



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES ARMÉES



**DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES
DE L'ARMÉE DE TERRE**

Paris, le 17 juin 2021

**Communiqué
Comité technique de réseau de l'armée de Terre
du 16 juin 2021**

Le comité technique de réseau de l'armée de Terre (CTR) s'est réuni le mercredi 16 juin 2021 sous la présidence du général de corps d'armée Frédéric HINGRAY, directeur des ressources humaines de l'armée de Terre (DRH-AT).

Le général directeur a ouvert ce CTR en faisant part de sa satisfaction sur la tenue de cette instance, même si elle se déroule à nouveau sous un format imposé par les contraintes sanitaires. Le DRH-AT souligne l'implication du personnel civil qui a su s'adapter à des modes de fonctionnement dégradés et qui s'est mobilisé pour maintenir la capacité opérationnelle de l'armée de Terre (AdT), en particulier pour tout ce qui concerne la préparation à l'engagement. La crise a par ailleurs engendré une fatigue et une lassitude touchant l'ensemble du personnel ; il convient de rester attentif et de veiller à préserver le personnel.

A la suite des déclarations liminaires des organisations syndicales (FO, CFDT, UNSA, CGT), les thèmes suivants ont été abordés :

1. Projets d'instructions relatives à l'organisation de la DRH-AT et de la structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres (SIMMT) pris respectivement en application des arrêtés du 30/12/2020

L'administration centrale se concentre sur les missions de conception et de politique. Dans ce cadre, 39% des effectifs de l'administration centrale de l'AdT relevant de la DRH-AT, la direction centrale de la SIMMT (DC-SIMMT) et l'inspection de l'armée de terre (IAT), soit 314 postes, sont transférés en service déconcentré. Ce transfert ne modifie pas les missions du personnel civil impacté et n'engendre pas de mobilité géographique.

Concernant la DC-SIMMT, une partie des activités est transférée vers les établissements chargés de la maîtrise d'œuvre (MOE). 3 postes de personnel civil (PC) vacants ont été déconcentrés vers la maintenance terrestre. En 2022, 5 postes de PC devraient être concernés.

Par ailleurs, la manœuvre de réorganisation de la DC-SIMMT consiste en la création de deux sous-directions, respectivement opérations et performance synthèse, de deux pôles, stratégie et modernisation d'une part et administration d'autre part, et d'un conseil de gestion et d'orientation. Ces changements de dénomination n'ont pas de conséquence sur les postes et n'engendrent pas de délocalisation.

2. Information relative au délestage de la fonction ciblerie

Les cibleries comprennent des fonctions de maintenance, de mise en œuvre et d'entretien. En 2018, le choix a été fait de regrouper au sein d'un marché unique l'ensemble des prestations d'acquisitions et de soutien « maintenance ». Ce marché, notifié le 20 avril 2021 au terme de travaux qui ont duré plus de 2 ans, concerne les trois armées et l'ensemble des ateliers des niveaux techniques d'intervention (NTI). 21 postes de la famille professionnelle de la maintenance des matériels terrestres (MMT) sont concernés par le délestage et considérés comme restructurés.

L'activité liée à l'emploi et à la mise en place des cibles, qui est hors de la filière de maintien en condition opérationnelle (MCO), n'est pas concernée par cette manœuvre. L'activité de maintenance sous SIM@T concerne différents sites et est répartie dans différentes fonctions NTI 1, NTI 2 et NTI 3. Les personnels travaillant dans les NTI 2 et 3 pourront voir leurs fonctions redéployées et être reclassés sur d'autres missions en interne. Il reste néanmoins des situations plus sensibles, qui concernent le personnel employé dans les NTI 1 situés dans des camps souvent isolés, pour lesquelles une attention particulière est portée.

3. Information sur le temps de travail au 9^{ème} RSAM

L'accord local ARTT qui concernait toutes les formations d'emploi du quartier Vergnes date du 1^{er} janvier 2002 et faisait suite à une phase expérimentale. Ses principes généraux dérogeaient à l'accord cadre du ministère, en particulier la non réalisation des 1 607 heures légales. Son caractère illégal et devenu injustifié a nécessité de le réviser.

Les discussions ont été conduites en local avec un pilotage en central par le commandement de l'aviation légère de l'armée de Terre (COMALAT), qui a associé dans une équipe projet pluridisciplinaire la DRH-MD, la DRH-AT et l'autorité territoriale d'emploi (ATE) de Bordeaux. Les négociations avec les partenaires sociaux ont débuté fin novembre 2020, suivies de nombreuses séances d'information à destination du personnel civil concerné. A la fin des négociations, le nouveau règlement de sécurité intérieure (RSI) conforme à l'accord cadre ministériel a été présenté en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et validé pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022.

4. Présentation du projet d'analyse des compétences et des mobilités (PACOME)

PACOME est un projet animé par la DRH-AT dont le but est de proposer des parcours professionnels au personnel civil. Le projet qui était en phase d'étude peut maintenant être mis en œuvre. Il concerne dans un premier temps les ingénieurs civils de la défense (ICD) du MCO-T.

Une analyse a été effectuée sur la population des ICD. A la suite, deux modèles de parcours types ont été construits par la SIMMT : un modèle de type « état-major » et un de type « local ». Des actions de formation pour accompagner ces parcours seront proposées. Une revue des cadres pour les chaînes d'emploi de la SIMMT, du commandement de la maintenance des forces (COMMF) et du service de la maintenance industrielle terrestre (SMITer) est envisagée.

L'objectif est de disposer, au niveau du MCO-T, d'une vision partagée des viviers et des postes vacants (ou susceptibles de l'être) afin de mieux accompagner les ICD dans leurs parcours professionnels. Des actions de communication vont être entreprises vers les agents concernés.

5. Point sur l'étude sur l'amélioration des processus de recrutement

Partie d'un constat des situations et des points bloquants rapportés entre autre par la SIMMT, le COMALAT et les formations d'emploi, cette étude a pour but de trouver des marges de manœuvre de simplification administrative pour faciliter le recrutement du PC et rendre plus fluide sa gestion.

Les responsables des ressources humaines (RRH) des formations d'emploi ont été sollicités par un questionnaire portant sur les procédures de recrutement et la gestion PC afin de mieux appréhender leurs difficultés. Les retours ont fait l'objet d'une synthèse. L'analyse des constats remontés et des points bloquants dans les procédures est en cours, et aboutira à une série de préconisations.

6. Point de situation sur le plan de recrutement 2021

L'expression de besoins en recrutement de personnel civil est de 526 postes répartis ainsi par catégories : 44% de catégorie C, 18.8% de catégorie B, 9.7% de catégorie A et 27% d'ouvriers de l'Etat. La répartition des modes de pourvois retenus quant à elle est de 27% d'ouvriers de l'Etat, 26 % en 4139-2, 23% d'agents contractuels, 22% de concours, 1.5% en 4139-3 et 0.5% de bénéficiaires de l'obligation de l'Emploi (BOE).

A la date du 1^{er} mai 2021, le plan de recrutement est réalisé à hauteur de 27%.

A l'issue de la campagne d'apprentissage 2020, l'armée de Terre emploie 334 apprentis.

7. Bilan des avancements fonctionnaires

Les travaux d'avancement au titre de l'année 2021 ont été conduits dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG), qui doivent permettre de garantir l'équité de traitement des agents pouvant être promus, en veillant à lutter contre les discriminations et à assurer également des promotions équilibrées entre les femmes et les hommes. Une mise en place des créneaux de passage sous forme de trajectoires a été opérée. Dans ce cadre rénové, l'armée de Terre a conservé des droits à l'avancement conformes à son volume de conditionnants. Elle a par ailleurs demandé, dans la mise en œuvre des LDG, une harmonisation des pratiques des centres ministériels de gestion (CMG) qui pouvaient différer d'une région à une autre.

8. Information sur le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du MINARM

Le plan a été signé entre les organisations syndicales et la ministre en décembre 2021. Il s'articule autour de 5 axes et couvre la période 2021-23, les employeurs étant particulièrement impliqués par les axes 3 et 4 : garantir l'accès des femmes et des hommes civils du MINARM au corps et grades d'emplois sur l'ensemble de la pyramide, catégories et statuts (axe 3) et favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes (axe 4). L'armée de Terre, comme chaque employeur de personnel civil, doit décliner l'ensemble des mesures retenues afin de s'approprier le plan égalité professionnelle et le faire vivre. Ceci a été fait par note diffusée le 10 mai dernier. Des actions ont déjà été réalisées (communication de données genrées, diagnostics dans le cadre de travaux d'avancement...) ou programmées (actions de communication entre autre). Un groupe de travail sur la mise en œuvre du plan est proposé aux organisations syndicales.

*

* *

*

Le général DRH-AT de corps d'armée Frédéric HINGRAY conclut le comité technique de réseau Terre en remerciant les organisations syndicales et tous les contributeurs pour la densité et la qualité des échanges malgré les conditions matérielles dégradées liées à la crise sanitaire. Il précise qu'il s'agit de son dernier CTR. Il a particulièrement apprécié l'exercice. Cette instance permet en effet, de garantir un dialogue constructif. La crise sanitaire a demandé une agilité et une adaptation permanente. Il remercie les organisations syndicales de leurs engagements sur tous les sujets évoqués et souhaite que le prochain CTR se déroule en présentiel.