



Compte-rendu Plan de recrutement 2015

24 mars 2015

Une réunion relative au plan de recrutement 2015, au bilan du dispositif « Sauvadet » et à la campagne L4139-2 au titre du rééquilibrage PM/PC a eu lieu à Paris le 24 mars 2015 de 10h00 à 13h30 sous la présidence de M. Marc TREGLIA, chef du Service Ressources Humaines Civiles (SRHC).

1- PLAN DE RECRUTEMENT 2015

Les prévisions de recrutements pour l'année 2015 s'élèvent à 1470 (hors impact dernières décisions du conseil de défense), dont 264 sur le BOP DGA et 67 sur le BOP SSA, répartis comme suit :

	Plan de recrutement 2015									Total PDR
	Report Concours 2014 (DIRISI)	Dét. entrants, PNA, mob. cigem Actés en 2014	OE	L4139-2 classique	Emplois Réservés	Veuves	BOE TH	Contrats	Concours	
A	7	9	0	71	0	0	5	344	65	494
B	19	18	0	136	16	0	0	118	83	371
C	25	11	0	238	36	10	28	76	112	511
OE	0	0	94	0	0	0	0	0	0	94
Total	51	38	94	445	52	10	33	538	260	1470

Ce plan de recrutement s'inscrit dans les objectifs du conseil de défense du 21 janvier qui réduit de 7500 les prévisions de réductions d'effectifs pour 2015, dont 1025 pour les personnels civils.

Répartition des recrutements par employeur :

	EMA	SGA	DGA	DPSD	DGRIS	DPID	CGA	SDBC	Autres	Total
A	84	83	22	15	16	5	1	1	0	227
B	144	130	26	8	0	0	0	3	0	311
C	392	89	21	3	0	0	0	2	0	507
OE	94	0	0	0	0	0	0	0	0	94
Total	714	302	69	26	16	5	1	6	0	1139

393 contrats d'apprentissage sont prévus en 2015.

2- BILAN DU DISPOSITIF SAUVADET

41 concours au titre du dispositif Sauvadet ont été organisés depuis septembre 2014 (7 concours nationaux et 34 concours déconcentrés). Il y a eu à ce jour près de trois fois plus de postes ouverts que de candidats. Les résultats provisoires laissent apparaître un taux de réussite de 72% (211 lauréats sur 292 candidats).

3- CAMPAGNE DE RECRUTEMENT L4139-2 EN 2015

▪ La procédure « classique »

La procédure classique est fondée sur l'identification de postes civils ouverts en organisation et vacants de longue date, ne pouvant être pourvus par des personnels civils en sureffectifs. Il y a publication d'une fiche de poste à la BNE.

Les candidats sélectionnés sont sujets à une mobilité fonctionnelle ou géographique (pas de 4139-2 sur poste possible).

Force Ouvrière s'est déclarée favorable à ces principes... sauf que dans les faits, alors que l'administration assure ne recruter que sur des métiers déficitaires, on s'aperçoit au vu des données de la DRH/MD que les recrutements sont en réalité effectués dans les domaines de la GRH, des finances, de la restauration, de la comptabilité, donc sur des niveaux de fonctions qui pourraient être réalisés notamment par l'avancement.

L'exemple parfait de ce grand n'importe quoi, ce sont les 6 postes de TSEF spécialité « restauration-Hôtellerie » que l'on ouvre en 4139-2, alors qu'aucun ATPMD nommé TSEF dans cette spécialité ne s'est vu proposé un poste à ce jour.

▪ La procédure de rééquilibrage est basée sur la transformation des postes PM en PC. Concrètement, le personnel militaire vient avec son poste qui est « civilianisé ». Il n'y a donc pas de fiche de poste publiée à la BNE

226 postes de catégorie B et C ont été ouverts à ce titre, contre 250 initialement prévus.

Répartition par armée, grade et corps d'accueil.

Catégorie d'accueil	Armée d'origine			Total général	Catégorie d'accueil	Armée d'origine			Total général
	Air	Terre	Marine			Air	Terre	Marine	
S/OFF	94	79	23	196	B	91	78	23	192
MDR	16	14	-	30	C	19	15	-	34
Total général	110	93	23	226	Total général	110	93	23	226

Grade d'origine	Corps d'accueil				Total
	Catégorie B		Catégorie C		
	SA	TSEF	AA	ATMD	
Major	6	-	-	-	6
Adjudant-chef ou maître principal	29	37	-	-	66
Adjudant ou premier maître	42	43	-	-	85
Sergent-chef ou maître	12	13	1*	-	26
Sergent ou second maître	7	3	3*	-	13
Caporal-chef	-	-	13	17	30
Total	96	96	17	17	226

* Filières : administration générale et finances

Sur 226 recrutements, 113 le sont au profit du SCA (2 SDBC, 12 SGA, 11 SIAé, 14 DGA, 3 DGRIS, 25 DIRISI, 10 DPSD, 6 DRM, 3 EMA, 9 EMAA et 18 EMM).

L'Île de France, l'Aquitaine et la région PACA représentent 50% des recrutements.
45% des recrutements se font dans la filière administrative.

4- CONCLUSION

Force Ouvrière a clairement fait savoir qu'il était inacceptable de se satisfaire d'un volume que l'on pourrait qualifier d'aumône. C'est décidément une habitude de notre ministère après le RIFSEEP qui doit être mis en œuvre pour les fonctionnaires.

En effet, à ce rythme, il faudra environ un siècle pour parvenir à réaliser la civilianisation à un niveau acceptable de postes de personnels civils. Ce n'est pas tout à fait du sur-place, mais on est à la limite du décrochage. Pourvu qu'on ne ralentisse pas !!!

Force Ouvrière a rappelé le travail qu'elle a mené sur les vrais postes du soutien à transformer en postes civils et qui a permis d'identifier plus de 15000 postes en organisation. Pour FO, cette « vraie » civilianisation doit être réalisées sur trois axes: la 4139-2, le recrutement et l'avancement (examens et concours internes et l'avancement au choix).

C'est à ces seules conditions que les personnels adhéreront à la démarche.

En n'actionnant que le biais de la 4139-2 et en n'apportant absolument rien au personnel civil, ce ministère fait le choix délibéré d'opposer durablement les populations. On comprend mieux pourquoi la DRHMD lance un groupe de travail sur « les relations entre les militaires et les civils... à l'horizon 2025 !!! »