



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau MARINE

du 3 juillet 2018



Le Comité Technique de Réseau Marine s'est réuni le mardi 3 juillet 2018 sous la présidence du 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 Daniel GUIOL.

Préambule

Suite à lecture des DL par les OS, le DPMM nous a communiqué que la LPM venait tout juste d'être votée. Optimiste sur sa mise en application, l'Amiral évoque une situation capacitaire et RH confortable dans les années à venir (accroissement des moyens et des effectifs, renouvellement des capacités de la Marine).

Evolution du soutien logistique dans la Marine (SSF/SLM)

L'IGA de GARIDEL-THORON présente les travaux relatifs à l'organisation du MCO naval et à la politique du MCO, en insistant tout particulièrement sur l'optimisation des stocks. Dans le cadre de l'évolution ou de la modernisation du soutien logistique pour les nouveaux bâtiments, des études sont actuellement en cours en s'appuyant sur des hypothèses de stockage par l'industriel basées sur des marchés globaux ou modulaires. La décision sera prise en fonction des montants proposés par l'industriel.

Le marché global correspond à une non-mise en concurrence du MCO des bâtiments où tout le matériel sera stocké par l'industriel. Pour les marchés modulaires où les bâtiments seront mis en concurrence, le magasinage du matériel sera réalisé par le SLM.

Commentaire

Pour **Force Ouvrière**, malgré les explications fournies par le nouveau DCSSF, qui minimise les dires de son prédécesseur, il nous semble que la volonté de privilégier le marché global est toujours aussi forte.

Concernant le projet horizon 2025+ présenté par le CV Bourrut, directeur central du service logistique de la Marine, une réflexion commune SSF/SLM porte, d'une part, sur la gestion des rechanges FREMM et, d'autre part, sur celle des FTI en attente du retour d'expérience sur le dossier des FREMM. Un groupe de travail (GT DIVLOG) existe pour élaborer un calendrier de gestion des stocks et son déploiement.

Selon le DPMM, le besoin en ressources humaines est évident à partir de 2023 pour atteindre l'objectif fixé par le GT DIVLOG, quel que soit le statut hormis celui d'ouvrier d'état : « il faut les oublier... ils font partie de l'histoire ! »

Commentaire

Au vu de la position adoptée par le DPMM, la mort lente des ouvriers d'état est actée dans le domaine de la logistique, quelles que soient les conclusions du GT. **Force Ouvrière** s'interroge sur l'utilité de la création de la nouvelle profession d'ouvrier de la chaîne logistique qui est exclue des 21 professions pouvant être recrutées.

Infrastructures SLM et transfert des rechanges à Brest

Un point de situation sur les prévisions de construction d'infrastructures destinées à accueillir les rechanges du SLM Brest est présenté par le DSLM. Le projet fixe les priorités de déménagement des personnels du bâtiment FER vers le futur pôle « Logistique-Transit » sur plusieurs phases ; la première phase devrait être livrée en 2021 (adaptation du bâtiment 496).



Élections professionnelles du 6 décembre 2018



Le syndicat LIBRE, INDÉPENDANT et REVENDICATIF

Fédération syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des Secteurs Assimilés
46 rue des Petites Ecuries – 75010 Paris – Tél. 01 42 46 00 05 – Fax 01 42 46 19 75
www.fodefense.com

Afin d'améliorer les conditions de travail des personnels évoluant dans des locaux plus qu'insalubres, des travaux ponctuels sont prévus mais non budgétisés à ce jour...

Commentaire

Force Ouvrière est sceptique concernant le projet présenté par le DSLM, puisque ce projet n'en est qu'un de plus après tant d'autres qui n'ont jamais vu le jour. Il serait souhaitable pour le personnel en place qu'une solution plus rapide et pragmatique soit adoptée avant 2021. De plus, ces travaux ne concernent que le SLM Brest. Et Toulon ??? Doit-on attendre que les locaux se délabrent autant qu'à Brest pour espérer que des travaux soient prévus ? Lorsque l'on voit le nombre d'années qu'il faut avant qu'un projet soit mis en œuvre, il est à craindre qu'à Toulon comme ailleurs, les conditions de travail ne se détériorent encore et toujours.

Atelier CRABE de Brest

C'est un atelier de plongée en atmosphère contrôlée « CRABE » qui verra, enfin, le jour avec des travaux prévus dès le début de l'année 2019 et sera opérationnel après sa prise de compétence OXY, qui est programmée au premier semestre 2020.

Commentaire

Force Ouvrière se félicite que ce projet aboutisse. C'est un dossier que notre organisation syndicale suit de longue date. En revanche, il est à déplorer de l'administration, qu'aucune anticipation des effectifs ne soit prévue pour armer cette cellule. Le CRABE est un matériel spécifiquement militaire où le personnel devra acquérir de nouvelles compétences au détriment de leur activité actuelle. L'activité actuelle « PLONGEE » sera ventilée entre les différents SLM et/ou externalisée.

Force Ouvrière regrette encore une fois que la Marine se débarrasse de certaines compétences jugées moins stratégiques. Actuellement, l'entreprise AQUALUNG (fond de pension américain) détient le marché jusqu'en 2021. Cela n'est pas antinomique pour la Marine.

À titre d'exemple, l'expérience d'externalisation de l'activité « PLONGEE-AIR » à Cherbourg n'est pas satisfaisante. N'oublions pas que la vie des personnels est en jeu...

Atelier Tapissier-Bourelrier

La PFAF n'a pas permis d'anticiper le renouvellement des marchés par SSF car le désengagement se fait au compte-gouttes, sans préavis. Pour

la Marine, il n'y a aucune externalisation de l'activité.

Commentaire

Force Ouvrière restera vigilante quant à la reprise de tous les marchés par SSF, permettant la réalisation de tous les travaux de cet atelier.

Point de situation sur le CEPA 10S

Pour l'Amiral DUPUY, il n'y a pas de remise en cause du périmètre des missions du Centre d'Expérimentation Pratique de l'Aéronautique navale. Le cœur de métier de l'organisme reste la mise au point de procédures et d'équipements adaptés aux besoins des forces. Il est le seul dans la Marine à détenir les compétences requises.

Commentaire

Nous estimons que le sujet abordé en séance était mal défini. Les activités du CEPA se réalisent principalement au profit de la marine et non pas de la DGA. La DGA/EV récupère les missions effectuées auparavant par le CEPA sous couvert du non renouvellement du protocole qui s'est terminé en 2017. Le personnel s'inquiète toujours sur la perte de ses compétences dans le domaine des essais. Suite à l'intervention de **Force Ouvrière**, le DPMM s'est engagé à recontacter l'expert de l'EMM/PROG, absent au CTR bien qu'invité...

Point de situation sur les effectifs - Plan de recrutement 2018

Dans la déclaration liminaire jointe à ce compte rendu, Force Ouvrière a mis en exergue l'augmentation significative des recrutements 4139, hamélisation de certains postes inclus, de plus de 20% par rapport au Plan de recrutement de 2017. De plus, si le recrutement par la voie du concours reste sensiblement constant, les ouvriers d'état payent cher la facture avec une diminution de plus de 50% de l'effectif à recruter sur la même période. Le DPMM, soucieux d'apporter des éclaircissements suite à notre analyse, affirme, d'une part, que les recrutements 4139.3, en théorie, sont réservés aux blessés et, d'autre part, que les recrutements au titre des articles L4139 d'une manière générale sont une variable d'ajustement du plan de recrutement annuel en dehors des créneaux de dates fixant les concours.

Concernant les recrutements d'ouvriers d'état, les conditions requises sont en principe un baccalauréat professionnel avec une année d'expérience professionnelle. Toutefois, les employeurs peuvent

accepter des candidats en dessous du BAC PRO où un diplôme moindre fait en apprentissage ou couplé avec une expérience professionnelle suffirait à les recruter. L'apprentissage dans la Marine a plutôt le vent en poupe. Les diplômés préparés vont du BAC PRO au Bachelor.

Force Ouvrière interpelle le DPMM sur la situation précaire de nos "apprentis marins" qui, loin de leur famille et de leurs proches, pourraient se sentir mieux et intégrés au même titre que les personnels à statuts qu'ils côtoient au quotidien. Ces apprentis ou futurs apprentis nous questionnent sur les aides dont ils pourraient disposer durant leur contrat de 2 ans. Leurs demandes sont précises et concernent le droit de bénéficier des aides et secours d'urgence de l'ASA, ainsi que de l'accès à des logements domaniaux gérés par l'état.

Le DPMM a bien noté la teneur de nos propositions et nous suivrons ce dossier avec toute l'attention qu'il mérite...

Commentaire

Nous avons vu l'arrivée de nouvelles embauches d'ouvriers de l'État en 2015, deux ans avant les élections présidentielles, qui ne pouvaient que réjouir le plus grand nombre d'entre nous. Ce qui permettait à du personnel d'être embauché sous statut et avec un déroulement de carrière à peu près correct. Une fois les élections passées et à peine un an plus tard, la courbe des embauches d'OE commence déjà à s'inverser. Pour **Force Ouvrière**, il faut plus d'apprentis dans nos établissements, mais aussi plus d'agents sous statuts pour mieux les former, mieux les encadrer et surtout donner toutes les chances de réussite à nos jeunes pour leur diplôme. Nous regrettons, qu'après obtention de celui-ci, il n'y ait eu que si peu d'embauchés dans nos établissements, alors même qu'ils ont acquis un savoir-faire et savoir-être essentiel pour assurer nos missions. Cela aurait permis à la Marine d'inverser la courbe des âges qui, rappelons-le, reste très élevée, et d'avoir du personnel compétant sur du très long terme. La moyenne d'âge du recrutement pour 2017 est de 38,6 ans.

Point de situation GESTION - Bilan de la campagne du CIA 2018

Le bilan présenté par l'EMM indique que 1658 agents ont bénéficié du CIA, pour seulement 9 agents qui n'en n'ont pas bénéficié pour raisons d'absences sur le lieu de travail principalement. Le DPMM a donné aux employeurs comme directive d'informer, par le biais d'un entretien avec l'autorité

hiérarchique, les agents qui ont obtenu moins que la somme prévue.

Au niveau des sommes perçues en 2018, il est à noter que seuls les TSEF3 ont perçu un socle tout juste inférieur à celui versé en 2017.

Commentaire

Bien qu'étant opposé au RIFSEEP-CIA, **Force Ouvrière** rappelle qu'elle a obtenu de la part de la DRH-MD la modification des règles d'attribution ainsi que des barèmes pour 2018. De la même manière, nous continuons à revendiquer en CTM le déplafonnement du CIA pour les catégories C, qui sont pénalisés en cas de cumul de plusieurs primes, et notamment pour les maîtres d'apprentissage. En revanche, le bilan du CIA 2017 n'était pas à l'ordre du jour et nous resterons sur notre faim jusqu'au prochain CTR afin d'obtenir un état du nombre de recours exprimés par les agents et des décisions en retour qui en découlent.

Elections professionnelles 2018

Suite aux directives de la DRH-MD, le renouvellement des élus au CTR Marine devra prendre en compte la représentation hommes - femmes. Ainsi, l'estimation de la proportionnalité respective de femmes et d'hommes est définie comme suit :

- 36,92%, soit 7,38 femmes (arrondi 7 ou 8) ;
- 63,08%, soit 12,61 hommes (arrondi 12 ou 13).

La cartographie des sections de vote pour le renouvellement du CTR Marine sera constituée de 17 sections réparties sur 4 CMG (Rennes, Toulon, SPAC et SGL). Une note d'organisation de l'EMM sera transmise en septembre pour fixer les modalités des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

À titre indicatif, le taux de participation pour le renouvellement du CTR en 2014 était de 73,8%.

Commentaire

Il reste encore beaucoup de zones d'ombres pour les élections du 6 décembre. D'ores et déjà, nous sommes certains d'une chose, ce sont les agents qui vont devoir encore faire plus dans leur quotidien pour son organisation et sa mise en place, le tout au pas de course pour pallier au retard créé par l'administration sur ce dossier qui est connu de longue date.

Questions diverses

Sur le MCO du NH90 qui sera l'hélicoptère "phare" de la Marine une fois les problèmes de neuvage levés, le DPMM souligne d'une manière générale

que la maintenance des hélicoptères doit être réalisée au plus près des forces.

Concernant le Rafale, une demande de mise en place d'une activité de maintenance aéronautique est en cours à Landivisiau.

Enfin, pour consolider ce plan de charge, un point doit être réalisé sur l'avancée de la mise en œuvre de la DMAé et les répercussions sur le SIAé.

Commentaire

Un point d'attention est à signaler concernant l'entretien du NH90. S'agissant d'un programme en coopération européenne, la maîtrise d'œuvre risque fort d'être partagée entre un service étatique (SIAé) et un partenaire européen.

De la même manière, les sites dédiés au MCO aéronautique seront à définir en prenant en compte ces particularités transverses.

CONCLUSION

Lors de ce CTR, nous avons pu avoir des échanges francs avec l'administration. Nous constatons malgré tout que parfois, des questions restent en suspens.

Le DPMM est-il toujours bien conseillé ? On peut se le demander.

Nous resterons attentifs concernant les différents dossiers évoqués et ne manquerons pas d'interpeler le DPMM lors des prochaines bilatérales, que nous ne voulons certainement pas voir disparaître. Ce sont les seules occasions où nous pouvons soulever de véritables problèmes de fond, le CTR n'étant de plus en plus qu'une grande réunion d'information où on nous abreuve de chiffres et où les documents d'information nous sont souvent communiqués en séance...

Paris, le 10 juillet 2018





DÉCLARATION LIMINAIRE

CTR MARINE du 3 juillet 2018

Amiral, Mesdames, Messieurs les membres du CTR,

En préambule, FORCE OUVRIERE regrette que l'ensemble des documents préparatoires ne soit pas communiqué en amont du CTR Marine. Serait-ce un manque de confiance envers les élus que nous sommes ?

Lors de la bilatérale Marine du 26 mars 2018, il ne vous a pas échappé, Amiral, que les représentants des personnels civils FORCE OUVRIERE portent un intérêt particulier et majeur à la politique des ressources humaines menée au sein de l'EMM. C'est, selon nous, la clé de voute de la Marine. C'est un challenge que tout directeur du personnel se doit de réussir, or le côté humain semble oublié.

Le compte rendu du CTR du 30 novembre dernier énonce un plafond ministériel des effectifs réalisés en 2017 de 2685 ETP, alors que parallèlement les effectifs réalisés au 1^{er} janvier 2018 ne dépassent pas 2580 ETP, sur la présentation d'aujourd'hui. Ces énumérations de chiffres affichées tout au long des différents CTR mettent en évidence le fait que l'effort consenti en termes de recrutements d'année en année ne permet pas d'atteindre la cible énoncée.

À la lecture du plan de recrutement 2018, FORCE OUVRIERE constate, selon vos chiffres du 30 avril, une augmentation significative des recrutements 4139 de plus de 20% par rapport à 2017. A contrario, même si le recrutement par concours reste sensiblement constant, pour les Ouvriers d'Etat, la réalité est tout autre. Proportionnellement par rapport à 2017, l'effectif à recruter est passé de 15 à 7%.

FORCE OUVRIERE s'interroge donc sur les familles professionnelles proposées au titre des recrutements 4139 et vous demande la communication du plan de recrutement détaillé.

FORCE OUVRIERE se demande quel est le rôle et la place du personnel civil au sein des EFM ? Le taux d'avancement dévolu aux adjoints administratifs et aux agents techniques est tout simplement scandaleux. Nous sommes fiers de ne pas avoir signé le PPCR et le RIFSEEP, voilà où cela nous a conduit ! L'avancement devient ainsi la variable d'ajustement. Que nous réservera l'administration pour les avancements en 2019, puisque le CIA est réévalué ? *CIA qui, nous le rappelons, n'est pas pérenne et ne rentre pas dans le calcul de la retraite.*

Le personnel se plaint de n'avoir aucune reconnaissance : perte du pouvoir d'achat, aucune perspective d'avancement ou si peu, gel du point d'indice... Maintenant le personnel se sent humilié et nous tenons à vous le faire savoir.

Ce n'est pas l'annonce du recrutement de 3000 postes de personnels sur cinq ans qui va faire remonter leur moral, d'une part parce que ce nombre permet seulement de rester à niveau constant et, d'autre part, parce que ces postes ne seront pas forcément pérennes puisque le gouvernement souhaite une augmentation du recrutement de contractuels.

Nous rappelons que FORCE OUVRIERE est contre l'emploi de contractuels **en l'état** puisqu'ils n'ont aucune perspective de carrière, un parcours professionnel inexistant, une précarité sociale (instauration d'un CDD de trois ans non renouvelable) et une précarité financière. FORCE OUVRIERE, contre les recrutements sans concours, revendique les recrutements par concours et essais professionnels. Seul le recrutement de contractuels sur des postes spécifiques tel que cela est prévu dans la réglementation en vigueur doit être envisagé.

FORCE OUVRIERE constate que l'accès aux postes à responsabilités est toujours aussi difficile et à tous les niveaux, mais principalement pour les catégories A. La civilianisation se fait au compte-gouttes. Le rapport Hamel est bien loin, peut-être même aux oubliettes.

Lors du CTM de décembre 2016 découlant des accords de Bercy, que FORCE OUVRIERE n'a pas signé, notre organisation syndicale a été la seule à proposer et obtenir de nouvelles avancées pour les Ouvriers d'Etat. Pour mémoire, abrogation des groupes IVN et V, création des HGN, HCD, T7 et du 9ème échelon, qui leur ont permis de bénéficier d'un pouvoir d'achat accru et de nouvelles perspectives de carrière. FORCE OUVRIERE, en décembre 2010 à l'annonce du gel du bordereau de salaire, était déjà la seule organisation syndicale à battre le pavé contre cette injustice.

Les commissions d'avancement en 2018 ne se sont pas tenues avant le 31 mars, comme la réglementation le prévoit, puisque les taux d'avancement ont été communiqués bien trop tardivement par la DRH-MD. Cette situation est inédite et non sans conséquences dans l'organisation des essais professionnels qui arrive dans un calendrier déjà très chargé.

D'autre part, les élections professionnelles sont prévues en décembre, mais nous ne connaissons toujours pas les modalités des prochaines CAPSO.

La fonction publique a un coût, mais c'est une richesse et elle est garante d'un service républicain. L'administration et surtout le gouvernement oublie trop vite que les agents, tous statuts confondus, ont une conscience professionnelle et appréhendent à leur juste valeur les contraintes opérationnelles inhérentes à notre ministère. L'externalisation ne pourra jamais rendre les mêmes services et revient à terme toujours plus cher. Alors pourquoi s'acharner à externaliser à tour de bras ? Pourquoi dépendre d'entreprises qui pensent « profits » avant « services » et ne comprennent pas le mot « opérationnel » ? Comment fera-t-on en août lorsque toutes les entreprises seront en vacances ? Les marins seront-ils aussi en vacances ? Pas de conflits et pas de problèmes pendant la période estivale ?

Concernant les prochaines élections, nous tenons à vous faire remonter un point qui risque de poser une problématique organisationnelle : les avancements de grades et les promotions de corps se déroulent en règle générale au quatrième trimestre. Or, les listes de candidatures pour les commissions doivent être rendues à l'administration avant le 30 septembre. Ces listes seraient susceptibles d'être caduques dans le cas où un agent bénéficierait d'un avancement ou d'une promotion. FORCE OUVRIERE regrette que le calendrier prévisionnel des CAP d'avancement n'ait pas été anticipé.

Merci de votre attention.

Paris, le 3 juillet 2018