

Compte rendu du Comité Technique Terre du 21/05/2019

Le Comité Technique de l'Armée de Terre s'est tenu le mardi 21 mai 2019 sous la présidence du Général HINGRAY, directeur de la DRHAT.

La CGT a réaffirmé ses positions dans sa déclaration liminaire ci-jointe.

Après l'approbation du règlement intérieur et du dernier procès-verbal, l'administration a présenté aux représentants du personnel les différents points de l'ordre du jour :

- **Formation des Ouvriers de l'Etat, maintenance Aéronautique ALAT**

Ce point comporte plusieurs problèmes :

- Reconnaissance de Validation des Acquis d'Expérience (VAE),
- La prise en compte de diplômes aéronautiques de l'éducation nationale et la durée de formation en découlant,
- Avancement des personnels ayant réalisé les formations à Rochefort,

Le chantier n'est pas encore fini mais les choses évoluent favorablement, l'étude est en cours pour adapter la formation selon les diplômes aéronautiques ainsi que la durée.

Par contre, une VAE n'est pas possible en aéronautique du fait des risques propres aux aéronefs.

L'administration reconnaissant une difficulté à valoriser cette formation pour les personnels en termes d'avancement, la CGT a demandé que ces formations soient qualifiantes à groupe supérieur pour les personnels. Cette demande va être étudiée. A suivre au prochain CTR

- **Plan de transformation du Maintien en Condition Opérationnelle Terrestre (MCO-T)**

Pour bien comprendre de quoi il s'agit, il faut se rappeler que la transformation du MCO Terrestre est issue d'un audit rendu en juin 2018. Cet audit a émis 13 recommandations.

- Les **diaporamas présentés montrent indiscutablement une présence accrue des industriels**. Pour rassurer les personnels, les responsables présents au CTR assurent que les industriels auront des obligations de résultats ; malgré tout il reste incompréhensible pour la CGT que le MCO-T soit à la main d'industriels dont le but premier est de faire du profit alors que la mission doit primer sur le bénéfice.

Les événements vont se préciser rapidement avec l'élaboration d'un plan de modernisation pour la fin du premier semestre 2019 autant dire demain !

- Il a été présenté également un retour d'expérience **de recours aux intérimaires dans le MCO-T !** Cette expérimentation de 4 personnels sur 4 mois a donné satisfaction pour l'administration. La CGT a fait remarquer qu'il était surprenant de recourir à autant d'intérimaires car cela sous-entend qu'il y a largement du travail pour au moins, une voire deux personnes recrutées statutairement.

Pour la CGT nous assistons au début de l'externalisation du MCO-T, même si l'administration s'en défend. En effet, le discours de nos politiques reste le même : cela ne fonctionne pas bien dans le MCO donc on va passer la main aux industriels ! **Si cela ne fonctionne pas correctement, c'est uniquement dû aux politiques de déflation de personnels et de réduction budgétaire depuis des années, à l'identique du SIAé !**

Lors des échanges, la CGT a fait remarquer que cette transformation n'affichait pas de prévision d'embauche massive de personnels pour compenser les départs à venir et éviter les pertes de compétences. Si on rattache le manque de recrutement avec le recours aux intérimaires, vous pouvez constater que nous sommes directement dans les annonces et attaques gouvernementales des statuts des agents de l'Etat !

Suite à des remarques sur les réservistes, la CGT a de plus rappelé que les réservistes ne devaient pas être utilisés pour combler un poste en déficit de personnel, il reste extrêmement incompréhensible qu'un militaire quitte l'institution, pour la semaine suivante avoir un contrat de réserviste de 4 jours par semaine !

L'administration s'est focalisée sur l'arrivée du programme SCORPION qui va pérenniser le MCO-T selon elle ; notre analyse est différente car le MCO-T est assuré par les industriels sur du matériel neuf (comptez 5 ans) et ce depuis longtemps.

- **Bilan des formations 2018**

L'année 2018 a vu la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) qui a modifié les modalités de formation pour les personnels.

- De 6 formations anciennement réalisables, on ne peut plus en exprimer que 4 : 2 « formations demandées par l'administration » et 2 « formations demandées par l'agent ».
- Création d'un plafond financier de 1500€ par an pour les « formations agents », le dépassement sera à la charge des agents.
- Dans certains cas, la possibilité pour l'administration de prendre des jours de congés annuels et du CET des agents pour suivre une formation !

La CGT avait averti dès sa mise en place que cette nouvelle formule se ferait au détriment du volume de formation et des personnels.

Le constat de l'Administration conforte notre analyse, le nombre de jours de formation en augmentation constante depuis 2011 a chuté en 2018, passant de 17076 à 13030, soit - 23,7% !

Les échanges ont mis en évidence des dérives de l'administration utilisant les demandes « agent » pour placer une formation « administration » en lieu et place, limitant ainsi les choix des personnels.

En conséquence, la CGT a demandé : un bilan des dépassements de plafond et des jours CET pris aux personnels pour le prochain CTR, que les SHD soient en capacité de fournir des renseignements sur le CPF aux personnels lors des entretiens CREP ou de formation.

La CGT a de nouveau dénoncé ces reculs des acquis des agents dans les instances représentatives !

- **Recrutement des personnels**

o **Bilan 2018**

Pour 2018, 622 recrutements ont été réalisés pour 658 initialement prévus, soit un taux de réussite de 95%.

Evidemment, l'administration se félicite de ce taux MAIS LA REALITE DES CHIFFRES EST BIEN PLUS SUBTILE !

Ainsi après étude, les recrutements sont les suivants :

- 31,02% de concours (tous types)
- 29,90% Ouvriers de l'Etat
- 23,15% de 4139 (9,32 en -2 et 13,83 en -3)
- 13,98% de contractuels
- 1,92 Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi (Reconnaissance de Handicap et autres)

Sans opposer les personnels, nous ne pouvons que constater des taux de recrutement 4139 et contractuel encore trop élevés, le concours ou essai d'embauche devant rester la règle. **Ce mode de recrutement permet de combler les postes facilement MAIS crée des effets induits de blocage des fonctionnaires « concours » lors de la récupération des années d'ancienneté des ex militaires ; de plus le rajeunissement de la pyramide des âges n'est pas suffisant du fait de l'âge des 4139 ! On ne fait que repousser un peu la problématique des départs massifs des années à venir. Point que nous avons souligné.**

Les recrutements concours se concentrent enfin sur la catégorie C, avec 65 Adj Administratif et 55 ATMD. Malheureusement très insuffisant !

La CGT constate que ces chiffres bien que supérieurs aux années précédentes ne combleront pas le déficit en personnels.

Nous avons demandé un état des personnels ayant quittés le ministère pour l'année 2018. En effet, difficile de comparer les arrivées aux départs sans les chiffres !!!

o **Bilan 2019**

Le taux de réalisation ne sera connu qu'en fin d'année bien sûr. Mais le volume prévu est en diminution et passe à 406 recrutements pour 2019.

Les recrutements sont :

- 32% pour les concours (tous type)
- 22% pour les ouvriers de l'Etat
- 24% de 4139 (12% en -2 et 12% en -3)
- 20% de contractuels
- 2% BOE

Analyse CGT : Encore des recrutements qui ne sont pas à la hauteur des enjeux, les années 2019 à 2021 vont être marquées par le départ à la retraite des baby-boomers ; les recrutements sont insuffisants pour conserver les compétences dans le MCOT !

Sans favoriser une catégorie, le cas des OE, épine dorsale du MCO-T est plus qu'inquiétant avec une diminution de 7%. Alors que les contractuels augmentent de presque autant, cumulé à un pourcentage de 4139 constant. Notre ministère est peu attractif et en plus l'administration ne recrute pas dans la catégorie socioprofessionnelle qui a le plus de potentiel..... Y voir une volonté de nos gouvernants certainement.

Les fonctionnaires ne sont pas les mieux lotis non plus, même avec 32 % de recrutement sur 2019 cela ne représente que 130 personnes au lieu de 213 en 2018 !

Afin de limiter les risques de refus d'affectation à l'issue d'un concours, la CGT a demandé que la situation géographique des postes soit clairement indiquée lors des ouvertures de concours. L'administration a pris en compte cette demande. A suivre ...

Nous avons aussi demandé que soit (ré) expliqué à Pole Emploi ce qu'est un Ouvrier de l'Etat car le manque de candidature sur des embauches est liée à une méconnaissance de ce statut.

Pour le prochain CTR, nous avons demandé un état des personnels ayant quittés le ministère pour l'année 2019 pour comparaison.

- **Apprentissage**

Au 31 mars 2019, il est prévu 189 contrats d'apprentissage.

Attention : ils sont composés de 100 anciens contrats et 89 nouveaux, ce qui est sensiblement différent !

La CGT est bien évidemment favorable à l'apprentissage et a rappelé qu'un apprenti était bien là pour apprendre, pas pour suppléer les baisses d'effectifs !

De plus, un bon apprentissage mobilise 30% du temps du tuteur.

L'apprentissage est un investissement et non pas une ressource !

Nous avons donc demandé que les apprentis puissent être embauchés sous statuts à l'issue de leur apprentissage.

- **Campagne Complément Indemnitaire Annuel 2018 et clause de revoyure quadriennale**

« Le CIA est versé aux agents selon la manière de servir et l'engagement professionnel ».

Pour 2019, l'enveloppe est de 29 M d'euros dont le versement est prévu pour le mois de septembre. Des montants de référence sont définis pour chaque corps.

Sur l'ensemble des agents, en moyenne :

- 3,70% sont sous le montant de référence
- 31% sont entre le montant de référence et le taux de construction budgétaire (TCB)
- 60% sont au-dessus du TCB dont 16% >à 25% du TCB.

Saisi par des personnels, la CGT avait demandé des précisions sur la répartition du CIA chez les agents à temps partiel.

Par exemple, les tableaux font apparaître pour les adjoints administratifs :

- 3% sont sous le montant de référence
- 23,3% sont entre le montant de référence et le TCB
- 73,5% sont au-dessus du TCB

La CGT attire l'attention des personnels sous le TCB. En effet, le CIA est proratisé selon le temps partiel MAIS il ne doit y avoir de double punition avec l'attribution systématique d'un montant inférieur du fait du temps partiel surtout si vos notations sont bonnes.

Contactez les représentants CGT pour plus d'information.

Clause de revoyure IFSE

Cette année, cette réévaluation de l'IFSE concerne les adjoints administratifs et est soumise à conditions. Elle sera de 250 euros BRUT annuels avec effet au 01/12/2018 et proratisée selon le temps de travail.

La CGT a demandé les conditions justifiant de la non majoration. Le SHD serait décisionnaire de ce cas de figure selon la manière de servir et l'engagement professionnel ! La CGT a alerté sur le risque de dérive selon les situations.

Analyse de la CGT : La CGT dénonce le RIFSEEP depuis son apparition. Celui-ci est attribué selon des critères totalement subjectifs et propres à chaque SHD !

De plus, si le CIA et l'IFSE sont des primes qui mettent en concurrence les agents, elles ne comptent pas en CLM, CLD, ni pour la retraite.

La CGT est dans le vrai en demandant le déblocage du point d'indice (Déclaration Liminaire).

La CGT demande d'avoir une communication nominative de l'attribution des CIA par établissements à l'instar des pré-réunions ouvrières. Alors que rien ne s'y oppose dans les textes, l'administration n'est pas favorable. N'hésitez pas à demander cette participation à vos responsables.

- **Avancement des personnels civils et requalification de C en B de la filière administrative**

Les tableaux présentés sont clairs et sans appels. Ils démontrent clairement l'effet des faibles taux d'avancement : la CGT a dénoncé un blocage de l'ascenseur social au sein du ministère et demandé des taux supérieurs, qui eux seuls permettront aux agents de progresser.

La requalification de C en B est une avancée qui reconnaît ce que nous dénonçons depuis longtemps : le manque de progression de C en B. L'étude de l'administration fait apparaître 55 agents cat C sur des métiers de NIV B et 14 agents cat C sur des postes REO B !

La CGT a dénoncé le manque d'ambition de ces requalifications malgré une avancée certaine. Les travaux sont en cours pour la réalisation 2019.

CAPSO TERRE

Comme prédit, les CAPSO se tiendront tardivement cette année, ce qui impactera la tenue des essais professionnels de 2019 !

Nous pouvons ds à présent annoncer également des problèmes pour 2020, confirmés par l'administration du fait du chevauchement des travaux d'avancement 2020 et les essais professionnels de 2019.

La CGT a donc dénoncé la parution tardive des taux par l'administration centrale !

- Transformation du CERHS de NANCY

Cette manœuvre RH avec transfert des personnels du CERHS vers la QUALIQ se poursuit. Les AMR sont en cours avec une majorité d'agents qui ont accepté ces transferts n'entraînant pas de mobilité géographique.

Ce Comité Technique très dense a permis d'échanger franchement avec le directeur et les responsables de l'administration.

Malheureusement ces échanges ne doivent pas masquer la réalité des informations communiquées : entre le manque d'embauche, l'augmentation des contractuels et la rémunération au mérite ; notre Ministère est En Marche pour l'externalisation et la disparition des statuts.... Comme le souhaitent nos politiques.

**Il est urgent de se mobiliser pour empêcher cette casse de la
Fonction Publique, des fonctions Rgaliennes !**

N'hésitez pas à contacter vos élus : Sébastien BERNIER, Chantal CUGNET, Sandrine BERNIER-DELPORTE.