



# COMPTE RENDU

## COMITE TECHNIQUE RESEAU TERRE

### Sœur Anne ne vois-tu rien venir ??

**M**ardi 8 décembre 2015, s'est déroulé le Comité Technique de Réseau de l'Armée de Terre, à l'Hôtel des Invalides, sous la présidence du GCA WATTERCAMPS, nouveau DRH.

Le président de séance, dans une déclaration presque liminaire, a rappelé les enjeux et les défis auxquels l'Armée de Terre devait faire face, tant en sécurité intérieure qu'en opérations extérieures et ce toujours dans un contexte contraint même si les récents événements avaient un peu desserré les étreintes des effectifs opérationnels.

Les maîtres mots sont : adapter l'AT au contexte intérieur, démontrer la volonté de service et d'engagement de ses soldats et enfin mener à son terme la réorganisation engagée. Il a également rappelé son attachement à un dialogue social franc, ouvert et constructif, rejoignant ainsi **Force Ouvrière** sur un sujet particulièrement sensible en cette période de réorganisation à l'Armée de Terre.

Après les déclarations liminaires (DL FO en pièce jointe) des Organisations Syndicales hors CFDT, ses représentants jugeant qu'ils en avaient déjà suffisamment faites avant ce CTR....., nous sommes entrés dans le vif du sujet.

La désignation du secrétaire adjoint au CTR, Monsieur PREVOST Thierry (FO) et l'approbation, à l'unanimité, du procès-verbal du dernier CTR ont ouvert les débats.

#### AU CONTACT :

Une présentation, de la future organisation « Au Contact », demandée en bilatérale par **Force Ouvrière**, a été faite par le Colonel Bertrand.

Cette quatrième présentation, après deux multilatérales et le show à Polytechnique, a eu, cette fois, l'avantage d'être claire, explicite et d'aborder, bien qu'en filigrane, les effectifs et la fameuse maquette. L'objectif, clairement affiché, est de sortir l'Armée de Terre du « modèle 96 » pour la moderniser, en partant du principe que la professionnalisation est à présent aboutie.

La réorganisation territoriale en BdD ainsi que l'arrivée de nouveau matériel et du système « scorpion » oblige à revoir l'organisation de l'AT.

Une redéfinition des structures « Forces Spéciales », ALAT et « Chaîne matérielle » contraint l'Armée de Terre à une nouvelle densification territoriale. La création de deux socles de compétences, l'un à vocation industrielle dans les BSMat, l'autre assurant la maintenance en condition opérationnelle dans les RMat, entraîne une révision profonde de l'organisation structurelle du « Matériel ».

Pour **Force Ouvrière**, il est hors de question de soutenir un projet si celui-ci n'est pas calibré, en termes d'effectif civil, pour assurer les missions. Cette réorganisation ne devra en aucun cas être un moyen supplémentaire pour broyer des effectifs civils et sous couvert de mutualisation et d'optimisation de continuer à supprimer des postes et des emplois. **Force Ouvrière** sera particulièrement vigilante lors de la parution des REO 2016 qui seront les premiers signes d'une volonté..... ou non de sauver la maintenance terrestre.

Il reste néanmoins beaucoup d'interrogations, notamment sur les recrutements, embauches et maintien des missions et des plans de charge, mais elles devraient trouver des réponses, dès

lors que les expressions des besoins auront été prises en compte par l'autorité en charge de la gestion des effectifs, à savoir la DRH-MD.

### **MANŒUVRE RH 2016 :**

La manœuvre RH devra répondre à trois objectifs :

- Permettre la réorganisation et la mise en place du modèle « Au Contact »
- Décrire une Force Opérationnelle Terrestre de 77.000 militaires
- Poursuivre les réformes et notamment les réductions d'effectifs imposées par la LPM.

Pour **Force Ouvrière**, c'est bien ce troisième objectif qui va encore impacter les agents civils puisqu'on sait, d'ores et déjà, que 193 postes, essentiellement des postes d'ouvriers de l'Etat vont encore être supprimés, notamment dans les BSMat et les RMat..... Maigre consolation, une partie importante de ses suppressions seraient des postes non honorés.

**Force Ouvrière** s'interroge sur l'organisation des établissements, car ces postes sont décrits dans les REO, dans des organismes en sous-effectif, dans lesquels on rencontre des difficultés à assurer le plan de charge et on s'en « débarrasse » aussi facilement alors que le commandement ne cesse d'appeler au recrutement !!!!! Le côté obscur de la gestion des ressources humaines apparaît là au grand jour.

En parallèle, on nous précise que la LPM ne fait aucunement mention de réduction d'effectif sur la MCO. Mais où sont donc passés les agents de nos établissements ????

En organisation, 2016 verra une légère augmentation du nombre de postes « fonctionnaires » dans les trois catégories (+ 70 ETP) mais une nette diminution des Ouvriers de l'Etat (- 263 !!!).

Les nouveaux postes identifiés seront principalement dans le secteur de la prévention (chargés et agents de prévention).

Sept nouvelles professions identifiées par la DRH-MD sont étudiées en interministériel pour une ouverture aux embauches OE : Micromécanique, hydraulique-pneumatique, chaudronnier, conducteur de traitement des matériaux (carrossier), ouvrier de productique, soudeur et ouvrier des techniques de l'électronique. Pour **Force Ouvrière**, les réels besoins en mécanicien non diéséliste, électriciens-auto et autres professions connexes de la maintenance ne sont pas pris en compte alors que ces besoins avérés sont la garantie du maintien, en interne, du savoir-faire et des compétences.

### **EFFECTIFS :**

L'Armée de Terre devra défendre les effectifs actuels mais devra également assurer la survie d'un certain nombre de site au travers de ses capacités de recrutement de fonctionnaires de catégorie A et B. Ce sont là les deux objectifs prioritaires du commandement.

Le GCA Wattecamp précise que le plan stratégique du SMITer est une étape importante dans la vision future des postes et emplois civils et après avoir travaillé sur la « quantité » il faudra être au rendez-vous de la « qualité ».

Selon le DCSSMITer, les départs naturels, en l'absence d'une vraie politique d'embauche, pourraient être compensés provisoirement par les industriels.

Pour **Force Ouvrière**, cette manœuvre, même provisoire, en organisation n'est pas acceptable et risque de tuer définitivement la maintenance opérationnelle étatique.

Si la perspective des droits de recrutements pour 2016 à l'AT est de 350 agents, ce ne sont pas les 68 autorisations d'embauche d'OE, dont 35 pour la maintenance aéro et 33 pour la maintenance terrestre, qui compenseront les pertes d'effectifs.

Le CERHS-PC va bénéficier de 50 adjoints administratifs sans concours. Il reste néanmoins la problématique des 160 vacataires « Louvois » qui arrivent en fin de contrat en juin 2016.

## RIFSEEP :

**Attaché d'Administration :** 72 agents répartis en 4 groupes :

- Gr 1 2 agents
- Gr 2 11 agents
- Gr 3 13 agents
- Gr 4 46 agents

## **ATMD :**

Une majorité d'ATMD 1 se retrouve classée en Gr 1 du fait de leur fonction, notamment dans la branche prévention. **Force Ouvrière** demande à ce que les fonctions-métiers soient décrites correctement dans les CREP et les fiches de poste pour ne pas pénaliser les agents car ces emplois sont remontés par les ALE à la DRH-MD pour le recensement.

## **Adjoint Administratif :**

Les CMG ont recensé les agents qui avaient subi une mobilité et près du ¾ de ses agents va voir son RIFSEEP revalorisé. La revalorisation de Cat C en Cat B doit être effective, systématique et réalisée.

Le rôle des référents de l'AT est de participer à cette valorisation.

En 2015, 45 recours, essentiellement au CERHS ont été déposés par les agents.

## **Secrétaire Administratif :**

Une étude est actuellement en cours, par filière professionnelle. Une première démarche consiste à affecter tous les SA en Gr 3 pour une catégorisation dans les groupes à compter de juin 2016.

## **TSEF et IEF :**

Une première réunion doit se tenir semaine 50.

Le nouveau mode opératoire, applicable à toute mobilité, oblige dorénavant la mention du groupe indemnitaire dans l'arrêté de changement d'affectation. La fiche de poste demeure une donnée incontournable pour l'affectation dans les groupes du RIFSEEP.

**Force Ouvrière** a, maintes fois, rappelé que seules les améliorations salariales qui passent par une revalorisation indiciaire sont garantes de véritables gains financiers. Toutes les propositions indemnitaires sont sujettes à

caution et créent des inégalités de rémunération entre les agents.

## DIAGNOSTIC TERRITORIAL EMPLOI :

75 agents, dont près de la moitié d'ouvriers de l'Etat, restent à reclasser dans le cadre de la résorption avec accompagnement du sureffectif de l'Armée de Terre dans les CMG.

Pour **Force Ouvrière** ce sont les agents qui subissent cette situation et c'est bien à l'administration de prendre toutes ses responsabilités pour reclasser les agents au plus près de leurs desideratas.

Et ce n'est pas au travers de demande de CV et autres lettres de motivation (pour des agents ayant parfois plus de trente ans de présence au ministère) que les futurs employeurs motiveront ces personnels pour une affectation, mais est-ce vraiment leur objectif ???

## IDV :

En 2015, sur 109 dossiers traités, 69 ont été finalisés sur une cible à atteindre de 70, fixée par la DRH-MD.

**Force Ouvrière** s'interroge sur le maintien du principe de refus systématique aux agents « cœur de métier » candidat à l'IDV.

L'administration confirme que les règles de gestion des IDV de l'Armée de Terre sont en cours d'assouplissement. L'avenir seul pourra confirmer ou infirmer cette déclaration.

## BILAN FORMATION 2015 :

Le bilan de formation 2013-2014 laisse apparaître que seuls 29% des agents ont effectué une demande. De plus, parmi la population de 55 ans et plus le taux de demande tombe à moins de 15% !!!!

Démotivation, formation mal adaptée voire difficulté d'hébergement et de défraiement semble faire partie des causes à un désintérêt croissant de la formation.

A cette occasion, **Force Ouvrière** rappelle que le DIF est bien en place pour un droit individuel à la formation et ne doit en aucun cas se substituer, pour des raisons de confort

du commandement, à une formation continue dans le cadre de l'emploi de l'agent.

Le tout nouveau concept de formation en vogue au ministère, « e-learning », doit également répondre à certaines obligations de la part de l'employeur et notamment celles d'octroyer le temps nécessaire et le poste informatique adéquat à l'agent qui en aucun cas n'a à se former en dehors de son temps de travail et hors périmètre d'emploi.

Il est des mesures d'économies qui bousculent les habitudes et nécessitent parfois des investissements ou tout au moins des changements de mentalités y compris de la part de l'administration et du commandement.

## CONCLUSION :

Hormis la présentation du projet « Au Contact », pas de scoop ou de véritable nouveauté, en dehors de la présence de certains nouveaux « participants » à ce CTR. **Force Ouvrière** attend, à présent, l'arrêté des restructurations 2016 et la parution des REO des organismes pour pouvoir juger de l'authenticité et de la véracité des chiffres annoncés au cours de ce CTR. Chat échaudé.....

### **Vos élus FO du CTR Terre sont :**

Yves PEIFFER	Fédération (6° Rmat Gresswiller)	présent
Tony FROGER	2° Rmat Le Mans	excusé
Thierry PREVOST	2° Rmat Poitiers	secrétaire adjoint présent
Martine RICHARDI	EFM Marseilles	présente
Jacky CHARLOT	Fédération (2° Rmat Le Mans)	présent
Sylvain SAISSET	12° BSMat Versailles	présent
Bruno BADIE	16° BC Bitche	présent
Faizia DESBOIS	SIMMT Versailles	excusée

Paris le 13 décembre 2015

