



Déclaration liminaire du CTR Marine du 30 Novembre 2017

Amiral, mesdames, messieurs,

Alors que l'annonce de la revue stratégique faite lors de notre CTR du mois de Juin qui allait définir les contours de la prochaine loi de programmation militaire laissait entrevoir enfin des orientations en fonction des réels besoins des différentes chaînes d'emploi, finalement, celle-ci ne dévoile pas d'éléments concrets sur les futures missions, les activités et surtout les moyens nécessaires pour les assurer efficacement.

Cette revue stratégique rappelle les nouvelles menaces auxquelles notre pays est confronté sur son territoire qui nécessite néanmoins à modifier notre stratégie de sécurité en la développant sur le sol français. Elle réaffirme aussi la place de la dissuasion nucléaire comme élément indispensable et incontournable. La CGT se permet toutefois une remarque sur le paragraphe mettant en cause les conclusions du prix Nobel de la paix sur le désarmement nucléaire progressif des pays.

Les divergences d'opinion ne doivent pas pour autant laisser la place au dénigrement d'une négociation hâtive du traité d'interdiction des armes nucléaires adopté le 7 juillet 2017 dernier.

Donc peu ou pas d'éléments pouvant nous rassurer sur les axes forts de la prochaine loi de programmation militaire qui finalement pourrait se rapprocher des 2 dernières, source de réduction des effectifs sans précédent dans notre ministère dont les personnels sont loin de se remettre.

La crainte que le fil conducteur soit à nouveau dicté par une réduction comptable des effectifs civils et militaires se profile malheureusement de plus en plus. Nul doute que le ministère des armées aura sa part de suppression annoncée des 120 000 fonctionnaires dont 50 000 sont prévus dans la fonction publique d'Etat.

De plus, l'annonce imminente de la privatisation du SIAé témoigne de la volonté affichée du ministère des armées de se séparer de la totalité de ses industries de défense. Après la privatisation de la SNPE, du GIAT puis de DCNS, la transformation en EPIC du SIAé trace la voie d'une nouvelle privatisation.

Une motion de notre fédération a été adressée la semaine dernière à la ministre, nous réaffirmons dans ce CTR notre totale opposition à ce changement de statut.

Parce que nous construisons, entretenons des matériels militaires, il est essentiel d'affirmer que les armes ne sont pas des marchandises comme les autres et qu'elles doivent absolument échapper à la loi du marché. Il en va de la souveraineté de notre pays et du rôle régalien que doit jouer notre ministère.

Cette décision, si elle devait être prise dans les prochains jours, aurait un impact sur et pour plusieurs employeurs dont la Marine. Nous aimerions savoir comment la Marine réagit aux conclusions du rapport CHABBERT qui ont fuitées la semaine dernière vers certaines fédérations syndicales ?

Le MCO Aéro dans le viseur, doit-on aussi avoir des craintes pour le MCO naval ? La future gestion des stocks de rechanges navals des SNLE, SNA, FREMM, FDA, FTI, etc...par Naval Group ne participe-t-elle pas à une externalisation larvée de la chaîne logistique globale ? L'objectif n'est-il pas de mutualiser les approvisionnements afin de, soi-disant, bénéficier de l'efficacité de la supply chain de cet industriel et de concentrer le SSF sur les achats à forte valeur ajoutée ou à enjeu ? A toutes ces questions, les élus CGT de

ce CTR Marine mais aussi les personnels attendent des réponses claires et précises qui engagent leur avenir au sein de la Marine.

Le ministère et ses personnels ne vont pas bien et ce malgré la reprise des recrutements qui sont loin de compenser les départs et les fiches de postes vacantes. Les directions travaillent toujours à flux tendu et les quelques recrutements donnent une bouffée d'oxygène mais ne permettent cependant pas de retrouver une sérénité.

Les recrutements 2018 (nbre:129) sont en trompe l'œil car leurs augmentations, par rapport aux années précédentes (96 en 2016 et 107 en 2017), sont simplement dues à une **forte progression (+23) des reclassements 4139-2 et 4139-3** par rapport à ces 2 dernières années. Cependant, le faible recrutement d'Ouvriers de l'Etat (nbre :9) en 2018 pour **68 départs en 2017** n'a pas l'air d'émouvoir ou de gêner la Marine...

La CGT tient à rappeler son opposition à ce système de reclassement qui pénalise fortement les personnels fonctionnaires dits « historiques » en termes d'avancement et demande la création d'une double pyramide. Ceci est vécu de façon très injuste par les personnels fonctionnaires et ne fait qu'accroître leur mal-être au travail.

Seule une réelle reprise des recrutements associée à un changement radical de gestion des personnels aideront à réduire ce mal-être.

De plus, face à toutes ces difficultés, il est inacceptable d'avoir sur la Base Navale de Toulon une médecine de prévention en totale décomposition et absente totalement. Comme il est tout autant inacceptable d'avoir les présidents des différents CHSCT d'établissement composant l'EFM Toulon se réfugiant derrière l'incurie de gestion de cette situation par le SSA.

A toutes ces difficultés viennent s'ajouter des méthodes managériales (RIFSEEP, CIA) favorisant l'individualisation des salaires et la concurrence entre les personnels. A moyen terme, il ne faudra pas feindre de s'étonner d'avoir des RPS en constante augmentation.

Mais abordons les questions statutaires :

On s'en doutait un peu mais la mise en place du CIA est un élément générateur de tension entre les personnels, ils n'avaient pas besoin de ça mais le système est mis en place pour cette raison, mettre en concurrence les personnels, individualiser les salaires et le régime indemnitaire.

Au-delà de l'aspect financier qui est loin d'être négligeable, c'est la reconnaissance du travail fait au quotidien qui est remis en cause pour 70% des personnels qui sont classés dans les 2 tranches les plus faibles.

La CGT dénonce ce système indemnitaire dans sa globalité et revendique une augmentation du traitement indiciaire pour que tous les éléments de rémunération soient pris en compte dans le calcul de la pension.

Les ouvriers de l'état ne sont pas mieux lotis, avant même que commence le chantier sur l'avenir du corps des TSO, une note de DRH/MD éteint toute possibilité de recrutement de contractuels et fonctionnaires par le biais des cours probatoires. La seule possibilité, qui est pour le moment bien scabreuse, serait de permettre aux seuls ouvriers et chefs d'équipe d'intégrer le corps par le biais de promotion sociale et non pas par du recrutement.

Le chantier actuel est celui de l'harmonisation des CAO, lors de notre récente bilatérale, vous nous aviez dit, amiral, être attaché au maintien des CAO dérogatoires EFM. Lors de la réunion du 17 novembre avec la DRH/MD, ce n'est pas ce qui nous a été dit. La Marine semble favorable à une CAO adossée au CMG dès lors qu'elle est l'employeur principal.

La CGT veut connaître la véritable position de la marine sur ce dossier. Nous condamnons aussi cette modification visant à régionaliser les avancements ouvriers dans des commissions regroupant les ouvriers, chefs d'équipe et TSO.

La CGT siège dans ces groupes de travail en revendiquant le maintien des CAO d'employeurs et donc le maintien des CAO dérogatoires. Sommes-nous seuls sur ce dossier ? Il semble bien que oui et c'est regrettable pour les personnels civils de la Marine.

Toujours sur cette évolution statutaire des ouvriers de l'état, la CGT revient sur l'évolution de nomenclatures des professions ouvrières et la suppression de 54 professions ; Même si la CGT condamne ce décret dans sa globalité, nous insistons sur l'absence de la profession d'ouvrier de la chaîne logistique ainsi que celle d'acheteur dans les 21 professions autorisées au recrutement d'ouvriers.

Nous vous demandons d'intervenir pour faire évoluer ce décret et permettre aux futurs personnels d'être embauchés dans un statut garant de droits statutaires de haut niveau et permettant une attractivité et une fidélisation au sein de nos établissements.

Nous ne pouvons concevoir que des personnels ouvriers d'état ayant aujourd'hui accès au HGN voire au HCC ne fassent le même travail que les futurs salariés recrutés comme fonctionnaires catégorie C. Faire le même travail dans un même lieu doit se traduire par des salaires de même niveau, à travail égal, salaire égal : c'est ce que revendique la CGT !

Merci de votre attention.