

AUDIENCE BILATERALE AVEC LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE

La DRHAT a échangé le 6 avril 2021 en audience bilatérale avec la CFTC Défense, soulignant la nécessité de maintenir un dialogue social de qualité avec l'ensemble des organisations syndicales sur les préoccupations qui touchent à l'armée de Terre.

Contexte lié à la crise sanitaire

L'armée de Terre doit assurer la **continuité des activités opérationnelles** et de celles préparatoires à l'opérationnel. Le contexte sanitaire perdure et, malgré cela, l'engagement opérationnel doit être garanti notamment dans le MCO terrestre et aéronautique.

La mise en œuvre du **plan de charge** a repris dès que la capacité de déploiement en nombre des équipements de protection individuelle liés à la pandémie a pu être assuré, notamment dans les ateliers. L'armée de Terre a pu réduire la dette fonctionnelle en ayant notamment recours aux **heures supplémentaires** dans la sphère de la MCO terrestre. L'appel aux heures supplémentaires est une facilité qui est reconduite, la DRHAT a obtenu 30 000 heures supplémentaires au bénéfice du MCO en 2021.

La DRHAT s'est appliquée à ce que les effets de la crise sanitaire ne se traduisent pas défavorablement pour les agents, notamment au niveau **des entretiens annuels d'évaluation**, par exemple pour la prise en compte dans la manière de servir des agents, et qu'il n'y ait pas de difficulté d'interprétation entre la hiérarchie et l'agent par rapport à cette année particulière qui a connu des positions administratives innovantes. Ces nouvelles positions ont été intégrées par l'ensemble des intervenants, et plus particulièrement des supérieurs hiérarchiques directs, et une grande vigilance a été apportée pour que cela se traduise harmonieusement dans les CREP. De même les positions administratives exceptionnelles ne doivent pas impacter le **CIA** et pour les agents qui se sont particulièrement démarqués, une reconnaissance doit pouvoir se matérialiser à travers ce dispositif.

La **CFTC Défense** interroge les intervenants sur l'application de la possibilité d'intégrer la **fongibilité du CIA** entre les corps de même catégorie. C'est une option offerte aux employeurs mais la DRHAT n'y est pas favorable afin d'assurer l'équité et préserver l'équilibre.

Recrutements

Depuis 2015, les plans de recrutements sont montés en puissance. L'effort d'armement en personnel civil se poursuit afin de **maintenir les compétences et les savoir-faire avec un taux de recrutement important**, notamment pour les ouvriers de l'Etat pour garantir la soutenabilité du MCO terrestre.

La **CFTC Défense** déplore que malgré ce recrutement important le delta entre les départs et les arrivées reste négatif. Pour les ouvriers, le recrutement est de l'ordre de 60 % des départs, certaines professions ne sont plus ouvertes à ce recrutement et sont compensées par celui d'ATMD. L'armée de Terre a également recours au recrutement de contractuels de façon temporaire afin de garantir la continuité administrative du CERHS (fin de la crise Louvois) mais aussi sur des métiers très atypiques que les corps de fonctionnaires ne peuvent pas pourvoir dans les domaines SIC, CYBER, data scientist.

Une attention toute particulière est portée par ailleurs sur les taux de rendement des concours et l'expérimentation notamment les **concours nationaux à affectation locale** qui semble être un bon moyen de capter la ressource et de la fidéliser sur des bassins d'emploi.

Le **recrutement 41-39** reste un levier intéressant pour les bassins d'emplois où existent des difficultés à recruter

Le **volume d'apprentis** est important mais une attention doit être portée sur la capacité de l'administration à transformer l'apprenti en personnel du MINARM. Le taux de transformation est très limité par rapport à l'énergie dispensée pour mettre en œuvre l'apprentissage. A court terme, les apprentis n'ont pas forcément la volonté d'intégrer l'institution dans un 1^{er} temps. Il faudrait mesurer les effets à moyen/long terme. Même pour les recrutements ouvriers, le levier des 25 % n'est pas forcément atteint.

Une réflexion est en cours sur la **simplification des processus de recrutement**. Le recensement des blocages existants sur les différents types de recrutement, sur les procédures et sur la cartographie des zones en tension devrait permettre de dégager des pistes de simplification pour assurer le recrutement de personnel civil. La **CFTC Défense** soulève la problématique des fiches de poste qui apparaissent sur le site « Place de l'emploi public ». Les agents d'autres ministères ont parfois du mal à comprendre tous les sigles, acronymes, noms de logiciels propres au ministère des Armées. La DRHAT a engagé aussi des actions en termes de procédure et de pédagogie pour améliorer la lisibilité des fiches de poste.

L'organisation centrale du ministère

Ce chantier a donné lieu, en fin d'année dernière, à la publication de textes génériques qui vont trouver une déclinaison sous forme d'instructions notamment pour la DRHAT. L'entité tourangelles va sortir du périmètre administration centrale pour devenir service extérieur et d'autres entités comme les ATE vont aussi passer en services extérieurs.

Il n'y a pas de modification substantielle des postes de travail transférés. Les agents conservent le montant de leur IFSE et les montants des tickets mobilité restent inchangés. Le niveau du plafond IFSE est un peu plus bas en service déconcentré mais aucun agent n'a atteint le plafond. La DRHAT indique que les agents conservent une marge de progression de leur IFSE pour des mobilités futures (moins importante cependant pour les catégories C).

Modification des horaires de travail du 9^{ème} RSAM de Montauban

Cet établissement était resté sur une organisation du temps de travail antérieure à l'accord cadre ministériel et sur des bases qui ne correspondaient

plus à la réalité du plan de charges actuel de l'ALAT et de la maintenance. Pour ce faire il a été décidé de réadapter l'ensemble des horaires de travail pour revenir au droit et que cette nouvelle organisation soit acceptable pour l'ensemble des parties. Cette négociation a commencé à la fin de l'été dernier et doit aboutir à une prise d'effet en janvier 2022.

Télétravail

La principale contrainte concernant le recours au télétravail est la spécificité des métiers techniques qui nécessitent de travailler sur le matériel. Le télétravail n'a pas pu se mettre en place quand l'activité n'était pas télétravaillable et a été tributaire de la mise à disposition de matériel informatique adapté. La priorité d'attribution des moyens mobiles a été donnée aux états-majors en administration centrale. En région, cela a été moins marquant pour les raisons de technicité des postes et la fourniture de matériel informatique moins importante.

Le volume et l'identification des postes télétravaillables ne sont pas connus mais a priori si l'agent peut télétravailler, il n'y a pas d'opposition à sa demande. Les demandes de télétravail n'ont pas été très nombreuses au final.

Pour les personnels identifiés comme vulnérables, les directives gouvernementales s'appliquent toujours.

Indemnités de rupture conventionnelle

8 demandes d'IRC ont abouti en 2020. Pour 2021, le volume est de 15/16 demandes au jour de l'audience. Le dispositif a créé des attentes sur un volume limité et reste soumis à l'arbitrage final de la DRH-MD. Les dossiers sont priorisés : hors REO, restructuré, projet professionnel réel...

Parcours professionnel

Des parcours professionnels sont déclinés pour les ICD essentiellement dans le MCO terrestre. Une extension du dispositif est prévue dans un second temps au corps des TSEF de la même filière.

La **CFTC Défense** demande la mise en place de parcours professionnel pour les ATMD ainsi qu'un plan de requalification de C en B, à l'instar de ce qui se fait pour les adjoints administratifs.

Civilianisation des postes d'encadrement

La problématique est le manque de visibilité quant à la durée d'affectation. Un arrêté est en cours d'élaboration à la DRHAT définissant une liste des postes à responsabilités à affectation à durée limitée



La CFTC Défense reste toujours à vos côtés et vous accompagne dans vos démarches.

N'hésitez pas à contacter la CFTC Défense en saisissant votre délégué CFTC de proximité ou en nous envoyant un mél à cftcdefense@gmail.com.

