



COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE RESEAU TERRE

Quand le temps nous est compté !

Le premier CTR Terre de l'année s'est déroulé le 6 avril 2016 sous la présidence du GCA WATTECAMPS. L'ordre du jour restreint avait encouragé les organisateurs à n'y octroyer qu'une demi-journée, nous nous étions donc préparé à une réunion-marathon.

Dans sa traditionnelle prise de parole, le général directeur a précisé que les effectifs civils de l'AT s'élevaient à 8000 agents arguant également que les « affaires » parvenaient parfois tardivement à son cabinet, dont acte A l'issue des déclarations liminaires (FO en pièce jointe) l'assemblée a procédé à l'approbation, à l'unanimité, du PV du dernier CTR,

Instruction Amiante

Le débat s'est ouvert sur la rédaction de l'instruction relative aux modalités de mise en œuvre des processus de travaux exécutés sur des matériels amiantés dans le cadre de la maintenance du matériel terrestre. Ce document, présenté par le bureau prévention des risques de la DRH-AT a été rédigé par l'EMAT et la SIMMT et a été visé par la DGT (Direction Générale du Travail) pour approbation. C'est le logigramme de la DGT qui définit toutes les interventions techniques qui entrent dans la sous-section 3 (traitement et élimination, conditionnement, stockage et traitement spécifique) et la sous-section 4 (rechanges, opérations de maintenance et réparations).

Compte tenu du coût induit par la certification des ateliers de traitement de l'amiante, les opérations de la sous-section 3 seront externalisées. A la question de **Force Ouvrière** sur la notion du « travail en série » la réponse

apportée par le rapporteur n'est pas très convaincante.

En effet la DGT semble encourager les appréciations des employeurs ce qui peut sembler quelque peu aléatoire voire surprenant.

Force Ouvrière interroge également la SIMMT sur les décisions qui pourraient privilégier certains procédés de mise en œuvre, compte tenu des contraintes budgétaires, pour réduire le coût de certaines opérations sur du matériel amianté, et ce au détriment de la santé et de la sécurité des agents.

La SIMMT certifie que le coût n'a pas été au cœur de la réflexion et que les risques sont les seuls arguments pris en compte. Nous ne pouvons que nous en féliciter. Le Directeur du SMITER précise qu'il arrive encore, dans de très rares cas, que des rechanges amiantés soient utilisés, mais toujours en respectant les procédures de sécurité.

Force Ouvrière demande à ce que le memento, relatif aux modalités concernant le travail au contact de matériels amiantés, soit largement diffusé dans les établissements et notamment mis à disposition des agents dans tous les ateliers, les ouvriers n'ayant pas forcément tous accès à Intradef. Le SMITER prend l'engagement de cette mise en œuvre.

Prévention à l'Armée de Terre

Une présentation schématique de la chaîne prévention nous est proposée par le Bureau Prévention et Maîtrise des Risques Professionnels de la DRH-AT.

Un véritable effort de recrutement a été consenti à la DRH-AT par la DRH-MD qui octroie 41 postes supplémentaires pour 2016 pour atteindre un total de 53 ETP (Equivalent Temps Plein) à l'horizon en recrutement.

Force Ouvrière s'interroge sur l'organisation de la chaîne prévention et notamment le lien au sein des périmètres des Base de Défense entre les conseillers préventions auprès des ComBdD et les acteurs de la chaîne PMRE (Prévention et Maîtrise des Risques et d'Environnement) de l'Armée de Terre.

Le Général Directeur confirme l'importance d'une mise en commun des compétences sur ce périmètre mais aussi l'interaction avec les bureaux préventions des EMZD.

Force Ouvrière pose la question de la réalisation des postes ouverts au recrutement de la chaîne prévention. Il manquerait encore l'arbitrage final de l'autorité d'emploi, la DRH-MD.

Il est nécessaire également de développer la collaboration avec le CICOS pour parfaire la politique de prévention. L'importance de cette coopération réside essentiellement dans le fait que les ComBdD fixent les Priorités Zonales en matière d'infrastructure avec le SID.

Supply Chain

Le troisième dossier abordé est la « Supply Chain » (circuit d'approvisionnement) de l'Armée de Terre, qui concerne environ 1200 agents.

Les PFIA (Plates-Formes Inter Armées) permettront à terme de réduire la durée d'acheminement de 24 jours en moyenne aujourd'hui à 4 jours voire moins. Trois « socles » de clients ont été identifiés et l'acheminement mis en place sera, journalier, bihebdomadaire et hebdomadaire en fonction des besoins dans les organismes.

Cette supply chain pourra également servir de liaison pour d'autres employeurs (SCA, SID.....). Les PFIA permettront une mise en commun des moyens logistiques (véhicules) détenus par les trois armées.

Force Ouvrière s'interroge sur les moyens futurs et sur la pérennité de ceux-ci pour assurer la mission en régie.

L'Armée de Terre n'envisage pas d'externaliser cette mission et les agents qui se trouveront en sureffectif seront maintenus sur les postes, sans remplacement à leur départ.

L'architecture sera la suivante :

- 1 PFIA Centrale (Romorantin),
- 7 PFIA régionales (Bruz, Istres, La Valbonne, Mérignac, Ile de France, Toulouse-Montauban, Woippy),
- 4 entrepôts centraux (Bruz, Gien, Montauban et Moulins) et enfin
- 6 entrepôts locaux (Bruz, Draguignan, Gresswiller, Lyon, Mourmelon et Muret)

Ces mises en place se feront progressivement pour s'achever à l'horizon 2018.

Le cadencement des déflations d'effectifs sera de l'ordre de 30 postes en 2016, 50 postes en 2017 et autant en 2018 et enfin 10 postes en 2019 (140 postes à rendre), sans départ contraint, le lissage devant se faire au fil des départs naturels voire aidés.

Force Ouvrière reste très vigilant notamment sur les engagements pris pour maintenir sur site les agents jusqu'à leur départ volontaire.

Effectif et perspectives 2016

Le domaine effectif et recrutement ainsi que le domaine de l'apprentissage ont été présentés dans le chapitre perspective 2016. Un volume de 327 droits à recruter à l'Armée de Terre a été autorisé par la DRH-MD.

Ce volume représente près de 30% des droits accordés au « Grand Employeur » EMA. Pour la catégorie A (administratif et technique) 36 droits ouverts, 73 pour la cat B, 150 pour la cat C et 68 OE dont 32 terriens, 35 Aéro (ALAT^o) et 1 soutien pyro.

Pour **Force Ouvrière** les recrutements sont très insuffisants et ne pourront combler les départs. Nous attendons un engagement ferme de toute la chaîne hiérarchique, non pour retarder une échéance qui paraît à tout le monde à ce jour inéluctable mais bien pour sauver les missions régaliennes de l'Armée de Terre et les emplois des agents.

Ce volume de recrutement comprend également des agents contractuels sur les professions du renseignement ainsi que sur celle d'instructeur de conduite. Ce plan de recrutement 2016 permettra, outre la reconversion de personnels militaires, également des embauches sous statut BOE

(Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi). A noter également 2 détachements entrants.

Force Ouvrière s'inquiète de la situation des « intérimaires » du CERHS et demande à ce qu'elle soit clarifiée en matière d'avenir pour ces agents ?

L'Armée de Terre va proposer, aux agents concernés par la fin de contrat et sur constitution d'un dossier, un recrutement sans concours. Le « stock » restant, une cinquantaine de personnes, continuera à gérer les anomalies « Louvois » qui demeurent.

Autre constat, les accueils d'agents de cat A venant d'autres ministères est difficiles à l'Armée de Terre compte tenu du maigre déroulement de carrière qui leur est proposé.

Pour **Force Ouvrière**, l'effort de déroulement de carrière doit se porter en priorité sur la population déjà en place.

Apprentissage

Le dossier apprentissage s'inscrit totalement dans la culture de l'Armée de Terre et notamment dans celle du « Matériel ». Le nombre de contrats d'apprentissage et de formation en alternance qui seront réalisés courant 2016 devrait atteindre 113 contrats effectifs.

Force Ouvrière s'interroge sur « l'après apprentissage » pour ces jeunes et sur les possibilités de recrutement d'agents formés en interne.

Pour la DRH-AT, l'apprentissage n'est pas un mode de pré-recrutement, néanmoins la DGAFP interpellé par la DRH-MD, elle-même saisie par la DRH-AT (les méandres de notre administration sont impénétrables...) semble disposée à trouver une solution à cette vraie problématique.

L'ouverture de droits à l'embauche a permis au SMITER de recruter, par essai professionnel, deux de ses apprentis, ce qui pour **Force Ouvrière** n'est que la suite logique pour ces jeunes. L'administration centrale n'impose pas de contingentement pour les apprentis.

Les niveaux de formation de ces apprentis comprennent toutes les catégories de salariés, du niveau diplôme d'ingénieur au CAP en passant par Bac pro etc.....

Pour **Force Ouvrière**, qui dit apprenti dit aussi Maître d'apprentissage, et la question de l'indemnisation de ces agents est clairement posée. Les promesses d'avancement futur, de VAE et autres CREP ne suffiront pas à inciter des volontaires à s'engager sur une durée relativement longue de formateurs purement bénévoles. Une véritable réflexion et des solutions financières doivent voir le jour, car l'avenir même de l'apprentissage est en jeu.

Le Chef SDEP profite de cette question pour faire l'apologie de la fameuse loi El Khomri qui offrirait des solutions dans ce domaine.

Force Ouvrière ne répond pas à cette forme de « provocation ». Sans doute est-ce sa casquette « étude politique » qui l'entraîne dans de tels extrapolations.....

Une bonne nouvelle toutefois, si les apprentis ne sont pas rémunérés, ils sont tout de même « gratifié » sur le BOP/PC au-delà de deux mois de contrat.

Enfin le dossier IDV laisse apparaître une finalisation à ce jour de 53 dossiers sur les 60 engagés.

Force Ouvrière veut savoir si la politique d>IDV pour les agents « cœur de métier » avait évolué comme l'avait laissé entendre le Directeur du SMITER au cours du dernier CTR 2015.

Le SMITER a instauré un peu plus de souplesse, sans toutefois accéder à toutes les demandes.....

Le constat du général directeur sur la situation des effectifs civils de l'Armée de Terre est édifiant. Dans 5 ans plus de la moitié des OE auront quitté l'institution, quant aux autres statuts ils seront dans la même situation dans 10 ans, à cette seconde échéance les OE auront quasiment disparu. Que restera-t-il encore des missions régaliennes de notre ministère ?

Force Ouvrière tire la sonnette d'alarme depuis un certain temps sur le sujet, mais tant que les contraintes imposées par les financiers rythmeront les embauches, l'horizon ne pourra que s'assombrir un peu plus chaque jour ; à qui la faute ???? Pas aux agents ni aux OS.

Acculturation

Après trois heures de débat, le fameux dossier « acculturation » nous est proposé. **Force Ouvrière** s'étant clairement exprimé sur le sujet dans la déclaration liminaire, il ne nous semble pas nécessaire d'en dire d'avantage si ce n'est que ce dossier est un non-dossier pour **Force Ouvrière**. L'acculturation ne pourra s'inscrire dans la réalité qu'à la seule condition de la mise en pratique du respect mutuel entre les différentes composantes. Nous laisserons donc l'administration « phosphorer » sur le sujet et resterons très vigilent à ce qui se passe au quotidien dans nos organismes. Quant au sentiment d'appartenance à l'Armée de Terre, cela fait bien longtemps que les civils le prouvent quotidiennement au travers de leur travail.

Divers

En question diverses, **Force Ouvrière** a abordé la problématique du transfert de la maintenance des VBCI de la 5° BSMAT vers Nexter. Le Directeur du SMITER confirme que Nexter s'implantera sur site cette été et que 10 agents civils sont concernés par cette manœuvre, aucun ne fera l'objet d'une restructuration car les reclassements se feront sur site.

Force Ouvrière reprend le « rapport Girelli » rédigé suite à l'enquête menée au 9°BSAM, pour demander à ce que la situation des OE embauché récemment sur des métiers aéro

soient enfin reconnu dans leurs métiers sans devoir passer par la formation initiale suivie par les militaires, compte tenu de leur niveau de qualification à l'embauche.

Sur le reclassement des OGSA suite au modificatif de la fiche professionnelle, **Force Ouvrière** rappelle la difficulté rencontrée dans certains établissements et demande une vigilance de la part de tous les acteurs RH et des référents terre.

Il semblerait qu'il n'y a pas de réelles difficultés qui soient remontées vers BPC DRH-AT. Toute dérive doit être signalée.

Enfin l'autre sujet de préoccupation développé par **Force Ouvrière** est le devenir des CAO impactées par le changement de périmètre de certains organismes dans le cadre de la réorganisation « Au Contact ». Petit rappel également sur le changement de CMG et donc de gestionnaire des dossiers administratifs de ces agents.

La DRH-AT confirme qu'elle va demander une dérogation afin de maintenir les CAO, dans leurs configurations actuelles et ce jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Nous attendrons donc la confirmation de la DRH-MD.

Conclusion

Un CTR qui méritait sans doute qu'on lui accorde plus de temps, car il est toujours très désagréable de sentir que la pression du temps (et les montres) cadence les débats surtout en fin de séance. Le CTR Terre a, semble-t-il trouvé un rythme de croisière qu'il faudra toutefois savoir tenir à l'avenir.

Paris le 10 avril 2016



Vos élus FO du CTR Terre sont :

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