



**CTR  
TERRE**

La réunion du Comité Technique de Réseau (CTR) Terre s'est déroulée le 21 mai 2019 sous la présidence du Général de Corps d'Armée (GCA) Frédéric HINGRAY, Directeur des Ressources Humaines de l'Armée de Terre. L'armée de terre est le 3<sup>ème</sup> employeur de personnels civils (8200 agents). 2019 est une période charnière de la remontée en puissance et en même temps une période de transition pour SCORPION (apogée de SCORPION : 2030). La période qui s'annonce 2019-2022 est un objectif stratégique RH. L'Armée de Terre (AT) sera sur objectif s'agissant des effectifs dicit le Général.

## Une période charnière pour les 8200 personnels civils de l'Armée de Terre

### Election du Secrétaire Adjoint du Comité :

Deux candidats se sont présentés : un FO et un **CFDT**. Le vote a abouti à une égalité parfaite. L' élu étant le candidat le plus ancien dans l'âge, celui retenu a été FO.

**Gestion RH** : L'AT n'est plus gestionnaire RH mais dialogue en permanence, c'est un client exigeant. Ses attentes sont spécialement sur le recrutement, la formation et la gestion.

**Analyse CFDT** : *Il est très clair que la marge de progrès dans ces trois domaines est importante ! Concernant les recrutements et les niveaux salariaux d'embauche, l'armée de terre doit faire des efforts pour rester attractive.*

Ensuite, le Général a abordé les prochains défis de l'AT qui sont l'anticipation des départs et la préparation de l'arrivée de la haute technologie pour réussir la transformation du MCO-T, la conservation des savoir-faire et la concurrence avec le privé.

Pour cela l'AT a pris les mesures suivantes pour réussir la transformation :

- le recrutement 2018 : 95% du plan de recrutement a été réalisé.
- 2019 aura un objectif moins ambitieux se situant autour de 400 postes. Pour tenter de limiter cette baisse significative du recrutement, l'AT demande aux formations d'activer le levier des apprentis en vue de pouvoir en recruter in fine. Toutefois, le volume qui sera recruté via cette modalité est très faible.
- le recours aux contractuels, cette disposition réactive est utilisée sur des postes vacants sur des métiers en tension.
- le CIA 2019
- la requalification des catégories C (administratif) en B, de l'ordre de 50... sur 3 ans et pour l'AT...

- le recours aux intérimaires.

**Analyse CFDT** : les parcours professionnels devront évoluer car les nouvelles technologies à mettre en œuvre vont amener de nouvelles compétences et de la concurrence avec le secteur privé. L'AT ne doit pas être la dernière roue de la charrette. La **CFDT** sera vigilante quant à l'accroissement prévisible du recrutement de contractuels. Quant à la requalification des Catégories C (administratif) en B le volume est ridicule.

**COMALAT** (Commandement de l'Aviation Légère de l'Armée de Terre) : les Organisations Syndicales (OS) ont demandé à ce que le stage « Formation d'Adaptation à la Maintenance Aéronautique » (FAMA – 38 semaines à Rochefort) ne soit pas obligatoire pour les OE (Ouvriers d'Etat) avant de suivre une formation de « qualification de type » sur un appareil. 3% des effectifs (sur 280) présentent des difficultés (d'ordre organisationnel familial ou autres) les empêchant de participer à ce stage.

**Réponses du COMALAT** : Chaque exploitant décide de l'organisation et du fonctionnement de ses ateliers. Mais tous respectent des règles établies et font suivre des formations normées par la DSAé, calquées sur l'aéronautique civile. On distingue les mécaniciens (formation allégée : Bac Pro Aéro ou équivalent mili) et les techniciens (formation lourde : mention complémentaire civile ou FAMA + QT).

- L'ALAT, pour des raisons d'emploi opérationnel (autonomie) et d'effectifs contraints, a choisi d'offrir à tout son personnel une formation de technicien.

L'AA et le SIAé privilégient les mécaniciens en raison du caractère industriel de leurs activités.

L'ALAT n'impose pas aux OE de suivre la FAMA,



mais ne les autorise pas à suivre la QT s'ils n'ont pas suivi ce premier stage, même s'ils sont Bac Pro Aéro. Etre OE mécanicien plutôt que technicien ne nuit pas à l'avancement, mais poserait des problèmes de fonctionnement dans les ateliers de l'ALAT (manque d'autonomie) si cela devenait la norme. Les candidats OE sont donc désormais avertis lors du recrutement de cette exigence. Pour autant une optimisation des parcours de formation est possible pour prendre en compte les diplômes déjà détenus par les OE. Mais il n'y a pas de VAE possible, en aéronautique (comme en médecine), il faut avoir suivi les études appropriées.

**Analyse Cfdt :** *La présentation effectuée en séance a été remarquable de clarté et de précision par le Colonel DOUTAUD. Il est dommage que les demandes des OS aient été mal comprises il y a quelques mois... Chacun a bien intégré qu'un hélicoptère ne vole pas comme un avion. La Cfdt salue l'évolution du parcours de formation.*

**Audit du MCO-T :** Au cours de la présentation faite par le Colonel BERNARD, la Cfdt a demandé la possibilité de pouvoir consulter le rapport de cet audit en date du 29 juin 2018 qui a dessiné des pistes d'amélioration sous la forme de 13 recommandations sous la forme de 5 axes. Ce document doit être très secret car personne ne l'avait lu, voire vu, jusqu'au général DRHAT !

Les 5 axes sont :

- 1. Développer une industrie du MCO-T :**
  - définir des mécanismes contractuels innovants
  - définir la Base Industrielle et Technologique de Défense (BITD) du MCO terrestre (les compétences nécessaires et les effectifs associés)
  - transférer au plus tôt les activités de maintenance industrielle réalisées par le COM MF
- 2. Eriger la SIMMT comme véritable agence du MCO-T :**
  - renforcer les capacités de la SIMMT en matière d'élaboration, de préparation, de négociation et de management de contrats
  - introduire les Responsables du Soutien en Service (RSS) dès le stade d'orientation des programmes d'armement
  - mener à son terme la mise en place d'une comptabilité analytique
  - garantir la disponibilité des pièces de rechange et anticiper la fabrication de compléments si nécessaire
- 3. Renforcer le lien entre l'utilisateur et le matériel :**
  - pour optimiser l'attention que l'homme peut apporter au matériel, privilégier l'affectation d'un matériel à un homme, un

équipage ou un groupe

- former les utilisateurs au diagnostic et établir une relation utilisateur/maintenancier par un « tour d'engin » normé à la perception et à la réintégration du matériel

**4. Améliorer le soutien en opération extérieure :**

- revoir l'ensemble du processus de tri des matériels placés au Parc en Immobilisation Technique (PIT)

- mettre sous contrôle le processus de retour des matériels en panne et s'assurer que la chaîne logistique associée soit bien dimensionnée

**5. Capitaliser et exploiter au maximum les possibilités offertes par les nouvelles technologies :**

- généraliser l'implantation de capteurs HUMS dans les systèmes au moment de leur conception

- prendre en compte la technologie de fabrication additive (FA=imprimante 3D) dans la conception des nouveaux matériels et viser la fabrication de pièces de rechange par les unités du matériel déployées sur les théâtres d'opérations

**Analyse Cfdt :** *C'est un plan ambitieux, les enjeux sont budgétaires tant pour les OPEX que pour le recrutement. Pour le général DRHAT, à ce stade, il n'y a pas de remontées négatives ; les plans de recrutement sont montés pour armer le plan de modernisation en incluant l'accélération pour être prêt pour 2022. La Cfdt fait part de son étonnement concernant la suppression de postes cœurs de métier au SMITER alors que le SMITER doit bénéficier d'un retour de charge des RMAT. Le colonel BERNARD précise qu'il manque 110 postes opérationnels pour sortir les 900 matériels majeurs annuel et que la nouvelle organisation permettra de mieux calibrer le MCO.*

**Recours à l'intérim :** plusieurs motifs autorise le recours à l'intérim (congé maladie, congé de maternité, une vacance temporaire d'emploi, un accroissement temporaire d'activité, un besoin occasionnel ou saisonnier. Sont exclus du recours : remplacer un agent en congé annuel, remplacer un agent gréviste, réaliser certains travaux particulièrement dangereux, faire face à un accroissement temporaire d'activité en lien avec des postes supprimés dans les 6 mois qui suivent cette suppression, tenir un poste qui exige qualité ou une habilitation.

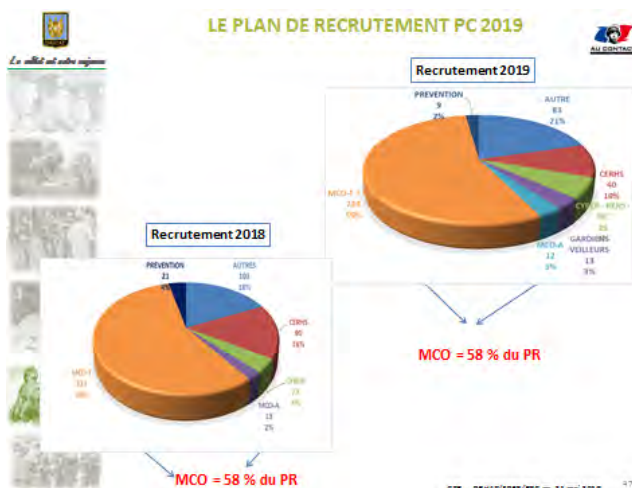
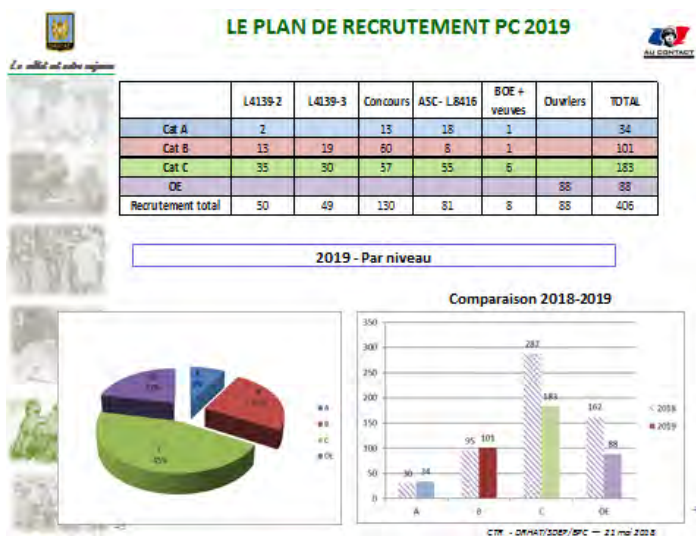
**Analyse Cfdt :** *Il s'agit d'un levier qui peut s'avérer utile pour des tâches élémentaires et courtes. Sur le long terme, il n'est pas prouvé que ce levier soit la panacée surtout dans un ministère où la sécurité ne se résume pas à la perception de chaussures de sécurité...*

## BILAN DE LA FORMATION 2018 : MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL FORMATION, RETOUR D'EXPERIENCE.

**Analyse CFDT :** Ce dispositif est incon.nu ou mal utilisé auprès de 80% des agents et de certains responsables de formation ce qui implique des mauvais fléchages entre les formations métier qui sont du ressort de l'employeur et non du compte personnel de formation. Absence de guide pratique. Demande complexe à renseigner. Baisses

importantes des formations dues à la mise en place du CPF (qui ne doit pas être activé pour des formations métier). Une participation financière de l'agent est demandée si le prix de la formation dépasse 1500 euros. Monsieur MULA (adjoint civil au sous-directeur des études et de la politique de la DRHAT) en accord avec le Général DRHAT va faire réaliser une info RH PC avec les bases réglementaires.

**Recrutement :** 406 droits ouverts à recrutement soit 26% accordés au grand employeur Etat-Major des Armées. Concernant les gardiens veilleurs, transfert de 275 postes intégrés dans l'armée de terre. En septembre 2019 tout sera traduit en gestion.



**Analyse CFDT :** Demande d'évolution sur la connaissance du lieu géographique avant l'inscription à un concours.

**Apprentissage :** L'armée de terre doit réaliser 189 contrats d'apprentissage en 2019 (objectif fixé par la DRH-MD) sans pouvoir malheureusement promettre les recrutements...

**CERHS** (Centre Expert des Ressources Humaines et

de la Solde) de Nancy : Point de situation sur le transfert des postes au CERHS vers la QUALIQ présenté par Monsieur MULA.

Au 20 mai 2019 il y a eu 58 entretiens sur 60 réalisés par l'AMR, 47 agents ont accepté un poste à la QUALIQ, 4 agents ont refusé le poste proposé, 7 agents ont demandé un délai de réflexion, 2 entretiens de catégorie B seront réalisés le 21 mai 2019.



**Analyse de la CFDT avec l'intervention de Sylvie SIMON déléguée au CERHS :** Pour compléter ce point de situation, quelques informations complémentaires sont apportées sur ce sujet. 15 agents de la Division Solde 1 devaient rejoindre en pré-curseur la QUALIQ après l'analyse de la solde de juin. Ce premier transfert a été avancé de 15 jours. Ce qui va engendrer la dissolution de 3 ateliers dont un recréé principalement avec des Agents Sous Contrat non formés à la DISCA (fichier spécifique pour l'étude de la solde). Sur 12 ateliers, il restera 10 ateliers dont 9 confirmés et un nouvellement créé. 11 862 dossiers à ventiler pour la période de juin à septembre 2019. A savoir que 4 ateliers vont voir augmenter leur volumétrie d'analyse entre 1 420 et 1 848 dossiers. Une surcharge de travail pendant ces 4 mois comportant la période estivale. Monsieur MULA fait remarquer que des mesures seront mises en place pour alléger la charge des ateliers. Mais il s'avère qu'une mesure entre autre (concernant la DISCA et les Priorités 6) n'est déjà plus d'actualité car manque de temps sur le créneau déterminé à cette analyse. Le dernier constat concerne la future division SIRH à partir de septembre qui comptera 145 agents (115 SIRH et 30 agents du Bureau Emploi) au lieu de 204 actuellement (154 agents des Division Solde 1 et 2 et 50 agents du Bureau Emploi) dédiés à l'analyse de la solde soit 59 agents en moins. Et pour terminer, il est indiqué que « 2 entretiens d'agent de catégorie B seront réalisés le 21 mai 2019 » alors qu'un agent de catégorie C était reçu ce même jour et qu'il avait demandé de décaler cet entretien car il ne pouvait se faire accompagner, mais qu'il avait trouvé un agent pour faire une permutation. Aussi la demande à Monsieur MULA est faite pour savoir si cette permutation peut-être envisageable. Une précision est apportée sur le fait que la demande de repousser l'AMR a été très mal perçue et que les tensions sont montées. Monsieur MULA ne voyant pas d'obstacle à une permutation, prend en compte la demande et doit se renseigner.

**CIA** (Complément Indemnitaire Annuel) : Disparition des tranches, elles sont remplacées par une modulation de la prime versée en 1 fois pour cette année en septembre 2019. Le CIA n'est pas automatiquement reconduit d'année en année. La répartition de ces crédits a été déléguée aux CDC ou chefs d'établissement sous contrôle des Autorités Locales d'Emploi (ALE) et de l'Autorité Centrale

d'Emploi (ACE). Un système à première vue plus simple mais toujours aussi obscur pour les agents par manque d'explication ou courage. La note de la DRH-AT de lancement du CIA 2019 nous a été transmise afin d'éclairer les critères d'attributions et de modulation du CIA.

**Analyse CFDT :** Concernant le CIA, il y a des différences de traitements entre les formations, les agents d'un même établissement, malgré la note diffusée aux CDC le 18 avril 2019. La CFDT ne peut que déplorer cet état de fait.

**Plan de requalification C en B (administratif) :** 55 postes sont identifiés pour passer de C en B. Dans le plan de requalification sont recensés au CERHS des chefs d'atelier.

**Analyse CFDT :** Le volume concerne l'armée de terre dans sa globalité et pour 3 ans... Autrement dit, c'est ridicule.



*Un CT Terre de très bon niveau. La CFDT est sensible à la qualité de l'ensemble des intervenants. Ainsi, il devient plus aisé d'effectuer le retour vers les agents.*

*En 2018 nous écrivions : « La CFDT est vigilante et ne manquera pas d'intervenir si les recrutements en personnel civil devaient se restreindre dans un futur très proche ». Force est de constater que nous avons vu juste malheureusement. Le PR 2019 est très en deçà des besoins en recrutement.*

*Nous notons un optimisme du général DRH-AT pour l'augmentation des recrutements en 2020 ; bien pris mon général rendez-vous en 2020 !*

*La CFDT était représentée par Benoît TRECOIRE (44<sup>ème</sup> RT Molsheim), Didier DUBREUIL (12<sup>ème</sup> BSMAT Neuvy-Pailloux), Sylvie SIMON (CERHS Nancy), Vincent FARGE (DetMat Tulle) et Bruno GIORGINI (DetMat Vayres).*