

Compte-rendu du Comité technique de Réseau Terre du 13 décembre 2017

Le Général Louis Duhau, Président du CTR par délégation, évoque le travail de son équipe sur les sujets et l'organisation de la Commission. Il souligne la continuité de l'effort d'engagement des forces sur le terrain extérieur et intérieur. Aussi, il évoque l'engagement positif des réservistes qui amènent un renfort au dispositif de sécurité Vigipirate.

Déclarations Liminaires des OS : Elles soulignent l'action des restructurations et ses conséquences sur les effectifs, sur les difficultés ressenties par le personnel, sur le CIA, la formation et le recrutement.

Approbation du PV du dernier CTR du 16 mai 2017

Poursuite de l'ordre du jour :

Emploi des ouvriers de l'Etat chargés de la maintenance aéronautique au sein de l'ALAT :

La formation aéronautique interarmes passant sous l'égide de l'Armée de l'Air, la reconnaissance des compétences des OE Aéro évolue : l'ALAT demande à l'AA de reconnaître les qualifications civiles (bac pro+ +mention complémentaire) complétées par un module de 8 semaines à Rochefort correspondant à une FAMA (=CT1) (cf. : présentation CTR). Les personnels ne se pliant pas à cette exigence (les embauchés d'avant la création du BAC pro aéro, les restructurés...) ne pourront « servir utilement dans l'ALAT » et seront cantonnés à des postes « sans autonomie » tenus par des militaires du rang tels que la gestion d'outillage ou de pièces de rechanges... bref des magasiniers et non des mécanos !

Pour la CGT : les OE, dans l'ALAT comme dans le reste du ministère, sont régis notamment par l'IM 154 qui précise les professions et les travaux qui leur sont dévolus. Les diplômes détenus ne sont utilisés qu'au moment de l'étude pour l'embauche (prérequis)... aucun OE ne peut prétendre à un groupe supérieur même s'il possède un doctorat ! De la même manière, l'appartenance à une profession matriculaire conditionne les possibilités d'avancement dans la profession, et les connaissances comme les compétences sont vérifiées lors des essais et pas par VAE !

Nous demandons donc l'accès aux formations aéronaves (QT) ainsi que le droit de travailler sur ensembles complets ou sous-ensembles d'aéronefs sans l'obligation de suivre la formation initiale des personnels militaires, éventuellement après une reconnaissance du travail effectué pendant 2 ans en atelier, comme le prévoit l'IM pour un changement de profession.

Bilan des restructurations des BSMAT et RMAT : personnel concerné, actions réalisées.

Pour la CGT : La présentation des planches sur le chantier des restructurations montre un travail de refonte des fiches de poste. Cela implique des entretiens en AMR qui engendrent des inquiétudes, sur certains sites, se traduisant parfois par des demandes de mutation. Des services d'assistantes sociales sont très sollicités pour accompagner les personnels suite aux propositions faites par les directions. Concernant le site du MANS en dissolution, c'est 30 personnes à restructurer dont 15 cas non résolus. D'une manière plus générale, pour les 704 PC (environ 400 du SMITER) concernés par des restructurations de postes, la DRHAT doit nous fournir le nombre de cas reclassés, supprimés (ayant pris l'IDV, la retraite ou autre départs du MinArm) et les personnels en difficulté de reclassement.

Information relative aux mesures d'organisation : publication de la décision ministérielle en juillet 2017 et de l'arrêté en décembre 2017. Campagne complémentarité personnel militaire/personnel civil

Présentation du plan d'action sur la poursuite de la réorganisation du MCO-T et la finalisation du déploiement « Au contact » avec un point sur le renforcement ciblés : RENS et CYBER.

Pour la CGT : L'impact sur la situation du personnel est important, même si les directions minimisent leurs conséquences. Elles s'appuient sur les efforts d'accompagnement effectués par leur service. Ces personnels

deviennent des variables d'ajustement formatés afin d'intégrer de nouvelles structures à réorganiser.

Stratégie de renforcement de la fonction « responsable ressources humaines » (RRH) des formations d'emplois Terre, pour la gestion du personnel civil :

Elle se traduit par 2 points :

- Le renforcement des cellules RRH/PM des régiments et organismes Terre par un personnel civil dès le 1er janvier 2018.
- La formation et stages des cellules RRH à la gestion des PC en 2018.

Pour la CGT : Le Plan d'action prévu intègre le Rapport Hamel avec une transformation plus importante de PM en PC soit : Transformation de 59 MDR en PCIII dans les groupes RH des régiments. Création de 34 postes de PCIII dans les SMR des régiments. Création de 11 postes de PC2 au titre de la maquette PMR. Création de 6 postes de chargé de préparation opérationnelle et environnementale (POE) dans les camps. Création de 7 postes d'OE cibliers à La Courtine. Création de 4 postes PCDEN en lycée militaire. Cela démontre bien, le besoin de recrutement de PC sur des postes stratégiques.

Sur les questions de RH nous avons déjà alerté les difficultés existant dans les organismes de gestion de BdD et des moyens qui leur sont donnés. La DRHAT répond à nos attentes en créant des postes de RH, malheureusement pour la gestion PM et pas PC ! Avec l'évolution des BdD et leur regroupement, nous espérons un renforcement à la hauteur des enjeux mais l'annonce que le SCA doit rendre 1700 postes au cours de l'exercice 2018 compromet nos attentes...Un effort à la SIMMT : 14 postes cat. A « civilianisés » !

Plan d'action « intégration du personnel civil au sein de l'Armée de Terre et connaissance réciproque personnel militaire/personnel civil :

Ce plan d'action permet aux personnel civil et militaire de mieux connaître les organismes d'accueil par des actions de cohésion et de minimiser les effets d'une mutation (ou de changements divers et variés). Il permet, à chaque niveau de responsabilité, de porter une attention et des réponses aux préoccupations liées à une restructuration. Donner l'image d'une armée de terre en évolution, soucieuse des intérêts de ses personnels.

Pour la CGT : Après « l'Acculturation », on parle « d'Intégration » des personnels civils dans les Armées...

Les décennies de travail des personnels civils sont gages d'appartenance et d'adhésion au Ministère des Armées.

Le respect mutuel est la base d'une co-activité optimale.

Avancement des ouvriers de l'Etat. RIFSEEP, du CIA 2017, médaille de la défense nationale 2017

D'après la DRHAT, le taux d'avancement a été respecté et est même parfois supérieur par rapport au calcul des conditionnants chez les OE.

Pour la CGT : Le constat est que 100% des prévisions de recrutement a été honoré. La CGT rappelle que les recrutements sont toujours en deçà des départs et besoin existants.

RIFSEEP : des recours sur la « catégorisation de fonction » (entre 3 et 7% des cas) chez les IEF, TSEF et SA ; les données sur les AA seront fournies ultérieurement.

CIA : même si le côté financier reste attrayant, il catalyse une forme d'injustice sur la manière d'évaluer le travail des personnels fonctionnaires.

L'établissement de fiches de renseignement sur le personnel et sa gestion concernant la manière de servir risque d'être en marge des recommandations de la CNIL. Le règlement repose sur une logique de responsabilisation des organismes qui traitent les données ; ils devront être responsables des traitements ou sous-traitants de ces fiches.

84 médailles de la défense nationale 2017 ont été décernées.

Expression de besoin plan de recrutement 2018, Recrutement des ouvriers de l'Etat, Apprentissage 2017

Pour la CGT : On reste sur une constante des recrutements d'effectifs pour la 3ème année. Pour 2018, les recrutements représenteront au total 467 personnels (28 catégories A, 92 catégories B dont 56 sur concours, 229 catégories C dont 138 sur concours, 118 OE en attente de validation). Ces recrutements donneront lieu à des priorités où certains organismes, notamment le COMMF, risquent d'être exclus du système.

Des départs en IDV programmés sur des postes supprimés (étude des cas sur des critères sociaux et médicaux) soit 56 pour 117 demandées en 2017. En 2018, une mise en place sera plus réactive. Les IDV continueront d'être accordées.

Conclusion : L'armée de terre « au contact » continue sa mutation au travers de ses plans d'action qui impactent toujours le personnel (transformations de poste, mutations de service, changements d'établissement ou de régiment). Tous ces éléments engendrent des risques RPS.

On observe que la DRHAT cherche à évoluer sur la formation professionnelle et des acquis d'expériences professionnelles. Toujours le même constat : le personnel civil est positionné comme variable d'ajustement de l'Armée de terre alors que « l'intégration » de ce même personnel semble importante pour les directions...

Pour la CGT, les personnels civils ont toujours été partie intégrante des Armées !

Délégation CGT : MENENDEZ Fabien, ENCINAS Daniel et SARRAT Xavier.