



# Compte rendu CTR-Terre

## Comité Technique de Réseau de l'Armée de Terre

Mercredi 18 novembre 2020

# "Plus de Précarité"

Ce Comité Technique de Réseau, en audioconférence, était présidé par le Directeur des Ressources Humaines de l'Armée de Terre (DRH-AT).

L'UNSA-Défense était représentée par Jean-Pierre Boudon (13 BSMAT de Clermont-Ferrand) et Jean-François Letaconnoux (4 RMAT détachement Draguignan).

### DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Un deuxième CTR qui se déroule dans des circonstances encore plus particulières avec la crise sanitaire toujours persistante et les menaces terroristes qui viennent assombrir ces périodes avec plus d'incertitude, d'anxiété et de morosité.

Néanmoins, pour l'UNSA-Défense, les circonstances actuelles n'expliquent pas la pertinence de réaliser ce CTR en audioconférence.

Avec la crise sanitaire les impacts seront dévastateurs sur l'activité économique avec les conséquences sociales et sociétales qui en découlent :

- Fragilisation voire fermeture d'entreprises et de commerces,
- Augmentation conséquente du chômage et de la précarité.

Malgré tout, les politiques économique et sociale existantes démontrent leur efficacité, mais pour combien de temps encore ....

Les plus libéraux, pour l'occasion, reconnaîtront-ils les vertus d'un état fort et distributeur (état providence).





Dans un monde bouleversé, instable avec les nouveaux types de guerre et d'agression qui ne disent pas leur nom, ces attaques terroristes contre la France et l'Occident, le ministère des armées et l'armée de terre pour ce qui nous concerne doit-être en capacité de faire face en toute circonstance. Elle doit-être entraînée, préparée avec plus de rigueur, d'efficacité et de réactivité, cela vaut pour les hommes et les équipements comme l'a très bien dit le CEMAT le général BURKHARD. Il faut rehausser les niveaux.

Pour les femmes et les hommes de l'armée de terre, qu'ils soient civils ou militaires, toutes et tous nous devons être à la hauteur des missions et fonctions qui nous sont confiées.

Nous formons une communauté de femmes et d'hommes où le vivre et travailler ensemble doit être le maître mot.

L'UNSA-Défense dans la limite de ses attributions doit jouer pleinement son rôle savoir reconnaître, soutenir les positions et orientation qu'elle juge acceptables et pertinentes tout en dénonçant les injustices et dérives.

L'UNSA-Défense doit être et sera toujours force de proposition. Lors de la 1<sup>ère</sup> vague de la crise sanitaire, bien qu'il eut fallu réagir et agir en urgence, les conditions sanitaires et d'organisation mises en place au sein de l'armée de terre (PCA, PRPA, fourniture d'équipement de protection individuel et collectif) ont permis de traverser cette période sans conséquences désastreuses voire dramatiques.

Souhaitons avec les retours d'expérience que la 2<sup>ème</sup> vague que nous vivons puisse être maîtrisée. Le maintien en activité des personnels contrairement à la 1<sup>ère</sup> crise exigera plus de rigueur pour l'application des mesures sanitaires, aux chefs d'organismes, à faire appliquer les directives à chacun d'être responsable, il en va de la santé de tous. Etre en capacité de bien définir le bon équilibre entre le maintien en activité des personnels et leur sécurité et leur santé au travail. Les directives doivent être appliquées avec la prise en compte du fonctionnement de l'organisation et des réalités de chaque organisme, plus concrètement avec la prise en compte du télétravail, du travail en bordée et les horaires décalés. C'est dans ces moment-là que le dialogue social doit pleinement jouer son rôle.

**Devenir du MCO.T Etatique** : L'armée de Terre et les structures du MCO.T doivent pleinement prendre conscience que le MCO.T étatique (terrestre et aéro) a toute sa place dans le processus de régénération et de maintenance. Le MCO.T étatique doit être et rester un acteur majeur.





Comment peut-on parler de partenariat quand les industriels en position de quasi-monopole voire de monopole imposent leur loi au travers des contrats, au travers des prix exorbitants qu'ils pratiquent, au travers de leur position de fournisseur unique de pièces.

Comment peut-on parler de partenariat quand depuis des années le ministère est fermement déterminé à réduire et transférer les activités MCO.T étatique vers l'industriel.

Tout cela sans véritables contrôles et sans arguments économiques et rationnels pertinents que l'UNSA-Défense ne cesse de dénoncer depuis des années.

Extrait à l'appui modèle MCO.T 2025 juin 2016 : « son degré d'efficacité dépendra essentiellement de l'aptitude à garantir un point d'équilibre reposant sur une manœuvre coordonnée des ressources humaines et des ressources financières nécessaire au délestage vers l'industriel privé. »

Comment dans le même temps peut-on parler de coûts maîtrisés, d'amélioration de la performance de disponibilité opérationnelle sans ne l'avoir jamais démontré.

Le MCO.T étatique a démontré et démontre encore qu'il sait s'adapter en toutes circonstances, lors de la 1<sup>ère</sup> vague de la crise sanitaire avec un niveau d'engagement conséquent alors que les entreprises privées étaient à l'arrêt. Il le démontre aussi par la réactivité pour les nouvelles missions, par la qualité des équipements livrés et des coûts moindres que les industriels.

Le MCO.T étatique doit rester performant, réactif, encore faut-il lui en laisser et donner les moyens :

- De la souplesse et de l'anticipation pour les formations des agents.
- Améliorer le système de recrutement et être en capacité de fidéliser les personnels.
- Accroître l'apprentissage et la formation par alternance.
- Mettre en place des parcours professionnels des agents dignes de ce nom.
- Accroître les volumes de recrutement.

Nous attirons votre attention sur le retard conséquent pris pour le paiement des heures supplémentaires et des éléments variables pour que vous fassiez le nécessaire afin de rétablir la situation car la patience des agents a atteint ses limites. Bon nombre d'entre eux ne veulent plus faire d'heures supplémentaires pour éponger la dette fonctionnelle tant que cette situation ne sera pas réglée.





Le personnel civil composante incontournable, doit avoir toute sa place au sein de l'EMAT de par ses compétences, son savoir-faire, sa réactivité, sa capacité de s'adapter. Tout cela passe par un recrutement quantitatif mais qualitatif pour pérenniser notre savoir-faire et ainsi répondre aux nouvelles missions.

Merci pour votre attention.

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

En préambule, le DRH-AT a rappelé le contexte actuel de la crise sanitaire mais que l'Armée de Terre doit atteindre ses objectifs et réaliser ses missions. Pour ce faire, elle peut compter sur ses personnels civils et militaires qui forment un collectif performant par leur professionnalisme et leur capacité à s'adapter, notamment pour rattraper la dette fonctionnelle.

### **DETTE FONCTIONNELLE ET HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Afin de rattraper le retard pris lors du premier confinement dénommé « dette fonctionnelle », des heures supplémentaires ont été attribuées. Ces volumes d'heures supplémentaires ont été répartis de la manière suivante :

- 5 000 heures pour le commandement de la maintenance des forces (COMMF : RMAT),
- 20 000 heures pour le service de la maintenance industrielle terrestre (SMITer : BSMAT).

Une majorité d'unités a imposé ces heures supplémentaires à leurs personnels lorsque d'autres ont judicieusement fait le choix du volontariat.

Pour l'UNSA-Défense, le volontariat, dans le cadre du dialogue social, est plus approprié que des heures imposées. Cela permet la prise en compte de situations familiales contraintes. Même sur cette base du volontariat, une majorité d'agents joue le jeu et fait des heures supplémentaires. Pour l'UNSA-Défense, nos grands décideurs institutionnels ne doivent pas oublier également que 40% des agents étaient en activité lors du premier confinement lorsque les entreprises privées avaient baissé le rideau. Bien penser à cette situation au moment de signer des contrats transférant des missions vers un secteur privé peu ou pas si réactif que ça, c'est ce que demande l'UNSA-Défense.

### **ORGANISATION CENTRALE DU MINISTERE (OCM)**

Elle se décline au niveau de l'Armée de Terre (AdT) par de nouvelles organisations de travail en commun entre les armées, directions et services. Elle se traduit par une réduction du périmètre de l'administration centrale (réduction du nombre et de la taille des structures). Cela se fera par des transferts en région.





Pour l'UNSa-Défense, désengorger la région parisienne va dans le bon sens (un des enseignements de la crise Covid) mais nous serons vigilants quant à la mise en place et l'application des mesures de restructuration.

### **DIRECTIVES TERRE POUR L'ORGANISATION DES ACTIVITES EN AMBIANCE COVID DURABLE :**

Tout le temps de la crise sanitaire, les activités et l'organisation doivent s'appuyer sur les directives Terre notamment les 11 et 12. Il revient à chaque chef de formation d'appliquer et de faire respecter « l'arsenal réglementaire » au regard de la spécificité de leur entité et de l'évolution de la situation sanitaire. Les mesures sanitaires dans cette pandémie nécessitent une adhésion de tous et le respect des gestes barrières. Le but étant le maintien et la réalisation des missions de l'Armée de Terre (contrat opérationnel et dette fonctionnelle) tout en protégeant au maximum son personnel et leur famille. Cette période COVID doit aussi être synonyme de réduction de l'exposition des personnels aux risques de pandémie et d'adaptation dans l'organisation du travail (télétravail). Les chefs d'organisme doivent associer les partenaires sociaux (dialogue social, CHSCT) qui sont des acteurs incontournables pour parvenir à atteindre les objectifs fixés.

Pour l'UNSa-Défense, cette deuxième crise sanitaire met de nouveau en exergue un manque de cohérence des directives (fonction publique, ministre des armées, DRH-MD, DRH-AT et ses différentes entités), parfois un déficit de dialogue social et un manque de moyens associés notamment pour le télétravail. Elle souhaite avoir une réelle définition du travail par bordée.

### **PRIMES EXCEPTIONNELLES COVID 19**

2 % des effectifs personnels civils du MINARM pouvaient en bénéficier. Pour l'Armée de Terre, 7 agents ont perçu une prime de 1000 €, 129 une prime de 660 € et 61 une prime de 300 €.

Pour l'UNSa-Défense, l'absence de critères objectifs connus par les syndicats et surtout de transparence dans l'attribution de celles-ci, ces primes COVID ont contribué à créer un certain malaise dans une période qui n'en avait pas besoin. La transparence ainsi que des critères objectifs connus de tous permettraient une acceptation par l'ensemble des personnels.

### **FORMATION AERONAUTIQUE DES OE DE L'ALAT**

Le COMALAT (Commandement de l'Aviation Légère de l'Armée de Terre), pour des raisons d'emploi opérationnel (autonomie) et d'effectifs contraints, souhaite employer son personnel ouvrier de l'Etat en tant que technicien (nécessitant un Bac Pro et mention complémentaire civile complète ou Formation d'Adaptation à la Maintenance Aéronautique – FAMA, plus une Qualification de Type - QT). Si les conditions de Bac pro et de mention complémentaire complète ne sont pas réunies, l'ALAT impose une FAMA comme préalable d'une QT. Cette FAMA est dispensée à Rochefort durant 42 semaines actuellement et les nouveaux embauchés OE en sont informés lors de leur recrutement. Si un nouvel embauché refuse de





suivre la FAMA, il sera considéré comme mécanicien c'est-à-dire sans autonomie de travail. Néanmoins son déroulé de carrière sera potentiellement le même qu'un technicien.

Pour l'UNSA-Défense, la FAMA doit devenir une formation qualifiante au groupe supérieur afin de répondre des intérêts pour le maintenancier ALAT et reconnaître le niveau de technicien de l'agent. C'est une demande UNSA-Défense depuis 2014, à laquelle l'administration n'a toujours pas réagi concrètement.

## REFERENTIEL DES EFFECTIFS EN ORGANISATION (REO) 2021

L'AdT a obtenu le maintien des effectifs à 8390 équivalent temps plein en personnel civil. Le cadrage initial voulu par l'Etat-major des Armées et la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense envisageait une baisse de 317 postes de personnel civil. L'AdT, dans cette opération, a fait le choix de réduire le volume de ses personnels militaires correspondant afin de conserver son effectif de personnel civil.

Pour l'UNSA-Défense, ce maintien des effectifs, qui ne reste qu'un maintien, est plutôt positif dans le contexte actuel. Nous remercions la DRH-AT d'avoir travaillé en ce sens. L'UNSA-Défense souhaite quand même réitérer son souhait d'un recrutement civil élevé à statut ouvrier et fonctionnaire. Cela permettrait, d'une part, la compensation des nombreux départs en retraite à venir et, d'autre part, un recrutement qualitatif attractif.

## CAMPAGNE CIA 2020 ET CLAUSE DE REVOYURE

Le bilan de la campagne CIA a bénéficié à 3837 personnels civils pour une enveloppe de 3 594 750€.

Comme le prévoit la réglementation, la clause de revoyure a été appliquée pour les adjoints administratifs, les agents techniques du ministère de la défense et aux attachés d'administration de l'état sous réserve qu'ils remplissaient les conditions.

Pour l'UNSA-Défense, l'augmentation salariale passe par une augmentation du point d'indice et non pas que par des primes indemnitaires qui ne rentrent pas dans le calcul de la retraite. De plus la prime CIA reste une prime exceptionnelle.

## PLAN DE RECRUTEMENT – BILAN 2020

366 recrutements réalisés sur les 400 initialement accordés. Mode de pourvoi : 78 concours, **97 Agents sous contrat (ASC)**, 79 L41-39-2, 10 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et veuves, 102 OE (14 CAT A, 63 Cat B et 187 Cat C et 102 OE). Concernant le recrutement d'ouvriers, il se fait majoritairement dans la maintenance des matériels terrestres.

Dans le cadre de la loi de la transformation publique, au titre de l'article 4-2, il est donné la possibilité de recruter des contractuels de Cat A, B et C pour une durée de 1, 2 voire 3 ans. Enfin, l'article 31-2 de la loi de programmation militaire offre la possibilité de recruter des contractuels de niveau II pour une durée de 3 ans renouvelable une fois, dans des familles professionnelles suivantes : SIC, santé, sécurité au travail et environnement, renseignement, génie civil et dans la Cyber.





Pour l'UNSA-Défense, pallier les déficits en recrutement concours par des agents sous contrat ne doit pas devenir la règle. Elle est consciente que cette manœuvre doit être utilisée à la marge afin d'honorer les postes vacants. Il est urgent pour notre ministère d'être attractif financièrement et d'améliorer significativement sa campagne de communication permettant le recrutement de talents (droit à tirage de 1000 € maximum à la main des CDC permettant de « communiquer » localement).

## BILAN DE LA CAMPAGNE D'APPRENTISSAGE 2020-2021

Pour l'Adt, l'objectif est de pouvoir former 337 apprentis lors de cette campagne d'apprentissage. Le but est d'essayer de les fidéliser en constituant un vivier pour les concours fonctionnaires et les essais professionnelles d'OE.

Pour l'UNSA-Défense, l'implication de l'AdT permettant d'accroître le nombre d'apprentis va dans le bon sens. Elle doit se matérialiser par un recrutement significatif des apprentis ayant donné satisfaction et souhaitant intégrer notre ministère, ce qui est loin d'être le cas actuellement. L'AdT doit également intégrer dans son recrutement, autant que possible, l'égalité Femmes/Hommes. Cela doit aussi se traduire, chaque fois que possible, dans les domaines techniques.

## INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV) ET RUPTURE CONVENTIONNELLE (RC)

3 fonctionnaires et 18 OE ont bénéficié d'une IDV en 2019 et 25 OE en 2020.

6 fonctionnaires et 1 OE sont partis au titre de la RC en 2020.

Pour l'UNSA-Défense, IDV et RC ont des critères d'attributions qui diffèrent et doivent, par conséquent, avoir chacune leur propre enveloppe budgétaire.

## CONCLUSION

Pour l'UNSA-Défense, l'Armée de Terre doit s'appuyer, plus que jamais, sur sa composante civile solide, permettant une réelle réactivité ainsi qu'une continuité lors d'absences des militaires pour Opex et Opint. L'Armée de Terre doit également inscrire cette composante civile dans la préparation de l'arrivée des nouveaux matériels « scorpions ». Former, recruter de nouvelles compétences, donner des perspectives doivent être des priorités. Ce Comité Technique de Réseau (CTR) en audioconférence, certes courtois, qui ne doit pas faire oublier que l'AdT continue de se moderniser mais avec une volonté affichée de recruter de plus en plus de contractuels et d'intérimaires. Cette précarisation de l'emploi doit rester l'exception et ne pas devenir la règle. La part grandissante prise par les industriels privés au détriment de la maintenance étatique (aéro et terrestre) devrait également interroger l'indépendance et l'autonomie de nos forces armées.

**Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter les élus UNSA-Défense du CTR Terre :**

Jean-Pierre BOUDON - Jean-François LETACONNOUX - David MASSON - Eric NEVERS

