



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau MARINE

### du 22 juin 2017

Le Comité Technique de Réseau Marine s'est réuni le jeudi 22 juin 2017 sous la présidence du Vice-amiral d'escadre Jean-Baptiste DUPUIS, Directeur du Personnel Militaire de la Marine, représentant du chef d'État-major de la Marine. La délégation Force Ouvrière était composée de madame Pascale NIVARD, de messieurs Patrick LYSIK, Marcel LE MOIGNE et Pascal VIOLLEAU. La réunion débute par l'approbation à l'unanimité des PV du précédent CTR du 22 novembre 2016.

Après la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales (ci-joint la DL FO DEFENSE), le vice-amiral DUPUIS est intervenu sur la politique générale de la Marine. Après nous avoir vanté l'efficacité du système qui permet d'avoir 5000 marins en mer malgré la maintenance du porte-avions qui se terminera mi-2018, il nous annonce qu'une nouvelle LPM 2019-2024 doit être établie suite aux travaux qui s'achèveront à l'automne. Il s'agira plus vraisemblablement d'une revue stratégique lancée par le Président de la République qui s'appuie sur trois axes : les intérêts de la France, les menaces, les ambitions. Enfin, la Marine a été choisie pour expérimenter le nouveau système de solde, suite aux dysfonctionnements rencontrés par le très célèbre système LOUVOIS, qui sera mis en œuvre au printemps 2018. Malgré quelques difficultés techniques, l'amiral souligne le travail remarquable du personnel du CERH, avec notamment une excellente coopération civilo-militaire et interservices (SCA et Marine).

#### Effectifs

Il existe un écart de recrutement entre l'EFM Brest et l'EFM Toulon, qui s'explique par la différence entre les bassins d'emploi : vu le nombre de restructurations, l'EFM de Brest préfère conserver les fiches de postes libres à la BNE en faveur du personnel restructuré, plutôt que de les proposer au recrutement. La mobilité est ainsi privilégiée.

Depuis que la Marine est en BOP unique, l'objectif cible n'est plus d'actualité.

Le DPMM nous indique qu'il a rendez-vous avec l'EMA afin de revoir le cadrage des effectifs, puisqu'il ne correspond pas à la réalité.

#### Commentaires FO DEFENSE

FO Défense demande l'ouverture d'examens professionnels pour les fonctionnaires, comme prévus dans la réglementation.

Le dernier arrêté ministériel du 31 mai 2017 fixe les postes ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein des armées. FO Défense s'interroge

puisque, dans la marine, seulement deux postes sont identifiés sur environ 600 postes dans le ministère, alors que certains postes restent vacants pendant trop longtemps.

#### Recrutements

Pour 2016 et 2017, le recrutement est le suivant :

Mode de recrutement	2016	2017
Concours	62	54
4139-2	15	12
4139-3	4	10
BOE-TH	2	7
84-16	5	9
Détachements	3	
Ouvriers	5	16
TOTAL	96	104

Il est à noter entre 2016 et 2017 une diminution de 15 % des concours, alors que les recrutements ouvriers augmentent de 10 %. L'amiral est conscient que le départ en CAA n'a pas été bien anticipé et le déplore, puisque de fait, le recrutement est égal aux prévisions de 2017 alors qu'il devait être un peu plus important. L'amiral a bien précisé que la totalité du recrutement s'appuyait uniquement sur le REO validé et donc seulement sur des fiches de poste libres à la BNE.

D'ailleurs, le nombre de fiches de postes à la BNE ne correspond pas à la réalité puisqu'elle a été neutralisée pendant 4 mois suite à la mise en place de la nouvelle BNE rénovée. Les EFM les font mettre en ligne rapidement, mais n'ont aucunement la main pour retirer les anciennes fiches pourvues. Cette tâche administrative est dorénavant du ressort des CMG qui sont submergés et ne peuvent pas tout faire ! Ce problème a été remonté à la DRH/MD.

#### Commentaires FO DEFENSE

Pour FO Défense, on constate encore une fois que le personnel n'est pas considéré. Malgré le travail qui est

demandé aux CMG, l'administration arrive encore à leur imposer de nouvelles charges.

Pour **FO Défense**, l'augmentation des recrutements des OE en 2017 est appréciée mais ne compense pas leurs départs, ni d'ailleurs ceux déjà partis. Le fait que seulement 21 professions soient retenues bloque le recrutement. La compétence et le savoir-faire se perdent... C'est navrant ! Le Directeur central du SLM a indiqué avoir reçu des consignes du ministre : l'établissement doit garantir toutes les missions actuelles sans cependant garantir la réactivité. La déclinaison du plan stratégique se traduit donc par la **gestion quotidienne des priorités. L'agent continue à être de plus en plus la variable d'ajustement.**

**Petite information** : sur les 21 professions listées, seuls des OE peuvent être recrutés, rendant impossible le recrutement de fonctionnaires.

L'administration doit communiquer la liste des établissements concernés par le départ en CAA des OE qui s'élève à 50 personnes en 2017.

Concernant les OCL (ouvrier de la chaîne logistique), l'administration les remplacera par des fonctionnaires techniques au gré des départs. **FO Défense** ne comprend pas pourquoi un reclassement de ces « ex OGSA » a été mis en place l'an dernier, avec la création de postes en supply-chain si le but est de laisser mourir cette profession. Comment ces missions seront-elles mises en œuvre dans un avenir très proche ???

On constate par exemple qu'au SLM, 75% du personnel, tous statuts confondus, a plus de 45 ans.

L'administration est bien consciente de la distorsion de certains agents en catégorie C sur des postes dont le métier relève de la catégorie B (ex : qualité...) Une étude de demande de requalification des postes puis des agents est en cours au niveau de la DRH-MD qui devrait prendre une décision en 2018 au plus tôt. **FO Défense** suivra de près ce dossier.

## Civilianisation

Seuls deux des 14 postes initialement prévus à la civilianisation en 2016-2017 restent à pourvoir et sont actuellement à la BNE. Ces postes ont été proposés à des 4139 car ils devaient impérativement être pourvus avant le 31 mars.

Pour 2018, 20 postes devraient être civilianisés.

### **Commentaires FO DEFENSE**

Concernant un des postes non pourvus, il est à noter qu'un TSO aurait pu être embauché car ce poste correspond en tout point au niveau de compétences recherché. Le ministère préfère éteindre ce corps : encore une incompréhension !

Pour le SLM Brest, FO déplore la création d'un troisième poste d'officier et demande qu'il soit transformé en catégorie A. La civilianisation au sein de

la Marine, bien qu'étant plus importante entre 2016 et 2017, reste en deçà des attentes de **FO Défense**.

## RIFSEEP

Le projet d'arrêté concernant le RIFSEEP des IEF doit être revu afin qu'il soit plus générique. Cela permettra la création de nouveaux postes en groupe 1. Les tableaux, présentés en séance, nous permettent de constater que les pourcentages dans chaque groupe de RIFSEEP des différentes catégories de personnel fluctuent à la hausse ou à la baisse, d'une année sur l'autre, suite aux recours, fermetures et/ou restructurations de postes.

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** constate que les recours sont les plus importants chez les adjoints administratifs, les TSEF et les IEF. Ils sont pour la majorité accordés.

Il existe peu d'IEF dans le groupe 1 puisqu'ils sont sur des postes tenus pour la majorité par des officiers. **FO Défense** déplore que la civilianisation de ces postes ne soit pas encore dans l'air du temps !

## CIA – complément indemnitaire annuel

**Les bonnes nouvelles** : l'enveloppe a été revue à la hausse et chaque personnel (administratifs et techniques) y compris ceux ayant quitté le ministère entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2017, recevront un CIA, proratisé pour certains (temps partiel...).

**La mauvaise nouvelle** : des critères d'attribution, que FO trouve discriminatoires, sont mis en place afin de classer le personnel dans les catégories. Cette catégorisation permet l'octroi d'un montant fixe qui peut aller du simple au double.

L'attribution de la prime suit le parcours suivant : proposition de chaque établissement, puis 1<sup>er</sup> arbitrage au niveau des EFM, avant de transmettre le projet pour l'arbitrage définitif au niveau de l'ACE (DPMM) qui sera souverain. Le recours n'est pas prévu par la réglementation. Le seul moyen pour le personnel sera donc de saisir le tribunal administratif !

### **Commentaires FO DEFENSE**

Pour **FO Défense**, il est inadmissible que les primes soient individualisées. Du fait de cette catégorisation, 70% du personnel pourrait se considérer comme mauvais voire incompetent ? D'autant plus qu'il n'est pas sûr que ce CIA soit pérennisé pour les années futures.

Dans d'autres ministères, un taux zéro a été mis en place. Heureusement, la Marine n'a pas retenu ce choix.

**FO Défense** demande qu'une communication efficace soit transmise aux personnels le plus rapidement possible. D'autre part, nous attirons l'attention du DPMM sur l'emploi du CREP dans les critères d'attribution, qui pourrait à terme être perverti par certains employeurs.

Les ouvriers d'état et les contractuels sont exclus du CIA puisqu'ils ne bénéficient pas du RIFSEEP.

## Avancement

Le bilan de l'avancement de l'ensemble des agents administratifs, techniques et des ouvriers pour les années 2016 et 2017 a été présenté. Aucun droit n'est perdu : il existe des vases communicants entre les différents grades.

Force est de constater qu'il est de plus en plus difficile d'avancer dans le corps supérieur ; pour exemple : 3 accès au grade de SA sur 804 conditionnants et 6 accès TSEF sur 229 conditionnants en 2017.

Concernant les ouvriers d'état et chef d'équipe, la commission d'avancement complémentaire s'est déroulée le 9 juin à l'EFM Toulon : 1 poste de CE HGN, 1 poste HCC et 4 poste HGN.

### **Commentaires FO DEFENSE**

Le DPMM a demandé à DRH-MD, pour permettre de garder la CAO dérogatoire au sein de la Marine, que le nombre de conditionnants soit revu à la baisse suite aux départs massifs du personnel. FO Défense est favorable à cette demande puisque la CAO dérogatoire de l'EFM fonctionne très bien par le fait même de son niveau local qui se trouve au plus près des agents.

**FO Défense** a interpellé le DPMM sur l'identification dans les EFM de postes d'IEF HC. Il semble que le nombre de places soit contingenté, sans prendre en compte le volume de conditionnants. Il est difficile pour un IDEF ou un CTD de rentrer en concurrence sur des postes tenus par des officiers supérieurs.

## Accidents du travail

### **FO Défense déplore :**

- l'obligation faite aux agents ayant subi un accident de devoir apporter un témoignage pour faire valoir leurs droits;
- la lenteur administrative pour que l'accident de service soit reconnu ; ce qui met certains agents dans des situations familiales délicates avec la perte de la moitié de leur traitement dès le 4<sup>ème</sup> mois. De plus, la prise en charge des différents traitements médicaux relatifs à cet accident n'est pas forcément effective dès le départ, puisque les agents ne savent pas toujours où récupérer le document officiel (tryptique).

Depuis peu, à l'EFM Toulon, tous les personnels en accident du travail ne sont plus impactés par la perte de salaire.

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** dénonce le système qui impose à l'agent d'avoir un témoin afin que l'accident du travail soit reconnu et trouve que la décision de l'EFM Toulon devrait être généralisée à tout le ministère. Les agents n'ont pas à être impactés dans leur quotidien par la non-réactivité des différents services et commissions médicales. Nous demandons aussi que les triptyques soient transmis via les bureaux de proximité qui sont au plus près des agents.

## Apprentissage

Le DPMM se félicite de la progression du nombre d'apprentis dans la Marine en montrant l'exemple, avec 63 élèves répartis sur 16 niveaux de qualifications.

A ce jour, les maîtres d'apprentissage sont majoritairement des personnels militaires, en l'absence de volontaires civils pour assurer ce rôle, d'après le DPMM.

A noter que la DRH-MD fixe à 25% maximum le nombre de recrutements dans la catégorie des OE qui répond à la nomenclature des 21 professions.

L'administration déplore le manque d'apprentis dans la filière de la logistique et souhaite que les services fassent des demandes.

Le DPMM a répondu négativement à la demande de FO quant à la possibilité d'envisager un accompagnement via l'ARD pour une solution de reclassement dans le privé des apprentis, en avançant le fait que si les apprentis bénéficiaient d'un accompagnement pour rentrer au sein de la MARINE, il serait compliqué de les accompagner vers l'extérieur compte tenu du faible nombre de recrutés.

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** approuve et soutient ce dispositif. Cependant, nous regrettons le plafonnement de leur embauche en tant qu'OE, limité à 25% des postes ouverts, alors que, dans notre ministère, les besoins sont réels.

**FO Défense** est étonnée par la déclaration de l'administration quant aux maîtres d'apprentissage dont l'investissement est à souligner.

Nous rappelons qu'une prime leur est octroyée (par le biais du CIA pour les fonctionnaires, par l'augmentation de la prime de rendement pour les ouvriers et par un avenant au contrat pour les contractuels). Depuis la mise en place de trois comptes personnels (CPA, CPF et CEC), le fait d'être maître d'apprentissage permet d'acquérir 20 heures de droit à la formation par an, dans la limite d'un plafond de 60 heures.

## + Questions diverses

### → Dématérialisation des actes administratifs

Pour mémoire, le processus de dématérialisation des actes de gestion mis en place en 2015 prévoit :

- L'envoi de l'acte de gestion par le CMG directement à l'agent sur sa boîte mél professionnelle - copie au gestionnaire de proximité via la boîte fonctionnelle communiquée ;
- La réception par l'agent de l'acte de gestion ;
- La rédaction d'un accusé de réception type par l'agent, renvoyé par mél au CMG/SPAC - gestionnaire de proximité (qui est en charge du suivi des diverses notifications et qui a la mission de relancer les agents au besoin, ou de leur fournir le document si l'agent ne dispose pas d'outil informatique)

Dans la pratique :

Les agents ne disposant pas d'un ordinateur ne pouvant pas être informé par mél, il est important que les gestionnaires de proximité soient systématiquement mis en copie par les CMG/SPAC, de manière à pouvoir communiquer ultérieurement à l'agent une copie papier.

Pour les agents non présents dans l'Intradef, il est prévu la création de fiches annuaires individuelles par le correspondant Annudef de la formation d'emploi (FE). Le CORSIC de la formation d'emploi demandera à la CIRISI l'activation du compte Intradef via un ticket d'intervention ASPI-GI.

Le DPMM a indiqué que l'expérimentation de dématérialisation du CREP se poursuivrait en 2018 pour 5000 agents. Les agents concernés sont localisés sur Cherbourg, Paris et en administration centrale. Néanmoins, la problématique des agents sans poste "Intradef" est prise en compte, d'après le DPMM.

**FO Défense** suivra attentivement ce point.

### → Ecole Navale

Suite aux événements dramatiques et en l'absence de CHSCT, la direction de l'Ecole Navale a convoqué en réunion extraordinaire les membres du GT "structure de vieille RPS". A noter que depuis, le CHSCT a été créé par un arrêté du 31 mai 2017. Néanmoins, il reste encore à définir la situation pour les parties non couvertes comme le GSBdD, par exemple.

### → SLM Brest – problématique des bâtis

Sur ce dossier déjà porté à la connaissance du CT de BdD et auprès du service infrastructure de CECLANT, la réponse apportée en séance par le DSLM indique que L'ESID de Brest devait s'appuyer sur l'avis d'un

expert externe pour prendre une décision sur la faisabilité des travaux. Or, récemment, l'ESID a informé le SLM que le besoin de recueillir un avis technique n'était plus d'actualité.

En conclusion, le SLM a fait tout ce qu'il pouvait selon le CV Janci.

**FO Défense** a rappelé le "mal être" persistant dans cet établissement et l'inadéquation des ressources humaines, des conditions de travail pour la réalisation des missions.

### **Commentaire FO Défense**

Le traitement des problèmes environnementaux affectant le personnel des bâtiments nord et sud du SLM de Brest sort du cadre du CTR Marine. Pour autant, **FO Défense** voulait une fois encore sensibiliser le DPMM sur les mauvaises conditions de travail de ces personnels et sur leurs craintes à travailler dans des locaux vétustes.

**Faut-il attendre un évènement dramatique pour changer le mode de réflexion, gérer les vrais problèmes et faire aboutir les projets de travaux d'infrastructures ?**

Est-il utile de rappeler qu'un "morceau" de béton d'environ 40 kg est tombé sur un poste de travail, ainsi que des cornières dans des magasins d'entrepôt ? Fort heureusement, à chaque fois, aucun agent n'a été blessé ! Aurait-il fallu qu'il y en ait un, afin que ces travaux deviennent prioritaires par l'USID ?

**FO Défense** comprend que la Marine n'a aucune possibilité d'obliger l'USID à mettre en place les travaux de réhabilitation demandés dans le temps imparti, pour autant, nous déplorons que des chefs d'établissements puissent déménager tout un service dans des locaux sans eau, sans électricité, sans chauffage, dans des conditions dignes de « Germinal » (atelier remises RP2 sur Toulon).

### → Recrutement de tapissiers/bourreliers au SLM

L'administration nous indique que sur les 11 personnes faisant partie de cette profession, seules trois femmes ont moins de 45 ans.

Les départs se feront au fil de l'eau, sans exode massif, hormis peut-être en 2021 (3 départs). Ces spécialités ne sont pas ouvertes au recrutement OE et la possibilité de remplacement par des ATMD est étudiée. Pour ces recrutements, l'EMM compte avoir recours à des agents contractuels sur des contrats « cédésibles ».

Le directeur central a indiqué avoir reçu une consigne simple : le SLM doit garantir toutes les missions actuelles, sans cependant garantir la réactivité. La déclinaison du plan stratégique se traduit par : « **Gestion quotidienne des priorités** ». **L'agent est donc maintenant la variable d'ajustement.**

### **Commentaire FO DEFENSE**

La Politique du SLM, jusqu'en 2012, consistait à faire mourir le métier de tapissier/bourrelier. La perte de compétences s'accroissant au fil du temps sur la capacité et la quantité de travail, le SLM souhaite aujourd'hui conserver le panel de compétences en passant par la voie du recrutement en suivant, en bon élève, les choix et besoins capacitaires dictés par la MARINE. **FO Défense** souligne une fois de plus la **politique de recrutement au compte-gouttes, qui s'appuie toujours sur la logique de principe d'un ou plusieurs départs pour un agent recruté...**

#### ➔ **Point de situation sur la réorganisation du CERH Toulon**

Selon l'administration, l'objectif consiste à adapter la gouvernance RH solde à Source Solde, et à organiser la mise œuvre des nouveaux processus de production de la solde.

Les impacts en organisation sont la création des Divisions QUALIQ (SMODI/SCA) au travers d'une convention de manœuvre et la publication d'un arrêté ministériel complémentaire de restructuration. Concrètement, d'un point de vue du référentiel en organisation (REO) en 2017, transfert de 20 postes vers le SCA (13 militaires et 7 civils dont 2 contractuels en CDD), et en 2018, 5 postes de civils supplémentaires.

Concernant les impacts pour le personnel civil en réalisés, les 12 postes sont créés en 2017 :

- 7 ont bénéficié de l'antenne mobilité reclassement (AMR le 25 avril 2017). Un agent a décliné l'offre (demande de mobilité en cours vers la PFAF-SE). Le recrutement est laissé à la main du SCA pour ce poste ;
- 5 recrutements sans concours 2017 avec affectation des personnels en septembre.

#### ➔ **Point de situation les besoins en personnel du département INFRA du SSF Toulon**

Point de situation sur :

- 1) le format de la structure en termes de ressources, du département INFRA du SSF et environnement I2P, présente lors du dernier COPERS/DPMM (fin 2016/début 2017) ; chantier instruit entre la SSF, la BNT, CECMED et la DPMM ;
- 2) l'adéquation entre le besoin réel et la capacité de la Marine à fournir du personnel, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour assurer l'ensemble des missions de soutien des I2P et d'exploitation des bassins VAUBAN/CASTIGNEAU.

Sur le premier point, l'IGAHC François Pintart, directeur central du service de soutien de la flotte et par la même occasion, expert technique auprès du DPMM sur les questions RH notamment, reconnaît que

l'organisation du département I2P n'est pas optimale et que le flux restera tendu jusqu'à la fin de l'arrêt technique majeur du porte-avions Charles de Gaulle. Il espère aussi que la situation rentrera dans l'ordre une fois le porte-avions sorti du bassin, sans toutefois apporter l'assurance que des ressources supplémentaires seraient affectées dans le cadre des travaux RH sur le REO 2018. Pour **FO Défense**, l'argumentaire du DCSSF ne tient pas car la zone protégée (ZP) du porte-avions en AOT DCNS réduit la zone à gérer à deux bassins et un quai. La fin de son entretien majeur augmentera encore l'activité du département.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le département I2P a récupéré la responsabilité de la zone CASTIGNEAU en plus de la zone VAUBAN, précédemment occupée par DCNS pour l'entretien de yachts et le MCO naval. Jusque-là, l'industriel alignait une « petite armée » pour gérer cette zone ; à l'heure actuelle, il est très compliqué de la gérer sans augmentation d'effectifs. Pour **FO Défense**, dans le discours du DCSSF il faut bien entendu lire entre les lignes : aucune ressource ne sera affectée dans l'immédiat pour assurer l'extension de la mission de soutien des infrastructures au-delà du périmètre de la zone VAUBAN. Cependant, il ouvre une porte sur l'avenir en annonçant que d'ici quelques années, le SSF récupérerait la charge de la zone MISSIESSY. Cet argumentaire de poids permettrait de récupérer du personnel mixte, et notamment des militaires en « suppa ». Pour **FO Défense**, là aussi, le DCSSF nous balade !!! C'était déjà l'argumentaire précédent : « on n'a pas eu assez de monde pour VAUBAN, CASTIGNEAU permettra de justifier des renforts... ».

Sur le second point, le DPMM a bien pris en compte et noté l'argumentaire de **FO Défense** dans les échanges avec le directeur central du SSF. Sur l'adéquation entre le besoin réel et la capacité de la Marine à fournir du personnel, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, il ne souhaite pas répondre en séance et apportera des réponses a posteriori. Il prendra en compte notamment les besoins d'établissements et formations de la Marine dits « prioritaires » en s'appuyant, pour le SSF, sur l'expertise de l'IGAHC Pintart. Pour **FO Défense**, qu'existe-t-il de plus prioritaire qu'une zone industrialoportuaire avec tous les risques qu'elle comporte, et qui devient nucléaire dès lors que le Charles de Gaulle l'occupe en majeure partie pour une durée de 18 mois ?

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** a bien fait remonter au DPMM les difficultés rencontrées par le personnel employé au sein de ce département, pour accomplir sereinement au quotidien et avec le recul nécessaire, les tâches qui leur sont confiées.

Depuis la demande initiale de l'établissement formulée en mars 2016, il y a eu bon nombre de comités, réunions et commissions de hautes autorités sans aucun résultat communiqué. Les personnels sont de bonne volonté, motivés, et ont encore le goût du travail bien fait ; mais pour combien de temps encore ? **FO Défense** a aussi insisté sur la santé du personnel et sur le fait établi qu'une organisation ne peut pas éternellement s'appuyer sur le volontarisme des agents. Aussi, nous avons demandé au DPMM que le besoin du SSF soit pris en compte dans le cadre des travaux sur le référentiel en organisation 2018 (REO). Pour **FO Défense**, il ne peut y avoir qu'une seule réponse possible ! **Si la volonté est de ne pas renforcer et d'externaliser, autant l'afficher, on aurait pu être prêts depuis longtemps au lieu de tirer la langue...**

\*\*\*\*\*

## CONCLUSION

**FO Défense** sent le DPMM bien impliqué dans tous les dossiers présentés lors de ce CTR. Les échanges ont été intenses et cordiaux.

Les problèmes sur SSF Toulon ont été entendus puisque depuis ce CTR, 3 militaires sont arrivés en SUPPA afin de pallier en urgence au besoin décrit par **FO Défense** en séance. **FO Défense** espère que ces postes deviendront pérennes.

Au fil des CTR, **FO Défense** constate le bout d'une fin de cycle : l'arrivée de la prochaine LPM 2019-2024 ne permet pas d'avoir une vision sur le long terme actuellement.

*Paris, le 6 juillet 2017*





# DECLARATION LIMINAIRE

**CTR MARINE**  
**du 22 juin 2017**

Amiral, Mesdames, Messieurs,

FO Défense déplore qu'aucun item sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail n'apparaisse dans l'ordre du jour de ce CTR Marine. Cela signifie-il que tous les agents vont bien ? Pour FO Défense, nous en doutons !

Beaucoup trop de services sont en sous-effectifs chroniques ; heureusement que les agents ont de la conscience professionnelle et du volontarisme car toutes ces réorganisations engendrent une désorganisation, facteur de RPS.

Si la Marine ménage ses équipages, tous statuts confondus, elle pourra emmener son bateau encore plus loin...

C'est à ce titre que notre organisation syndicale vous demande un point de situation sur les RPS et la qualité de vie au travail lors du prochain CTR.

Les situations de RPS peuvent être évitées par du recrutement ; cependant, FO Défense constate une baisse des recrutements par concours entre 2016 et 2017, et appelle votre attention sur le concours interne qui risque, avec la mise en place du RIFSEEP, de perdre toute son attractivité auprès des candidats. En effet, un agent promu par ce biais ne bénéficie pas de tickets promotion et mobilité alors que celle-ci est obligatoire.

Ne serait-il pas plus bénéfique pour le personnel civil de demander l'ouverture d'examens professionnels internes au profit des catégories C ?

A propos des embauches des ouvriers d'Etat, FO Défense s'interroge sur la politique de recrutement dans les années à venir, notamment au vu de la pyramide des âges et des départs prévisibles. Par ailleurs, nous attendons aussi un point de situation suite à la résorption des OE groupe IV en V, et V en VI.

FO Défense constate également que le dossier « Parcours professionnels » ne figure pas non plus à l'ordre du jour de ce CTR, alors que le sujet est intimement lié au niveau du régime indemnitaire RIFSEEP et ouvre l'accès au 3<sup>ème</sup> grade pour les IEF/IDEF.

Concernant le processus de civilianisation de postes s'appuyant sur les éléments du rapport HAMEL, FO Défense demande à la Marine de faire un effort significatif au titre des travaux du REO 2018.

Pour terminer, FO Défense dénonce la mise en place des critères d'attribution du CIA laissés à l'appréciation de l'employeur. Ces critères peuvent être un facteur supplémentaire de détérioration des relations de travail.

D'ailleurs, ils sont discriminatoires ! Le CIA doit être indépendant de la catégorisation du RIFSEEP. Cette prime attribuée sur une logique d'individualisation de la rémunération, basée sur la manière de servir des agents, est inacceptable !

Dans le cadre d'un recours, FO Défense vous demande quelle est, Amiral, votre niveau de délégation concernant l'édition des décisions administratives.

Merci de votre attention.

*Paris, le 22 juin 2017*