

COMPTE RENDU



www.fn-te.cgt.fr

GPEEC

Réunion du 9 février 2024

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est un outil administratif des Ressources Humaines destiné à permettre aux employeurs de jouer leur rôle de sécurisation des emplois.

Outil d'anticipation, la GPEEC permet de s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi.

Introduction :

Contexte LPM (+ 6.300 équivalents temps plein d'ici 2030), marché du travail concurrentiel, hausse du recours aux contractuels, 30.000 recrutements (civils et militaires) par an.

Présentation d'un énième graphique mélangeant titulaire/contractuel et allant même à assimiler l'ensemble des ouvriers d'état à la catégorie C.

Pour la CGT, les négociations doivent toujours partir d'un constat commun. Cependant, en l'état, difficile d'identifier les tendances pour chaque population si aucune distinction n'est faite entre titulaires et contractuels.

La **CGT** a écrit à SRHC à ce sujet pour que les documents fassent correctement à apparaître ces distinctions.

1/Outils de la GPEEC :

La Référence Emploi Métiers (REM) est déclinée en Dictionnaire Des Compétences (DDC).

Les référentiels en organisation (REO) décrivent les deux populations civils et militaires.

Nous invitons les agents, avec la **CGT**, à étudier les REO dans les établissements et les faire évoluer, il s'agit d'un outil de dimensionnement RH pour les effectifs.

Dans un REO, rien n'est figé. Il s'agit d'un outil et non de la règle.

Filières Professionnelles:

Parmi les 32 filières au MINARM, 6 familles sont identifiées comme sous tension :

- Maintien en Condition Opérationnelle aéronautique,
- Immobilier (Infra),
- Restauration hôtellerie-loisirs,
- Renseignements,
- Système d'informations et de communications,
- Exploitation nucléaire de défense.

Quel étonnement de voir certaines filières qui ont subi des externalisations massives comme dans les métiers de la restauration par exemple.

La **CGT** demande les éléments objectifs de définition ministérielle des filières en tension.



263 Rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

GPEEC

Si, par exemple, un effort a été fait sur les filières SIC et Nucléaire (IFSE bonifiée) et le MCO aéro (diffusion de la prime ARPS), cela ne concerne qu'une partie des agents.

Pour la CGT, des mesures financières communes doivent émerger pour les filières en tension mais aussi pour l'ensemble des personnels civils des armées avant que ce ne soit les 32 filières qui deviennent en tension.

Peu ou pas de mesures individuelles : La revue des cadres et les entretiens carrières complètent le dispositif ministériel et des employeurs centraux pour proposer les orientations aux catégories A. Pour les autres, il n'y a rien de prévu d'automatique.

2/Politique de formation :

Développement de la formation interministérielle (transition énergétique, laïcité etc.).

Pour la CGT, la réouverture des écoles doit alimenter et accompagner les flux d'effectifs entrants d'abord aux filières en tension.

Concernant notre revendication de réouverture des écoles, SPRH se dit ouvert et détaille les parcours diplômants déjà existants :

bac pro nucléaire, BTS cyber, bac pro numérique, Bachelor Cyber.

Des partenariats avec l'Éducation Nationale existent également.

Les employeurs doivent aussi s'inscrire dans ce processus de fidélisation et de formation.

Pour les formations en e-learning, nous demandons à nouveau la mise à disposition de salles de formations individuelles dans les pôles atlas ou autres. De nombreux agents ne

disposent pas d'un poste informatique et encore moins d'un poste isolé et adapté au suivi d'une formation en ligne.

Conclusion :

En présentiel pour les uns, en audio pour la **CGT**, La réunion a pu finalement se tenir. Les conditions d'écoute n'étaient pas les plus optimales. Avec un Balard-gone à plus de 3 milliards d'euros nous espérons qu'il y ait au moins Skype ou de quoi tenir des visio dans les salles de réunions, dommage.

Pour la CGT, ces échanges doivent aboutir à la signature d'un accord comme cela est obligatoire dans les entreprises de plus 300 salariés. Ceci pour, à la fois acter d'une démarche structurée et intelligible en matière de prévision RH, et à la fois pour engager la DRH-MD à mettre en place des leviers dignes de ce nom pour accroître les embauches, y compris à travers des augmentations de salaires.

Nous invitons chaque agent à se rapprocher de la **CGT**, porteuse de revendications en matière d'emploi, de formation et de déroulement carrière, pour ne plus subir l'isolement structurel de nos services et construire une alternative à toutes les réformes régressives en cours.

Montreuil, le 12 février 2024

