



Compte rendu du Comité social d'administration de réseau Terre

Paris, le 21 novembre 2023

Ce CSA R terre était présidé par le Général de division CHATILLON Directeur adjoint des Ressources Humaines de l'Armée de Terre (DRH-AT).

L'UNSA/Défense était représentée par **Jean-François LETACONNOUX** (4 RMAT), **Xavier GARRIGUES** (3 RMAT), **David MASSON** (2 RHC), **Edouard DESBOIS** (SIMMT).

ORDRE DU JOUR

1. Présentation des mesures d'organisation pour 2024 ;
2. Campagne 2023 relative à l'IMOMA ;
3. Campagne 2023 liée au RIFSEEP ;
4. Bilan de la mise en œuvre de la formation métier ;
5. Plan de gestion 2023 et 2024 - bilan IDV et RC ;
6. Bilan de la campagne relative à l'ITM ;
7. Apprentissage : état des lieux et bilan ;
8. Bilan des avancements des ouvriers de l'Etat au titre de 2023 ;
9. Bilan de la revalorisation des contractuels ;
10. Questions diverses des OS





En préambule, le général CHATILLON a souligné :

- Toute l'importance du dialogue social au sein des unités de l'armée de terre. Des directives sont données à l'ensemble des chefs de corps pour instaurer un dialogue social de proximité, si ce n'est pas encore fait. Si ce dialogue doit être fait au niveau des formations d'emploi, il doit également exister au plus près des agents par l'implication de chaque commandant d'unité.
- Il est impératif de recruter et fidéliser nos personnels,
- La ré-internalisation de la RH de proximité, Personnel Militaire comme Personnel Civil est au cœur des préoccupations de l'armée de terre.

En début de séance, il est procédé à la lecture des déclarations liminaire des organisations syndicale. La déclaration UNSA Défense est disponible sur le site UNSA Défense.

<https://www.unsa-defense.org/les-employeurs/ctr-terre/nos-informations/declaration-liminaire-du-csa-r-terre-du-21-novembre-2023>

Des réponses ont été apportées aux interrogations de notre Déclaration Liminaire.

Jean Francois LETACONNOUX, UNSA Défense, est désigné secrétaire adjoint du CSA-R = représentant du personnel.

Le procès-verbal du CSAR Terre du 27 juin 2023 est validé.





1. PRESENTATION DES MESURES D'ORGANISATION POUR 2024

L'ordre à l'armée de Terre du 20 juillet, signé par le chef d'état-major de l'armée de Terre, constitue le point de départ de la transformation de « l'armée au contact » vers « l'armée au combat ».

Cette transformation, pilotée par le commandement du combat futur (CCF, ex-CDEC) se fonde sur une redéfinition des structures de commandement, une modernisation des équipements et du modèle capacitaire, ainsi qu'une adaptation du fonctionnement avec un nouveau style de commandement axé sur une plus grande autonomie des échelons tactiques.

Cette transformation à finalité opérationnelle débutera dès 2024 par :

- Une description précise des REO, se traduisant par un solde de + 46 Personnels Civils pour l'armée de terre,
- Une première manœuvre de stationnement d'unités qui conduirait au transfert géographique de 10 postes de personnel civil et à la suppression de 5 postes,
- Des changements de subordination d'unités qui impacteraient 665 personnels civils.

L'UNSA dénonce une nouvelle fois ces futures transformations et réorganisations de l'armée de terre et sera vigilante sur le respect des mesures d'accompagnement. Si « l'armée au combat » modifierait marginalement l'organisation de l'armée de terre, en se voulant comme un « ajustement » de l'armée au « contact », il est urgent d'avoir la lecture de l'arrêté de transformation (à paraître en fin d'année).

Pour l'UNSA Défense, cette transformation qui aura des impacts sur les organisations, aura forcément des impacts individuels et des changements substantiels dans l'activité de chacun. A suivre

2. CAMPAGNE 2023 RELATIVE A L'IMOMA

Rappel : L'IMOMA (indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs) est un dispositif réglementaire régit par :

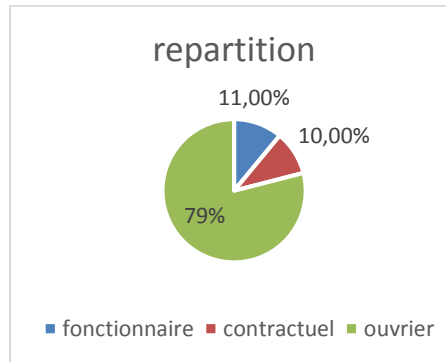
- Le décret du 20 avril 2022 instituant l'IMOMA – arrêté du 20 avril 2022 fixe les taux,
- Les notes de gestion DRH-MD/SRHC du 17 juin 2022 et du 2 juin 2023 (les notes sont mises à jour annuellement).
- Taux 1 = 200 euros/mois pour les détenteurs d'une habilitation CRS,
Taux 2 = 100 euros/mois pour les exerçants dans un des emplois définis dans les notes de gestion.





Au 1 octobre 2023, les postes éligibles à l'IMOMA sont répartis comme suit :

établissements	Nombre de poste
1 RHC	29
2 RHC	72
3 RHC	25
4 RHFS	8
5 RHC	37
6 RHC	1
9 RSAM	93
GAMSTAT	20



Taux 1 = 74 %
Taux 2 = 26 %

La gestion de l'IMOMA se fait dans les formations d'emplois et est contrôlée par les CMG.

Il est important de signaler tout défaut auprès de vos CDU.

Si la revalorisation de l'IMOMA a été actée pour le personnel militaire, cette revalorisation n'est pas encore prévue pour le personnel civil.

3. CAMPAGNE 2023 LIEE AU RIFSEEP

CIA :

L'enveloppe de l'employeur terre pour 2023 est fixée à 3 728 250 euros à répartir entre 4026 fonctionnaires avec les taux de construction suivant :

Catégorie A : 2000 euros, Catégorie B : 1050 euros, Catégorie C : 700 euros

Les montants de référence (pouvant être traduit comme montant « plancher ») sont fixés comme suit :

Catégorie A : 1500 euros, Catégorie B : 900 euros, Catégorie C : 620 euros

Tout montant versé inférieur au montant de référence sera contrôlé par rapport à la manière de servir. L'exercice 2023 fait apparaitre aucune discrimination entre sexe et quotité de travail.

Clause de revoyure IFSE :

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et **au vu de l'expérience acquise par l'agent.**

Les montants sont forfaitaires et annuels :

Catégorie A : 500 euros, Catégorie B : 315 euros, Catégorie C : 250 euros





Le processus de gestion se fait « au fil de l'eau » et comme suit :

- Les CMG adressent aux ATE la liste annuelle des agents éligibles qui la transmette aux FE,
- **Les FE font connaître en retour la liste des agents qu'ils souhaitent voir exclus,**
- Les CMG opèrent le versement mensuel de l'IFSE tout au long de la gestion.

Des problèmes de qualification et d'instruction peuvent exister, n'hésitez pas à contacter vos représentants locaux qui interviendront auprès de l'ATE.

4. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION METIER

La formation métier est décrite par deux plans de formation :

- Le plan formation métier (PLAN P) concerne les formations spécifiques et techniques, pilotées par la DRH AT et inscrites dans le référentiel des actions de formation (RAF), **autrement dit, concerne les formations d'adaptation (FA) et formations de cursus (FS1 et 2).**
- Le plan formation continue (PLAN C) concerne les formations transverses et communes à toutes les structures du ministère et est piloté par la DRH-MD.

877 formations au plan formation métier ont été dispensées (834 en FA, 43 en FS1 et 2).

Formations qualifiantes OE 2022/2023

15 ouvriers de l'Etat sont concernés : 7 en FS2 mobilité terrestre, 1 en FS2 maintenance armement, 1 FS2 « supply chain », 2 en prévention, 1 en FS2 SIC.

2 agents ont échoué à la formation qualifiante « Maîtrise des fondamentaux de la « supply chain », 1 agent a renoncé.

Un premier entretien (17/11/23) a eu lieu entre les OS et la DRH MD, concernant les formations qualifiantes OE. L'instruction y faisant référence se doit d'évoluer, l'UNSA a fait des propositions.

5. PLAN DE GESTION 2023 ET 2024

Situation des effectifs de l'armée de terre :

4346 fonctionnaires, 706 contractuels et 2885 ouvriers de l'Etat soit un total de 7937 personnels constituent le personnel civil de l'armée de terre avec une moyenne d'âge de 47,5 ans.

L'armée de terre compte 337 apprentis.

Flux de sortie 2022 :

289,6 équivalents temps plein sont partis en retraite, les ouvriers représentent 60% de ces départs.

69,4 équivalents temps plein sont en détachement sortant.

32 démissions ont été actées, les ouvriers représentent 48% des démissions.





Recrutements 2023 :

Au 15/10/2023, 410 recrutements ont été réalisés.

Ces recrutements représentent 42 catégorie A, 89 catégorie B, 171 catégorie C et 108 ouvriers de l'Etat, les concours représentent 27% des recrutements. 63 fonctionnaires sont en détachement entrant.

Plan de gestion 2024 :

Suite aux expressions de besoins, le plan de recrutement 2024 est fixé à 382 recrutements avec principalement 80 en 4139-2, 74 en concours, 112 en contractuels, 106 en OE.

Les principaux modes de recrutements sont en ligne sur le site DRH-AT.

Recrutements 4139-2 :

<http://portail-drhat.intradef.gouv.fr/DRHAT/recrutement/personnel-civil/postes-civils-ouverts-au-recrutement/6518-liste-postes>

Recrutements contractuels :

<http://portail-drhat.intradef.gouv.fr/DRHAT/recrutement/personnel-civil/postes-civils-ouverts-au-recrutement/6519-postes-contractuels>

Recrutements ouvriers :

<http://portail-drhat.intradef.gouv.fr/DRHAT/recrutement/personnel-civil/postes-civils-ouverts-au-recrutement/8257-postes-d-ouvrier-de-l-etat>

Bilan des IDV et ruptures conventionnelles :

Rappel IDV :

- Agent dont le poste est supprimé et figure sur l'arrêté de transformation de l'année d'attribution (PAT) ;
- Se situer à plus de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits à pension ;
- L'IDV « double-détente » est accordée à un OE n'appartenant pas à un établissement restructuré, mais dont le départ permet d'accueillir sur son poste un OE restructuré ;
- L'IDV ne peut être accordée à un agent dont le métier est en tension sauf si impossibilité de lui retrouver un poste

4 IDV et 3 ruptures conventionnelles pour ouvrier de l'Etat et 5 ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires ont été actées pour l'année 2023.

Les campagnes d'IDV et de ruptures conventionnelles répondent à un calendrier précis, n'hésitez pas à consulter vos représentants UNSA.





6. BILAN DE LA CAMPAGNE RELATIVE A L'ITM

L'Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) est un processus ministériel par décret et arrêté. L'ITM répond à un double objectif, celui de favoriser la mobilité par l'attractivité et fidéliser en fixant un temps d'occupation du poste. L'ITM, réservée aux personnels de la fonction publique d'Etat est mise en place sur les postes en tension, sur des bassins déficitaires ou soumis à forte concurrence. L'ITM peut être modulée jusqu'à 10000 euros pour une durée maxi de 6 ans sur le poste.

Deux arrêtés sont parus en 2023, ouvrant pour l'armée de terre 55 postes sur l'arrêté de juillet, 31 postes seront ouverts à l'ITM sur l'arrêté de fin d'année.

7. APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une dynamique de notre ministère qui se traduit par une hausse des apprentissages.

Notre ministère compte 2420 apprentis, l'armée de terre 394 à ce jour.

L'UNSA déplore encore que trop peu d'apprentis soit embauché en personnel civil. Des efforts sont à faire, des mesures sont déjà prises.

8. BILAN DES AVANCEMENTS DES OUVRIERS DE L'ETAT AU TITRE DE 2023

Avancement de groupe

groupe	VII	HG	HGN	HCA	HCB	HCC	HCD	TOTAL
Ouvrier	101	26	17	52	27	9	1	233
Chef d'équipe	0	3	2	14	12	5	0	36

Primo nomination chef d'équipe

groupe	VI	HG	HGN	HCA	HCB	HCC	HCD	TOTAL
Ouvrier primo nommé CE	7	5	1	13	4	0	1	31

Un seul avancement TSO, de T5 à T5bis.





A titre d'info, cartographie des effectifs d'ouvrier de l'Etat par groupe pour l'armée de terre (au 31/12/2022)

catégorie	ouvrier								
groupe	VI	VII	HG	HGN	HCA	HCB	HCC	HCD	TOTAL
nombre	834	730	367	120	222	149	25	3	2450

catégorie	Chef d'équipe							
groupe	VII	HG	HGN	HCA	HCB	HCC	HCD	TOTAL
nombre	145	106	16	69	56	9	0	401

catégorie	TSO						
groupe	T4	T5	T5b	T6	T6b	T7	TOTAL
nombre	1	1	19	9	3	1	34

9. BILAN DE LA REVALORISATION DES CONTRACTUELS

La rémunération des contractuels en CDD ou en CDI occupant des postes permanents auprès du même employeur est réexaminée au moins tous les 3 ans notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions occupées, **autrement dit la manière de servir.**

ATTENTION, il n'y a pas de caractère automatique et la revalorisation se fait uniquement l'année des droits, il n'y a pas de rattrapage possible.

Une enveloppe budgétaire est allouée à l'armée de terre. Le montant de cette enveloppe est déterminé par niveau d'emploi (triennal ou annuel) à partir d'un montant de référence et du nombre d'agents éligibles dans la limite d'un plafond maximum.

Revalorisation triennale				
Niveau	Montant de référence		Montant plafond	
	Points	Euros (net)	Points	Euros (net)
1	45	180,67	69	277,03
2	30	120,45	39	156,58
3	15	60,22	21	84,31

Revalorisation annuelle				
Niveau	Montant de référence		Montant plafond	
	Points	Euros (net)	Points	Euros (net)
1	15	60,22	23	92,34
2	10	40,15	13	52,19
3	5	20,07	7	28,10





Pour la campagne 2023 :

Pour la partie revalorisation annuelle, 4 agents ont été revalorisés, 2 de niveau 1 (moyenne 15 points), 2 de niveau 2 (moyenne 10 points). Tous les éligibles ont été revalorisés.

Pour la partie revalorisation triennale, 95 agents ont été revalorisés, 31 de niveau 1 (moyenne à 30 points), 21 de niveau 2 (moyenne à 30 points), 43 de niveau 3 (moyenne à 15 points). 30 agents éligibles n'ont pas été revalorisés.

Des revalorisations liées à la mobilité et à part variable sont aussi possibles sous conditions.

CONCLUSION

Un CSA de qualité dans sa présentation, ses interventions et dans ses échanges.

L'armée de terre prend la mesure du réel besoin d'être attractif au recrutement comme dans la fidélisation. Si beaucoup de leviers d'attractivité sont à la main de la DRH MD et de la fonction publique, l'armée de terre utilisera tous les leviers d'attractivité dont elle dispose... à suivre bien entendu de très près.

Autre dossier à suivre, la ré-internalisation de la RH de proximité avec toutes ses interrogations.

Ce CSA a été suivi, le lendemain, par la Formation Spécialisée de Réseau Terre (FSR terre). L'UNSA était représentée par Jean Francois LETACONNOUX et Edouard DESBOIS. Cette FSR a abordé les sujets de la sécurité, hygiène et conditions de travail pour l'ensemble des personnels civils de l'armée de terre. Ont été abordés aussi tous les faits de harcèlement moral, sexisme et sexuel pour lesquels l'UNSA demande des réponses rapides.

Jean-François LETACONNOUX (4 RMAT),

Xavier GARRIGUES (3 RMAT),

David MASSON (2 RHC)

Edouard DESBOIS (SIMMT Versailles)

