



Compte rendu du Comité social d'administration de réseau Terre

Paris, le 27 juin 2023

Ce CSA R terre était présidé par le Général de corps d'armée Marc CONRUYT, Directeur des Ressources Humaines de l'Armée de Terre (DRH-AT).

L'UNSA/Défense était représentée par Jean-François LETACONNOUX (4 RMAT détachement Draguignan), Madeleine POINT (SIMMT Versailles), Xavier GARRIGUES (3 RMAT), David MASSON (2 RHC) et Edouard DESBOIS (SIMMT Versailles)

ORDRE DU JOUR

1. Présentation des enjeux du MCO-TERRE et AERO ;
2. Bilan des avancements fonctionnaires ;
3. Point de situation sur le plan de recrutement 2023 ;
4. Bilan IMOMA ;
5. Mesures organisation N+1 ;
6. Point de situation concernant de plan action des compétences et des mobilités (PACOME)

En préambule, le général CONRUYT (DRH-AT) s'est félicité du bon taux de participation aux élections professionnelles et notamment pour le CSA R Terre. Il a souhaité une bonne mandature aux nouveaux élus et que cette instance soit ouverte à un dialogue social de qualité.

Le général a rappelé la transformation de l'armée de terre à venir dans un contexte international et géopolitique instable. L'année 2023 sera l'année préparatoire à la mise en œuvre de la nouvelle loi de programmation militaire (LPM) en passant d'une armée de terre au contact à une armée de terre au combat. Les enjeux majeurs en matière de ressources humaines de cette future LPM sont notamment l'attractivité et la fidélisation du personnel civil et militaire ainsi que leurs rémunérations.

En début de séance, une présentation des nouvelles instances CSA et FS terre a été faite. Le règlement intérieur du CSA R qui vaudra également de règlement intérieur pour les FS terre a été





amendé et validé. L'agenda prévisionnel des CSA et FS terre a été communiqué. Jean François LETACONNOUX a été élu secrétaire adjoint en séance.

1. PRESENTATION DES ENJEUX DU MCO-TERRA ET AERO

Le Maintien en Condition Opérationnelle (MCO) regroupe l'ensemble des moyens (humains, techniques et financiers), des prestations et processus qui permettent à un équipement de défense (véhicules, navires, aéronefs, ..) durant toute sa durée d'utilisation jusqu'à la préparation au retrait de service, de rester apte à l'emploi pour répondre au besoin de disponibilité et d'activité des armées, direction et service (opération et préparation opérationnelle) conformément aux dispositions aux contrats opérationnels et organiques.

L'enjeu du MCO est d'assurer, dans sa complexité, la disponibilité d'un parc très diversifié avec 24 000 véhicules en service actif et 4 millions de matériels complets en gestion.

Cela implique une forte activité qui doit permettre d'assurer la maintenance de matériel ancienne génération et de nouvelle génération ainsi que la réparation du matériel endommagé « guerre ». La difficulté réside dans la maîtrise des coûts et des délais.

Pour l'UNSA/Défense le MCO étatique assure une flexibilité et une autonomie de l'adT. Ce modèle doit perdurer « quoi qu'il en coûte ». Il doit aussi savoir s'adapter aux nouvelles technologies et contraintes environnementales

2. BILAN DES AVANCEMENTS FONCTIONNAIRES

Il est rappelé que les avancements sont des leviers managériaux essentiels en veillant :

- à la cohérence entre le CREP et la FdP des agents proposés
- aux appréciations littérales du N+1 et du N+2 portant sur l'aptitude de l'agent à exercer des fonctions supérieures et sur l'ensemble des actions conduites par l'agent.

L'avancement au choix doit récompenser l'agent au vu de son parcours professionnel et au regard de son potentiel à continuer à exercer des fonctions de plus haut niveau.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) doivent être respectées.

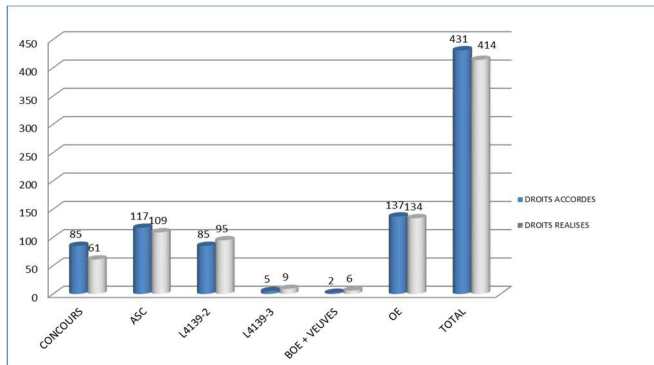
Pour l'UNSA Défense les avancements des fonctionnaires sont déconnectés des compétences des agents, de leur professionnalisme, de leurs efforts, des besoins de l'administration et de la reconnaissance. L'UNSA demande une augmentation des taux d'avancement et une révision des LDG en matière d'avancement, promotion et description des parcours professionnels pour que nous puissions nous reconnecter à la réalité.





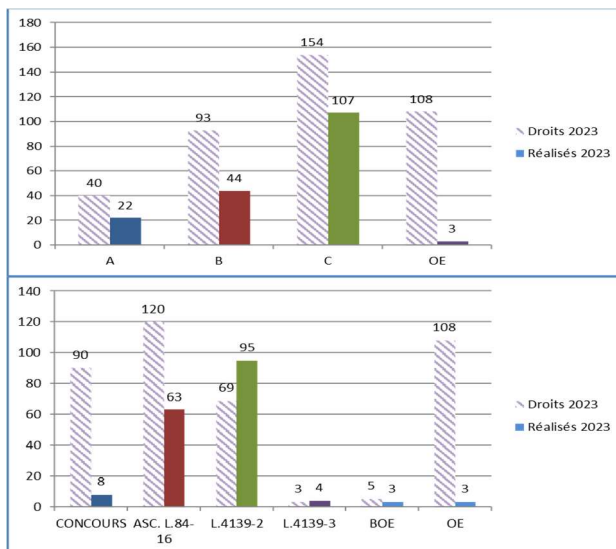
3. POINT DE SITUATION SUR LES PLANS DE RECRUTEMENT 2022 ET 2023

Plan 2022



Le plan de recrutement 2022 a été marqué par le manque de candidats à l'inscription et le refus d'affectation de certains lauréats au recrutement sur concours. Les postes non honorés ont été redéployés par d'autres modes de recrutement (L4139-2, ASC,..).

PLAN 2023



Le plan 2023 est sensiblement équivalent au plan 2022. Au 1^{er} juin, il est à 45% de son taux de réalisation.

Pour l'UNSA Défense, le manque de candidats au recrutement concours est la preuve du manque d'attractivité de la fonction publique d'Etat. La rémunération doit être notablement réévaluée et les parcours professionnels décrits.

4. BILAN IMOMA

L'Indemnité de Mise en Oeuvre et de Maintenance des Aéronefs est attribuée à certains personnels fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'Etat du ministère de la défense (dite prime





de navigabilité). Le Décret du 20 avril 2022 instituant l'IMOMA et son arrêté du 20 avril 2022 fixe les taux. Une note du 17 juin 2022 définit les règles de gestion 2022.

Dès 2022, l'UNSA a interpellé la DRH-AT et la DRH MD sur certaines fonctions (documentalistes, responsables qualité navigabilité, mécaniciens radar, logistique supply-chain) oubliées dans l'attribution de cette prime. Un rectificatif à paraître corrigera cet oubli.

5. MESURES ORGANISATION N+1

Comme il a été dit en début de séance, l'armée de terre va se transformer pour répondre aux nouvelles menaces internationales. Cette manœuvre devra répondre à trois objectifs :

- redéfinir les structures de commandement,
- rénover le modèle capacitaire,
- donner davantage d'autonomie aux divisions et aux brigades.

Le général commandant le commandement de la maintenance des forces terrestres pilote la mise en place du Commandement de l'Appui et de la Logistique de Théâtre « CALT » (brigade logistique, brigade maintenance et brigade génie) qui sera effective à l'été 2024. La manœuvre de transformation se fera à effectif constant, les REO 2024 seront connus en novembre 2023.

L'UNSA dénonce une nouvelle fois les futures transformations et réorganisations de l'adT et sera vigilante sur le respect des mesures d'accompagnement

6. POINT DE SITUATION DU PLAN D'ACTION DES COMPETENCES ET DES MOBILITES (PACOME)

Le plan d'action des compétences et des mobilités (PACOME), est un outil d'offrir un parcours professionnel aux Ingénieurs Civils de la Défense. Il permet de développer un accompagnement individuel des cadres en leur proposant une évolution au sein du MCO Terre (SIMMT-SMITer-COMMF) tout en garantissant le maintien et le développement des compétences au sein de l'armée de terre avec, dans certains cas, des postes à durée limitée. Cette mesure devrait prochainement s'étendre à la mise en place de parcours professionnels pour les TSEF.

L'UNSA défense s'associe à la description de parcours professionnels pour les agents mais regrette qu'aucune mesure incitative (humaine et financière) ne soit prévue. Ce parcours ne garantit aucunement l'avancement et la promotion des agents. L'UNSA s'interroge sur le devenir des agents qui sont sur des postes à durée limitée.





CONCLUSION

Un CSA de qualité dans sa présentation, ses interventions et dans ses échanges bien que l'UNSA regrette le manque de réponses à ses questions posées en Déclaration Liminaire.

L'UNSA Défense dénonce le manque de mesures concrètes pour que l'armée de terre soit réellement un employeur attractif et qui aspire la fidélisation.

Enfin il y a urgence à mieux considérer le personnel civil.

Si ce compte rendu s'avérait insuffisant, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus

Jean-François LETACONNOUX (4 RMAT),

Madeleine POINT (SIMMT Versailles),

Xavier GARRIGUES (3 RMAT),

David MASSON (2 RHC)

Riski DJIDDA (13 BSMAT)

Edouard DESBOIS (SIMMT Versailles)

