



COMPTE RENDU Comité Technique de Réseau MARINE

3 décembre 2020

Le premier comité technique de réseau Marine sous la présidence de l'amiral GOUTAY, nouveau DPMM-PC, s'est tenu en visioconférence entre Balard et les trois ports (Brest, Toulon et Cherbourg) comme le précédent, ce fut le dernier de l'année.

Étaient présent(e)s pour vous représenter : Pascale NIVARD, Christine PAILLEY, Marcel LE MOIGNE et Sébastien FLOC'H.

Avis de recherche

Disparu depuis le 6 août 2019

Nom, Prénom : « Dialogue social »

Description : Échanges, discussions, négociations entre les parties en présence avec la volonté commune d'aboutir à une solution acceptable pour tous et dans le respect des règles et du droit.

Pour tout signalement, contacter FORCE OUVRIERE

1. Préambule

Un point de situation sur l'opérationnel Marine nous est fait par l'amiral GOUTAY qui nous expose les tensions maritimes en augmentation constante. « Pour préserver la paix, il faut savoir préparer la guerre. » avec deux axes pour y faire face : le capacitaire et l'humain. Ensuite, l'Amiral nous a annoncé de nouveaux moyens avec le renouvellement de la flotte Marine qui pour lui est bien engagé.

Les organisations syndicales ont fait lecture de leurs déclarations liminaires (DL

Force Ouvrière  à la suite de ce CR).

Commentaire FO

Une heure de séance sur le point 1 et une autre avec des problèmes techniques entre les différents ports dus à la joie de ce nouveau mode de communication - la visioconférence, pour cause Covid-19 :

FO a demandé le report de ce CTR afin qu'il puisse se tenir dans des conditions normales ! En vain au vu du calendrier, la fin d'année arrivant.

2. Conséquence de la suppression de la marge frictionnelle sur le REO Marine

La Marine a obtenu, **pour 2021**, de limiter la manœuvre de sincérisation à 20 suppressions de postes, avec la répartition par établissement suivante :

SSF : 4 (2B / 2T), SLM : 3 (2T / 1B), CIN Brest : 3, ENSL : 1, CIRPA : 1, COMAR Paris : 1, Cherbourg : 1, BN Toulon : 1, BAN Hyères : 1, CERH : 2 et ALFAN : 1.

Les agents concernés seront placés en « HRO » et pourront garder leur emploi aussi longtemps qu'ils le souhaitent ou bien bénéficier des mesures de restructuration prévues dans ce cas. Au départ de l'agent, le poste sera automatiquement supprimé. Sur les 20 postes supprimés, 7 sont vacants - BNE.

Commentaire FO

Contrairement à ce que nous avons écrit dans notre DL, le nombre de postes à supprimer n'a pas diminué. Au total ça sera bel et bien **moins 81 postes** sur 5 ans jusqu'en 2025 !

FO salue le travail fait par la Marine pour l'étalement des suppressions de postes.





Cependant, ce sont des emplois en moins alors que la Marine fait déjà appel à un nombre considérable de réservistes pour pouvoir accomplir toutes ses missions : pour moitié sur de l'opérationnel (là... rien à dire) mais l'autre moitié par manque d'ETP.

A quand une réelle politique de création d'emploi étatique à la hauteur des besoins de la Marine ? Devons-nous continuer d'accepter cette précarisation des emplois « à tout va » imposée par Bercy ?

3. Point Covid-19

Des tableaux nous sont présentés et nous nous apercevons que ce deuxième confinement n'a pas été géré de la même façon par chaque EFM. Seule l'administration centrale a placé environ 38% de son personnel en télétravail tel que préconisé par toute la chaîne hiérarchique. Il faut croire que Toulon, Brest, Cherbourg doivent avoir l'essentiel de leur personnel en atelier/bureau ce qui donne seulement 10% des agents en télétravail. Heureusement pour la Marine qu'aucun foyer d'épidémie n'est à déplorer, car cela aurait pu avoir des conséquences dramatiques.

Commentaire FO

Nous pouvons comprendre que certains agents préfèrent être en présentiel. Mais nous déplorons le manque total de volonté des chefs d'établissements d'entendre que le télétravail est la norme pour toutes les activités qui le permettent.

FO dénonce le fait qu'il n'y ait pas eu d'analyse des fonctions pouvant être exercées totalement ou principalement en télétravail. Pour **FO** seules la santé et la sécurité de tous les agents doivent primer dans une telle situation de pandémie !

4. Organisation centrale du MINARM

Le Premier ministre demande une réorganisation du MINARM comme décrit dans la circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales.

Pour la Marine cela concerne 60 agents, dont 26 à Tours et 34 à Toulon.

Commentaire FO

FO rappelle que ce texte a été rejeté par toutes les organisations syndicales lors du dernier CTM du 2 décembre. Il doit être présenté à nouveau devant le prochain, le 11 décembre.

Nous prendrons une position Marine franche en fonction des avancées sur ce dossier.

FO - comme à son habitude - prendra toutes ses responsabilités, mais en temps et en heure.

5. Point « effectifs »

Plan de recrutement pour 2020 : l'objectif final n'a pas été atteint. Nous retiendrons de celui-ci qu'une nouvelle fois la moyenne d'âge du recrutement est très élevée à la Marine (39 ans).

Pour 2021 le nombre annoncé est de 86 recrutements, pour un effectif – REO – prévu de 2 868 agents.

La répartition de 2021 est la suivante

Concours 42 (49%)	4139-2 20 (23%)	OE 11 (13%)
Contractuel 8 (9%)	BOE 3 (4%)	4139-3 2 (2%)

Il y a 103 départs définitifs en 2020 :

Cat. A : 18, cat. B : 17, cat. C : 21, OE : 47.

Dont : Retraites 60%, CAA 30%, ADD 10%.

Il est prévu 132 contrats d'apprentissages. Il y a 54 postes à la BNE au 23/11/2020, dont 4 qui y sont depuis plus de six mois.

Commentaire FO

Nous ne sommes malheureusement pas surpris par la moyenne d'âge très élevée du recrutement à la Marine. Même constat que les années précédentes, la même méthode amène le même résultat : la Marine ne doit plus se contenter du recrutement des secondes carrières.

Des jeunes, « mille milliards de mille sabords » !



FO demande depuis des années qu'il y ait à la Marine **une réelle politique d'embauche** de personnels sous statut avec un déroulement de carrière digne de ce nom pour que les agents puissent travailler et vivre dignement !

Si **FO** ne peut que féliciter la Marine au vu du nombre croissant d'apprentis dans nos établissements, nous rappelons que le but premier de l'apprentissage est l'obtention d'un diplôme à l'issue de la formation.

Il faut à la Marine des formateurs en nombre suffisant et en capacité d'accompagner ces jeunes correctement et - pourquoi pas - avec une embauche à la clé.

FO rappelle également une nouvelle fois à la Marine que les apprentis (qui sont les moins payés) ont **zéro euro** de prime de traversée pour rejoindre l'Île Longue.

6. Point « gestion »

Le budget CIA a augmenté de 21 % par rapport à l'an dernier, soit un total de 1 837 650 €.

La répartition par bénéficiaire

Taux de référence 2%, satisfaisant 40%, méritant 49%, exceptionnel 9%.

Femmes : 811 / 44 %, hommes : 1 030 / 56%.

Les avancements des personnels fonctionnaires en 2020

Administratifs

Changement de corps : 11 / 969 soit 1% ;
Changement de grade : 43 / 440 soit 10%.

Techniques

Changement de corps : 11 / 523 soit 2% ;
Changement de grade : 50 / 733 soit 7%.

La Ligne Directrice de Gestion (LDG) au titre de l'avancement 2021

La mise en application et le calcul des trajectoires par la Marine passent par les critères suivants :

- Richesse et diversité du parcours professionnel ;
- Acquis de l'expérience ;

- Capacité à tenir des fonctions supérieures ;
- Etude du CREP 2019.

Soit : le mérite - les aptitudes – le potentiel et le cas échéant les compétences managériales de l'agent.

Premier constat :

Pour l'employeur Marine qui a une moyenne d'âge élevée, certains créneaux rapides et médians peuvent être difficiles à appliquer.

Commentaire FO

Pour **FO** - au vu de la moyenne d'âge et avec l'application de la LDG - les fonctionnaires seront les éternels oubliés de l'avancement à la Marine.

Petit rappel de notre position sur le CIA

FO est toujours CONTRE cette politique de la carotte qui est discriminante et trop souvent injuste. Nous demandons encore et toujours une réelle réévaluation pérenne du point d'indice pour tous les agents, plutôt que du saupoudrage de primes qui ne sont pas prises en compte dans **le calcul des retraites !**

7. Égalité professionnelle

La répartition est la suivante

- Les femmes 1 040, soit 38% ;
- Les hommes 1 731, soit 62%.

Par catégorie

	HOMMES	FEMMES
A	275	133
B	471	229
C	484	561
OE	501	117

Par filière

	ADM		TECH		ENS	
F	63 3	72 %	328	19 %	79	43 %
H	25 1	28 %	137 6	81 %	10 4	57 %

8. Question des organisations syndicales

• Bilan de la prime COVID

Il y a 87 personnels civils qui ont obtenu la prime, dont 21 femmes et 66 hommes. Pour un montant total de 52 240 euros, avec une répartition différente selon le degré d'implication des agents pour des montants de : 330€, 660€ et 1 000€.

Répartition par EFM	
SPAC	5
TOULON	40
BREST	35
CHERBOURG	5
SGL	2

	Catégories	Familles	
		ADM	TECH
A	30	10	20
B	30	12	18
C	10	3	7
OE/TSO	17		17

Commentaire FO

FO constate que la prime Covid a été versée **pour plus de la moitié** aux personnels encadrants (A et B). Etonnant, non !? Etaient-ils tous en présentiel (comme initialement prévu) ? Charité bien ordonnée...

• Point sur la requalification des postes C en B

Seulement 10 postes identifiés pour la requalification.

2 postes en 2019 – préférence requalif

4 postes en 2020 – 3 requalifs + 1 choix

4 postes en 2020 – 3 requalifs + 1 choix

L'avancement 2021 de C en B est en cours entre les ACE et SHRC.

Commentaire FO

FO constate que l'Administration n'a pas fait le recensement que nous demandions à chaque CTR. Un véritable travail de fond aurait permis à de nombreux agents d'être identifiés pour cette requalification. Le travail a été bâclé, c'est navrant...

• Point avancement du transfert des agents DGA SSF

Les 60 personnels ayant fait l'objet du transfert DGA SSF vers SSF Marine, ils seront pris en compte dans les travaux d'avancements Marine au titre de 2022.

• Point sur les IDV

Néant pour la Marine.

Le critère prioritaire est la suppression du poste.

• Point sur les ruptures conventionnelles

Il y eu 8 demandes au titre de 2020 dont :

- 2 demandes suspendues qui seront représentées au titre de 2021 ;
- 5 demandes refusées ;
- 1 avis défavorable de la Marine sur un métier en tension.

• Point sur les travaux de la note blanche des ICD

Evocation des postes « crantables » pour la HC dans le cadre du transfert SSF, mais pas uniquement.

3 demandes ont été effectuées par la marine ; celles-ci ont obtenu un retour positif de SRHC et seront inscrites sur cette note.

Pour mémoire, actuellement 18 postes inscrits.

• Atelier Oxygène

Livraison de l'atelier CRABE de Brest prévu à l'été 2021.

Suite aux négociations avec l'industriel, le SSF a finalement décidé de ne confier dans un premier temps que 50% du MCO CRABE au SLM avec l'objectif d'effectuer un transfert de charge progressif de 50% à 100% industriel vers SLM jusqu'en 2028.

Il a par ailleurs été décidé de donner la compétence CRABE à Toulon et Cherbourg d'ici 2028 par la création d'ateliers spécialisés (salle blanche).

Durant la phase transitoire, afin de lisser les plans de charges des ateliers, la charge MCO AIR pourrait être partiellement transféré de Brest vers Toulon.

A la terminaison du transfert par l'industriel, les 3 façades se partageront la charge.



COMPTES RENDUS



Commentaire FO

FO invite tous les personnels Marine qui souhaitent avoir de plus amples informations sur un point ou un autre à contacter ses représentants dans les différents ports.

Faites-vous entendre par le biais **de vos élus FO** !

▪ CONCLUSION

Les réunions en visioconférence se suivent et se ressemblent. Il est difficile d'avoir des échanges de qualité avec ce mode dû au Covid-19, les problèmes techniques n'ont en rien facilité les choses.

Ce n'est pas avec la suppression des instances de dialogue que la situation des agents va s'améliorer... bien au contraire ! **Le dialogue informel ne vaut que si tout le monde accepte d'entendre et surtout d'écouter les autres (à méditer !).**

Quand nous échangeons avec l'amiral ou son bureau, les échanges sont toujours ce que nous sommes en droit d'attendre et continuent de se faire dans l'intérêt de tous. **Mais** plus on s'éloigne de Balard, plus on descend dans la hiérarchie et plus c'est compliqué ! On retrouve la dure réalité du quotidien de nos ports.

Nous espérons vivement pouvoir échanger en présentiel ce qui voudra dire pour nous - pour toutes et tous - que la situation va mieux dans notre pays.

Force Ouvrière  continuera d'être force de proposition dans chaque Comité Technique et de se battre pour qu'un dialogue social de qualité soit maintenu au MINARM malgré la volonté affichée de certains de vouloir infantiliser les agents.

Le 7 décembre 2020



COMITÉ TECHNIQUE



DECLARATION LIMINAIRE

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Ce dernier CTR Marine de l'année 2020 nous le faisons dans la continuité de ce que nous avons pratiqué tout au long de cette année par visio-conférence interposée, pour cause Covid-19. Au vu des sujets qui sont à l'ordre du jour, certains incomplets quatre jours avant la réunion, nous vous avons demandé, Amiral, que celui-ci se tienne à minima sur la journée plutôt que dans ces conditions et seulement pendant quatre heures.

Vous n'avez pas convié les organisations syndicales à y présenter leurs questions, certainement à cause du peu de temps imparti. Notre premier questionnaire va vers ce second confinement qui n'en est pas un au sein de la Marine, malgré les différents appels et textes qui émanent de toutes les plus hautes autorités. C'est bien la première fois que le fleuron des armées n'a pas été le meilleur élève, loin s'en faut !

Tout comme vous, Amiral, FORCE OUVRIERE a eu connaissance des différents textes cadres dont le premier émane du Premier ministre, puis la circulaire du 29/10/2020 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, qui dans le point 1 de cette circulaire écrit « le télétravail est dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ».

Tout comme vous, Amiral, FORCE OUVRIERE a eu connaissance de la note de la DRH-MD du 30/10/2020 ayant pour objet « la mise en œuvre du télétravail dans le cadre de la continuité du service public au ministère des Armées pour les personnels civils » où dans son point 1 il est écrit « le télétravail et dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ».

Que ce soit le président de la République, le Premier ministre, la ministre des Armées, l'EMA ainsi que la DRH-MD, ils préconisaient unanimement le placement des agents en télétravail quand cela est possible pour combattre ce virus qui se propageait à grande vitesse : la deuxième vague !

FORCE OUVRIERE vous demande donc pourquoi ces mesures n'ont pas été mises en pratique à la Marine. La raison serait-elle par manque de moyens ? La Marine ne l'aurait-elle pas anticipé ?

Dans cette même note de la DRH-MD du 30/10/2020, il est noté en point 3 « Le dialogue social doit être maintenu » : (...) les CHSCT seront réunis dès la semaine prochaine », soit dès la semaine 45.

Trop souvent, les représentants FORCE OUVRIERE du personnel au sein des CHSCT ont dû réclamer la tenue de CHSCT extraordinaires dans les temps impartis.

Aucune mesure ou si peu ont été mises en œuvre, sauf au SLM Toulon qui dès le début a mis en place le télétravail quand cela a été possible et/ou la mise en œuvre de bordées. Ailleurs ? On fait venir tout le personnel en présentiel y compris ceux en vacances... C'est à n'y rien comprendre.

FORCE OUVRIERE rappelle que les chefs d'organisme sont responsables de la santé et de la sécurité des agents aux termes du décret du 29 mars 2012.

Personne n'est invincible ! Nous avons franchi la barre des 50 000 morts en France !

Quand nous entendons que la dette fonctionnelle doit être remboursée par le personnel, FORCE OUVRIERE s'insurge !

Le travail a été fait par celles et ceux qui ont été présents pendant la crise sanitaire et qui ont réalisé toutes les tâches des collègues en ASA ou malades en effectuant bien souvent des heures supplémentaires non prises en compte. Ils se sont dévoués afin que l'opérationnel ne pâtisse pas du confinement.

Résultat : pas de primes COVID, pas de remerciements et maintenant, l'administration leur met la pression pour rembourser une dette qui n'existe pas.

L'Amiral Dupuy nous avait expliqué que ce qui était primordial, c'était de reprendre une activité normale en priorisant le travail.

Il faut croire qu'il était comme nous un peu naïf... C'était sans compter avec les turpitudes de certains énarques !

Si le MINARM n'a pas établi de nouveau Plan de Continuité des Activités (PCA) ni de Plan de Reprise Progressif d'Activités (PRPA), FORCE OUVRIERE peut vous communiquer son PRPA : Problématiques Récurrentes qui Perturbent l'Activité.

Il s'articule autour de grands thèmes qui suscitent bon nombre d'interrogations et toujours autant d'émois de la part du personnel du MINARM.



COMPTTE REUNION



Organisation du service :

La disparition de la marge frictionnelle au sein des REO MINARM entraîne la suppression de 20 postes à la Marine pour 2021 au lieu de 81 initialement. Il existe tellement de services exsangues que nous ne comprenons pas cette décision. Vous avez proposé de mettre les agents concernés, pour ceux qui le désirent, en HRO pérenne, FORCE OUVRIERE demande comment l'administration pourra garder en mémoire sur le long terme ces dispositions. Il ne faudrait pas que les règles changent lorsque l'administration n'aura plus besoin de l'agent ? Nous remercions vos services pour cette baisse du nombre de postes supprimés et attendons les explications avec impatience.

Gestion RH arbitraire :

FORCE OUVRIERE constate aussi qu'en 2020, le plan de recrutement n'a pas atteint les 100%. Comment sera géré ce défaut de recrutement ? Viendra-t-il en complément des suppressions ?

Les lignes Directrices de Gestion mises en place permettent bien plus de latitude à l'Administration sans que ni les agents, ni les organisations syndicales puissent remettre en question leurs choix. L'opacité des avancements des fonctionnaires devient de plus en plus difficile à accepter par les agents. La Perspective de carrière est nulle et s'aggrave encore plus.

Concernant les Ouvriers de l'Etat, les réunions de priorisation ont commencé sur Toulon et FORCE OUVRIERE constate encore une fois que les propositions légitimes des organisations syndicales sont souvent balayées d'un revers de main puisqu'elles vont à l'encontre des réunions d'harmonisations entre employeurs.

Cette année, il est prévu de pouvoir abonder au maximum de 20 jours le CET alors même que les modalités pour pouvoir déposer ces jours sont identiques à l'an dernier (20 jours à prendre sur l'année !). Nombre d'agents n'ont pas pu, pour différentes raisons, les prendre et n'auront pas la possibilité de placer leurs jours restant sur leur CET. Encore de la poudre aux yeux...

Contractuels :

FORCE OUVRIERE souhaite également évoquer le problème récurrent que rencontrent les agents sous contrat concernant leur revalorisation salariale. Cette dernière, triennale, est une obole consentie par l'administration puisqu'elle représente 5 points au minimum. FORCE OUVRIERE rappelle que la valeur du point d'indice majoré est de 4,68 euros. Nous vous laissons faire le calcul.

Cette demande de revalorisation n'est possible que tous les trois ans et relève d'une décision managériale. Si elle n'est pas prise en compte par le manager, l'agent sous contrat doit attendre à nouveau 3 ans pour la redemander. Rappelons que ces quelques points d'indice éventuellement consentis aux agents représentent le seul moyen de reconnaissance de leur engagement et de la qualité de leur travail et qu'il serait temps que la qualité des CREP soit prise en compte. Pourtant, force est de constater que nombre d'agents attendent des années sans justification. Ce n'est pas acceptable ! FORCE OUVRIERE demande qu'une attention spécifique soit portée sur le sujet et que les dossiers de tous les agents sous contrat soient revus avec une particulière bienveillance pour que celles et ceux qui peuvent prétendre à cette revalorisation triennale ne soient pas les éternel(le)s oublié(e)s des EFM.

Amiante :

FORCE OUVRIERE dénonce les latences et retards accumulés dans le traitement des dossiers dit « Amiante » qui sont loin d'être sans répercussion sur la gestion et l'avenir. Certains ouvriers de l'Etat ne peuvent pas déposer leur demande d'ASCAA ou doivent reporter la date de départ car ils sont toujours en attente de document de la part de l'Administration.

Tout ceci n'empêchera pas FORCE OUVRIERE d'être force de proposition pendant le visionnage des diapositives présentées, dans l'intérêt de tous les agents.

Amiral, vous venez de prendre la barre du bâtiment Marine. FORCE OUVRIERE vous souhaite la bienvenue !

Merci de votre attention.

Paris, le 3 décembre 2020



COMPTTE REINTE

