

LE MOT DU DIRECTEUR CENTRAL

La transformation SCA 22 a posé les bases d'une organisation qui a fait ses preuves par une proximité renforcée avec les soutenus et la mutualisation en centres de services partagés de processus supports. Elle a ainsi conforté le modèle de soutien mutualisé interarmées. Parallèlement, l'organisation territoriale du commandement et des soutiens a été ajustée pour garantir une meilleure coordination des soutiens.

En avant-propos de l'actualisation stratégique 2021, la ministre des Armées dresse le constat d'un environnement stratégique qui n'a cessé d'évoluer depuis la publication de la Revue stratégique de défense et de sécurité nationale en 2017. Des éléments de rupture, comme la pandémie de COVID 19, sont également intervenus. Il en ressort que les armées doivent concourir à la résilience de la Nation ; les capacités militaires nécessitent pour cela d'être renforcées et il convient de reconsidérer certaines dépendances en matière de soutien.

L'ambition « Armées 2030 » vise ainsi à poursuivre la remontée en puissance initiée par l'actuelle loi de programmation militaire de régénération, afin de se préparer à des scénarii d'engagement dans un conflit majeur, tout en retrouvant une masse critique suffisante en effectifs et équipements permettant de prendre en compte de forts taux d'attrition.

Dans ce contexte, et dans le prolongement de SCA 22, je considère que le Service du commissariat des armées doit maintenant se concentrer sur :

- son aptitude à répondre aux exigences de l'hypothèse d'engagement majeur (HEM), tant en termes capacitaire que de préparation opérationnelle ;
- la poursuite de la modernisation de son offre de service, adossée aux attentes des soutenus et en faisant effort sur le soutien collectif ;
- la réduction de ses vulnérabilités critiques, pour renforcer son efficacité et optimiser sa performance ;
- la consolidation de son identité de service interarmées, spécialisé dans le soutien Commissariat, et l'entretien de la force morale de son personnel, civil et militaire.

Ces axes d'effort doivent participer à donner au SCA toute l'agilité nécessaire pour contribuer directement à la réponse militaire attendue des armées, tout en cultivant son esprit de service, tourné vers sa mission : délivrer un soutien Commissariat opérationnel, de proximité et innovant, en tout temps et tout lieu.

LES QUALITÉS FONDAMENTALES PILERS DE LA CULTURE DU SOUTIEN



AGILITÉ



SIMPLICITÉ



CONFIANCE



ACCESSIBILITÉ



PROXIMITÉ



**LE COMMISSARIAT DES ARMÉES
AU RENDEZ-VOUS
DE L'AMBITION ARMÉES 2030**



LE COMMISSARIAT DES ARMÉES AU RENDEZ-VOUS DE L'AMBITION ARMÉES 2030

1 Un Service opérationnel et résilient

2 Un Service ancré au cœur des armées assurant leur soutien du quotidien

3 Préparer l'avenir

CONSOLIDER LA VOCATION OPÉRATIONNELLE ET LA RÉSILIENCE

Garantir la permanence du soutien des forces

- Renforcer la posture permanente SCA, en identifiant des têtes de fonctions de soutien et des CO associés
- Garantir la résilience de chaque fonction par la maîtrise des risques (CYBER, incendie, SI, ...), la disponibilité des matériels et le maintien de la liberté d'action propre aux armées (achats, finances, ...)
- Maîtriser les dépendances : définir le bon niveau de recours entre régie et externalisation (vers des entreprises privées ou d'autres ministères), entre la production en France et à l'étranger
- Définir le juste niveau et la bonne répartition des stocks, des parcs et des flux, par fonction de soutien concernée

Consolider la préparation opérationnelle du Service et sa capacité à soutenir celle des armées

- Maintenir à haut niveau la POIC et la POM du SCA
- Être en mesure de participer et de proposer des solutions de soutien global aux exercices majeurs des armées
- Poursuivre la mise en place des plots camps (RH, mat SH, contractualisation)

Mettre le Service en capacité de répondre à l'hypothèse d'engagement majeur

- Proposer un focus HEM dans la posture permanente du SCA
- Organiser des exercices SCA
- Adapter le parc SH et l'outil de maintenance à l'HEM
- Garantir le socle PM dont les viviers critiques (EMF, acheteurs, TM, ...)
- Anticiper la réponse RH et les compétences associées, dès la formation initiale

ANCERER LE SERVICE AU CŒUR DES ARMÉES ET DANS LES TERRITOIRES

Adapter l'évolution du Service à celle des armées

- Participer à la réflexion sur l'évolution du format, du contrat opérationnel et du stationnement des ADS pour mieux les accompagner
- Formaliser avec les ADS les objectifs à atteindre et les moyens à obtenir pour satisfaire leurs besoins
- En déduire une cartographie du soutien adapté, réactif et différencié selon les besoins des armées et en fonction des ressources du Service

Délivrer des solutions de soutien adaptées aux besoins des unités

- Développer une approche partenariale entre les unités/formations et les GS/pôles pour définir leurs besoins courants
- Proposer, dans une logique « grands comptes », une offre de soutien collectif adaptée aux différents contextes d'emploi
- Définir le GS/pôle comme niveau de délivrance d'une solution de soutien globale intégrant les actions des acteurs amonts

Accompagner les politiques publiques en faveur des territoires

- Consolider le rôle d'employeur local : contractuels, apprentis, stagiaires, lycéens et personnes en situation de handicap
- Consolider l'empreinte territoriale du Service dans son rôle d'acheteur public (PME/TPE) notamment en promouvant les achats de proximité

MODERNISER ET SIMPLIFIER LA RELATION AUX SOUTENUS

Renforcer le positionnement du soutenu au cœur des processus

- Formaliser une politique de la relation soutenus
- S'inscrire dans la dynamique de « l'administration proactive »
- Mieux connaître les soutenus au travers du déploiement d'un outil de CRM
- Faciliter l'accès au soutien (Eureka, ATLAS, parcours soutenus, DLNUF, ...) (norme SP+)
- Mesurer la satisfaction des soutenus pour toutes les prestations (norme SP+)
- Conforter la démarche d'amélioration continue (norme SP+)

Enrichir l'offre de service

- Accompagner le soutenu dans ses parcours multi-prestations
- Faciliter les démarches des familles
- Recueillir les attentes des armées pour identifier les besoins de demain
- Proposer une offre de biens et de services innovants
- Construire de nouvelles offres de Service adaptées aux contraintes professionnelles des soutenus et s'inspirant des meilleurs standards du secteur privé (AMA, conciergerie, restauration H24, ...)
- Mettre en place une culture centrée sur l'offre de service

Développer le rôle intégrateur du SCA

- Élargir le réseau des partenaires du service accessibles en ATLAS (« Famille des armées », ONAC-VG, CNMSS, mairies, associations, ...)
- Apporter la compétence du SCA pour sécuriser les partenariats passés par les ADS notamment en matière de CONDIPERS
- S'intégrer progressivement dans le programme « Petites villes de demain »

DISPOSER D'UNE RH COMPÉTENTE ET ÉPANOUIE

Renforcer la cohésion de la communauté humaine du Service

- Poursuivre et consolider le plan QVT
- Renforcer le sentiment d'appartenance au Service et la motivation du personnel
- Consolider le management croisé pour réussir la complémentarité PM/PC
- Favoriser le recours aux formes nouvelles de travail (télétravail, travail nomade) dans le respect du cadre réglementaire

Adapter le modèle RH pour garantir sa soutenabilité

- Rééquilibrer par une gestion coordonnée les viviers sur les plans statutaire, territorial et fonctionnel
- Renforcer le dialogue gestionnaire/employeur à haut niveau (bilatérales avec DRH d'armée)
- Définir une politique d'emploi de la réserve adaptée au besoin

Développer les compétences nécessaires au Service

- Bâtir des parcours pro. attractifs
- Dynamiser la politique de formation (campus SCA, e-learning, serious game, ...)
- Accompagner le personnel dans son déroulé de carrière
- Revoir le rôle de l'encadrement intermédiaire dans une logique de subsidiarité

Positionner les commissaires comme un corps d'excellence

- Conforter le rôle et la place des commissaires dans le haut encadrement militaire interarmées et d'ancrage
- Développer des perspectives d'emploi à l'international
- Développer des perspectives d'emploi en interministériel et dans le haut encadrement de la fonction publique d'Etat
- Développer la mobilité dans le privé

DYNAMISER L'INNOVATION ET LA PROSPECTIVE

Insuffler une culture d'innovation pour imaginer de nouvelles solutions de soutien

- Se positionner comme un acteur de l'innovation ministérielle et de la transformation numérique
- Structurer et animer le réseau innovation et transformation numérique dans l'ensemble du Service, au plus près du soutenu
- Stimuler l'innovation et la création de valeur (hackathons, FID, labSCA, ...)
- Développer une politique d'achat agile et spécifique
- Mobiliser la base industrielle et technologique de défense du Service
- Intégrer le projet de facilitation du travail nomade (projet nomad)

Penser le soutien Commissariat de demain

- Anticiper les opportunités offertes par le développement du cloud et de l'intelligence artificielle
- Stimuler la réflexion prospective par fonction Commissariat au sein de think tanks dédiés (écoles, CIS, stagiaires haut niveau externes France et international) sous l'égide de la DCSCA
- Diffuser la réflexion prospective (publications, articles, colloques notamment)

Déployer des politiques de soutien écoresponsables

- Limiter l'impact environnemental des fonctions du commissariat (optimiser les ressources, éviter pertes et gaspillages, gestion du cycle de vie [recycler et réemployer])
- Développer une culture et des pratiques écoresponsables
- S'intégrer dans les politiques écoresponsables des territoires

AMÉLIORER L'ORGANISATION ET LA PERFORMANCE DU SERVICE

Stabiliser l'organisation du Service

- Stabiliser l'organisation territoriale et clarifier les interactions entre les organismes
- Renforcer la maîtrise de l'infrastructure
- Organiser les bascules de moyens ou de charges entre organismes du Service, via l'action de l'EMO et des CIS
- Soulager les charges organiques du Service
- Conforter l'organisation distribuée de la DSI du Service
- Consolider l'organisation du soutien en île-de-France

Simplifier le fonctionnement du Service

- Alléger les tâches des soutenus et développer l'automatisation des actions manuelles récurrentes (RPA)
- Rénover le système de pilotage, notamment par une approche data-centrée
- Poursuivre la transformation numérique pour concrétiser le concept de « SCA plateforme »
- Optimiser le management de l'information
- Animer des travaux d'audit fonctionnel
- Simplifier le corpus réglementaire et infra-réglementaire

Poursuivre la modernisation des fonctions de soutien Commissariat

- Viser l'efficacité par la description et l'outillage des fonctions
- Consolider le positionnement du SCA au cœur de la fonction ADP – Solde
- Consolider la chaîne logistique (gouvernance, SC aval, SIL, ...)
- Moderniser le contrôle des prestations