



1^{er} bilan d'étape

Le 7 mars dernier, les organisations syndicales représentatives du ministère des armées ont été reçues par la DRH/MD pour un premier bilan d'étape sur le périmètre et les objectifs du chantier sur les niveaux de recrutement.

Exposé : La DRH/MD a rencontré les employeurs une première fois en décembre 2017 pour « connaître leurs besoins » puis une seconde fois en février pour une cartographie des recrutements opérés.

Le périmètre concerne les 21 professions ouvertes au recrutement sans qu'il soit question de nomenclature profession par profession dans ce groupe de travail et l'objectif est de tirer les conséquences de la résorption des groupes IVN et V.

Dans les travaux menés avec les employeurs, l'instruction 154 propose des conditions d'embauchage qu'il convient d'harmoniser avec le recrutement au GV et les niveaux de qualification de ce groupe. Il y a nécessité de vérifier chaque profession pour savoir si le niveau de qualification de V en VI engendre des impossibilités réglementaires de recrutement pour les employeurs. En clair, y-a-t-il une cohérence entre la sortie d'école, les besoins des employeurs et la prescription de la nomenclature ?

Selon DRH/MD et toujours par « retour d'employeurs » 11 professions sur 21 sont directement concernées. Selon le domaine technique de la profession, le diplôme à détenir diffère, la durée d'expérience professionnelle aussi. Pour certaines professions la demande correspond soit à un CAP/BEP et expérience professionnelle, soit à un niveau BAC pro sans expérience professionnelle (Précision Niveau BAC = Diplôme en poche). Toujours selon les employeurs et parmi leurs études, quelques cas extrêmes nécessitent des aménagements tels que piroguier (préciser que seule l'expérience professionnelle compte) et Optronicien à recruter au niveau de la licence pro.

La campagne de recrutement 2016/2017 montre que l'expérience professionnelle tient une place importante

dans le profil des candidats retenus puisque seulement 12% n'ont pas d'expérience professionnelle.

Par ailleurs, la moyenne des expériences professionnelles est de 12 ans alors que la moyenne d'âge des ouvriers sans diplômes est de 48 ans. Ils sont tous issus du secteur privé et leur expérience professionnelle est importante.

Sur les 12% n'ayant pas d'expérience professionnelle, moins de la moitié (43% ont été recrutés dans des professions démarrant au GV.

DRH/MD reconnaît que le dispositif tel qu'il est aujourd'hui n'écarte personne.

Toujours dans les premières constatations et selon les employeurs, l'expérience professionnelle doit être formalisée et valorisée. DRH/MD propose l'idée du « coupe file », prise en compte de l'expérience professionnelle dans la candidature à l'essai pour l'accès au groupe supérieur à celui du recrutement : l'ouvrier présentant une expérience professionnelle supérieure à dix ans pourrait se présenter à l'essai professionnel au même titre que ses pairs selon le principe du 3+1 (les 3 candidats prévus dans la réglementation actuelle + 1 candidat récemment recruté présentant une expérience professionnelle).

Dans les chiffres donnés par la DRHMD pour la campagne de recrutement 2018 :

- 395 embauches d'OE pour 12,6M€ auquel il faut rajouter 1,3M€ pour la campagne de recrutement en cours.
- Si les Aéro étaient embauchés en GVII : + 0,7M€
- Pour rattraper le stock de OE embauchés depuis 2014 (rachat d'ancienneté) + 3,4M€
- Pour le rattrapage du stock depuis 2014 sur les 10 professions : 10M€

Enfin, pour la suite du groupe de travail, DRMD doit prendre 2 arrêtés ministériels abrogeant ainsi l'instruction 154 :

- 1 arrêté pour le corps de texte et 49 professions (dont 77 Domaines techniques)

- 1 arrêté pour 21 professions (dont 9 sont d'anciens DT).

DRH/MD retourne à la rencontre des employeurs pour qu'ils expriment leur besoin de priorisation des fiches de nomenclatures puis vers les organisations syndicales pour priorisation des fiches après avis des employeurs.

Interventions de la délégation CGT* :

Il nous paraît évident de rappeler que les chantiers ouverts dont celui-ci sont des contreparties et les conséquences à l'abandon du quasi statut.

La CGT reste opposée à la fin des recrutements dans 54 professions de la nomenclature des professions ouvrières et à la suppression du groupe V, groupe de base d'embauche pour la majeure partie des professions, intégration des apprentis après obtention de leur diplôme.

Si l'on doit accepter aujourd'hui la suppression du groupe V comme groupe de base d'embauche, **il faut alors qu'il y ait aussi un lissage dans les groupes d'embauches**, c'est à dire, le groupe VI est le groupe de base pour les professions dans lesquelles le recrutement se faisait en V, le groupe VII devient le groupe d'embauche pour les recrutements qui se faisaient dans le groupe VI, le HG devient le groupe d'embauche pour les recrutements qui se faisaient dans le groupe VII. Par ailleurs, la réflexion doit être menée pour les 10 professions dans lesquelles les recrutements se faisaient déjà en VI.

La notion d'expérience professionnelle est abordée. **La CGT ne peut pas accepter que des personnels ayant des niveaux d'étude différents soient classés dans le même groupe**. L'exemple de l'aéro et optronique ou les niveaux d'étude demandés sont supérieurs doivent déboucher sur des groupes d'embauche supérieurs. Le niveau de qualification demandé à l'embauche bloque la possibilité d'embaucher des ouvriers expérimentés sans qualification (liberté de chance et d'insertion pour tous).

DRH/MD trouve des arguments au travers des campagnes de recrutement pour la prise en compte de l'expérience professionnelle. Il faut laisser les 2 possibilités : soit d'avoir le niveau d'étude, soit d'avoir l'expérience professionnelle comme c'est le cas dans la nomenclature des professions ouvrières. **La suppression**

du groupe ne doit pas être prétexte à modification des prérequis. Il faut garder le maintien des diplômes et l'expérience telle qu'elle est mentionnée dans la 154. Les exemples pris doivent nous faire réfléchir, la moitié des dossiers connus de recrutements 2016-2017 donnent une moyenne de 12 ans d'expérience professionnelle.

Dans les professions commençant au groupe V, le niveau d'étude est plus bas et l'expérience professionnelle ainsi que l'âge des recrutés sont plus élevés. Il ne faut pas que cette campagne de recrutement 2016-2017 soit prétexte à dire que la majorité des personnes qui candidatent sont principalement des anciens qui ont une forte expérience professionnelle et qui laisse penser à une nouvelle forme de reclassement.

Pour la profession Optronique, le fait de rehausser le niveau de qualification au recrutement à "licence pro/bac +3" ne résoudra pas le problème de recrutement. **Il faudrait alors les recruter avec un niveau peut-être de Gr VII... et non en Gr VI qui ne sera pas à la hauteur du privé**. Il faut réfléchir à la raison pour laquelle les jeunes ne font pas acte de candidature ou ne sont pas reçus, à l'attractivité salariale au ministère.

Le ministère semble privilégier les personnels ayant une forte expérience professionnelle au détriment des jeunes sortants des écoles et ensuite ils souhaitent les récompenser par un avancement hyper rapide.

La CGT ne peut pas accepter cette règle d'avancement du 3+1 pour permettre à un ouvrier récemment recruté de se positionner à l'avancement. Quoi de plus évident de voir cette proposition émerger avec la CAPISATION des CAO, on ne peut être pour qu'à partir du moment où le ministère reconnaît la totalité de carrière pour tous les ouvriers en prenant en compte les années faites avant d'être embauchés en tant qu'ouvrier.

Conclusion : Si nous avons été écoutés, il reste à voir si nous avons été entendus. Alors que le dispositif tel qu'il est aujourd'hui n'écarte personne, DRH/MD est coincé par la nécessité de faire évoluer la nomenclature et la prise d'arrêtés ministériels visant à faire disparaître l'instruction 154, en appuyant le fait qu'il s'agit d'une demande des employeurs.

Montreuil, le 07 mars 2018