

CSA R TERRE du 21 novembre 2023

Le 21 novembre a eu lieu le CSA de réseau Terre. Après vérification du quorum et lecture des déclarations liminaires ont débutés les points à l'ordre du jour.

ODJ :

- Déclarations liminaires des Organisations Syndicales (OS)
- Validation du procès-verbal du CSA R TERRE du 27 juin 2023
- Présentation des mesures organisationnelles pour 2024
- Campagne 2023 relative l'IMOMA
- Campagne 2023 liée au RIFSEEP
- Bilan de la mise en œuvre de la formation métier
- Plan de gestion 2023 et 2024 – bilan IDV et RC
- Bilan de campagne relative à l'ITM
- Apprentissage : état des lieux et bilan
- Bilan de avancements ouvriers de l'état au titre de 2023
- Bilan de revalorisation des contractuels
- Questions diverses des OS

Le Général de division CHATILLON, directeur adjoint des ressources humaines de l'armée de Terre a rappelé l'importance et les conditions d'exercice du dialogue social : il est demandé aux CDC de veiller que l'exercice du dialogue social de proximité ne soit pas entravé. En deuxième échelon, il est également rappelé au commandant d'unité de s'assurer que le dialogue social s'exerce avec sérénité. Pour la **CGT**, le dialogue social n'est pas seulement important mais doit faire émerger et aboutir de vraies négociations qualitatives afin de garantir des décisions collectives paritaires acceptables et de maintenir un haut niveau à nos instances.

Concernant l'attractivité et la fidélisation des personnels, l'administration observerait une évolution des critères sociaux, économiques et comportementaux. Aussi, par exemple, les attentes des jeunes seraient plus axées vers un meilleur aménagement de leurs conditions de travail (exemple le télétravail) que leurs aînés. Une responsabilisation à l'échelon local du télétravail est demandée afin d'en éviter la centralisation. En cas de refus un recours est toujours possible. Le Général rappelle également qu'il faut sortir des mono tâches répétitives type « robot » en privilégiant l'aspect du lien humain. Des « journées apprentis » sont organisées pour informer les jeunes sur les emplois des personnels civils et militaires. A signaler également la fin de l'expérimentation « BAC Pro La Réunion » car selon l'administration, ce dispositif test n'a pas abouti à un résultat acceptable.

N'oublions pas d'écouter et de valoriser l'expérience et la qualité des personnels civils du ministère qui œuvre en son sein depuis de nombreuses années et qui apportent et qui continueront encore à apporter une plus-value inestimable à notre institution.

RESTRUCTURATION – TRANSFORMATION - RÉORGANISATION :

Concernant la ré-internalisation de la RH de proximité, des lourdeurs seraient identifiées en ce qui concerne la gestion des personnels civils, notamment au sujet du recrutement et des changements de statut. Ce problème RH rejoint intimement la problématique de l'attractivité/fidélisation.

Un seul arrêté sera réalisé au titre de l'année 2024. A charge aux employeurs d'inscrire les agents concernés. Il n'y aura donc pas d'arrêtés complémentaires en 2024.

En termes de management et de commandement il est rappelé que des situations locales complexes peuvent faire l'objet d'enquête.

PRÉSENTATION DES MESURES D'ORGANISATION POUR 2024 :

665 personnels impactés par des changements de subordination en 2024, ce qui se traduira par une modification ou non de leur fiche de poste. Ce serait le CMG (Centre Ministériel de Gestion), après expertise de l'ATE (Autorité Territoriale d'Emploi) qui décidera de la démarche. Si des problèmes sont rencontrés, nous conseillons de saisir le représentant **CGT** le plus proche afin qu'il puisse rentrer en contact avec les interlocuteurs directement auprès du CMG.

LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE (LPM) :

Le Chef d'État-Major de l'armée de Terre a ordonné très récemment de passer d'une posture de « l'armée au contact » vers « l'armée au combat » afin d'être plus réactif et efficace pour répondre aux conflits actuels. Notamment aller à la conquête de technologie comme l'IA (Intelligence Artificielle) aussi bien pour le recrutement, le management et les systèmes d'armes. Il a été également évoqué la porosité entre l'INTRADEF et L'INTERNET pour les documents administratifs par exemple.

REO (Référentiel En Organisation) 2024 :

Il se traduit par la création d'un solde finalement positif de plus de 46 postes (+34/-27/+39).

CAMPAGNE 2023 RELATIVE À L'IMOMA :

IMOMA (Indemnité de Mise en Œuvre et de Maintenance des Aéronefs) :

- TAUX 1 : 200 euros/ mois (74% des personnels ayant droit)
- TAUX 2 : 100 euros / mois (26% des personnels ayant droit / réservé aux agents d'exécution/ pas accessibles aux Cat. A
- L'IMOMA a été revalorisée pour les personnels militaires mais n'est pas encore à l'ordre du jour pour les personnels civils. Elle est initiée par l'établissement sous contrôle des CMG.

CAMPAGNE 2023 LIEE AU RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) :

CIA (Complément Indemnitare Annuel):

- Agents éligibles : Fonctionnaire en position d'activité ayant au moins 1 jour de présence entre le 1er et le 31 décembre. Les calendriers 2024 PRO et CIA se rapprochent pour le versement des CIA en juillet/Août.
- Total des montants versés en 2023 : 3 728 250 euros. Nombre de fonctionnaires bénéficiaires : 4026.
- Montants de référence par corps (ils peuvent varier en fonction de la « manière de servir » : Catégorie C : 620 euros ; Catégorie B : 900 euros ; Catégorie A : 1500 euros.

CLAUSE DE REVOYURE IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) :

La clause de revoynure est réexaminée pour tous les agents étant sur le même poste depuis 4 ans si la fonction n'a pas changé, sauf cas particulier sur demande de l'employeur.

MONTANT FORFAITAIRE ET ANNUEL :

Catégorie C : 250 euros

Catégorie B : 315 euros

Catégorie A : 500 euros (montants brut/an)

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION MÉTIER :

Formation métier (PLAN P) : Pilotage DRH-AT et inscrit dans le Référentiel des Actions de Formation (RAF) ayant pour finalité Formation d'Adaptation (A) et Coursus (C) et diplômantes (FS1, FS2).

- Formation continue (PLAN C) : Pilotage au niveau ministériel par le SRHC pour 13 domaines de formations traités.
- Formation qualifiantes Ouvriers d'état (OE) : sur les 15 ouvriers retenus au préalable 12 sont finalement concernés sur la période 2022/2023.

PLAN DE GESTION 2023 - 2024 :

Total des effectifs : 7937 (Fonctionnaires : 4346, OE : 2885, Contractuels : 706.

Moyennes d'âges : Femmes 47 ans, Hommes 48 ans, Ensemble 47,5 ans.

FLUX DE SORTIE 2022 :

- 289,6 équivalents temps plein sont partis en retraite (A, B, C, OE)
- 69,4 équivalents temps plein sont en détachement sortant (A, B, C, OE)
- 32 démissions (Fonctionnaire, Contractuel, OE)
- 63 détachements au 15 octobre 2023 (SA, TSEF, AA, ATMD)

RECRUTEMENT EN 2023 :

- 403 recrutements réalisés au 15 octobre 2023 sur les 396 droits accordés.
- 83 concours administratifs et techniques réalisés en 2023.

EXPRESSIONS DE BESOINS EN RECRUTEMENT DE PERSONNEL CIVIL 2024 :

- OE : 106
- Cat C : 156
- Cat B : 84
- Cat A : 6

pour un total de 382 personnels.

Il semblerait qu'il n'y a pas de difficulté particulière pour le recrutement des Cat C pour l'administration.

BILAN IDV (Indemnité de Départ Volontaire) et RC (Rupture Conventiennelle) :

Calendrier 2023 :

1er janvier : début de la campagne,
1er septembre : date limite pour l'étude des dossiers IDV doubles détente,
1er novembre : date limite pour radiation des agents,
31 décembre : date limite pour le paiement des IDV.

Agent dont le poste est supprimé et figure sur l'arrêté de transformation de l'année d'attribution :

Se situer à plus de 2 ans de l'âge d'ouverture de ces droits à pension.
L'IDV double-détente est accordée à un OE n'appartenant pas à un établissement restructuré, mais dont le départ permet d'accueillir sur son poste un OE restructuré.
L'IDV ne peut être accordée à un agent dont le métier est en tension sauf si impossibilité de lui retrouver un poste.
4 IDV (pour 12 dossiers déposés) et 3 ruptures conventionnelles pour les OE en 2023

RC :

5 ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires en 2023.
Montant total des RC en 2023 pour un montant total de 246 000 euros pour 8 personnes soit une moyenne de 30250 euros par personne. Les versements varient de 17000 à 4000 euros.

BILAN DE LA CAMPAGNE RELATIVE À L'ITM (Indemnité Temporaire de Mobilité) :

- Réserve aux postes vacants non pourvus et manquant d'attractivité : Favoriser la mobilité des agents de la Fonction Publique d'État (FPE) ; Renforcer l'attractivité des postes difficiles à pourvoir ;
- Donner priorité aux métiers en tension et aux bassins d'emploi déficitaires.
- Montant : dans la limite de 10 000 euros
- Versements en 3 fractions : 40 % lors de la prise de poste - 20% à la moitié de la période de référence - 40 % à la fin de la période de référence.
- Durée d'affectation : entre 3 et 6 ans maximum sur le poste (au-delà de 4 ans restant exceptionnel)

APPRENTISSAGE :

- Tendance haussière des volumes d'apprentis.
- 394 apprentis au sein de l'armée de Terre au 15/10/2023 dont 183 femmes et 211 hommes pour un total de 2420 apprentis au ministère des armées.
- Le MCO-T représente à lui seul 32% des contrats d'apprentissages. Parmi la liste des 24 métiers proposés en administratif et technique 86 apprentis sont en communication contre 1 apprenti en santé.

BILAN DES AVANCEMENTS OE :

Constat : nouvelle configuration des CAPSO Mixte peu de passerelle entre OE et TSO.
Avancement ouvrier : 233 au titre de 2023.
Chef d'équipe : 36 au titre de 2023.
Primo nomination chef d'équipe : 31 au titre de 2023.

BILAN DE REVALORISATION DES CONTRACTUELS :

La rémunération des contractuels en CDD ou en CDI occupant des postes permanents auprès du même employeur est réexaminé au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions occupées. Il n'y a pas de caractère automatique à cette revalorisation.

Motifs de non-revalorisation :

- Manière de servir ;
- Non renouvellement ;
- Démission.

Les raisons avancées par l'administration pour justifier les recrutements des personnels contractuels :

- Absence corps de fonctionnaire ;
- Restructuration à venir ;
- Le fonctionnaire ne viendrait pas.

Vos élus en CSA-R-TERRE se tiennent à disposition pour tout complément d'information :

William PENALVER (Titulaire) – williampenalvercgtfnte@gmail.com

Mathieu MIREY (Suppléant) – mathieu.mirey.dfrparis@gmail.com



CSA-R TERRE du 21 novembre 2023

Mon Général, Mesdames, Messieurs

Partout dans le monde, les guerres prolifèrent. Destructures matérielles et environnementales, pertes humaines que l'on ne dénombre plus, exode de populations civiles, des conditions de vie insupportables ... La tragédie semble interminable.

En parallèle, en 2022, les dépenses militaires mondiales ont atteint 2240 milliards de dollars. Pour la CGT, ces cycles de guerres ne peuvent être considérés comme des opportunités.

La **CGT** affirme que la paix et la sécurité est essentielle pour asseoir la prospérité et le développement dans le monde. Nous militons en faveur d'une résolution pacifique des conflits par la voie politique et diplomatique, fondée sur le respect des droits de l'homme, de la justice sociale et de la solidarité internationale.

C'est dans ce contexte très perturbé que se tient ce nouveau CSA R Terre.

Pour la **CGT**, il est impératif de reconnaître la valeur inestimable des personnels civils au sein de l'Armée de Terre, qui œuvrent avec professionnalisme et engagement quotidien afin de garantir la réussite des missions qui leurs incombent. Ces hommes et ces femmes, par leur expertise et leur détermination, assurent un soutien vital aux missions opérationnelles, logistiques et administratives de nos forces armées, et sont un maillon essentiel de la chaîne qui constitue notre défense nationale.

Dans ce cadre, la **CGT** n'a de cesse de souligner la nécessité de garantir des conditions de travail dignes et équitables pour tous. Cela induit des salaires et retraites décentes, des perspectives de carrière transparentes et attractives, et un environnement de travail sûr et respectueux.

L'attractivité, qui est au cœur des préoccupations RH, passe essentiellement par la rémunération. Raison pour laquelle la **CGT**, milite pour la hausse du point d'indice et le retour des bordereaux de salaire des personnels à statuts ouvriers et de l'abrogation de tous systèmes méritocratiques.

Que dire du chapelet de primes dont l'attribution est définie par pourcentage imposé qui classe les très méritants, les méritants et le commun des agents dans des cases prédéfinie et qui, au final, n'entreront pas dans le calcul des pensions retraites ?

L'augmentation du point d'indice de 1.5% au 1er juillet, l'attribution de la prime inflation et des points d'indice prévu en début 2024 et un saupoudrage qui ne suffira toujours pas à compenser les pertes de pouvoirs d'achats accumulées.

Pour finir, une expérimentation visant à replacer l'administration des personnels dans une logique de site est en cours. Si la **CGT** se félicite de voir recentrer la gestion RH au plus près des agents, elle ne doit pas faire l'objet in fine de restructuration/transformation de personnel préjudiciable.

Nous vous remercions de votre attention.