



Compte rendu

Du Comité Technique de Réseau – TERRE.

du 30 JUIN 2022

Ce CTR était présidé par le Général de Division SEIGLE Directeur adjoint des Ressources Humaines de l'Armée de Terre (DRH-AT). L'UNSA/Défense était représentée par Jean-François LETACONNOUX (4 RMAT détachement Draguignan) et David MASSON (2RHC).

ORDRE DU JOUR

1. Cartographie étatique/privé sur la sphère maintenance.
Point d'information sur SCORPION, les cibleries et PACOME
2. Point de situation sur la verticalisation au sein de l'ALAT
3. Présentation de l'arrêté de transformation
4. Communication sur les élections professionnelles 2022. Information sur l'outil E-Vote
5. Point général sur le télétravail hors COVID
6. Bilan des avancements fonctionnaires
7. Point de situation sur le plan de recrutement 2022
8. Apprentissage : état des lieux et bilan sur la communication
9. Présentation de la formation.

Nota : à la suite d'un vote unanime des organisations syndicales, les points 8 et 9 seront traités lors du prochain CTR.

PROPOS DU DIRECTEUR ADJOINT DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE

Le général rappelle le contexte actuel du conflit Ukrainien. La France est pleinement impliquée avec des forces stationnées en Roumanie. Il nous faut « hausser » le niveau d'exigence opérationnel dans un contexte tendu, aux portes d'un potentiel conflit international.

Dixit le général : « L'homme est un être de relation, » c'est pourquoi j'apprécie pleinement le retour au présentiel des instances de concertations, permettant de répondre aux attentes de tous, dans un dialogue constructif. Le personnel civil (PC) est un acteur majeur au sein de l'Armée de Terre et il a toute sa place.

Le général a ensuite évoqué les quatre points forts qui attendent la direction RH Civile de l'armée de terre :

- Le recrutement du personnel civil, nous sommes sur une trajectoire de fort renouvellement,





- Les élections professionnelles de fin d'année, qui détermineront la représentativité syndicale,
- L'apprentissage, dont l'effort doit être poursuivi et arriver à les fidéliser,
- L'arrêté de transformation (anciennement arrêté de restructuration) avec un seul arrêté par an (ratisser large pour savoir anticiper).

L'UNSA Défense prend acte, restera vigilante et n'hésitera pas à intervenir dans l'intérêt de chacun.

CARTOGRAPHIE ETATIQUE/PRIVE SUR LA SPHERE MAINTENANCE

Analyse du contexte actuel :

- Le conflit Ukrainien montre la pertinence de disposer de matériels de dernière génération, tout en faisant vivre les générations anciennes de matériels. Cela permettra de bénéficier d'une capacité de manœuvre en cas d'engagement majeur.
- La crise COVID a démontré certaines limites des opérateurs privés.

Pour l'armée de terre, la volonté est de préserver la double capacité (étatique-privée) notamment en termes de réparation. Il faut préparer puis habituer le monde industriel à accompagner l'effort de soutien des armées. Ce partage pourrait être bien entendu variable suivant le type de matériel, la nature du milieu où il serait engagé, la phase du programme (soutien initial, soutien en service, ...) etc. Le partenariat peut couvrir suivant le cas, les domaines du MCO-T tels que les activités de maintenance, les activités de supply-chain, les activités de formation.

Dans une stratégie de soutien, quatre scénarios, définis par des critères de choix, sont envisagés pour la Maintenance Industrielle (MI) et la Maintenance Opérationnelle (MO) :

- S1 « FAIRE » étatique à 100%, pour des matériels ou activités dont l'Etat veut garder son autonomie ou si l'Etat est dans l'incapacité de contractualiser avec un opérateur privé.
- S2 « FAIRE ET FAIRE FAIRE » conjointement, ratio état/privé variable et contractualisé
- S3 « FAIRE FAIRE » en maîtrisant les tâches en amont (tri, diagnostic) et en aval (vérification, réception...etc.)
- S4 « NE PLUS FAIRE » privée à 100% pour des technologies duales et avec de nombreux prestataires potentiels voire si les investissements (RH, techniques, financiers) sont inadaptés.

Comme nous l'avons déclaré en propos liminaires, pour l'UNSA/Défense, il est nécessaire de maintenir une maintenance étatique pour réagir rapidement aux contraintes opérationnelles. La maintenance étatique démontre tous les jours sa souplesse par rapport à une maintenance privée trop contractuelle.

Cette stratégie à plusieurs scénarios, est difficile à comprendre, et instaure au quotidien un climat anxieux, parfois démotivant, dans les unités : quel avenir pour nos emplois ?

L'UNSA reste aussi très sceptique sur les réels gains financiers d'une externalisation et n'a aucun doute sur le fait qu'à moyen financier égal la maintenance étatique serait la référence.





POINTS D'INFORMATION SUR SCORPION, LES CIBLERIES ET PACOME

Scorpion :

Le Parc SCORPION est un parc en tout début de livraison. Le passage du soutien initial au soutien en service se fait progressivement, tout comme les éléments de soutien.

a. Point des livraisons

	1ères mises en place	Point en 2022	Cible finale
GRIFFON	92 en 2019	452	1872 en 2033
SERVAL	70 en 2022	70	2038 en 2033
JAGUAR	20 en 2021	38	300 en 2030

Avancement globalement nominal aussi bien pour les équipements que pour les éléments de soutien. Premier RETEX de l'utilisation du GRIFFON en opération extérieure, positif.

b. Organisation du soutien (marchés, partage Etatique-Privé, moyens de soutien dont la formation des maintenanciers)

Un contrat global intégrant le développement, la production, le soutien initial et le soutien en service. Des évolutions à envisager en fonction du RETEX et des besoins de l'armée de Terre pour adapter la stratégie de soutien et préparer le futur MSS à l'horizon 2026-2027.

Montée en puissance progressive de la MI étatique. Responsabilisation forte de l'industriel pendant la phase de production (soutien initial). Formation des maintenanciers réalisée à l'EcoMAT.

Pour l'UNSA/Défense, le programme SCORPION permet enfin de remplacer nos matériels vieillissants. Néanmoins il ne faut pas occulter les problèmes de et à la livraison comme la fiabilité de certains équipements (ex Jaguar, pneumatiques des GRIFFONS...)

Soutien des Equipements de champ de tir (ECT) :

« L'externalisation de la maintenance des cibleries » a conduit à :

- Un réemploi des agents maintenus avec une évolution des fiches de poste en cohérence avec le fonctionnement du nouveau marché de soutien. Trois agents ont été maintenus (2 au 1^{er} RCA, 1 au 13^e RG)
- Pour les agents restructurés, traitement en cours (mobilité, départ à la retraite, ...).





Postes PC supprimés (1 au 13^e RG, 4 au 1^{er} RCA, 1 à la Courtine, 2 au 51^e RI et 5 au CFIM 11^e BP-6^e RPIMa), décrits dans l'arrêté du 12 avril 2022

Pour l'UNSA/Défense, la volonté de l'Armée de terre est clairement affichée avec les scénarios de soutien S1 à S4 évoqués supra. En aucun cas, l'UNSA/Défense cautionne ces externalisations.

Projet d'Analyse des compétences et des mobilités (PACOME) :

Initié en 2021, après une étude sur les ICD promus entre 2019 et 2021 et un sondage auprès des cadres A de l'armée de terre, PACOME se donne pour action :

- de recenser un vivier pour occuper les emplois fonctionnels de CTD et pour le grade terminal de la hors classe,
- de mettre en place une gestion individualisée des carrières,
- d'identifier des potentiels,
- d'identifier les nouveaux emplois à très forte expertise technique et les emplois à fort management,
- de recenser les leviers favorisant la mobilité (avancement, régime indemnitaire ...), la formation.

Pour l'UNSA/Défense, ce projet de parcours professionnel pour les ICD est un début et doit être étendu à tous les corps techniques et administratifs. On peut néanmoins regretter que seuls les agents prêts à faire une carrière en région, pourront accéder à des postes à responsabilités (CTD, hors classe). L'UNSA/Défense pense que des postes militaires en région, devraient être civilianisés pour permettre de fidéliser les agents de l'AdT et leur offrir une perspective de carrière.

Pour l'UNSA/Défense, la description d'un parcours professionnel clair et lisible est un point important à l'attractivité de nos emplois.

Un parcours professionnel ne doit pas se limiter :

- à une vie « trop parisienne », certaines choses sont à revoir, comme la description des REO ou certains postes (non projetables) à responsabilité et en province sont encore réservés à la seule population militaire,
- à une catégorie voire à certains emplois, mais bien à toutes les catégories et corps de l'armée de terre.

POINT DE SITUATION SUR LA VERTICALISATION AU SEIN DE L'ALAT

Rappel :

- **Début 2019** : externalisation complète du soutien des 18 FENNEC de la BE-2e RHC
30 postes environ redistribués au profit de la maintenance PUMA de la BE-2e RHC
- **Fin 2019** : verticalisation partielle du soutien logistique et amélioration du soutien technique des 67 TIGRE
15 postes environ concernés (étude en cours)





- Fin 2019 : verticalisation quasi complète du soutien des 25 COUGAR et 8 CARACAL et externalisation de la maintenance de 5 COUGAR (FCISC)
15 postes environ redistribués au profit de la maintenance COUGAR/CARACAL
- Fin 2021 : verticalisation du soutien du matériel MSAé (tour mobile, station météo, spartiate, ILS)
Pas d'impact RH (verticalisation sans transfert de charge)

Prochainement :

- Verticalisation pour les Moyens d'Environnement Aéronautique (matériels de transit aérien et de mise en œuvre aéronefs - ex : groupes de servitude et tracteurs de piste)
Pas d'impact RH (verticalisation sans transfert de charge)

D'autres projets sont à l'étude :

- Etude d'un contrat verticalisé GAZELLE avec externalisation du soutien logistique
- Etude d'un contrat verticalisé PUMA avec externalisation du soutien logistique
- Etude d'externalisation du soutien école Tigre BE 2e RHC

Suite aux premières verticalisations et en premier retour d'externalisation, comme par exemple pour le parc Fennec, le COMALAT se félicite d'une augmentation significative de la disponibilité. Pour l'UNSA Défense, comparons ce qui est comparable. Nos maintenanciers ALAT sont pour beaucoup dans la réussite de l'industriel, en amont dans la mise en place d'un matériel à fort potentiel, au quotidien par des aides ponctuelles...comme pour la maintenance terrestre, à moyen égal, nos maintenanciers auraient fait tout aussi bien. Chacun sera apprécier cette analyse rapide.

PRESENTATION DE L'ARRETE DE TRANSFORMATION

Rappel des dispositions réglementaires

L'arrêté de Transformation (AT) est un texte réglementaire interministériel à portée juridique, listant les cellules restructurées ainsi que leurs formations de rattachement. Cet arrêté ouvre officiellement droit, aux agents civils ou militaires affectés sur des postes restructurés, au bénéfice de dispositifs d'indemnisation et/ou d'accompagnement particuliers.

Resserrement calendaire

Le resserrement du calendrier (REO et arrêté Transformation) a impliqué un report de mesures de transformation principal vers des mesures complémentaires pour prendre en considération toutes les mesures d'organisation de 2022.

Pour 2022, deux arrêtés :

L'arrêté principal impactant, sur 30 Formations d'Emploi, 348 personnels civils.

L'arrêté complémentaire impactant, sur 74 Formations d'Emploi, 177 personnels civils.





Dès 2023

Les réflexions actuelles sur les prochaines modalités d'élaboration de l'AT tendent vers un seul AT par an, une conduite des travaux toujours supervisée par la chaîne ORG et une information simplifiée à inscrire sur l'AT.

L'UNSA/Défense estime qu'un seul AT par an évitera les cafouillis de cette année mais l'on revient sur les errements antérieurs à savoir : des postes non restructurés seront peut-être listés sur l'arrêté. Au final, les agents connaîtront réellement leur sort que lorsqu'ils recevront leur convocation en AMR.

Communication sur les élections professionnelles 2022. Information sur l'outil E-Vote

Une présentation du processus de vote est présentée aux OS ainsi que le résultat du vote expérimental de juin soit 54% de participation pour l'Armée de terre

Les élections professionnelles se tiendront du 01 au 08 décembre 2022 (fin des votes à 15H00).

L'ensemble du corps électoral est composé de 68 000 électeurs. Chaque agent recevra un identifiant, un mot de passe et devra voter en moyenne 4 fois par voie électronique sur Internet.

Un portail de vote accessible à compter du 16 novembre 2022 va permettre de pouvoir consulter les listes électorales et le cas échéant de pouvoir demander à un agent de lui (re)communiquer son identifiant et son mot de passe. La campagne de fiabilisation est en cours.

L'UNSA/Défense est inquiète concernant la réussite participative du vote électronique et par conséquent de la réussite des élections professionnelles 2022. La complexité du « parcours du votant » (identifiant, mot de passe, intradef, internet...), le retour compliqué que chacun doit faire aux demandes d'informations, les craintes des agents (confidentialité) sans parler de problèmes techniques qu'il pourrait y avoir à la connexion, ne laissent pas envisager le meilleur.

L'UNSA Défense invite chaque agent à se rapprocher d'un délégué UNSA s'il souhaite des explications ou rencontre des problèmes.

Point général sur le télétravail hors COVID

4,68% de PC de l'Armée de terre télétravaillent en 2022 (données arrêtées fin avril), soit 202 femmes et 171 hommes. Officiellement 1 seul refus en 2022.

Pour l'UNSA/Défense, le télétravail est facilement accessible en administration centrale mais plus compliqué en région. Question de culture diront certains mais aussi question de moyen informatique où la province semble moins fournie, bien entendu, à condition que les demandes administration et/ou agents soient bien exprimées... Nous sommes conscients que tous les postes ne sont pas « télétravaillables », mais devant la crise actuelle que nous traversons, le télétravail est à mettre en avant dans la politique d'économie qu'il nous sera nécessaire de faire.





Bilan des avancements fonctionnaires

*Avancement de corps 2022 en respectant les lignes directrices de gestion (LDG) :

- AAE : 280 conditionnants pour 3 promus dont 1 examen pro
- ICD : 202 conditionnants pour 9 promus dont 5 examens pro
- SA : 1927 conditionnants pour 13 promus
- TSEF : 900 conditionnants dont 22 promus

*Avancement de grade 2022

- AHCAE : 2 conditionnants pour 1 promu
- APAE : 36 conditionnants pour 3 promus dont 1 examen pro
- ICDHC échelon spécial : 2 conditionnants pour 1 promu
- ICDHC : 2 conditionnants pour 1 promu
- ICDD : 97 conditionnants pour 10 promus
- SACE : 103 conditionnants pour 11 promus dont 1 examen pro
- SACS : 93 conditionnants pour 11 promus dont 4 examens pro
- TSEF1 : 220 conditionnants pour 20 promus dont 1 examen pro
- TSEF2 : 156 conditionnants pour 26 promus dont 2 examen pro
- AAP1 : 536 conditionnants pour 83 promus
- AAP2 : 50 conditionnants pour 14 promus
- ATPMD1 : 669 conditionnants pour 88 promus
- ATPMD2 : 33 conditionnants pour 15 promus

Pour l'UNSA/Défense, les promus Armée de Terre à un avancement sont insuffisants par rapport au nombre de conditionnants, voire inexistantes pour la filière administrative, (passage SA et ATTACHE). L'avancement est un point à améliorer pour l'armée de terre si elle veut rester attractive, pas sûr que ce point soit partagé par tous...

L'administration n'a de cesse de dire que chaque agent doit être acteur de sa carrière, de son parcours professionnel et par conséquent de son entretien annuel et de ses formations. Chaque agent n'en attend pas moins de l'administration, en souhaitant que chaque N+1 et N+2 connaissent leur statut, leur carrière passée et à venir, les formations nécessaires à leur emploi, sachent maîtriser la conduite d'un entretien annuel et la notation, bref, juste le travail normal qu'attend un agent de la part de son chef. La concrétisation du mérite est bien un avancement et non une surcharge de travail.

Point de situation sur le plan de recrutement PC

En 2021 : 511 recrutements sur les 526 droits accordés soit un taux de réalisation de 97%.
Approximativement 1/4 concours, 1/4 contractuels, 1/4 L41392 et 1/4 d'OE





En 2022 : Expression de 431 besoin en recrutement. En prévision 85 concours, 117 contractuels, 85 L41392, 6 L41393, 2 BOE et 137 OE.

Les recrutements ne sont pas exactement à la hauteur des droits accordés, l'année 2022 n'étant pas finie, nous verrons en fin d'année, si les objectifs sont atteints. Quoiqu'il en soit notre ministère souffre d'attractivité, des groupes de travail sont en cours, pour l'UNSA Défense la rémunération et la description d'un parcours professionnel sont des éléments essentiels à l'attractivité. Il aurait été souhaitable d'avoir un comparatif recrutements /départs, espérons qu'il nous sera présenté une prochaine fois.

CONCLUSION

Ce CTR très dense par l'ordre du jour, a permis un débat ouvert et de faire connaître la position de l'UNSA/Défense sur l'ensemble des sujets présentés.

Le constat est cependant amer de voir des pans entiers externalisés du MCO Terre, sans n'avoir jamais eu, ni les données économiques, ni le coût de la non qualité des matériels livrés par les prestataires privés.

Enfin, si l'Armée de Terre se veut attractive et veut fidéliser ses agents, elle doit s'en donner les moyens.

Pour conclure, la crise COVID a montré la nécessité d'avoir un MCO étatique pour la continuité du service rendu aux soutenus, comme la guerre en Ukraine a montré la nécessité d'avoir un MCO étatique, réactif devant les besoins opérationnels urgents. Cette souplesse est en partie due aux compétences et présence du personnel civil pleinement investi dans son travail.

L'UNSA/Défense espère que le MINARM en a conscience.

Pour plus d'informations, ne pas hésiter à contacter les élus UNSA/Défense du CTR Terre :

Jean-François LETACONNOUX, David MASSON

