

CSA-R SCA

Comité Social d'Administration de Réseau du SCA

du 17 juin 2026

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Le Chef d'état-major ne cesse de le marteler, le MINARM doit se préparer à un conflit de haute intensité.

Quels seront le rôle et la place du personnel civil dans cette réorganisation du SCA ? Qui fera fonctionner la base arrière si, d'aventure, les militaires étaient projetés ? Les agents civils du SCA seront-ils relégués aux basses besognes ? Des missions « non opérationnelles » dévolues aux militaires vont-elles être confiées au personnel civil ? Dans cette perspective, les infrastructures des établissements du SCA sont-elles dimensionnées pour absorber la charge résultante de la Haute Intensité, d'autant plus que certains comme les ELOCA sont en pleine transformation ?

Aujourd'hui, il existe un manque évident de lisibilités s'agissant des plans de maintenance NTI 2 et 3 et des plans de formation sur le long terme. Comment se projeter et élaborer des plans de charge annuels sans directives concrètes ?

Pour **FO Défense**, un service civilianisé à hauteur de la moitié de ses effectifs ne peut s'affranchir des compétences du personnel civil y compris sur les postes à responsabilité. Or, même si le ratio PM/PC semble soclé, force est de constater que le nombre de civils dirigeant un établissement du SCA baisse ostensiblement depuis plusieurs années.

Dans ces conditions, comment le service pourrait-il être attractif pour des cadres ou des agents de niveau II ou III si le SCA n'est pas en mesure de leur offrir des parcours professionnels dignes de ce nom ? Dans cette chasse aux compétences, le dumping social est de mise ; le SCA ne peut se permettre d'être à la traine des autres employeurs. Le recrutement famélique d'OE dans le service n'est pas de nature à enrayer les pertes de compétences dans les professions techniques. Cela en est le parfait exemple.

FO Défense ne cesse de le marteler ; les parcours professionnels ne se résument pas à des logigrammes ; elle impose une politique RH ambitieuse en lien avec SRHC. Ainsi, certaines fonctions telles que les acheteurs ou les gestionnaires soldes nécessitent la mise en œuvre rapide d'un plan de requalification afin de fidéliser ces expertises et de se calquer sur les autres périmètres ministériels.

Le SCA, employeur des agents ATLAS doit s'attacher à professionnaliser cette fonction en lien avec la DRH-MD compte tenu de la polyvalence et de l'expertise requise. La généralisation de la journée continue dans les ATLAS là où cela est possible pourrait être un facteur majeur de fidélisation.

La gestion RH civile va être durement impactée par la manœuvre ADP-PC. Même si le SCA s'est efforcé à conduire cette réorganisation afin de reclasser au mieux les agents impactés, **FO Défense** dénonce une réforme décidée à la hâte qui impacte, une nouvelle fois, les agents civils qui seront contraints, pour certains, de se réorienter dans d'autres familles professionnelles.

FO Défense a demandé que les agents de Bureau Personnel Civil bénéficient d'un CIA majoré afin de compenser la surcharge de travail liée à l'expérimentation et au transfert des dossiers des soutenus aux Armées, Directions et Services sans dette de gestion. Souhaitons que ces agents ne soient pas les grands perdants de cette réorganisation.

Concernant la gestion RH, **FO Défense** sera particulièrement vigilante quant au risque d'une gestion différenciée en fonction des employeurs notamment sur l'application du Plan d'Accompagnement des Transformations ou des Lignes Directrices de Gestion avancement et les critères d'âge. Le SCA ne peut être moins disant que les autres employeurs.

Les tensions internationales dégradent les conditions de travail des agents du SCA déjà fortement malmenés par les transformations successives et autres mesures de réductions d'effectifs. Les heures supplémentaires s'accumulent et pour certaines se voient écrêtées par la faute d'un accord-cadre ARTT archaïque. Monsieur le Directeur, qui accepterait de faire du bénévolat de nos jours ?

Certains agents se voient contraints de cumuler plusieurs fonctions à la demande d'une hiérarchie obligée d'assurer la continuité de service avec une ressource humaine restreinte. Les conséquences en matière de suivi RH, d'avancement ou d'accident de travail peuvent donner lieu à des imbroglios administratifs et ne sont pas acceptables.

Le transport et la restauration sont particulièrement sujets à ce surcroît d'activité d'autant que certains états-majors multiplient ces prestations fastueuses d'un autre temps au détriment des repas régaliers. Monsieur le Directeur, est-il normal que certains de vos cadres avouent à demi-mots et sous couvert d'anonymat tenir une double comptabilité des heures effectuées pour assurer la mission ?

Les conséquences sont multiples : application hasardeuse de la réglementation en matière d'heures supplémentaires, dégradation du dialogue social, perte de motivation ou du sens de la mission.

La perte du pouvoir d'achat, accentuée par la crise de l'énergie, a accru la paupérisation des agents du SCA. Devant l'inaction de la DRH-MD, **FO Défense** vous demande de prendre toutes les mesures nécessaires comme l'augmentation à 3 jours, voire plus, du télétravail ou la limitation des déplacements.



En effet, le déploiement de Chorus DT (déplacements temporaires), présenté durant un temps comme le remède aux dysfonctionnements de FD Ligne, semble souffrir également de défaillances engendrant des retards parfois importants. L'incompatibilité avec Alidade n'est pas de nature à résoudre les problématiques de revenu des agents du SCA régulièrement confrontés, en mission, à la hausse des prix d'hôtellerie et repas.

Concernant la Prise en Charge Directe, il apparaît opportun que le DCSCA fasse une communication sur les modalités d'utilisation tant certains établissements prennent des largesses avec son application.

Monsieur Le Directeur, **FO Défense** vous sait attaché à un dialogue social de qualité. À ce titre, il vous appartient de tout mettre en œuvre pour que les élections professionnelles de décembre soient une réussite et que le taux de participation soit à la hauteur de nos ambitions.

FO Défense apporte tout son soutien aux agents de l'HIA Legouest impactés par la fermeture du service des urgences. **FO** mettra en œuvre toutes les actions nécessaires pour protéger les missions et les emplois.

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 17 juin 2026

