurs ressources et améliorer leur fiabilité. Ces fonctions n'ont pas de contact direct avec les formations soutenues.

Le choix des GS socle a pris en compte deux paramètres majeurs : leur localisation et leur degré de proximité géographique. Les 15 GS socle sont les suivants : Marseille, Toulon, Lyon Mont-Verdun, Ventiseri-Solenzara, Lille, Toulouse, Metz, Bordeaux, Saint Maixent-Poitiers, Angers-Le Mans-Saumur, Versailles, Rennes, Strasbourg-Haguenau, Besançon et Brest-Lorient.

Au niveau de l'organisation de la portion centrale du GSBdD, trois à quatre divisions remplaceront les actuels SAF-SSV-SSC et SAP⁽¹⁾. Là encore sans effet sur le soutien de proximité de nos soutenus.

(1) Service administration finances, Service Soutien Vie, Services soutiens communs, Service administration du personnel.

AXE 2 CRÉER LES PÔLES ET DÉPLOYER ATLAS

De manière simplifiée, les 174 antennes des GSBdD vont devenir des pôles. Ces 100 pôles seront dédiés au soutien des unités opérationnelles. ATLAS (Accès en tout temps, tout lieu, au soutien) se définit comme un espace physique structuré autour de cinq principes : la proximité, l'efficacité, la permanence, la convivialité et la simplicité. Après consultation des chefs de GSBdD et des COMBdD sur la cartographie des espaces ATLAS et l'intégration des premiers enseignements du RETEX des expérimentations, un échéancier pluriannuel de déploiement des espaces ATLAS sera arrêté par la DCSCA au 1^{er} semestre 2018. L'ouverture de

chaque espace ATLAS (au stade expérimental cette année) est soumis à la validation de l'officier général transformation de la direction centrale.

Côté digital, ATLAS s'appuie sur le portail Eurêka, le portail simplifié interarmées du soutien. Développé par le CDAD-R⁽¹⁾ à la demande du CICOS⁽²⁾ et du SCA⁽³⁾, le portail Eurêka permet de rassembler en une seule interface l'ensemble des presta-

tions de soutien, telles que l'habillement, le transport, l'hébergement, les loisirs et les déménagements. Ce portail permet également de disposer d'un volet d'informations locales, au plus près des préoccupations du soutenu.

(1) Centre de développement des applications de la Défense - Rambouillet.

(2) Centre interarmées de coordination du soutien.

(3) Opérateur central de l'administration générale et du soutien commun (AGSC) du ministère des Armées.



PARCOURS D'UN LEGAD AVANT SON DÉPLOIEMENT EN OPÉRATIONS

Conseiller juridique opérationnel du commandement en opérations, le LEGAD (*legal advisor*) est chargé de toutes les questions relatives à l'emploi de la force. Conformément aux conventions internationales régissant le droit des conflits armés, ainsi qu'à la doctrine interarmées, il est systématiquement associé à la préparation des décisions opérationnelles, tant en phase de planification qu'en phase de conduite. Passage obligé pour remplir cette fonction : les deux stages de qualification LEGAD co-organisés par l'EMA/JUROPs⁽¹⁾, la DAJ⁽²⁾ et le SCA/CESJUR⁽³⁾.



Le parcours de qualification s'articule autour d'un socle commun et de formations spécialisées permettant d'approfondir de nombreux domaines⁽⁴⁾. Il s'organise sur deux niveaux.

- **Le stage LEGAD de niveau I** se déroule à l'École des commissaires des armées (Salon-de-Provence) sur deux semaines (fin avril – début mai). En partenariat avec l'Institut international de droit humanitaire de San Remo (Italie), cette formation francophone s'inscrit dans le cursus obligatoire de formation des élèves-commissaires et réunit des stagiaires du monde entier. De nombreux commissaires, LEGAD expérimentés, participent à l'animation et à l'encadrement de ce stage international. Les cours magistraux et les cas pratiques s'articulent autour de modules spécifiques relatifs au droit des conflits armés (DCA).

- **Le stage LEGAD de niveau II**, qui vient de s'achever pour la session 2018 (*voir encadré*), permet, sous réserve de la réussite aux évaluations, de partir en opération afin d'exercer les fonctions de LEGAD. Également ouvert à l'international (cette année, notons la participa-

tion de LEGAD belges et américains), ce stage est désormais très axé sur la mise en situation, pour évaluer la capacité des stagiaires à réagir aux sollicitations en « conditions réelles ».

Ces stages permettent également un échange entre des officiers de cultures différentes, autour de thèmes communs : notamment le principe d'humanité dans les conflits, la conduite des hostilités, la protection des personnes civiles. Ce partage des différentes approches juridiques avec des LEGAD d'autres nations facilitera ensuite le travail en coalition.

À l'issue de ces deux périodes de formation, les LEGAD sont susceptibles de partir dans les deux ans. Leur désignation sera établie via le plan de projection décidé par l'EMO SCA, en liaison avec l'EMA/JUROPs et avec l'appui du CESJUR.

(1) Cellule juridique opérationnelle du cabinet du chef d'état-major des armées.

(2) Bureau du droit des conflits armés de la direction des affaires judiciaires (SGA).

(3) Centre d'expertise du soutien juridique du SCA.

(4) Notamment : ciblage, planification et conduite des opérations aériennes, opérations de l'OTAN.

STAGE DE FORMATION LEGAD DE NIVEAU II (BALARD, JANVIER 2018)

Le premier stage de qualification de l'année (LEGAD - niveau II) a été organisé à Balard du 22 janvier au 1^{er} février. Conditionnant le déploiement potentiel du LEGAD en opération, ce stage a bénéficié, pour la première fois, de l'appui du CESJUR, gestionnaire du vivier des LEGAD, tant dans le domaine de la préparation du stage que dans son animation et son soutien. Cette collaboration très étroite est en effet indispensable pour permettre au SCA de fournir aux armées, en conformité avec les objectifs fixés dans le cadre du contrat opérationnel, des LEGAD parfaitement opérationnels, aptes à exercer leurs missions au profit des forces.

INTERVIEW

« LE LEGAD EST UN OFFICIER HYBRIDE »

CRC1 Yvan, opération Barkhane (décembre 2016 – avril 2017)

Quel était votre rôle lors de cette OPEX ?

Positionné à N'Djamena, au Tchad, le LEGAD opératif assure ses missions directement au profit du commandant de la force (COMANFOR), en particulier pour ce qui concerne les phases décisionnelles liées à la conduite des opérations ou à la gestion des personnes capturées, mais également en tant que contributeur aux travaux de planification ou de ciblage. Le LEGAD opératif s'assure en outre de la coordination et de la cohérence de l'activité des différents LEGAD du théâtre, tant avec ceux établis à Gao, au Mali, pour l'emploi des forces terrestres, qu'avec celui placé au sein du JFAC-AFCO, à Lyon, pour l'emploi des forces aériennes en BSS⁽¹⁾. Le LEGAD opératif s'assure, enfin, de la liaison avec les LEGAD du niveau stratégique, au niveau de l'état-major des armées.

Votre souvenir le plus fort ?

La diversité et la très grande sensibilité des

missions dévolues sont sans conteste des marquants forts de ce déploiement opérationnel. Je retiendrai surtout la qualité du relationnel, basé sur une confiance sincère et mutuelle, développée avec les LEGAD des différents niveaux, mais également avec le COMANFOR et les commandants des unités opérationnelles.

Un conseil pour les futurs LEGAD ?

Le LEGAD est un officier « hybride », expert du domaine juridique, mais devant être systématiquement à l'écoute des opérationnels, dont il doit comprendre les concepts d'emploi et les problématiques. Soyez très attentifs durant les formations, très rigoureux dans vos missions et conservez systématiquement l'esprit grand ouvert !

Quelles perspectives pour le SCA concernant les LEGAD ?

L'introduction explicite dans le contrat opérationnel du SCA, intervenue à l'été 2017, de la

capacité LEGAD, est un facteur majeur de positionnement du service, qui doit être en mesure de fournir des LEGAD formés, au bon niveau, en cohérence avec les prescriptions fixées par le niveau stratégique. Cette perspective permet au SCA d'être vu comme un acteur majeur dans la mise en œuvre de cette capacité de soutien particulière et très opérationnelle.

(1) Bande sahélo-saharienne.



INTERVIEW

« KEEP IT SIMPLE, KEEP IT STUPID »

CR1 Alyssa, opération Chammal (janvier – avril 2017)

Quel était votre rôle lors de cette OPEX à Al Udeid (Qatar) ?

Au sein du CAOC (Combined Air Operation Center), le LEGAD conseille le Red Card Holder (RCH⁽¹⁾) pour les frappes aériennes non planifiées. Il s'agit d'analyses à chaud qui nécessitent des capacités de réflexion immédiatement mobilisables. Ce que je retire principalement de cette expérience, c'est l'importance de la collaboration entre le RCH et le LEGAD. Bien que le LEGAD ne donne qu'un avis, il est essentiel qu'il se coordonne le plus en amont possible avec le RCH, car lorsqu'il est question d'intervenir pour appuyer des forces au sol, chaque seconde peut compter pour la vie des alliés sous le feu. Cette coordination préalable est indispensable pour que la prise de déci-

sion du RCH réponde au degré d'urgence de la situation, dans le respect des règles du droit des conflits armés et des directives nationales.

Votre souvenir le plus fort ?

J'étais à Al Udeid pendant la bataille de Mossoul Ouest (Irak) qui visait à libérer cette partie de la ville de l'emprise terroriste de Daesh. Sans pouvoir en parler, du fait du caractère classifié, je garde des souvenirs très précis de certaines situations sur lesquelles j'ai eu à me prononcer.

Un conseil pour les futurs LEGAD ?

Diversifier les exercices et les expériences opérationnelles qui permettent, au-delà des connaissances acquises lors des formations, de développer un savoir-faire en tant

que LEGAD. Le LEGAD ne doit pas seulement maîtriser le droit des conflits armés, mais il doit encore savoir faire passer son message à différents acteurs opérationnels non juristes. Ce message doit être pragmatique et efficace. Un des RCH avec lequel j'ai eu l'occasion de travailler employait une phrase bien connue dans le milieu des pilotes : « Keep it simple, keep it stupid. » Les expériences opérationnelles et les exercices sont également l'occasion de mieux connaître le milieu dans lequel on intervient. Ce qui est essentiel pour comprendre et se faire comprendre.

(1) Le RCH s'assure, avec l'appui du LEGAD, que l'action de feu pour laquelle il est sollicité s'inscrit bien dans le cadre des directives nationales et des règles d'engagement émises par la France.

CONCOURS CULINAIRE MILITAIRE INTERALLIÉ : À VOS MARQUES, PRÊTS, CUISINEZ !



La 43^e édition du très célèbre **Military Culinary Arts Competitive Training Event** s'est déroulée du 8 au 16 mars 2018 sur la base de Fort Lee, en Virginie. Ce concours culinaire international et interallié réunit chaque année les meilleurs cuisiniers militaires des pays de l'OTAN autour de multiples épreuves culinaires.



À l'honneur cette année : les GSBdD de Lyon Mont-Verdun et de Poitiers Saint-Maixent. Les lauréats des Trident d'Or et Trident d'Argent 2017 se sont envolés vers les États-Unis le 7 mars, pour se confronter à la crème de la crème des chefs militaires. Leur mission ? Décrocher un maximum de médailles et revenir « étoilés » du concours !

Représentants de la France

- M. Thierry Roussel (Trident d'Or 2017 / GSBdD Lyon Mont-Verdun)
- CLC Thibault Chagnard (Trident d'Or 2017 / GSBdD Lyon Mont-Verdun)
- M. Guillaume Marquet (Trident d'Argent 2017 / GSBdD Poitiers Saint-Maixent)
- CCH Guillaume Flament (Trident d'Argent 2017 / GSBdD Poitiers Saint-Maixent)

Une rencontre au sommet, au prix d'un entraînement quotidien

Tout au long de l'année, nos cuisiniers se sont préparés à ce concours à un rythme effréné ! À un tel niveau de compétition, la phase de préparation ne peut être prise à la légère. En plus de leur travail quotidien au mess et des prestations particulières destinées aux hautes autorités, des repas à thème ont été organisés périodiquement dans les groupements de soutien. Ces prestations leur ont permis de développer leur créativité, mais aussi de partager leur passion.

Ensemble, on va le faire !

Nos chefs, curieux, passionnés et motivés, n'ont pas hésité à perfectionner leurs techniques et nourrir leur inspiration en dehors de leurs

horaires de travail. Mais c'est surtout le soutien sans faille et la confiance totale accordés par les chefs GS (M. Lopez pour le GSBdD de Lyon Mont-Verdun et le CRC2 Vautrot pour le GSBdD de Poitiers Saint-Maixent) qui ont permis à nos cuisiniers de bénéficier de conditions de préparation optimales.

En effet, pour se préparer au mieux aux épreuves en équipe, un entraînement collectif en deux temps au profit des quatre membres de la « French Team » était incontournable. Ainsi, les cuisiniers du GSBdD de Poitiers Saint-Maixent ont été reçus à Lyon fin janvier dans le cadre d'une première session. Ils ont en retour accueilli pendant trois jours les deux cuisiniers de Lyon au CIA succursale Aboville.

Enfin, soulignons l'importance du soutien général des personnels des GS qui ont suivi avec entrain cette aventure. Leurs encouragements ont été un atout pour nos chefs cuisiniers, galvanisés par la fierté de leur GS respectif !

Nul doute que cette équipe de France, sélectionnée par le Centre d'expertise de la restauration interarmées (CERIA), marquera les palais outre-Atlantique !

Pour rappel, en 2016, la « French Team » avait remporté sept médailles lors de ce concours culinaire international et interallié⁽¹⁾.

Retrouvez le débrief des épreuves dans le prochain numéro de *Soutenir*...

(1) À l'heure où nous publions, les résultats ne sont pas encore disponibles.

INFORMATION

Sur le site du SCA : revivez l'aventure américaine de nos talentueux chefs, qui ont porté haut les couleurs des armées françaises et du Commissariat lors de cette série de défis culinaires...

ILLUSTRATION EN IMAGES AU MESS DE LA BASE AÉRIENNE 942 DE LYON MONT-VERDUN...



AUX ÉPREUVES INDIVIDUELLES S'AJOUTE L'INTERNATIONAL CHALLENGE, LE CLOU DU SPECTACLE !

Plus connue sous le nom de Mystery Basket (panier mystère), l'International Challenge est la seule épreuve internationale en équipe. À la veille de la cérémonie de clôture, elle capte l'attention du public et des médias durant toute une matinée, dans une ambiance de match de football américain ! Le principe : un panier mystère est révélé à l'équipe 15 minutes avant le top départ. À partir de cela, les chefs doivent concevoir un menu pour dix assiettes : une entrée, un plat et un dessert, en moins de 4 heures. Évoluant sous pression, nos quatre chefs ont dû préparer des plats sophistiqués en mesure de séduire des juges aux palais et attentes typiquement américains ! Le goût, l'esthétique et la technique comptent. À noter : les ingrédients et ustensiles utilisés sont américains.



« Nos chefs sont hyper motivés ! Ils pensent, dorment et rêvent « cuisine » !

Entendu au GSBdD de Lyon Mont-Verdun

PLAN FAMILLE: UNE OFFRE HÔTELIÈRE AU SERVICE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE

Le Plan Famille vise une meilleure conciliation entre un engagement professionnel exigeant et une vie familiale épanouie. Les mesures qui y sont formulées répondent directement aux attentes des personnels et de leur famille... Et elles y répondent vite ! Zoom sur les premières applications de la mesure 2.4.1 relative à l'extension de l'offre hôtelière du ministère.

Afin d'accroître et d'améliorer les capacités d'accueil des familles, le Commissariat des armées étend l'offre hôtelière des cercles de GSBdD au secteur hôtelier privé. Les premiers bénéficiaires, qui font part d'un retour très positif, sont les soldats en mission Sentinelle pendant une période de repos, leur famille, ainsi que des militaires en mission ou dans le cadre de leurs loisirs.

À Paris fin 2017, des conventions ont été signées avec trois hôtels (Hôtel Vaugirard, Hôtel Exquis et BOB Hôtel). En province, des GSBdD ont également passé des conventions avec plusieurs hôtels. En 2018, sous l'impulsion du CESGA (Centre expert du soutien général des

armées), ce principe de conventionnement prendra un nouvel élan et l'ensemble de l'offre hôtelière conventionnée sera bientôt accessible via l'application e-hôtel, téléchargeable gratuitement sur internet (voir encadré).

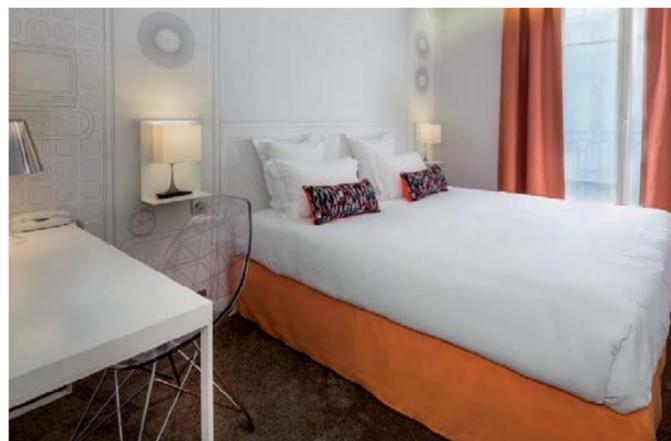
Les conventions hôtelières signées avec les trois hôtels parisiens permettent de faire bénéficier⁽¹⁾ l'ensemble des ressortissants (toutes catégories confondues) du ministère des Armées et leur famille d'un tarif préférentiel: **70€ la nuit, petit déjeuner compris.**

Afin de nous rendre compte de la qualité de cette nouvelle offre hôtelière, nous nous sommes rendus dans un des trois hôtels parisiens conventionnés à la rencontre de David, ressortissant défense, et de Mickaël, directeur

de l'Hôtel Vaugirard. Enthousiaste, David envisage volontiers de revenir dans cet hôtel proche de Balard: «On peut s'y rendre en tramway ou tout simplement à pied, en moins de 15 minutes.»

David met en avant plusieurs points forts pour cet hôtel, en particulier sa **localisation** et le **rapport qualité/prix**. Proche de Balard, calme et confortable, l'hôtel se situe aussi à 50 mètres de la Porte de Versailles. Le prix de la chambre, petit déjeuner inclus, correspond au remboursement de la nuitée en mission. Il a également apprécié le **style contemporain** de l'hôtel et ses **prestations**, notamment la qualité de l'accueil, la bonne connexion internet, les produits d'accueil en chambre, la cour intérieure et le petit déjeuner varié et copieux.

Et du côté de l'hôtelier, quels sont les avantages? Le directeur de l'établissement en voit deux: «Cette convention nous permet d'avoir une clientèle fidèle qui se rend régulièrement à Paris dans le cadre de ses missions. Elle répond également à une stratégie de partenariat local avec la



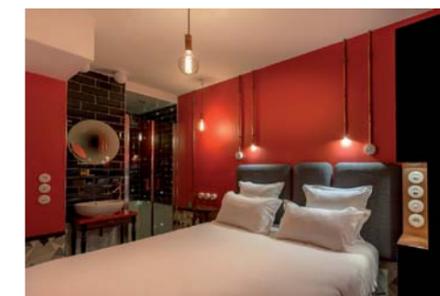
Hôtel Vaugirard, chambre (Paris XV^e).



Hôtel Vaugirard, salle de petit déjeuner (Paris XV^e).



BOB Hôtel, salon et chambre (Paris XIV^e).



Hôtel Exquis, facade et chambre (Paris XI^e).

mise à disposition de chambres à des tarifs préférentiels pour une clientèle travaillant à proximité de notre hôtel (Balard) tout en nous apportant de la visibilité.»

Un dernier tour de l'hôtel récemment rénové sur le thème de «la Parisienne à travers les époques» et quelques clichés avant de partir: oui vraiment, nous aussi on aimerait s'y attarder le temps d'un séjour parisien!

(1) Sous réserve de disponibilités.

E-HOTEL: L'APPLI FUTÉE POUR MES MISSIONS ET MES LOISIRS!



Depuis 2015, l'application e-hôtel est devenue l'outil de référence pour les réservations hôtelières

du MINARM. Plus de 120 hôtels, patrimoniaux ou conventionnés du secteur privé, sont ouverts à la réservation et plus de 35 000 utilisateurs ont déjà ouvert un compte et réservent 120 000 chambres chaque année! E-hôtel donne accès à une offre de près de 4 000 chambres, réservables ou consultables sur smartphone, tablette ou ordinateur. L'application est téléchargeable depuis les stores Apple, Android et accessible depuis l'adresse web dédiée: <https://e-hotel.portail-e-soutien.fr/> sur internet ou poste ISPT.

À qui est destinée l'application ?

À tous les ressortissants et ayants-droit du ministère dans le cadre de leurs déplacements professionnels ou privés, pour une expérience utilisateur digne des pratiques du secteur civil.

Comment réserver aujourd'hui ?

Après consultation des coordonnées sur e-hôtel, le client effectue sa réservation directement auprès du prestataire par email ou téléphone et s'assure ainsi des disponibilités et de l'application du tarif préférentiel. À son arrivée, le client présente obligatoirement une pièce d'identité militaire (ou une carte professionnelle) ou, pour la famille, une preuve de filiation à un ressortissant du MINARM.

Attention! Notez que les disponibilités des chambres à ce tarif préférentiel ne sont pas garanties: il n'y a pas de chambres pré-réserver pour le MINARM. N'hésitez pas, à solliciter un des autres hôtels conventionnés.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LE BIEN-ÊTRE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE !



Effet de mode ou préoccupation managériale incontournable ? La QVT est devenue le fer de lance des entreprises, au point de voir émerger un nouveau métier : le Chief Happiness Officer, véritable « responsable du bonheur » dans les sociétés qui l'ont adopté ! Un seul mot d'ordre : rendre le salarié plus heureux au travail afin qu'il soit plus performant.

PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE + BIEN-ÊTRE DES AGENTS = QVT



La qualité de vie au travail (QVT) désigne et regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les agents et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. L'ensemble des conditions dans lesquelles le personnel exerce son travail doit être pris en compte, ainsi que sa capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci⁽¹⁾. Concrètement, la QVT influe sur le niveau de stress, le droit à la déconnexion, la motivation, les relations de travail, la valorisation du travail effectué...

Pourquoi se préoccupe-t-on autant de la QVT aujourd'hui ? Probablement parce qu'en l'espace de quelques années, le développement des nouvelles technologies a durablement modifié nos conditions de travail : individualisation croissante et évolution dans les rapports humains sont de plus en plus pointées du doigt. Il s'agit d'être heureux au travail. Nombre d'entreprises l'ont bien compris et souhaitent que s'applique la maxime d'Aristote : « *Le plaisir dans le métier met la perfection dans le travail.* » Et comment faire aimer son métier à un salarié ? En créant des espaces de travail collaboratif, en installant des plantes vertes, en faisant livrer des fruits frais chaque semaine à ses salariés, en autorisant une sieste de 15 minutes, en installant une note informative à côté de l'ascenseur pour les inciter à prendre plutôt les escaliers... Les idées ne manquent pas pour améliorer cet environnement où nous passons la majeure partie de notre vie !

Conscient des enjeux qu'implique la QVT sur le moral de ses agents, le Commissariat des armées s'est emparé de cette thématique, au cœur de l'actualité. Il a ainsi positionné au CESGA un **responsable chargé de la qualité de vie au travail**. Son rôle est d'établir un bilan des actions déjà engagées au sein du ministère, de la fonction publique ou du secteur privé. Il doit également mesurer les attentes des agents, mettre en place et animer le réseau des acteurs de la QVT et construire une stratégie s'attachant aux spécificités des demandes et des contextes.

Le premier axe d'effort du SCA devra porter sur le ressenti de ses personnels. Dans un service en évolution, face à l'exigence de la mission qui consiste à délivrer un soutien performant et de qualité, les objectifs QVT peuvent se décliner ainsi :

À UNE UTILISATION APPROPRIÉE DES MOYENS, CHACUN ET CHACUNE D'ENTRE VOUS CONTRIBUERA.



- améliorer la satisfaction des personnels, militaires et civils, vis-à-vis de leur emploi, en leur donnant les moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions ;
- permettre aux agents de participer au fonctionnement de leur structure de travail et leur donner des perspectives d'évolution ;
- promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, lutter contre les discriminations ;
- faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans le prolongement naturel de ses missions, le deuxième axe d'effort du SCA portera sur les moyens de l'ensemble des personnels des armées et services interarmées, qu'ils soient

soutenant ou soutenus. Il consistera à améliorer la qualité de service rendu et à optimiser le bien-être au travail en explorant toutes les pistes qui pourront y contribuer, aux premiers rangs desquelles figurent l'innovation et la digitalisation. Certaines initiatives existent déjà. Elles relèvent aussi bien de volontés locales que de celles des centres experts. L'état des lieux de ces démarches doit être approfondi et l'identification de l'ensemble des acteurs de la QVT poursuivie, pour s'inspirer des expériences des uns et en faire bénéficier les autres, à travers un plan d'action.

(1) Chiffres tirés d'une enquête de 2015 de Deloitte et Cadremploi sur la QVT.

SATISFACTION ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE



LA CHARTE DE LA QVT DE LA DC SCA POUR REPOSITIONNER L'HUMAIN AU COEUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

La charte de la qualité de vie au travail fait partie du plan d'action du SCA dans ce domaine. Prochainement diffusée à l'ensemble de la chaîne, elle a pour objectif de définir une nouvelle organisation du travail permettant de s'adapter aux évolutions récentes. Elle propose la mise en place de conditions de vie et de travail modernes, en adéquation avec les aspirations des personnels.

La charte de la QVT de la DC SCA formule six commandements visant à assurer la **qualité des relations humaines, la valorisation du travail** effectué, la **cohésion** et l'**esprit d'équipe**, ainsi que la **bonne gestion du temps de travail**. Reste à fédérer les bonnes idées, dynamiser le concept, embarquer les bonnes volontés, faire adhérer la communauté du personnel militaire et civil des armées en donnant du corps et un cap à une notion encore un peu abstraite, mais porteuse d'une formidable ambition !

DEUX EXEMPLES D'APPLICATION DE LA QVT AU SCA

• Le télétravail au SCA

Le télétravail est un véritable levier d'amélioration de la qualité de vie au travail. La DRH-MD a récemment diffusé une directive sur le sujet, déclinée au SCA en novembre dernier⁽¹⁾. Le télétravail « vise toute forme d'organisation du travail dans laquelle les activités qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur sont réalisées au domicile de l'agent, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de communication. Tous les agents publics, fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État, peuvent potentiellement exercer leurs fonctions en télétravail ».

Cette évolution majeure dans les pratiques managériales et organisationnelles nécessite la mise en place de formations spécifiques à destination des agents et de l'encadrement; ainsi qu'un accompagnement personnalisé afin de prévenir les risques psychosociaux pouvant être liés à l'isolement. Car choisir le télétravail ne doit pas conduire à s'exclure de son équipe, ni



La QVT est une démarche ambitieuse qui ne s'improvise pas. Multiforme, elle doit permettre de concilier bien-être et performance.»



à mélanger son temps de travail avec son temps personnel. Pour mémoire: le statut général des militaires ne s'oppose pas à la pratique du travail nomade qui partage avec le télétravail les mêmes outils bureautiques de la mobilité.

• GSBdD de Versailles: des cycles de travail adaptés

Dans le cadre du développement de l'attractivité en vue du recrutement et afin de favoriser la condition du personnel, de nouveaux cycles de travail ont été mis en place au GSBdD de Versailles. Ces cycles permettent une certaine souplesse dans le choix des horaires de début et de fin de travail, et donc une meilleure gestion du temps entre vie personnelle et vie professionnelle. En outre, le personnel peut désormais bénéficier de son mercredi après-midi libre en lieu et place du vendredi après-midi, allégeant ainsi les coûts liés à la garde des enfants et élargissant le temps consacré à la vie familiale. Enfin, ce dispositif augmente l'amplitude horaire d'ouverture des bureaux et améliore le niveau de soutien: une présence plus étendue sur la journée est en effet la conséquence immédiate des horaires en décalé du personnel!

(1) Voir note du 27/11/2017, n°5198/ARM/DCSCA/SDO, relative à la mise en œuvre du télétravail au sein du Commissariat des armées.

L'HUMAIN AU COEUR DE SCA 22

Les ressources humaines décrivent à la fois un ensemble de personnels impliqué dans l'activité d'une organisation, un « bureau » portant le même nom, mais aussi un atout pour un service comme le Commissariat des armées.

La diversité caractérise nos ressources humaines, véritable potentiel s'appuyant sur une richesse incomparable. Quelles sont les ressources humaines du Commissariat des armées? Des commissaires, vous diront les moins au fait, alors que ces derniers ne représentent que 4% des effectifs du SCA. Ce sont surtout des civils, à 46%, et des militaires issus des autres corps d'armées, à 50%. Ajoutez à ces chiffres plus de 1 000 réservistes et vous obtiendrez une grande variété d'hommes et de femmes de tous horizons avec des spécialités, des formations, des expériences multiples à qui le Commissariat des armées se doit d'offrir un parcours RH clair et attractif.

Avec un effectif multiplié par cinq en quatre ans (nous sommes passés de 5 000 à 25 000 agents lors de l'intégration des GSBdD en 2014), le Commissariat des armées se trouve dans la position unique de devoir refondre complètement sa politique RH. Alors que l'activité de la chaîne SCA et de son fameux « bout en bout » sont aujourd'hui en passe de trouver leur aboutissement dans la nouvelle organisation SCA 22, la direction centrale entend faire du volet RH sa priorité.



« ENSEMBLE » RÉINVENTER LA POLITIQUE RH DU SCA



Avec près de 25 000 agents, le SCA est le 1^{er} service interarmées du ministère. Dans le secteur marchand, il figurerait parmi les 243 grandes entreprises françaises qui emploient 30% des salariés et compte en moyenne 18 000 collaborateurs.

Acteur majeur du soutien des armées depuis le 1^{er} septembre 2014, le SCA entend attirer, valoriser et fidéliser ses agents en se dotant d'une politique RH « maison », en complément de celles des différents gestionnaires de personnels.

Cette politique RH, baptisée « Ensemble », sera finalisée au mois de mai 2018. Elle sera déclinée avant l'été en deux feuilles de route RH, l'une pour le personnel civil et l'autre pour le personnel militaire, identifiant des actions concrètes qui seront mises en œuvre dès 2018. Parallèlement, le SCA nouera avec chaque gestionnaire militaire un « nouveau partenariat RH » qui devrait permettre une plus grande synergie entre l'employeur SCA et les différents gestionnaires en matière de recrutement, de PAM/mobilité, de formation et de reconversion.



CETTE POLITIQUE RH DU SCA S'ARTICULERA AUTOUR DE QUATRE GRANDES ORIENTATIONS

• Partager des valeurs communes et cultiver une identité locale

Récemment créé, le SCA regroupe des organismes héritiers d'une longue tradition de soutien et des entités beaucoup plus récentes, conçues dans le cadre de la transformation de l'AGSC⁽¹⁾. Agissant dans des métiers divers, sous des statuts différents et selon des parcours variés, les agents du SCA ressentent un fort besoin de cohésion et de sens à leur action.

• Le cap est désormais fixé, celui de SCA 22

Pour atteindre cet objectif ambitieux et exigeant, quatre principes doivent nous servir de référence, de boussole dans nos missions quotidiennes : la confiance, l'engagement, la compétence et l'innovation. Bâtie sur ces points, la co-

hésion des agents du SCA doit s'incarner au sein de chaque organisme, chaque direction, chaque groupement de soutien, chaque pôle SCA. Développer cette identité locale, souvent fondée sur un métier et une mission, est un enjeu essentiel.

• Relever le défi de l'attractivité

Le SCA ne maîtrise pas ou peu ses recrutements, qui sont de la compétence des gestionnaires. Il se doit donc d'être attractif, pour attirer et fidéliser le personnel civil comme militaire.

À défaut, le turn-over conduira inexorablement à un épuisement des énergies et à une perte des compétences. Pour relever ce défi, trois leviers seront mis en œuvre : la généralisation de la formation au management et à la conduite du changement, l'accompagnement dans les parcours professionnels au sein du service, la valorisation et la reconnaissance des responsabilités et de l'initiative.

• Engager la révolution des compétences

La réussite du SCA ne tient à aucun « système d'armes ». Elle réside uniquement dans les compétences de ses agents, leurs « savoirs », leurs « savoir-faire » et leurs « savoir-être ». Ce constat simple nous oblige collectivement à mettre la compétence (sa définition comme son apprentissage) à l'origine de tous nos métiers, de tous nos parcours. Initier cette révolution des compétences exigera de mettre en mouvement tous les acteurs concernés pour faire de la politique de formation du SCA, arrêtée en 2017, une réalité.

• Faire du bien-être au travail un « réflexe employeur »

Tendance sociétale confirmée, le bien-être au travail doit désormais être appréhendé comme un levier RH à part entière et plus comme une mode ou pire, un frein à l'activité.

(1) Administration générale des soutiens communs.

4 VALEURS DOIVENT GUIDER NOS ACTIONS ET NOS RELATIONS QUOTIDIENNES

La confiance : c'est celle que chacune et chacun au sein du SCA s'efforce d'obtenir des armées, directions et services que nous soutenons. C'est aussi celle que doivent s'accorder tous les agents du SCA qui œuvrent dans le même sens, pour la réussite de nos missions. Cette confiance doit nous conduire à essayer d'être exemplaires mais aussi bienveillants.

L'engagement : cette volonté de réussir et de dépasser ses limites constitue souvent le moteur d'une carrière dans les armées et dans le service public. C'est surtout ce qui fait la différence dans une période de profonde transformation. Pour nous permettre de préserver le haut niveau d'engagement des acteurs du SCA, nous devons faire un effort de pédagogie à tous les niveaux de responsabilité. Il nous faut aussi redonner du sens à notre action.

La compétence : la plus-value du SCA, c'est sa capacité à combiner des compétences dans les domaines de l'administration générale et des soutiens communs pour satisfaire les besoins des armées, directions et services. Œuvrer au SCA, c'est être fier de son expertise métier, c'est être soucieux de la partager avec les plus jeunes. C'est la volonté de rester une référence ministérielle dans son domaine.

L'innovation : notre mission fondamentale de soutien nous oblige à nous adapter en permanence aux besoins et aux missions des armées. Innover, c'est aussi savoir adopter à bon escient les méthodes, les outils et les usages de la société civile. Pour réussir à innover, il faut expérimenter et reconnaître le droit à l'erreur.



LA FEUILLE DE ROUTE DES PERSONNELS CIVILS LÀ OÙ SE TROUVE UNE VOLONTÉ, IL EXISTE UN CHEMIN...

« Il est essentiel que le SCA puisse, dans le cadre de la modernisation continue qu'il engage, offrir à l'ensemble de ses personnels, notamment civils, toute l'attention et la considération qu'ils méritent, à travers la mise en place d'une politique RH, sociale et managériale, volontariste et innovante. »



ainsi que le nouveau bureau parcours professionnels. Le fruit de ces réflexions a été consigné dans une feuille de route, dont la robustesse a ensuite été éprouvée à l'occasion de trois tables rondes organisées avec des PC du service en provenance des diverses régions et des différents types d'organisme. Les échanges ont été très riches et ont nécessité d'ajuster certaines propositions de la feuille de route, qui a enfin été soumise aux partenaires sociaux, avec de nouvelles évolutions à la clé. En bref, son aboutissement résulte de 6 mois de travail, de discussions et de rencontres !

QU'Y A-T-IL DANS CE DOCUMENT ?

Ce fascicule d'une vingtaine de pages décline les trois priorités et les 60 engagements pris par le directeur central pour renforcer la place et le rôle des personnels civils dans notre service. Pragmatique, cette feuille de route se veut immédiatement applicable. Sa mise en œuvre débutera dès 2018 et s'échelonne jusqu'en 2022. Il est à la fois essentiel de ne pas décevoir nos PC tout en s'inscrivant dans un calendrier réaliste avec des moyens parfois limités.

La première de ces priorités est dédiée à l'humain et vise à valoriser les agents civils du SCA. Elle détaille ainsi un certain nombre d'items, comme la mise en place progressive de parcours professionnels, la formalisation d'un accompagnement pour les PC désireux de passer les postes à responsabilités pour les cadres du service. À côté de ces propositions à la main du SCA en sa qualité d'employeur, figurent d'autres mesures nécessitant l'aval de la direction des ressources humaines du ministère, comme

Depuis le 1^{er} septembre 2014, le Service du commissariat des armées constitue le premier employeur de personnels civils du ministère des Armées avec 20% des effectifs globaux du ministère, soit 11 000 agents civils, tous grades et tous statuts confondus. Si certains aspects de la vie professionnelle au sein du service fédèrent les PM et les PC autour de causes communes à défendre, il n'en demeure pas moins que les deux populations possèdent des statuts différents, et donc des règles de gestion spécifiques, qu'il importe de prendre en considération. Cet élément a donc milité en faveur de la rédaction de feuilles de route distinctes, dont une s'avère dédiée aux agents civils du service.

COMMENT A ÉTÉ ÉLABORÉE CETTE FEUILLE DE ROUTE ?

Dans le cadre de ses déplacements sur le terrain depuis un an, la conseillère sociale a pu identifier les attentes de nos personnels civils sur le terrain. Afin de donner une dimension plus concrète aux aspirations exprimées tout en les conciliant avec la capacité du service à réellement les satisfaire, elle a mis en place un groupe de travail au sein de la direction centrale, regroupant notamment le bureau RH PC

l'augmentation progressive du nombre d'emplois fonctionnels ou encore celle liée à l'enveloppe NBI, sujet particulièrement sensible.

La seconde priorité est d'ordre social, puisqu'il s'agit de promouvoir le bien-être au travail avec, par exemple, la mise en place d'une charte de la qualité de vie au travail, expérimentée dans un premier temps au sein de la direction centrale. Mais le bien-être passe aussi par l'épanouissement des agents et la conciliation de leur vie privée avec leur vie professionnelle : là encore, la feuille de route propose des actions concrètes, comme le développement du recours au télétravail ou la généralisation progressive des horaires variables, en tenant compte des spécificités locales. Enfin la dernière priorité de cette feuille de route s'attache à la rénovation des modes de management. Il s'agit là de sensibiliser, former et accompagner nos managers afin de « développer leur capacité à donner du sens et à fédérer leurs collaborateurs, autour de valeurs et de projets communs ». La formation obligatoire des primo-managers au management ou encore la réalisation de séances relatives à la gestion RH PC (pour les managers militaires) constituent deux mesures proposées.

Plus globalement, ce volet managérial fera l'objet de nouveaux développements dans un cadre plus large associant la population militaire, le management s'exerçant au sein du SCA dans un environnement composé à la fois de civils et de militaires.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ? QUI VA ÊTRE GARANT DE SON APPLICATION ?

Ce document s'adresse à l'ensemble des hommes et des femmes civils du service, quels que soient leur métier, leur établissement ou leur catégorie. Il faut juste garder à l'esprit que certaines mesures ciblent davantage certaines populations par rapport à d'autres.

Afin que tous les engagements pris se déclinent au cours des prochains mois et années, un comité de pilotage restreint regroupant les experts concernés va être prochainement constitué et sera présidé par le directeur central adjoint. Il se réunira tous les trimestres.

COMMENT ACCÉDER À LA FEUILLE DE ROUTE ?

Une large campagne de communication sera mise en place. Elle permettra à chacun et chacune d'avoir connaissance des évolutions envisagées.

SCA 22 : DES VALEURS ET UNE CULTURE DU MANAGEMENT



On parle beaucoup ces derniers temps de « marque employeur ». De quoi s'agit-il ? La « marque employeur », c'est l'identité d'une entreprise, son ADN social, ce qui la caractérise en interne mais aussi vers l'extérieur. La diversité de ses personnels et la pluralité de ses métiers impose aujourd'hui au SCA de définir et de valoriser lui aussi sa « marque employeur ».

Ce besoin est d'autant plus fort et légitime que nous sommes en période de transformation. Le SCA entend ainsi développer son identité RH au travers de valeurs partagées et du développement d'une culture du management.

INTERVIEW

UN ENSEMBLE DE VALEURS AU SERVICE DES FORCES

CRC2 Pontoparia, secrétaire général du CFM SCA et conseiller concertation militaire du directeur central

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient... D'où vient le Commissariat des armées ?

Le Commissariat n'est pas né avec le SCA... Notre « ancêtre », c'est l'Intendance, c'est cette histoire militaire qui nous rappelle que, de tout temps, les armées ont eu besoin d'un soutien spécifique, à la guerre comme en garnison. L'identité des organismes du SCA est donc fondée sur l'indispensable coopération entre des forces qui se préparent au combat et des soutiens qui les connaissent et qui œuvrent en permanence à leurs côtés.

La diversité qui caractérise aujourd'hui les personnels du Commissariat est-elle compatible avec une identité qui lui serait propre ?

Contrairement aux armées, le Commissariat ne gère que 4% de sa ressource militaire, celle des commissaires. L'essentiel des militaires qui

servent au Commissariat provient des armées : le SCA est en effet le 4^e employeur de personnels militaires au sein du ministère. Dans ces conditions, comment créer une osmose ? Comment faire en sorte que tous aient ce sentiment rassurant et humain de servir la même maison et de « former corps » ? C'est là l'un des défis majeur du Commissariat. Il y a une réelle volonté de voir émerger cette « communauté Commissariat », qui déjà un peu partout s'éveille et prend conscience de son rôle et de sa place au sein du ministère des Armées. Ce qui porte cette communauté, c'est avant tout son engagement auprès des forces armées, cette conscience que le Commissariat ne peut exister qu'au service des forces : notre vocation n'étant évidemment pas de nous auto-soutenir ! Nos valeurs sont à puiser de cet esprit de service : nos personnels peuvent et doivent être fiers de servir l'ensemble des armées françaises, avec solidarité et profes-

sionnalisme.

Loin de vouloir repeindre aux couleurs du SCA chacun des militaires et civils armant ses postes, le Commissariat prétend au contraire s'enrichir de ces cultures variées et mettre au profit du bien-être collectif les particularités de chacun de ses individus. Pas de culture unique au Commissariat donc, mais un partage des expériences de chacun.

Quelles sont les manifestations de cette communauté naissante ?

La communauté Commissariat - interarmées par essence - participe aux cérémonies militaires selon sa couleur d'origine. Elle participe également à la Fête de la Saint Martin, patron du Commissariat, en novembre, et se réunit chaque année autour d'un grand événement sportif parisien : les 20 kilomètres. En 2017, cette épreuve a réuni 300 coureurs qui ont porté haut les couleurs du Commissariat en se hissant sur la première marche du podium du Challenge entreprises ! Le SCA, c'est aussi une identité culturelle : le magazine *Soutenir* permet en effet de rassembler autour des événements vécus par notre communauté. Enfin, le Commissariat des armées, c'est un insigne, un blason, une marque déposée garante de notre image. Porté par nos personnels militaires comme insigne de service, il est également arboré par les personnels civils qui le souhaitent sous forme de pin's.

2018, cinq ans d'existence pour le corps des commissaires !

En cette période de transition vers un nouveau modèle, le directeur central profitera de cet anniversaire pour dialoguer avec les membres du corps. La mise en œuvre de la politique de valorisation des ressources humaines du SCA portera un volet spécifique au corps des commissaires, chargés de perpétuer une longue tradition d'administration militaire de qualité.



MANAGER AUTREMENT

Hors contexte opérationnel⁽¹⁾, le SCA vise à développer une organisation de ses RH et de son activité fondée sur un management « croisé » qui tire le meilleur des pratiques militaires et civiles et qui soit un levier d'accompagnement au changement. À terme, il doit être « la compétence socle » partagée par tous les acteurs du SCA, quels que soient leur métier et leur niveau hiérarchique. Le management fera l'objet d'un plan de formation dédié : expérimenté dès 2017, il sera généralisé à compter de 2019.

UN MANAGEMENT PROPRE AU COMMISSARIAT

D'un côté, il y a une attente de la part du subordonné : quel est le sens de mon travail au quotidien, quels choix engageant mon avenir et de quelle manière y suis-je personnellement associé ? De l'autre, il y a un manager, un chef qui doit répondre à ces questionnements. Qui doit chaque jour rassembler et faire avancer l'équipe qui lui est confiée au nom de notre mission au profit des forces et de notre projet d'avenir commun. Entre les deux se dessine une nouvelle attitude managériale, ni spécifiquement militaire, ni copiée du secteur privé mais adaptée au SCA, une attitude qui prend en compte les besoins du subordonné pour en exiger en retour un engagement professionnel

sans réserve. Le SCA a désormais des réponses concrètes à apporter sur ce thème, parce qu'il assume directement sa responsabilité. C'est l'un des effets majeurs de la réforme du soutien.



DES EXPÉRIMENTATIONS PROMETTEUSES

Deux expérimentations ont été menées en 2017 qui ont donné des résultats très positifs. Avec l'aide d'un prestataire extérieur, le GSBdD Angers-Le Mans-Saumur a mis en place une formation pour l'ensemble de ses cadres. Cette expérience a inspiré le GSBdD Brest-Lorient qui a développé un projet qui se déployait sur trois axes :

- une méthode commune de management ;
- une formation pour tous les agents en situation de management ;
- le travail en équipe.



Au total, 218 agents ont suivi ce parcours en quatre modules :

- **Module 1 : « Management des ressources humaines »**. 3 jours, pour tous les encadrants, quel que soit leur niveau ;
- **Module 2 : « Management de l'activité »**. 2 jours, pour les chefs de section et d'équipe ;
- **Module 3 : « Manager par la confiance »**. 2 jours, pour les chefs GS, de service, de pôle ou gérant ;
- **Module 4 : « Risques psychosociaux »**. De 1 à 3 jours, pour tous les agents.

Les programmes de ces modules ont été établis avec les prestataires afin de répondre au mieux aux attendus spécifiques du SCA. Parfois sceptiques sur les apports d'une telle formation, les personnels du GSBDD de Brest-Lorient ont rapidement su tirer parti des enseignements pro-

posés : « Très vite, les agents ont contacté le bureau formation pour faire part de leur satisfaction et il est devenu de plus en plus facile de les convoquer à ces journées. » Les témoignages recueillis par le bureau formation viennent appuyer cet engouement : « À mon sens, ces formations ont été très intéressantes ; qualitatives et riches dans leur contenu, appréciables dans leur déroulé avec des formateurs à niveau » ou encore : « Pour résumer : de l'adulte pour adulte, de l'échange, un cadre pédagogique souple, un groupe éclectique mais plutôt très réceptif... ; un succès ! » Quelques mois après, les changements sont visibles : lors du dernier séminaire cadre du groupement de soutien, tous les chefs de service ont exposé leurs réussites et leurs projets en utilisant le vocabulaire lié au management d'équipe qui leur avait été enseigné, rendant ainsi compréhensible par tous leur présentation. Une cohésion a également pu émerger après ces travaux facilitant les échanges et le partage d'informations. Enfin, chacun a d'abord appris à mieux se connaître et à prendre en compte les personnalités de ceux qui l'entourent, afin d'en tirer le meilleur. Et c'est peut-être là la plus grande réussite de cette formation en management.

UN STAGE DÉCOUVERTE DU SCA POUR NOS CADRES

En fin d'année 2017 à l'ECA⁽²⁾, le SCA a inauguré un court stage d'accueil pour ses cadres civils et militaires nouvellement affectés. Le programme leur proposait une présentation concrète et simple de l'organisation du Commissariat, des centres experts et établissements,

et des groupements de soutien des bases de défense. Un point d'actualité sur la transformation du service et la mise en œuvre du système de management intégré (SMI) complétait cette formation. Les cadres en sont ressortis enthousiastes : « Cette vue d'ensemble est un véritable atout pour la conduite des projets au quotidien. Cette formation est à mon sens indispensable et devrait être proposée systématiquement à tout nouvel arrivant au SCA ! » Une prochaine formation aura lieu en juin 2018.

L'UNIVERSITÉ DAUPHINE PARTENAIRE DU SCA

Le SCA recherchait une formation à l'accompagnement du changement pour son top management. La formation proposée par Dauphine, combinant théorie universitaire et expérience professionnelle, répond parfaitement à cette demande.

Les thématiques abordées et les témoignages d'acteurs opérationnels sont une ouverture sur ce qui se fait ailleurs :

- **« La RH du changement »** : synthèse très complète de l'enjeu compétence et de ses applications pratiques ;
- **« Diagnostic, mesures et pilotage »** : approche pragmatique de la quantification ;
- **« L'expérience usager et l'amélioration du service rendu »** : compréhension de la stratégie client du SCA ;
- **« Le digital »** : comment la septième révolution technologique remet en cause les organisations et la répartition du travail.

L'université Dauphine est avant tout une ressource intellectuelle et méthodologique. Elle peut accompagner le SCA dans la création de sa propre doctrine du soutien et sa transformation des compétences vers un service intégrateur de prestations. Un appui universitaire constitue un atout de long terme pour mener à bien cette évolution.

(1) Acteurs essentiels du soutien opérationnel des armées, régulièrement engagés sur le territoire ou en OPEX, les militaires du SCA sont rompus au commandement. Le commandement (étymologiquement, commander c'est « ordonner ») est le seul mode d'organisation RH en opération parce que lui seul garantit que des hommes et des femmes acceptent de servir leur pays jusqu'à, si nécessaire, « infliger la destruction et la mort au risque de leur vie ».

(2) École des commissaires des armées.

LA PRÉVENTION AU SCA : LE TOURNANT

Le 8 février dernier se tenait la Journée Prévention du Commissariat des armées. Faisons connaissance avec ce jeune bureau aux prérogatives très étendues et aux idées novatrices !



La prévention, c'est d'abord l'affaire de tous au quotidien : savoir quand utiliser un extincteur à eau plutôt qu'un extincteur à mousse, être en mesure de transporter des munitions en toute légalité et en toute sécurité, équiper ses personnels des EPI nécessaires, protéger l'environnement et la biodiversité sont autant de domaines qui nous concernent tous, quelles que soient nos responsabilités. Car en matière de prévention, il en va tout autant de notre sécurité que de celle des autres.

Muni du lexique ci-dessous, vous voilà fin prêts à découvrir le bureau PMRIE du Commissariat et pourquoi pas, à faire naître des vocations !

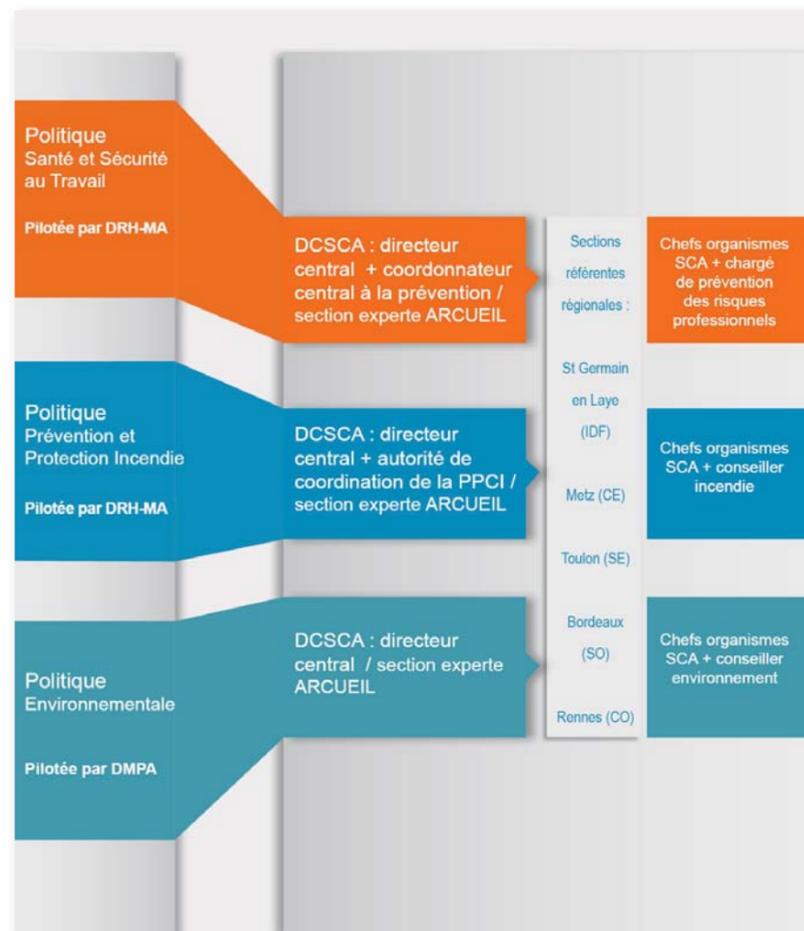
LES SIGLES DE LA PRÉVENTION

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.
CATEC : Certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés.
CCP : Coordonnateur central à la prévention.
CPRP : Chargé de prévention des risques professionnels.
EPI : Équipement de protection individuelle.
IBC : Industrie bâtiment commerce.
PE : Politique environnementale.
PMRIE : Prévention, maîtrise des risques, incendie et environnement.

PPCI : Prévention et protection contre l'incendie.
PRAP : Prévention des risques liés à l'activité physique.
PSC1 : Prévention et secours civiques de niveau 1.
SST : Santé et sécurité au travail.
TMD : Transport de marchandises dangereuses.
2S : Secteur sanitaire et social.



DU MINARM AU SCA : COMMENT EST ORGANISÉE LA PRÉVENTION ?



LA PRÉVENTION AU QUOTIDIEN ET LE FIE

Le ministère des Armées a créé un financement spécifique pour des projets innovants en faveur de l'environnement : le FIE⁽¹⁾ a pour objet de financer, au sein du ministère, des actions volontaristes et innovantes. Les domaines concernés sont les suivants : l'eau, les déchets, la biodiversité, les transports, l'énergie renouvelable ou l'amélioration de la performance énergétique.

En 2016, le SCA a présenté six dossiers, dont quatre ont été retenus et financés par le ministère (DPMA) :

- le recyclage de chaleur au CPA de Coëtquidan ;
- la mise en place de perchoirs à rapaces à Illkirch (permettant de faire fuir les nuisibles qui impactaient les bâtiments) ;
- la biodiversité avec la création de bandes boisées au GSBdD Cherbourg ;
- le tri des bio-déchets d'un restaurant au GSBdD Strasbourg avec la mise en place de tables de débarrasage.

En 2017, ce sont cinq projets du SCA qui ont été présentés, dont :

- la gestion des déchets au FAZSOI⁽²⁾ ;
- l'achat d'un éco-digesteur au GSBdD de Gap pour le traitement des bio-déchets.

N'hésitez pas à proposer vos idées innovantes au bureau PMRIE, qui vous aidera et défendra votre dossier devant la DPMA !

(1) Fond d'intervention pour l'environnement.

(2) Forces armées dans la zone sud de l'océan indien

À NOTER

- Dans ces trois domaines (SST-PPCI-PE), le BPMRIE est le bras armé du directeur central. S'y ajoute un 4^e domaine : le transport de marchandises dangereuses (TMD).
- Le BPMRIE tient le rôle de pilote formateur pour le SCA et de prescripteur national pour le MINARM.
- Ces quatre sections expertes et une section synthèse/formation sont regroupées à Arcueil.
- Au niveau des organismes, les trois conseillers sont le plus souvent regroupés au sein d'une même cellule, ces postes sont parfois armés par la même personne.

PORTRAIT

LAURA C., RÉFÉRENTE PRÉVENTION

Laura, c'est une passionnée. L'une de ces personnes qui vous semble d'emblée être au bon endroit. À 27 ans, la tête sur les épaules, l'adjointe au chef de section à la prévention de la région Centre-Est vous accueille dans son bureau en toute simplicité.



Bonjour Laura, comment arrive-t-on à ce poste à responsabilité à seulement 27 ans ?

J'occupe mon poste actuel depuis octobre 2016. Auparavant, j'ai travaillé en tant que chargée de prévention pour une entreprise de métallurgie durant un an. C'était ma première expérience professionnelle dans le cadre de ma 2^e année de master HSQE (Hygiène, Sécurité, Qualité et Environnement) obtenu à la Cité scientifique de Villeneuve-d'Ascq.

En quoi consiste votre fonction ?

Avec le chef de la section Centre-Est, nous sommes chargés de piloter la prévention du Commissariat des armées dans les 11 organismes de notre zone. Nous sommes donc

au contact avec les 11 chargés de prévention de ces organismes auprès de qui nous avons une mission de visite conseil surveillance (apparentée à de l'audit interne), mais surtout d'assistance et de conseil.

Quelles sont vos relations avec ces chargés de prévention ?

Très bonnes ! Nos différents chargés de prévention – qui sont tous des personnels civils – sont souvent en place depuis plusieurs années. Ils connaissent donc parfaitement leur rôle et ils maîtrisent leur environnement et ses problématiques. Nos personnels sont en grande majorité expérimentés, ce qui facilite notre travail en zonal. Très souvent, les personnels les moins expérimentés sont les

correspondants locaux à la prévention situés au sein de petites antennes de GSBdD qui subissent un turn-over important. Nous veillons donc à ne pas les oublier et à leur prêter une attention toute particulière.

À votre avis, quelles sont les qualités nécessaires ?

J'en vois trois essentielles à mon sens : il faut avoir le sens du relationnel et il faut maîtriser son sujet, car notre domaine exige de nous que nous soyons avant tout des techniciens de notre métier. Il faut également faire preuve de patience car les effets de nos préconisations se font souvent ressentir au bout de quelques mois, voire quelques années.

Ce qui vous plaît le plus ?

Aller sur le terrain et proposer des solutions aux problèmes rencontrés. Rien ne doit rester insoluble. Et puis j'aime aussi la différence entre cet emploi au sein d'un ministère et le même dans une entreprise pour deux raisons.

- Il n'y a pas de notion de rentabilité mais uniquement une obligation de résultats en terme de prévention : la pression est donc moindre et nous travaillons dans des conditions sereines.

- La diversité et la spécificité des métiers au sein du ministère est extrêmement enrichissante d'un point de vue prévention.

Enfin, je dispose d'une grande autonomie et avec le chef de section, nous assurons le pilotage pour tout un réseau régional, ce qui suppose de notre part une approche pédagogique adaptée !



Nous sommes avant tout des techniciens de notre métier.»

LE BUREAU PRÉVENTION, MAÎTRISE DES RISQUES, INCENDIE ET ENVIRONNEMENT (PMRIE) À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION DIGITALE



Le domaine de la prévention brasse au quotidien un volume d'informations impressionnant dans de multiples domaines et dans de nombreuses régions. S'y ajoutent un nombre incalculable de textes de références, de contrôles, de prescriptions... Pour orchestrer le bureau et permettre à tous les décideurs de la chaîne de disposer des informations les plus fiables, le bureau PMRIE a décidé de s'équiper d'un système d'information (SI) inédit, actuellement en phase d'élaboration.

Ce système intuitif, développé avec un prestataire, repose sur APIA SYSTEME, une solution de management intégrée, paramétrable et personnalisable. En partie déployé dès septembre 2018, son interface couvrira l'ensemble des activités du service et permettra :

- de fiabiliser les données ;
 - d'améliorer le service rendu ;
 - de disposer d'un profil personnalisé et adapté à ses besoins ;
 - d'uniformiser les pratiques et les analyses ;
 - de piloter en central des dossiers transverses ;
 - de diminuer la charge administrative des acteurs de la prévention ;
 - une meilleure traçabilité des activités ;
 - une meilleure interconnexion des acteurs ;
 - une meilleure remontée d'informations avec une vue globale et transversale.
- Tout au long des étapes du déploiement, chaque collaborateur bénéficiera de formations et de guides d'utilisation.

LES FORMATIONS PMRIE : VERS UNE OFFRE PLUS INTUITIVE

LES FORMATIONS GÉNÉRALISTES ACCESSIBLES AUJOURD'HUI...

En attendant la mise en place des parcours professionnels au profit de la filière métier PMRIE, le bureau PMRIE du SCA a mis en place trois types de formations depuis début 2017 :

- la formation des fonctionnels de la prévention (chargés de prévention, d'environnement, d'incendie, pilote processus eau...) en partenariat avec les écoles et centres de formations du ministère ;
- le déploiement des formateurs occasionnels

pour 7 domaines de formations : CACES, PRAP IBC et 2S, PSC1 (également formation de formateur de formateur), port et utilisation du harnais, vérificateur d'EPI, habilitation électrique niveau non électricien et CATEC ;

- les formations métiers nécessaires à l'exécution des fonctions des agents (habilitation électrique par exemple) et les formations liées aux risques particuliers que peuvent présenter leurs postes de travail (risque chimique par exemple).

Dans chaque région, les sections référentes organisent également plusieurs journées de formations pour les professionnels de la prévention du SCA. Les principaux thèmes abordés sont la prévention routière, la prévention et la protection contre l'incendie, les risques psychosociaux et les risques chimiques. D'autres thèmes de formations seront également déployés comme par exemple l'environnement et les HDVS (harcèlements, discriminations et violences sexuels).



... ET BIENTÔT : DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES DÉDIÉES À LA SÉCURITÉ DES AGENTS

En 2016, le SCA a été désigné comme opérateur exclusif pour les prestations de formation au profit des services soutenus. En 2017, l'EMA a confié le déploiement des formations sécurité au poste de travail au bureau PMRIE du SCA. Ce dernier, en collaboration avec la Plateforme Achats Finances Centre-Ouest (PFAF-CO) et les bureaux PMRIE et finances des armées, directions et services, a organisé la mise en place d'un mar-

ché concernant les formations complémentaires à la sécurité des agents, destiné à toutes les armées, directions et services du ministère des Armées. Les utilisateurs pourront ainsi accéder à un véritable catalogue numérique de 226 formations, télécharger leur attestation de présence et leur diplôme, et disposer des supports de cours en ligne.

À NOTER

- Au cours de l'année 2018 : une nouvelle formation sera ouverte au profit des préventeurs des Outre-Mer.
- 1^{er} semestre 2018 : 11 formations différentes sont offertes pour un volume estimé à 150 personnes.
- Pour vous inscrire à ces formations, vous devez vous rapprocher de votre section référente régionale.

UN COMMISSAIRE CHARGÉ DE PRÉVENTION EN OPEX

De septembre à janvier 2018, le CRP Cyril, chef du bureau conseil et assistance de la Plateforme Achats-Finances Île-de-France, a été projeté sur le poste d'adjoint interarmées de prévention du théâtre Barkhane (AIPT- Barkhane).

LES MISSIONS D'UN AIPT

Directement subordonné à l'ASIA⁽¹⁾, l'AIPT a pour périmètre d'action la prévention des risques professionnels en opérations (PRPO) et la protection de l'environnement. Dans ces deux domaines, il conseille le commandement sur les mesures à mettre en œuvre pour éviter tous types de risques, à l'exception du risque lié aux actions de combat.

Ses principales actions concourent donc à :

- réduire les risques liés à la vie courante;
- réduire les risques de service courant;
- assurer le suivi de la globalité des accidents, intoxications et incendies;
- assurer la protection de l'environnement;



Barkhane : escalier dangereux.

L'AIPT doit veiller à ce que l'empreinte logistique soit la plus réduite possible.

LE DÉROULEMENT DE LA MISSION

Projeté sur le théâtre le 27 septembre 2017, le commissaire-AIPT a été d'emblée mis dans « l'ambiance » en intervenant dans les opérations de traitement du crash du M2000 qui a eu lieu le lendemain de son arrivée à N'Djamena (Tchad). En effet, un accident de ce type (dont les causes sont analysées par le bureau Enquêtes Accidents Défense Air) nécessite la mise en place de mesures de sauvegarde du personnel intervenant, que ce soit sur le lieu du crash lui-même ou lors du rapatriement et du stockage de la « carcasse » vers le camp militaire.

Les deux premiers mois de mandat ont ensuite été marqués par les très nombreux déplacements aériens pour effectuer les visites de 14 sites répartis sur une zone grande comme huit fois la France : l'AIPT aura ainsi parcouru plus de 25 000 km (1 700 km entre N'Djamena et Gao au Mali) ! Lors de ces visites, il rencontre les commandants de site afin d'évaluer avec eux les risques spécifiques et de sensibiliser l'ensemble du personnel sur les menaces identifiées.

Après cette 1^{er} étape, fondée sur la collecte de données, la 2^e partie de mandat a permis de réaliser différents outils bureautiques pour suivre les risques identifiés sur chacun des sites et transmettre les éléments à la relève. Ceci garantit au commandement (théâtre et EMA) des indicateurs de risques à jour.

(1) Adjoint soutien interarmées.



Il faut veiller à ce que l'empreinte logistique soit la plus réduite possible.

Portrait d'Isabelle Grosset, chef du bureau « Parcours professionnels », à Arcueil

« GUIDER NOS PERSONNELS CIVILS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL »



Le bureau « Parcours professionnels » a été créé en décembre dernier, afin de répondre à la volonté de la direction centrale de valoriser les personnels civils du Commissariat des armées. C'est à un personnel civil qui connaît bien les problématiques à la fois SCA et RH-PC qu'a été confiée la direction de ce bureau. Rencontre avec l'APAE Isabelle Grosset.

LE SENS DE L'HUMAIN

Nous lui donnons rendez-vous dans les locaux de la communication, à Balard. Dès son arrivée, s'installe une atmosphère de sérénité. Confiance, capacité d'écoute, sens de l'humain... Autant de termes qui la définissent et qui lui permettent de s'emparer sereinement des missions qui lui ont été confiées. Sa préoccupation ? Être au plus près des personnels afin de pouvoir leur proposer des parcours professionnels enrichissants, tout en permettant au service de capitaliser. Ses missions ? Description des parcours professionnels, gestion de l'accompagnement des carrières et anticipation des compétences requises pour remplir les activités du service.

VISER LA RELATION GAGNANT-GAGNANT

Le Commissariat des armées est riche d'une ressource humaine comprenant plus de 11 000 personnels civils. Dans le cadre du rééquilibrage entre personnels militaires et civils, la proportion d'agents civils va augmenter dans les trois ans qui viennent. Le bureau « Parcours professionnels » vise à renforcer l'attractivité du service et fidéliser les agents en identifiant des perspectives de mobilité et de déroulement de carrières. Ces évolutions pourront se faire de manière ascendante, par le gravisement des différents échelons ou de manière transverse. En effet, les métiers du soutien regroupent un large éventail de fonctions. Une fois qu'un agent maîtrise une filière, il peut vouloir capitaliser sur son expérience et mettre ses compétences à profit dans un autre domaine du

soutien, tout en s'enrichissant personnellement : « Le but est que toute personne proche d'une mobilité ou ayant des souhaits personnels en terme de carrière puisse être identifiée. C'est le cas par exemple de personnels éligibles à un concours à un moment de leur carrière. Ce n'est pas seulement le bureau qui identifiera les agents. Ils peuvent aussi se faire connaître, selon leurs besoins, en s'adressant directement à moi. »

UNE VOLONTÉ DE TRAVAIL COLLABORATIF

C'est en prenant en compte à la fois les besoins des personnels et les spécificités du service du Commissariat que nous parviendrons à créer de l'adhésion, de l'attractivité et de la fidélisation, nous explique Isabelle Grosset. « Mon objectif est de pouvoir travailler en collaboration avec l'ensemble des acteurs : les chefs d'entités, les agents, nos partenaires ministériels, les organisations syndicales. » Une seule exigence : réussir, afin que chaque agent civil du SCA trouve dans sa mission l'indispensable épanouissement professionnel nécessaire à son bien-être. Car un salarié heureux est un salarié impliqué !

LE BUREAU « PARCOURS PROFESSIONNELS », AU SERVICE DES PERSONNELS

La création du bureau « Parcours professionnels » fait partie des leviers d'actions internes qui doivent permettre d'attirer les talents et de fidéliser une ressource humaine motivée et engagée. Il est chargé d'accompagner les agents dans l'analyse de leur situation professionnelle et de les orienter vers des perspectives de mobilité et de déroulement de carrière, tout en répondant de manière optimale aux besoins en compétences des différents employeurs du service.

INFORMATION PRATIQUE



Le bureau « Parcours professionnels » de la DCSCA est l'interlocuteur privilégié des agents de catégorie A, des employeurs et des référents RH locaux qui peuvent contacter Isabelle Grosset par mail ou par téléphone : isabelle1.grosset@intradef.gouv.fr / 01.86.93.80.69.

Portrait de Jean-Marc, caporal-chef de 1^{re} classe « MES DEUX UNIFORMES »



Jean-Marc mène une double vie... Caporal-chef de 1^{re} classe conducteur au GSBdD de Tours, le capitaine Jean-Marc est aussi chef du centre de sapeurs-pompiers de Gennes, dans le Maine-et-Loire. Portrait d'un homme dévoué et passionné.

Humble, presque trop. De son parcours atypique, il ne regrette rien. Même pas d'avoir été débouté quand il a souhaité devenir pompier de l'armée de l'Air... À 39 ans, Jean-Marc a toujours eu une vie bien remplie. Originaire du Maine-et-Loire, il entre comme sapeur-pompier volontaire à 16 ans au centre de Gennes, celui-là même qu'il dirige aujourd'hui. Alors qu'il distribue les traditionnels calendriers de sa caserne à la fin de l'année 1996, il rencontre un major du Génie civil basé à Angers et qui revient d'une mutation à Corte, en Corse. Probablement étonné de la motivation du jeune homme, le major lui propose de l'appuyer auprès du chef de bataillon du centre de Corte : c'est ainsi que Jean-Marc rejoint la 21^e compagnie de l'unité de sécurité civile dans le cadre de son service national, en août 1997.

Débute alors un véritable apprentissage : dans sa petite caserne de 250 personnels – essentiellement des appelés –, il apprend à combattre les feux de forêt. Il gagne surtout en autonomie : « À Corte, on n'hésitait pas à donner des responsabilités aux appelés », se souvient-il. Il découvre ensuite des interventions d'un autre type puisqu'il est envoyé à Chamonix pour 6 mois : le secours à personnes et les feux de chalet deviennent son quotidien. De retour à Corte, il est volontaire pour un service long ; à son année obligatoire s'ajoutent donc 14 mois.

Régulièrement en relation avec la base aérienne de Solenzara, Jean-Marc va d'abord tenter de rentrer comme militaire du rang dans l'armée de l'Air. Mais l'année de sa candidature, le quota est atteint et sa demande est refusée. À la fin de son contrat d'appelé, il regagne le continent et se rend au Cirfa

d'Angers. « Je voulais être pompier dans l'armée de l'Air. » Il a alors 21 ans, et son profil intéresse au plus haut point. Il attendra 6 mois pour recevoir la réponse tant attendue. Entre-temps, il retrouve le centre de Gennes, qu'il n'a jamais vraiment quitté. Il y est devenu sergent. Puis la mauvaise nouvelle tombe : pour des problèmes oculaires, il est déclaré inapte aux pompiers de l'armée de l'Air. Mais apte conducteur. Il entre alors dans l'armée et passe tous ses permis. Il rejoint le service de transport de la base aérienne de Tours, tout en gravissant les échelons de sa caserne de Gennes.

DES TALENTS ET DES HOMMES

En 2006, il en devient le chef de centre avec le grade d'adjudant, qu'il a décroché l'année précédente. Après un passage à l'École nationale des sapeurs-pompiers d'Aix-en-Provence en 2010, il accède au statut d'officier. Il est nommé capitaine en 2017 et dirige toujours sa caserne composée de 26 pompiers volontaires. Comme lui, tous exercent un autre métier : il y a un carrossier, un architecte, une infirmière, autant de talents qu'il utilise au mieux selon les situations. Car pour Jean-Marc, « toutes les idées sont bonnes dans un groupe : manager, c'est utiliser au mieux les compétences de chacun. Puis le chef d'agrès tranche ». Un commandement humain en sorte. Aujourd'hui, notre sapeur-pompier militaire est heureux de son parcours. Et il se projette déjà : dans 5 ans, il tournera une page, celle de sa carrière militaire. Il souhaite se reconverter dans un domaine prometteur en se spécialisant dans la formation aux secours. Et s'il devait donner un seul conseil à ceux qui hésitent, ce serait celui-ci : « Faut pas taper dans la butte ! », c'est-à-dire ne pas pleurer sur son sort et aller de l'avant. Une dernière photo avant de partir et déjà notre débonnaire et sympathique militaire regagne la semaine, le portable dans la poche en cas d'urgence à la caserne⁽¹⁾...

(1) Le GSBdD de Tours a récemment signé avec le SDIS une convention permettant de concilier au mieux les deux activités de son personnel.



LE SCA INTÈGRE L'ACADÉMIE DES LANGUES DE LA CIOR (OTAN)

Fondée en 2000 au sein de la Confédération interalliée des officiers de réserve (CIOR), l'Académie des langues, sous la direction du colonel de Magnienville, a pour mission d'enseigner et de faire rayonner les deux langues officielles de l'OTAN : le français et l'anglais. À la session 2017 et pour la première fois, le Commissariat était représenté.



L'ACADÉMIE DES LANGUES

Initialement pensée comme un vecteur d'influence vis-à-vis des anciens membres européens du Pacte de Varsovie, elle s'enrichit désormais de stagiaires issus des pays membres du partenariat pour la paix ou du dialogue méditerranéen.

Son principe est de proposer 15 jours de cours intensif dans chacune des deux langues, les enseignants étant des officiers britanniques, américains et français. Ces sessions sont orientées vers l'acquisition d'une pratique linguistique directement opérationnelle. Centre d'examen officiel, l'académie est habilitée à délivrer des certificats de langues conformes au STANAG⁽¹⁾ 6001. Les étudiants ont ainsi la possibilité de passer les épreuves du PLS⁽²⁾ en fin de session, ce qui leur permet d'obtenir une certification OTAN.

Conçue comme un centre de formation itinérant, l'Académie des langues tient une session dans un pays différent chaque année et sur

2 semaines durant le mois de juillet, afin de pouvoir être accueillie dans les structures académiques militaires pendant les vacances scolaires. Principalement destinée à la formation des réservistes, elle accueille également des militaires d'active.

LA SESSION 2017, UNE PREMIÈRE POUR LE SCA

En juillet 2017, l'Académie des langues se tenait dans les locaux de l'École navale polonaise de Gdynia. Elle a accueilli 81 stagiaires et 19 encadrants, au total 17 nationalités différentes ! Parmi eux se trouvait pour la première fois une petite délégation du Commissariat des armées : c'est ainsi que le CRP d'active Erwan et le CR3 de réserve Raphaël ont pu intégrer les cours et profiter de cette oppor-

tunité pour améliorer leur niveau d'anglais, avant de passer les épreuves du PLS.

Les commissaires stagiaires ont également eu la possibilité de présenter les missions du corps des commissaires et l'organisation du SCA devant le groupe de niveau le plus avancé en français. Plusieurs élèves britanniques et américains se sont montrés désireux d'avoir plus d'informations sur ce service interarmées qu'ils ne connaissaient pas ; ce qui a permis d'engager la discussion sur les différentes approches des pays membres de l'Alliance en termes d'organisation du soutien de l'homme. Nos commissaires ont ainsi découvert l'adjutant general's corps au Royaume-Uni et le Cuerpo de Intendencia en Espagne, proche du modèle français.

Un coup d'essai réussi donc pour le Commissariat ! Prochaine prospection : dès le printemps, le Bureau de gestion des corps du SCA ciblera les candidats potentiels pour la session 2018.

(1) Standardization Agreement, en français Accords de normalisation.

(2) Profil linguistique standardisé.



Ces sessions sont orientées vers l'acquisition d'une pratique linguistique directement opérationnelle.



INFORMATION PRATIQUE

LE SAVOIR-FAIRE UNIQUE DES BRODEUSES CHERBOURGEOISES



Le 18 janvier dernier, le COMNORD a reçu son nouvel écusson des mains des brodeuses du GSBdD de Cherbourg.



Le COMAR Manche est devenu COMNORD le 1^{er} janvier 2018. À cette occasion, le chef du GSBdD de Cherbourg a vu arriver une commande bien particulière : confectionner en un temps record le

nouvel insigne brodé du préfet maritime commandant la zone Nord et l'arrondissement maritime Manche et mer du Nord, l'amiral Ausseur. Défi relevé le 18 janvier à l'occasion des vœux du COMNORD ! Les brodeuses Fa-

bienn LDF. et Laetitia F. ont eu l'honneur de remettre elles-mêmes le fruit de leur savoir-faire et de leurs compétences à un amiral à la fois surpris et ravi.

L'atelier broderies, initié en 2004 sous l'égide de la Direction du commissariat de la Marine du GSBdD Cherbourg, est maintenant géré par le Service soutiens communs (SSC) du GSBdD Cherbourg. Parti du simple besoin de disposer d'un outil pour fabriquer des bandes patronymiques, cet atelier s'est développé et emploie aujourd'hui trois personnes, couturières de profession, qui travaillent selon un plan de charge défini par le CESCOF. Unique au SCA, cet atelier à vocation nationale produit également des insignes, des écussons, des galons manchons en petite quantité et toute broderie spécifique (marquage EPI, brassard, bande patronymique...).

Prochain défi pour nos brodeuses : la fabrication de l'insigne de la Journée du marin, en mai 2018, qui sera offert aux visiteurs !

dernière minute

LE COMMISSARIAT DES ARMÉES SUR LINKEDIN!

Le SCA est sur LinkedIn depuis février ! Cette présence sur le réseau social international professionnel va lui permettre de renforcer son identité et de rapprocher ses personnels. Des actualités mises en ligne régulièrement vous permettront de rester informés sur les nouveautés et les événements du Commissariat.



REJOIGNEZ-NOUS!



<https://www.linkedin.com/company/commissariat-des-armees/>
Pour rappel, vous pouvez également retrouver les actualités du Commissariat des armées sur son site internet : <https://www.defense.gouv.fr/commissariat>