



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau TERRE

DES STATISTIQUES, DES INFOS MAIS TOUJOURS PAS DE PRECISIONS SUR L'AVENIR

Pour ce premier CTR de la nouvelle mandature, le GCA SERVERA, Directeur des Ressources Humaines de l'Armée de Terre sur le départ, dresse le bilan de ses 3 années passées à la tête de la DRH-AT.

Ce bilan, que le Général-Directeur juge positif à plusieurs titres, notamment en terme de qualité des échanges, gestion des restructurations et des accompagnements, voire réduction du sureffectif, n'a pas reçu l'assentiment total de **Force Ouvrière**, loin s'en faut. Si le dialogue social a été d'un très bon niveau et s'il s'est tissé un lien de confiance avec le GCA, **Force Ouvrière** a tout de même dénoncé, dans la continuité de sa déclaration liminaire (jointe au CR), l'absence d'évolution sensible pour le personnel civil, même s'il est vrai que le combat mené en commun pour le recrutement a permis d'avancer sur le sujet.

Il va de soi que la responsabilité d'une forme d'immobilisme n'incombe pas au seul Directeur dont la mission est de mettre en œuvre avec ses services la politique globale découlant de la LPM et c'est bien là le problème.

Nous espérons que le successeur du Général SERVERA sera à la hauteur des enjeux futurs et perpétuera la culture du dialogue social entretenue par son prédécesseur.

Le Général WATTECAMPS, qui prendra les fonctions de DRH, à l'été, devra s'atteler au futur projet « Au Contact », dont la maquette (effectifs civils, organismes, organisations etc.....) devrait être dévoilée à l'automne, pour lever tous les doutes et les inquiétudes des agents. Si **Force Ouvrière** a bien compris les raisons politiques de cette réorganisation nous aimerions savoir enfin la place qui sera octroyée au personnel civil dans le nouveau dispositif.

Après les lectures des déclarations liminaires, le comité a reconduit dans ses fonctions Thierry PREVOST (FO), comme secrétaire adjoint pour la durée du mandat.

Règlement Intérieur :

Le projet de règlement intérieur, calqué sur un modèle unique, rédigé par la DRH-MD a subi deux modifications (art 12 et art 19) demandées par **Force Ouvrière** pour coller au « guide pratique des CT ». Le RI a été approuvé à l'unanimité après prise en compte des modifications.

Procès-Verbal du CTR de mai 2014 :

Le projet de procès-verbal du dernier CTR soumis au vote a été approuvé par 4 voix pour (2 UNSA et 2 CGT), **Force Ouvrière** s'est abstenue de participer au vote (cf DL jointe).

Réorganisation et modernisation :

Force Ouvrière, n'a pas participé au vote (cf DL jointe) du texte portant sur la réorganisation et la modernisation de la DRH-AT (4 votes favorables 2 UNSA et 2 CGT), néanmoins Force Ouvrière a tenu à dénoncer le déséquilibre des effectifs entre militaires (80%) et civils (20%) dans un organisme à vocation soutien administratif. Il semblerait que par culture, des militaires seraient plus à même de gérer les militaires qui, par ailleurs, ne sont que de passage à la DRH-AT.

Cet argumentaire ne nous convainc pas vraiment même si nous comprenons l'aspect « parcours professionnel » pour les militaires. A quand cette même préoccupation pour les parcours professionnels du personnel civil ?? **Force Ouvrière** demande donc un véritable effort de rééquilibrage à la DRH-AT.

Effectifs 2014:

Le bilan des effectifs 2014 laisse apparaître une déflation de personnels militaires et une très légère augmentation (+6 ETP) des personnels civils. Au 31 décembre 2014, un sous-effectif de 26 ETP a été comptabilisé.

Indemnité de Départ Volontaire :

Le bilan des IDV 2014 affiche 115 départs pour une cible du DPG (Document Prévisionnel de Gestion) 2014 de 105. La politique restrictive sur les demandes d'IDV des professions « cœur de métier » reste d'actualité. Un principe de précaution pour prévenir les RPS est toutefois mis en œuvre dans les cas les plus extrêmes. 1/3 des IDV a été refusé en 2014 pour la préservation de la mission notamment dans la maintenance.

Force Ouvrière dénonce, une fois encore, l'inégalité de traitement des agents face à cette mesure.

Diagnostic Territorial d'Emploi :

Le DTE qui doit faciliter le reclassement des personnels en surnombre établit une classification des agents en deux entités :

- Les agents bénéficiant d'un suivi.
- Les agents bénéficiant d'un accompagnement.

Pour les premiers, aucune action spécifique d'accompagnement n'est mise en œuvre, pas d'AMR, pas de PAR et donc pas de mobilité...

Les seconds bénéficient de l'accompagnement prévu dans le PAR et peuvent donc être « contraints » à la mobilité. La décision de classification est transmise par l'employeur ou son représentant en région (référént) au CMG. Les distorsions d'emploi entrent dans ce processus et devraient se lisser, avec le temps, si les chefs d'établissement y mettent une réelle volonté. Sur un total de 831 dossiers évoqués à l'Armée de Terre, 60% des agents sont classés dans la bulle « suivi ». Sur les 40% restant, 113 font encore l'objet d'une procédure de reclassement.

Pour **Force Ouvrière**, cette nouvelle différenciation de traitement entre les agents risque d'entraîner un fort mécontentement chez les agents.

Le DTE devrait disparaître courant 2015 compte tenu de la création du BOP Unique DRH-MD et donc toutes les données des employeurs seront centralisées dans les CMG.

Recrutement :

Le bilan des recrutements 2014 laisse apparaître 142 recrutements réalisés dont 62% au titre de la loi L4139-2. Le commandement justifie ce taux par l'absence de concours en 2014.

73% des recrutements sont de niveau catégorie C (92 postes) et OE (12 postes).

La principale filière des recrutements est la Maintenance en Condition Opérationnelle avec 58% du recrutement global.

Effectif 2015 :

Les travaux sur les effectifs 2015 ont débuté sans connaître la cible du DPG non communiquée par la DRH-MD.

Prévisions de départs « naturels » : 230 agents

Objectifs de départs « IDV » : 110 agents

Fin de contrat des contractuels du CERHS: 100 cdd

La prévision en matière de recrutement pour 2015 représente 370 agents dont 160 sous statut L4139 et 135 postes aux concours.

L'EMA accorde 38% de ses recrutements à l'Armée de Terre. Il est également envisagé de transformer quelques postes de vacataires du CERHS en recrutement exceptionnel sur titre d'adjoints administratifs comme l'a fait en son temps le CAMID.

Pour **Force Ouvrière**, tous ces efforts de recrutement ne compenseront pas ni les départs, ni les suppressions de postes et donc l'augmentation des charges sur les agents.

Les besoins en recrutement notamment en ouvriers de l'Etat sur d'autres professions que les 5 spécialités imposées à ce jour seraient en cours de négociation avec la DRH-MD. **Force Ouvrière** ne peut que se réjouir de cette décision que nous revendiquons depuis quelques années déjà.

Sur décision de la DRH-MD, 25% des contrats (ASC-L.8416) arrivant à terme ne seront pas renouvelés. Au-delà du choix cornélien imposé à l'employeur, c'est bien une gestion comptable rétrograde qui est mise en œuvre.

Avancements 2014

Globalement, l'Armée de Terre est dans la moyenne ministérielle des avancements des fonctionnaires avec un pourcentage légèrement plus favorable pour les changements de grade en ATPMD. Une précision a été apportée pour les avancements des recrutés au titre de l'article 4139-2 qui sont conditionnant dès leur titularisation. La DRH-AT demande à ce que ces dossiers ne soient réellement pris en compte qu'après 4 à 5 années de présence afin de ne pas pénaliser les avancements des fonctionnaires « historiques ».

La fin des mesures d'avancement liées au plan de requalification va très lourdement impacter les avancements futurs et nous nous dirigeons vers une réduction drastique des avancements des fonctionnaires administratifs si aucune mesure exceptionnelle n'est mise en œuvre.

Force Ouvrière rappelle que le ministre n'avait pas rejeté le principe d'un nouveau plan....

Avec un taux inchangé à 13%, 342 avancements d'ouvriers de l'Etat non chef d'équipe, 58 Chefs d'équipe ainsi que 6 avancements TSO (sur 55 agents au total à l'AT) ont été prononcés en 2014.

Force Ouvrière rappelle, une fois de plus, la problématique des Chefs d'équipe qui, suite aux restructurations, n'encadrent plus et qui voient leur carrière stoppée. **Force Ouvrière** tient à préciser qu'en l'absence d'adaptation de la réglementation à cette situation, les chefs d'établissement ont toujours la solution de faire des demandes dérogatoires pour ces agents qui subissent le contrecoup des restructurations.

La problématique des petits effectifs dans certains organismes, qui ne permettent pas de dégager des droits ouverts à l'avancement notamment dans les groupes V et VI, compte tenu de l'absence de recrutement, contribue à pénaliser les agents. L'application de la règle de l'octroi de fait d'un groupe dans les organismes à faible effectif doit impérativement être ramenée à deux ans maximum pour permettre un déroulement de carrière digne de ce nom.

Force Ouvrière remontera au créneau pour demander à la DRH-MD de remettre à l'ordre du jour les avancements exceptionnels

Les nominations de CE se font essentiellement dans les groupes VII et HG même si dans certains cas particuliers elles peuvent encore ouvrir à des nominations CE en Gr V et VI.

Le mode d'avancement le plus répandu reste l'essai professionnel devant le choix. Il est toutefois à noter que 8 OE et 2 CE ont bénéficié d'un avancement à l'ancienneté, c'est-à-dire après 20 ans de présence dans leur groupe de rémunération !!!!!!!

Force Ouvrière réitérera sa revendication de voir abaisser le seuil ouvrant droit à l'avancement à l'ancienneté à 15 ans.

RIFSEEP

Si la mise en place de cette indemnité avait laissé entrevoir, avant d'en connaître les modalités et les volumes, des espoirs chez les agents, force est de constater que les grands principes prônés par la DGAFP, à savoir une simplification des primes, une valorisation de l'encadrement et une reconnaissance de la mobilité, ont fait long feu, et au contraire ont créé un sentiment d'injustice, d'iniquité voire de colère chez les agents.

Si pour les adjoints administratifs le premier versement du CIA avait apporté un peu de baume au cœur, la suite sera sans doute moins réjouissante puisque le CIA devrait cette année passer sous la barre des 100€.

Au final, ce sont 20% des agents seulement, répertoriés dans 5 emplois interministériels classés qui bénéficieront d'un gain indemnitaire.

Pour les 80% restant ils n'auront que les yeux pour pleurer ou les procédures pour se faire entendre. Un retex (retour d'expérience) devrait d'ailleurs être publié au second semestre.

A noter que 44 recours ont été intentés à l'Armée de Terre par des agents mécontents de leur classification.

Les 5 fonctions qui ouvrent droits aux agents à faire partie éventuellement du 1^{er} groupe sont : secrétaire, encadrant, finance, MA et décompteur, il ne reste plus qu'à déterminer les critères de choix ...

Quelle crédibilité peut-on encore accorder à une mesure aussi discriminatoire ??

Pour les autres corps de fonctionnaires, la mise en œuvre s'échelonne sur 2015 et 2016 de la façon suivante :

Les **ATMD** (cat C technique) la mise en œuvre se fera en décembre 2015 avec une classification identique aux adjoints (2 groupes) pour un résultat identique à savoir un gain indemnitaire pour le groupe 1 (20% des agents). Une mesure spécifique pour les ATMD exerçant la profession de conducteur sera mise en place.

Les **SA** seront concernés à compter de janvier 2016, sans gain indemnitaire mais avec une valorisation de l'encadrement et de l'expertise et une répartition en 3 groupes de classification.

Les **Attachés d'Administration** seront classés en 4 groupes, sans gain indemnitaire et la mise en œuvre se fera dès septembre 2015.

Enfin les **TSEF et IEF** se verront récompenser de leur patience en 2016.....si le RIFSEEP survit !!!

Conclusion :

Lors du tour de table conclusif, **Force Ouvrière** a rappelé que les inquiétudes des agents se concentraient surtout sur leur avenir et sur la future maquette de l'AT.

Il ne faudra pas tarder à dévoiler les effectifs et l'organisation de terrain, au risque de voir se multiplier les situations de RPS et de mal-être qui anéantiront les capacités et l'efficacité de nos établissements.

La LPM devrait être revue dans un avenir très proche pour sans doute sacrifier les engagements pris par le président de la République en faveur du Mindef, Nous attendrons, une fois encore, de voir avant de nous exprimer sur le sujet.

Un dernier CTR sous la présidence du GCA SERVERA qui aura, jusqu'au bout, assuré un dialogue social de qualité dans cette instance.

Paris, le 19 mai 2015



**FORCE OUVRIERE, LE SYNDICAT LIBRE,
INDEPENDANT ET REVENDICATIF**