



Compte rendu CTR Terre du 16 Mai 2017

Un ordre du jour qui se portera en majeure partie sur la transformation du MCO T et la réorganisation de la DRHAT.

Le Président précise les points importants de cet ordre du jour et indique la période singulière que nous traversons : élections, transformation historique du MCO Terrestre.

Il fait part des remerciements du ministre de la défense aux personnels civils et militaires sur les années de collaborations.

Le général remercie aussi les référents terre sur leur travail quotidien d'assistance auprès des gestionnaires PC des formations de leur secteur.

Poursuite de l'ordre du jour.

Déclarations liminaires des organisations syndicales.

Elles soulignent pour la plupart les situations difficiles vécues par le personnel et la mise à mal des missions de soutien.

Approbation du dernier Procès-Verbal par l'ensemble des OS.

Présentation de la réorganisation de la DRHAT : (consultable sur le site Intradef DRHAT)

Le but annoncé de cette réorganisation est le renforcement du lien RH/solde/pension (remplacement de Louvois) et l'adaptation au modèle « Au contact ». (Elle peut être consultée sur intranet site DRHAT).

La DRHAT a pour mission de participer à la définition de la politique des ressources humaines du ministère qui est de la responsabilité de la DRHMD. L'enjeu politique réside pour l'armée de Terre dans sa capacité à peser sur les décisions politiques afin de s'assurer de la cohérence des parcours du personnel Terre et de l'équité de traitement de son personnel, garantissant ainsi la cohésion de l'armée de Terre. A ces fins, l'Armée de Terre développe ces possibilités de formations à l'aide de lycées tels que celui de St Cyr l'école où un BTS « cyber » va être mis en place ou celui de GAP pour la branche aéronautique, en partenariat avec Le Luc. Le DRHAT nous répond qu'il n'y a pas de transfert de l'école de Rochefort à l'étude.

Pour la CGT une nouvelle restructuration, accompagnée aussi par des suppressions de postes (35 M et 7 P). Sur ce sujet, les attentes sont importantes quant à la gestion des effectifs et de l'organisation : elles devront être prises en compte. Des textes ont déjà été modifiés et demandent à être abrogés et de nouveau présentés : **vote des organisations** qui se sont abstenues majoritairement.

Transformation du MCO -Terre :

Toujours sur une articulation entre le soutien et sa répartition au profit d'un triptyque COM MF, SIMTer, Industriels pilotés par la SIMMT. L'enjeu serait la montée en puissance de la MI étatique, réparties entre le COM MF (130000h/an) et le SIMTer (760000h/an). L'objectif est de 890 000 heures/an de production, avec un temps de 1045h de production demandée par personnel civil.

La RH concernée par le MCO-T est de 4170 personnels civils : 15% pour la SIMMT (613 PC), 50% pour le COM MF (2072 PC), 35% pour le SIMTer (1485 PC).

Le plan de recrutement est de 200 PC pour 2017, prioritairement pour une reconstitution des capacités de la MI (étude en cours pour la fonction approvisionnement, recrutement hors ouvrier d'Etat suite arrêté du 30/12/2016). Annonce importante mais ne compensant pas les 287 départs prévus !

Pour la CGT cette articulation et la mise en œuvre de délestage piloté par la SIMMT ont déjà des répercussions sur la répartition des effectifs. Si les heures de productions prévues sont maintenues, elles seront inévitablement accompagnées par des suppressions de postes et de mutations forcées : elles ne correspondent pas aux possibilités offertes par plus de 4000 PC ! Nous avons demandé à nouveau le détail des matériels concernant le « MI pérenne », demande appuyée par le DRHAT auprès des services concernés.

Nous avons souhaité nous appuyer sur l'expérience de la mise en place du MCO Aéronautique afin d'éviter les écueils de ces transformations...retex difficile à exploiter, le COMALAT répondant que les comparaisons (coûts, disponibilités...) entre avant et après MCO ne peuvent être effectuées !

Supply Chain

Malgré une présentation plus approfondie, rien de nouveau ! Seulement la poursuite du processus décrit dans le projet initial du réseau d'acheminement optimisé (standardisation des délais) et des stockages. Une rationalisation de l'entreposage (perte de la mission pour plusieurs sites) afin de maintenir en stock 80% des rechanges prévisibles pour 1 mois. Le stockage des matériels complets est encore à l'étude, les rechanges « bon état » seront proches des unités et les « mauvais état » proche des sites SMITer... Une manœuvre RH « sous contrôle et de transition » : 140 postes supprimés pour la période 2015-2018, s'appuyant sur les départs naturels et les postes vacants, liés à la suppression de l'entreposage des rechanges.

Pour la CGT l'optimisation sous couvert de future privatisation du réseau ne peut pas être écartée, même si les autorités s'en défendent. Nous formulons des réserves sur la méthode de Lean management envisagée et sur ses effets sur la santé du personnel. Nous avons réclamé le nombre de PC prévus pour la Supply Chain, le DRHAT a indiqué que la réponse nous serait fournie.

Point sur le rapport HAMEL 2017.

La DRHAT décrit les postes retenus pour « civilianisation » (14 pour l'armée de Terre hors SCA) et indique les difficultés pour les identifier et les obtenir. Des postes qui nécessitent, pour certains, des compétences de spécialiste dont les formations devront être nécessaires. Elle reste en attente de poursuivre les basculements avenir.

Plan de recrutement 2017, apprentissage et formation continue

Tout d'abord, l'effectif cible pour 2018 est d'environ 97000 militaires et 8000 civils pour l'Armée de Terre ; pour mémoire, 20000 civils en 2008, avant création des services tels que le SID, la DIRISI, etc...

Recrutement annoncé de 338 se décrivant : 28 Cat A, 36 Cat B, 160 Cat C, 114 OE.

Le recrutement en augmentation par rapport à 2016 chez les Cat C et chez les OE. 47 ans est la nouvelle moyenne des pyramides d'âges. Les pics très importants des départs en retraite seront sur

les 3 et 5 prochaines années avec une moyenne de 300 retraites /an et 170 IDV/an ; la fin des IDV semble arriver en 2019.

Sur l'apprentissage, poursuite du programme (153 postes apprentis pour 2017, 71 réalisés fin mars) mis en place avec reconnaissance des maîtres apprentis et possible embauche des apprentis.

Pour la CGT : Les recrutements doivent être plus importants, à concurrence des départs. Il est inacceptable de supprimer des postes et de les remplacer par des apprentis, comme le pratiquent certains services. Les organismes doivent tout mettre en œuvre pour développer l'apprentissage, même pour les mineurs (diplômes niveaux 4 et 5).

Sur la formation, elle est **axée sur** le périmètre des transformations et des restructurations. Des besoins nouveaux devront être pris en compte sur les postes en évolution. Pour l'essentiel les formations dispensées le sont dans le cadre de la formation continue (94% des stagiaires).

Nous avons abordé encore une fois les problèmes qu'engendre la non-reconnaissance des textes gérant les Ouvriers d'Etat, en insistant sur la différence entre une formation d'adaptation et la formation initiale que détiennent déjà les Ouvriers recrutés sur examen et niveau d'étude. Le coût des formations aéronautiques ainsi que la réglementation doivent inciter le commandement à revoir le parcours de ces agents civils. Le Général demande qu'une réponse claire et officielle soit donnée par le COMALAT.

Conclusion : Si la rénovation voulue par le ministre de la défense a été actée, les revendications restent toujours d'actualité, nous voulons que le dialogue social redevienne un vrai rendez-vous que plutôt qu'une chambre d'enregistrement. Sur les questions du projet de développement professionnel et les audits effectués par des agences du privé qui devront mesurer les compétences cachées de nos cadres de la fonction publique sur leur trait de personnalité ou sur des valeurs interpersonnel ou bien culturel laissent planer une dérive de plus sur notre engagement dans la fonction d'état.

Concernant le camp de la COURTINE, le générale WATTECAMPS apporte des garanties sur le maintien (re-crédation) de postes pour assurer de bon fonctionnement du site, tout en indiquant que ces sites d'entraînement restent essentiels pour la formation des militaires.

Elus CGT : Mrs MENENDEZ Fabien, Mrs ENCINAS Daniel.

MI : Maintenance Industrielle (Etatique ou Privée : BSMAT, industriels...)

MO : Maintenance Opérationnelle (écoles, RMAT)

MCO-T : Maintien en Condition Opérationnelle des matériels Terrestres