



## CTR Marine du 30 novembre 2017

# **Le pôle logistique du SLM : une future grande coquille vide ???**

C'est une des grosses craintes que les personnels peuvent avoir après ce CTR Marine au vu des propos tenus par le directeur central du SSF concernant la politique industrielle du SSF déclinée via le futur contrat MCO FREMM et les conséquences en terme d'activité et d'emploi pour les personnels de la « chaîne logistique » du SSF et du SLM.

La réponse ne souffre d'aucune ambiguïté, l'industriel ayant le contrat stockera les rechanges des futurs programmes, ce qui, assez naturellement, aura des incidences sur le futur grand pôle logistique que veut construire le SLM.

*Ce point porté uniquement par la CGT\* et rappelé dans sa déclaration liminaire de ce CTR Marine, qui s'est tenu le jeudi 30 novembre dernier sous la présidence du DPMM DUPUIS, est inquiétant puisque les réponses apportées semblent sonner le glas à plus ou moins long terme du MCO naval comme l'annonce imminente du changement de statut du SIAé sonnera celui du MCO aéro.*

*La CGT, dans ses propos liminaires, s'est appuyée sur les conclusions de la revue stratégique sensée s'appuyer sur les orientations, les besoins des armées ainsi que les moyens pour y arriver pour construire une prochaine loi de programmation militaire.*

*Sans grand scoop, cette revue stratégique trace les dangers auxquels notre pays est confronté, leur évolution ces dernières années se référant aux actes barbares orchestrés sur notre territoire et la nécessité pour notre ministère de déployer ses troupes, les OPINT prenant une place de plus en plus importantes au profit des OPEX.*

*Pire, cette revue stratégique ne se traduisant pas en axes forts, en besoins et en moyens, il est fort à craindre que la prochaine LPM ait les mêmes bases que les 2 dernières que nous venons de vivre sous fond d'objectif chiffré de déflation d'effectifs.*

*Mieux vaut avoir en mémoire le sort réservé par notre président Macron pour les fonctionnaires : suppression de 120 000 d'entre eux durant le quinquennat dont 50 000 dans la fonction publique d'état.*

*Ce CTR était l'occasion de réaffirmer notre totale opposition aux conclusions du rapport CHABBERT qui s'oriente très clairement vers une privatisation du SIAé, après avoir scellé le sort de la SNPE, du GIAT, de DCNS, le ministère s'attaque aujourd'hui au dernier industriel de son champ en lui promettant ainsi qu'à ses personnels un avenir plus que sombre sur fond de privatisation, appel à la concurrence pour la confection, la maintenance de matériels de guerre.*

Avant d'entamer l'ordre du jour, le DPMM DUPUIS a tenu également quelques propos liminaires axés principalement sur l'activité opérationnelle de la Marine très dense puisque 5 000 marins sont déployés soit en OPEX soit en OPINT (dont 36 bâtiments et 15 avions) et ces opérations ne sont possibles que parce qu'il y a des personnels civils et militaires dans les ports.

Ainsi la Marine est présente devant la Syrie, en mer noire, en Lybie, dans le grand nord, au SAHEL et dans le golfe de Guinée.

La loi de finances 2018, validée à l'assemblée et actuellement à l'étude au sénat valide 4 axes forts pour la Marine :

- Soutenir les engagements (entretien des matériels)
- Donner des moyens pour régénérer les matériels désarmés (munitions ...)
- Renouveler la flotte (Bretagne, BPC dès mars 2018)

- Préparer l'avenir (fin d'entretien du PA, 1 patrouilleur, 1 sous-marin et la refonte de Lafayette)

Concernant maintenant la prochaine loi de programmation militaire, ce que veut la marine est de combler les RTC (patrouilleurs, flotte Log et les hélicos), de revoir le format, de réfléchir au remplacement du PA et de mener une réflexion sur les RH.

Enfin, le DPMM, en réaction à nos propos sur l'avenir du SIAé et l'impact qu'un changement de statut aurait sur la Marine, nous a dit qu'il n'avait aucun élément à nous apporter sur le dossier.

*Disons plutôt que des consignes ont été données pour que rien ne transpire avant l'annonce officielle faite par la ministre des armées. Pour la CGT, il est inconcevable de nous faire croire qu'un tel changement programmé ne soit pas connu des différents employeurs surtout de la Marine questionnée lors du dernier CTR sur la future maintenance des NH90. On comprend mieux aujourd'hui qu'aucun positionnement n'ait été acté...*

Avant de passer à l'ordre du jour de ce CTR, le PV du CTR du 22 juin a été validé.

### Point de situation des effectifs

Ce que l'on peut dire sur ce point, c'est que malgré une reprise croissante depuis 2016, les recrutements réalisés permettent à peine une stabilisation des effectifs mais sûrement pas une augmentation qui donnerait une grosse bouffée d'oxygène à de nombreux services des établissements de la Marine.

Année	Recrutements	Reclassements	Départs	Postes vacants
2016	77	19	78	148
2017	86	19	107	101
2018	81	42	?	?

La Marine se valorise de 123 recrutements pour l'année prochaine qui sont largement supérieurs aux 105 recrutements de 2017. La seule différence réside en l'augmentation des 41.39.2 et 4139.3, sur soi-disant, des métiers techniques dans lesquels la Marine ne pourrait pas, trouver les profils dans le civil. Sur les 42 reclassements, 13 le sont dans le cadre du rapport HAMEL et de la civilianisation des postes.

*Pour la Cgt, il n'est pas possible de considérer les 41.39.2 comme des recrutements, ce sont des reclassements de personnels militaires en personnels civils. Même si le système le permet, ces reclassements créent des tensions dans les services entre les personnels au niveau de l'avancement. Une partie de l'ancienneté militaire est reconnue et prise en compte, ce qui permet à certains de bénéficier de changement de grade et de corps très rapidement au détriment de personnels étant dans les établissements depuis beaucoup plus longtemps. La CGT revendique de créer une double pyramide afin que chacune des populations ait son propre avancement.*

### RIFSEEP

Avant d'évoquer la mise en œuvre du CIA, un point sur l'attribution de l'IFSE a été donné et fait apparaître une évolution des pourcentages par groupe. Le plus gros changement intervient dans le groupe 1 des catégories A techniques et administratifs qui passent respectivement de 1 à 7% et de 6 à 17%.

Au regard des recours effectués par les personnels, l'administration ne remet pas du tout en cause les travaux de classement mais justifie ces changements par une évolution des métiers après travaux. Ainsi 17 recours sur 21 ont été validés pour les AA, 8 recours sur 9 ont été validés pour les SA, 2 recours sur 5 ont été validés pour les ATMD et 12 recours sur 24 ont été validés pour les TSEF.

Ce système discriminant en fonction du métier exercé est aujourd'hui complété par le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui vient d'être versé sur la paye de novembre. Là aussi le système est discriminant puisque les différents corps techniques et administratifs sont classés dans 4 tranches dont les montants vont du simple au double.

*La CGT l'a rappelé dans ses propos liminaires, au-delà de l'aspect financier qui est loin d'être négligeable, le classement dans les différentes tranches témoigne de la reconnaissance du travail effectué au quotidien par l'ensemble des personnels. 70% des personnels de chaque grade se trouvent dans les 2 tranches les plus basses, lorsque l'on additionne ce chiffre aux 80% des AA et 90% des ATMD classés dans le groupe 2, il est assez simple de se rendre compte de la reconnaissance du personnel civil dans la Marine. La CGT revendique l'abandon de ce système et revendique l'augmentation du point d'indice, seule possibilité que la totalité du*

*traitement soit pris en compte dans le calcul de la pension.*

## TICKET MOBILITE

Suite à la bilatérale que la CGT avait eue début novembre avec le DPMM, un point spécifique sur le ticket mobilité a été fait au CTR, ce point nous permet d'avoir enfin les textes de DRH/MD encadrant la mobilité simple ou promotion des personnels.

Les tickets mobilité sont octroyés pour tout changement de poste y compris dans une même direction pour toute mobilité latérale et ascendante. Pour une mobilité descendante, le personnel ne touche pas de ticket mobilité mais conserve l'IFSE du poste quitté.

Pour ce qui est de la mobilité promotion, les tickets mobilité sont octroyés pour des changements de grade donc de façon ascendante uniquement pour celles et ceux qui passent les concours externes.

*Ce point nous permet enfin d'avoir les éléments de DRH/MD qui s'appliquent à toutes les chaînes d'emploi. Les personnels qui devraient percevoir le ticket mobilité et qui ne l'ont pas peuvent se rapprocher de la CGT, l'administration nous demandant de leur faire remonter des cas concrets, et il y en a...*

## RPS

Un point spécifique a été fait lors de ce CTR, et pour l'occasion, le Médecin Chef ANDRUETAN (service de psychologie de la Marine) a réalisé un exposé sur l'apparition du mal-être au travail qui fait suite à une étude dans un hôpital Américain en 1971 tout en dressant un bilan des causes de RPS apparus en 2014 suite à l'amiante, aux suicides mais aussi au glissement du harcèlement sexuel vers le harcèlement moral.

Cet exposé fort intéressant nous apporte des éléments sur la définition du travail pour un psychiatre, sur les causes des RPS et les façons dont le collectif y fait face. Ainsi, le travail est une nécessité, un espace d'épanouissement, il nous fait exister, souvent les enfants nous représentent par rapport au travail. Le travail doit donner du sens, de la liberté, de la reconnaissance, de la satisfaction.

La souffrance peut s'exprimer par le corps et par le développement de maladies psychosomatiques telles que les ulcères, syndrome de Karoshi (mort subite de

cadres au travail par arrêt cardiaque par suite d'une charge trop élevée de travail ou de stress), TMS, etc...

*Si la CGT partage beaucoup de termes employés sur ce qui définit le travail mais aussi sur les causes de risques Psycho sociaux, il n'en demeure pas moins qu'on ne peut pas en rester au stade du constat. La première chose est le terme RPS qui est devenu quelque chose de banalisé, la CGT préfère parler de mal-être au travail. Ensuite, qu'est ce qui est fait au ministère des armées pour que les sources d'épanouissement au travail énumérées ci-dessus soient des valeurs que les personnels retrouvent quotidiennement au sein de leur service.*

*Enfin, qui dit risque dit prévention, et là encore, que fait le ministère des armées et les différents employeurs pour que ces risques ne se transforment pas en actes de mal-être pouvant aller jusqu'à des gestes extrêmes.*

*Le fait de parler de prévention et de responsabilité des employeurs a finalement clos un débat qui doit malgré tout avoir lieu pour éviter que des drames que nous venons de connaître ne se développent pas. **On travaille pour vivre, la CGT restera vigilante à ce que cette tendance ne s'inverse pas.***

Dernier point, le questionnaire KERASEK est utilisé pour mesurer collectivement l'état de bien-être au sein d'une direction voire d'un service. Son analyse doit se faire par des professionnels et non pas par la hiérarchie ayant demandé son utilisation.

## PROJET CRAB

Ce projet de l'atelier plongée doit être construit dans la base navale de Brest entre le SERMACOM Nord et SUD, il devrait être notifié pour fin 2018 (1M€). L'ESID a validé le projet et les travaux devraient commencer fin 2018, début 2019 pour une livraison pour la fin de l'année 2019.

## STATUT DES OE

Plusieurs chantiers sont lancés par DRH/MA dont celui actuel de l'harmonisation des commissions d'avancement. L'orientation est d'aller vers des CAO régionales d'employeurs ou mixtes en regroupant les 3 catégories de personnels à statut ouvrier (OE, CE et TSO).

Si cette réforme allait à son terme, les EFM perdraient leurs commissions d'avancement dérogatoires ce qui n'a pas l'air d'émouvoir la Marine qui serait l'employeur principal d'une CAO mixte adossée au CMG.

La réflexion de la Marine est plutôt de s'organiser pour que les pré-réunions d'établissements jouent un rôle beaucoup plus important qu'actuellement.

*Pour la CGT, cette perspective est catastrophique, elle modifiera en profondeur le rôle des élus en CAO qui sont jusqu'à présent des élus de proximité siégeant dans ces instances en ayant connaissance des personnels dont l'avancement est prononcé. Avec ce projet et avec des élus régionaux, le travail se fera principalement sur dossier avec un fonctionnement complètement différent qui colle à celui des CAP pour l'avancement des fonctionnaires.*

Un nouveau groupe de travail aura lieu le 18 décembre avec DRH/MD sur les procédures d'avancement.

## LOGISTIQUE

Le Directeur du SSF a confirmé, lors de CTR, que l'ensemble des rechanges navals (hors RGP) montés sur des bâtiments dont les contrats de MCO sont négociés de gré à gré avec Naval Group ont vocation à être gérés, principalement, par ce dernier. Ceci concerne les sous-marins ; FREMM ; FDA, FTI. L'objectif serait, soi-disant, d'améliorer la résilience du MCO en mutualisant les approvisionnements afin de bénéficier de l'efficacité de la supply chain de cet industriel et de concentrer le SSF sur des achats à enjeu.

*Pour la CGT, à moyen/long terme, le SSF et le SLM gèreront (ravitaillement – gestion – réparation – achat – entreposage) qu'une portion congrue des rechanges navals. Ceci ne sera pas sans conséquence pour l'activité et les effectifs, œuvrant dans la chaîne logistique globale, de ces établissements. Quel est l'intérêt de moderniser les magasins (transstockeur - WMS : logiciel de gestion d'entrepôt ; puces RFID) et de créer un pôle logistique à Brest ? A moins que l'objectif caché soit de transférer des magasins rénovés et opérationnels à Naval Group. De plus, en ce qui concerne l'aspect GLB (gestion logistique des biens), les comptables vont*

*devoir faire preuve d'innovation pour permettre à l'Etat de confier un stock à un industriel et de lui laisser la liberté d'en disposer à sa convenance.*

## AMIANTE

Ce sujet est évoqué à chaque CTR soit pour revendiquer l'actualisation du décret pour prendre en compte les nouveaux noms des directions soit pour avoir des éléments sur la prise en compte des ouvriers de la chaîne logistique.

*Cette fois-ci encore, ces points ont été soulevés mais la CGT est surtout intervenue sur une situation nouvelle, celle qui concerne les personnels ayant été exposés à l'amiante dans une entreprise privée (qui se trouve dans le décret) et qui n'a jamais été exposé à l'amiante depuis son intégration au ministère des armées. Certaines directions (GSBDD Brest) demandent aux personnels de démissionner du ministère des armées pour bénéficier de leur placement en allocation amiante.*

*Même si la Marine n'est pas encore confrontée à cette situation, pour la CGT, il paraît nécessaire d'avoir des textes précis qui s'appliquent à tout le monde sans quoi, nous risquons d'avoir plusieurs procédures variant en fonction de l'interprétation de chacun.*

**Le nouveau CTR d'une journée nous permet de balayer avec le DPMM et ses équipes les sujets de préoccupation des personnels des établissements de la Marine. Malheureusement, les débats peinent à dépasser le constat dressé malgré les nombreuses alertes lancées par la CGT.**

**Au-delà des interventions faites dans cette instance sur l'ensemble des dossiers par vos représentants CGT, leur règlement ne sera possible que par leur prise en compte par les personnels**

**Avenir du MCO naval, régime indemnitaire, chantiers des OE, mal être au travail... sont autant de sujets dont doivent se saisir les personnels pour se mobiliser et revendiquer auprès de leurs employeurs locaux.**

**La CGT sera de ces combats.**

**Vos élus CGT : Stéphane RIOU (EFM Brest) - Philippe GRAZIANI (EFM Toulon)**