



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau MARINE

du 30 novembre 2017

Le Comité Technique de Réseau Marine s'est réuni le jeudi 30 novembre 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, Pascal VIOLLEAU et Daniel GUIOL.

La réunion débute par l'approbation à l'unanimité des PV du précédent CTR du 22 juin 2017.

Après la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales (ci-joint la DL FO DEFENSE), en préambule, le vice-amiral DUPUIS remercie Monsieur Le Moigne en réponse à la lecture de la déclaration liminaire de FO Défense.

Selon le DPMM, les opérations extérieures ne sont possibles que s'il existe des personnels civils et militaires dans les fonctions de soutien et souligne, au passage, l'importance des OPEX qui représentent 5 000 marins en mer sur « 36 bâtiments et 15 avions ».

### La loi de finance 2018 se définit en quatre axes :

- soutenir les engagements avec l'entretien des matériels et des bâtiments ;
- mettre en place des moyens pour régénérer le matériel (entretiens des munitions, entretien des moyens qui devraient être désarmés et qui sont en attente, livraisons des nouveaux matériels) ;
- renouveler la flotte : FREMM à Brest, bâtiments multi-missions, fin de l'ATM2 du Porte-Avions ;
- préparer l'avenir (commande du 5<sup>ème</sup> sous-marin, rénovation des ATL 2<sup>ème</sup> génération, rénovation à mi-vie des FLF).

La Loi Programmation Militaire est toujours en débat au sénat. Elle pourrait remettre en cause le PLF qui s'articule autour de :

- la révision du format pour les PATMAR, les hélicoptères, les frégates et les P400 afin de combler les ruptures temporaires de capacité (RTC) ;
- la relève du porte-avions Charles de Gaulle ou comment le remplacer ? ;
- la révision du format RH dans certains domaines pour pallier, notamment, l'absence des personnels militaires en formation.

### ✚ Plan de requalification

En 2017, il y a eu 3 requalifications de postes de B en A (IEF). Il n'existe donc plus d'IEF en distorsion d'emploi dans la Marine. Concernant le projet de requalification des postes de C en B, il ne sera possible de le mettre en application que si le cadrage est revu à la hausse, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Rien d'officiel n'est paru. Le DPMM espère que ce projet sera mis en œuvre dès 2019.

### Commentaires FO DEFENSE

FO Défense regrette que ce projet ne soit pas encore finalisé au niveau de l'EMM avec une mise en œuvre effective dès mars 2018, telle que prévue par la DRH-MD. FO Défense restera vigilante sur ce dossier qui concernera toutes les catégories de fonctionnaires.

### ✚ Prévisions de recrutements

Les effectifs de la Marine sont stables. Les recrutements prévus combleront les départs prévisionnels y compris les départs des OE en CAA. Il est rappelé que le traitement des dossiers des agents partant soit à la retraite, soit en CAA, est de plus en plus long. Un minimum de six mois est de mise. Actuellement, la cible est de 123 recrutements dont 45 postes seront pourvus par des L4139-3 et L4139-2, 63 par la voie du concours, 6 contractuels et 9 ouvriers. Dans le ministère, il est recommandé de faire appel de plus en plus aux contractuels, notamment pour la compétence « CYBER ».

### Commentaires FO DEFENSE

FO Défense déplore que le départ des Ouvriers d'Etat (68 en 2017) soit comblé par des fonctionnaires. Les OE ne peuvent être recrutés que sur les 21 professions. Un débat est intervenu sur le recrutement des L4139.

## ✚ Fiches de poste

101 fiches de poste étaient à honorer à la BNE au 31/10/2017, dont la moitié depuis plus de quatre mois. Il est observé un recrutement par voie de détachement en hausse significative.

### Commentaires FO DEFENSE

Pour **FO Défense**, La reprise des concours a permis de résorber les postes libres depuis plus d'un an. Nous rappelons notre attachement au recrutement par la voie de concours et d'essais.

## ✚ Référentiel en organisation (REO)

En 2018, le REO ne sera plus en sur-description. Le DPMM nous rappelle l'importance du cadrage sur le recrutement et la requalification. Pour créer un poste, il faut le gager.

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** s'interroge sur le respect du REO dans les établissements.

## ✚ RIFSEEP

Les groupes sont en perpétuels changements suite aux différents recours des agents, à l'exception des ATMD, dont le pourcentage des différents groupes n'évolue pas favorablement. Les recours permettent d'augmenter le nombre de personnes en groupe 1. Chez les IEF, la catégorisation du RIFSEEP dans le premier groupe a augmenté de 6 % suite à la création du grade d'IEF HC.

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** constate que les recours des agents ont permis de faire évoluer leurs groupes RIFSEEP. Par ailleurs, il est regrettable que les agents soient obligés de faire un recours pour être entendus.

## ✚ CIA

L'administration nous a rappelé que l'employeur a toute liberté pour attribuer le CIA, qui doit être **discriminatoire**. Le DPMM nous informe que sur la totalité du personnel, seuls 10 agents n'ont pas bénéficié du CIA car absents du ministère. La redistribution du CIA des personnels à temps partiel a permis de faire des réajustements et de faire changer de tranche certains agents. Le DPMM nous informe que le CIA est acté pour l'année prochaine et serait payé sur le salaire du mois de juillet.

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** rappelle sa position de 2017 : 90% répartis à l'ensemble du personnel et 10% à la main de l'administration. **FO Défense** revendique un CIA le moins discriminatoire possible.

Pour 2018, le CIA est acté mais la répartition est en cours d'étude. **FO Défense** sera force de propositions, comme en 2017, et déplore que l'information au plus près des agents n'ait pas eu lieu dans certains établissements, malgré les engagements du DPMM...

## ✚ Avancement

L'administration nous confirme que les agents passant un concours interne ne bénéficient pas d'un ticket mobilité mais d'une augmentation de l'IFSE qui compense l'absence de ce ticket.

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** encourage donc l'ensemble du personnel à passer les concours et examens professionnels. De source informelle, nous avons appris qu'un concours d'attaché devrait être organisé en 2018.

## ✚ Égalité et formation professionnelle

Au sujet de l'égalité hommes-femmes, le DPMM constate que les femmes ne sont pas oubliées lors des promotions. Un premier constat sera tout de même fait d'ici cinq ans.

Sur la formation professionnelle, il y a eu un effort significatif du nombre d'agent formés mais nous ne connaissons ni le nombre de formations non accordées, ni le nombre d'agents qui n'ont pas obtenu ou demandé de formations depuis plusieurs années.

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** constate que les femmes en fin de carrière perdent soit un avancement de grade, soit une promotion de corps. Cela vient du fait qu'elles sont absentes pour maternité et sont souvent à temps partiel.

**FO Défense** rappelle que malgré leur temps partiel, ces agents font le même travail qu'un temps complet. Sur le volet formation professionnelle, **FO Défense** se demande pourquoi ALLIANCE ne comptabilise pas les agents qui ne bénéficient pas de formations.

## ✚ Apprentissage

Il y a 53 apprentis sur une cible de 63. Les diplômés préparés vont du Bac Pro jusqu'au Master. Ces apprentis apparaissent au REO sur des postes spécifiques « apprentis ».

Peu d'apprentis auront la possibilité d'intégrer le ministère par des essais, leurs métiers ne correspondant pas aux « 21 professions ».

### Commentaires FO DEFENSE

**FO Défense** soutient et encourage l'apprentissage. Il

serait intéressant que ces jeunes intègrent le ministère afin de permettre un rajeunissement de notre population.

## ✚ Risques Psycho Sociaux

**Intervention du Médecin Chef (MC) Yann ANDRUETAN – Directeur du service psychologie de la Marine :**

Le médecin chef est intervenu dans ce CTR pour nous informer sur les RPS au travail. Il fait le constat que le travail fait souffrir, cependant, pourquoi cette souffrance existe-t-elle ? Selon lui, le travail est une nécessité et une réalisation personnelle. Ce n'est plus une fonction mais une occupation parmi tant d'autres. Il nous aide à nous construire et à nous sociabiliser.

Les RPS, synonymes d'épuisement psychique, se définissent en trois points :

- Perte de sens (on ne comprend plus son travail) ;
- Affection dans l'accomplissement de soi (dévalorisation, perte de gratification morale, insatisfaction au travail...);
- émergence des manifestations de souffrance au travail (baisse de motivation, de la productivité, erreurs...).

Cela induit des conséquences individuelles et collectives. Les conséquences individuelles entraînent une baisse de motivation : erreurs, négligence, troubles cognitifs, productivité en baisse... Ce qui ne peut se dire passe par le corps : maladie psychosomatique.

Les conséquences collectives font que le groupe prend parti soit pour l'agent, soit contre l'agent. Il existe aussi des conséquences sur la famille qui entraînent des tensions pouvant faire tomber l'agent dans des conduites addictives (alcool, cocaïne...).

La place du travail est importante pour s'épanouir au quotidien. Pour se réaliser pleinement, le travail doit apporter :

- du sens à la vie ;
- de la liberté, surtout dans la créativité ;
- de l'autonomie et de la reconnaissance ;
- la confiance de la hiérarchie.

Les moyens sont à trouver par le personnel lui-même. Il rappelle aussi que les formulaires KARASEC, la référence dans le domaine, doivent impérativement être exploités par le SERAP (Service appliqué de psychologie).

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** partage la vision du médecin et regrette que le ministère ne prenne pas en compte ce diagnostic. Nous pouvons l'illustrer par la mise en

œuvre des critères discriminatoires du CIA. Après la polyvalence, aujourd'hui de nouveaux termes apparaissent : « poly-compétences », « **do it yourself** », ...

Nous aurions souhaité entendre de manière préférentielle : « poly-autonomie », voire « poly-rémunération », ainsi que quelques exemples d'actes de reconnaissance !

## ✚ SLM

**Intervention de Madame Christine LEPETIT de Cherbourg, expert FO DEFENSE sur le sujet de l'Atelier Plongée Brassières du SLM de Cherbourg :**

Lors du CTR du 24 novembre 2015, FO Défense était déjà intervenu pour dénoncer la baisse des effectifs au REO Marine de l'atelier plongée brassières de Cherbourg, passant de 5 à 3 postes. Actuellement, l'atelier est armé par 5 personnes, mais les départs prévus l'an prochain vont permettre à l'administration de respecter le REO. Madame Lepetit, représentant FO Défense sur Cherbourg, a fait remonter au DPMM les arguments développés avec pertinence par les spécialistes sur le terrain : la Marine s'expose à un non maintien en condition opérationnelle de certaines unités : GPD, CIFUSIL... et, à terme, à des problèmes de sécurité. Elle demande que le REO soit revu à la hausse afin d'augmenter l'effectif à 4 personnes.

### **Magasins du SLM :**

Le directeur central du SSF nous confirme l'externalisation des rechanges des nouveaux bâtiments à Naval Group. Il annonce à terme (2025), la mort des magasins du SLM dans le format actuel. Les métiers seront donc plus technico-administratifs que manuels.

### **Projet atelier « CRAB » au SLM de Brest :**

Ce projet n'apparaissant pas dans ceux prévus et présentés lors du CT de BdD de Brest pour 2018, FO Défense a interpellé en séance le directeur central du SLM sur ce sujet. Selon lui, ce projet est toujours d'actualité mais sera priorisé au regard d'autres projets, essentiellement liés aux domaines « cyber sécurité » et de la protection du patrimoine. Il devrait être notifié pour fin 2018 avec une livraison prévue fin 2019.

Pour mémoire, l'étude du projet de l'atelier « CRAB » a été lancée en 2010, avec pour cible un début des travaux initialement dès 2014.

### **Commentaires FO DEFENSE**

**FO Défense** apprécie la franchise du directeur central du SSF malgré ses commentaires

inappropriés mais réalistes. **FO Défense** condamne cette stratégie d'externalisation et sera vigilante sur le suivi de ce dossier. **FO Défense** déplore que la réalité du terrain ne soit pas prise en compte par l'administration, qui se cache derrière une logique comptable...

### + Télétravail

Deux agents de Brest ont demandé à bénéficier du télétravail. Le dossier d'un des agents devrait être accepté sous réserve de la visite CHSCT chez l'agent.

### + Service civique

Cela reste marginal dans la Marine et concerne 9 personnes qui travaillent dans la formation au sein des écoles.

### + CAO

Le DPMM annonce la perte des CAO d'établissement pour les intégrer dans les CAO mixtes car le minimum requis de personnel n'est pas là.

### Commentaires FO DEFENSE

Pour **FO Défense**, si le recrutement d'OE avait été poursuivi, nous n'en serions pas là !

### + ENSAP

D'après le DPMM, l'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics serait consultable depuis n'importe quelle poste Internet et aucune adresse email « Intradef » ne serait nécessaire.

La mise en application est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et intégrera notamment les fiches de paye et les actes administratifs...

### + SST

Enfin une prise de conscience, la marine a décidé d'embaucher de jeunes médecins du travail pour combler le manque dénoncé de longue date par FO Défense.

### Commentaires FO Défense

Le médecin embauché à Toulon a 71 ans. Pas de commentaire supplémentaire...

## CONCLUSION

**FO Défense** sent le DPMM bien impliqué dans tous les dossiers présentés lors de ce CTR. Les échanges ont été intenses et cordiaux. Toutefois, avec l'arrivée de la prochaine LPM 2019-2024, **FO Défense** constate que le DPMM navigue « à vue » ! De récentes discussions sur un éventuel changement de statut du SIAé de Cuers ont eu lieu. Le DPMM nous informe que rien n'est officiel et que le débat se poursuivra hors CTR Marine. Ce dossier sera suivi de près par notre fédération en CTM.

*Paris, le 30 novembre 2017*







# DECLARATION LIMINAIRE

## CTR MARINE du 30 novembre 2017

Amiral, Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

La présentation du projet de loi de finances 2018 tend à vouloir démontrer que le Ministère des armées s'inscrirait dans les pas du Ministère de la défense en avançant un solde positif d'ETP, correspondant à la création de 666 ETP civils. Le rapport « HAMEL » prévoyait un recrutement de 3 000 agents tous modes de recrutement confondus et une augmentation significative du volume de postes transformés, soit 500 postes.

Au-delà de l'annonce que nous pourrions qualifier sur une approche globale de satisfaisante, il convient de mesurer chirurgicalement les effets de ce projet de loi sur les différentes chaînes d'emploi du Ministère. En effet, à la lueur des annonces faites ces derniers jours par les commandements d'armées, nous constatons malheureusement que bon nombre de directions, dont la mission est le soutien des forces, sont une fois encore les variables d'ajustement de la masse salariale de notre ministère.

**FO DEFENSE** ne peut se satisfaire d'une telle approche, où les personnels civils seraient la variable d'ajustement, et demande un discours clair de la part des autorités ministérielles. Aussi, **FO DEFENSE** exige que lui soient communiqués les plafonds ministériels des emplois autorisés de l'année A et A+1, ainsi que les effectifs réalisés en A-1 et A pour la Marine. Cette même communication devra obligatoirement être faite aux élus des comités techniques de réseau.

**FO DEFENSE** appelle votre attention sur le mal-être du personnel civil au sein du Ministère des Armées, qui d'ailleurs n'apparaît pas dans les rapports sur le moral. Or, les situations de RPS continuent d'augmenter. Ce ne sont pas les dernières déclarations de l'EMM quant au devenir des garages du GSBdD qui permettent de rassurer les agents. En effet, pour la Marine, l'important, c'est de ne pas avoir de rupture dans le service rendu actuellement par les garages. Le devenir des personnels mérite davantage de considération.

**FO DEFENSE** dénonce ce mépris de notre hiérarchie ! Actuellement, il existe une réelle réactivité des agents pour assurer la sécurité et garantir les besoins opérationnels. Qu'en sera-t-il demain ?

**FO DEFENSE** espère que le groupe de travail mis en place permettra de prendre en compte ces inquiétudes.

Le ministère des Armées a déjà touché du doigt les problèmes liés à l'externalisation. Nous pensons notamment à l'externalisation des parcs automobiles où le marché a tellement été bien rédigé qu'il n'a bénéficié qu'à l'entreprise. A l'évidence, il est plus facile d'externaliser progressivement les services. La vision à long terme de ces externalisations, serait-elle, de ne plus avoir d'ouvrier d'état, ni de fonctionnaire et au final, plus besoin de ressources humaines civiles, si ce n'est qu'une petite poignée pour gérer quelques contractuels ? Cette dernière catégorie de personnels n'est d'ailleurs pas mieux lotie, pas de perspective de carrière, un parcours professionnel inexistant, une précarité sociale et financière ; la réévaluation triennale de leur rémunération étant subordonnée au bon vouloir du chef d'établissement. Pourtant, le ministère est bien content de faire appel à leurs compétences pour tenir des postes spécifiques qui étaient tenus auparavant par des TSO et Ouvriers d'État.

**FO DEFENSE** revendique uniquement le recrutement par concours et par essais.

Parlons maintenant de la civilianisation, oh pardon, du rééquilibrage personnel militaire-personnel civil ! Où en sommes-nous ? Nous sommes loin des 1 500 postes par an pendant 5 ans préconisés par le rapport « HAMEL ».

**FO DEFENSE** rappelle sa position quant au recrutement sur ces postes, à savoir : 1/3 de L41-39, 1/3 de concours et 1/3 en avancement de corps. L'an dernier, tous ces postes ont été pourvus par des L41-39.

**FO DEFENSE** revendique dorénavant que ces postes soient pourvus par des recrutements et/ou par de l'avancement.

Notre Ministère est en perpétuelle réorganisation, le personnel s'adapte rapidement aux nouvelles technologies, nouvelles stratégies, nouveaux environnements de travail, nouveaux supérieurs hiérarchiques... Il fait preuve d'une manière générale d'un grand professionnalisme. Le rythme de travail a changé, surtout dans les EFM, de plus en plus de travail dans l'urgence est constaté. Le personnel attend en retour une juste considération de son niveau d'expertise et du travail effectué. Une lettre de félicitations ou juste un merci retransmis jusqu'au plus bas de l'organigramme !

**MERCI**, 5 petites lettres qui forment un mot tout simple, mais qui fait tellement plaisir lorsqu'il est employé par les supérieurs. Et dans certains établissements, un bonjour quotidien qui est synonyme de politesse et de respect pour les agents.

Sur le projet de plan de requalification de postes de C en B et de B en A, **FO DEFENSE** remarque que les travaux ne sont pas encore mis en œuvre, contrairement à d'autres établissements. Un travail en amont aurait pu être fait... C'est encore le personnel de la Marine qui pâtira de ce retard, soit parce que la requalification du poste aura été faite tardivement, soit parce que, dans l'urgence, on oubliera un administré ! **FO DEFENSE** restera vigilante sur ce dossier.

Ce Comité Technique de Réseau est exceptionnel en soi, c'est bien la première fois qu'au travers du CIA attribué aux agents, nous ne nous sommes jamais autant sentis dévalués. Aucune reconnaissance, ou tout au moins, elle est arbitraire. Le Complément Indemnitaire Annuel est une vraie catastrophe, trop d'amplitude entre les différents taux qui génère une détérioration des relations de travail, qui nuit à tout le monde.

Pour mémoire, en 2017, **FO DEFENSE** avait demandé que 90% des agents aient le même niveau de prime et que 10% seulement, soit à la main de l'administration. Cela aurait été bien plus équitable pour **TOUS**.

**FO DEFENSE** salue le courage de tous ces agents qui font que toutes les missions sont menées à bien.

Il en est de même pour le PPCR, suspendu pour un an, retard sur les avancements, augmentation de la CSG de 1,7%, la cerise sur le gâteau serait que l'on voit les taux pro/pro au plus bas. Quelles sont les bonnes nouvelles me diriez-vous ? Aucune... Le RIFSEEP, et plus précisément l'IFSE, n'accorde même pas de tickets promotion et/ou mobilité à vos agents qui font l'effort de passer les concours. Alors que voulez-vous ?

**FO DEFENSE** ne peut que voter **contre**, dans les divers CTM où l'administration n'a présenté que des décrets ne favorisant en aucun cas le Parcours Professionnel.

Merci de votre attention.

*Paris, le 30 novembre 2017*