

## L'avenir des établissements de la Marine et de ses personnels reste une préoccupation essentielle de vos élus CGT !

Le dernier comité technique de réseau Marine du mandat s'est tenu le jeudi 18 octobre dernier sous la présidence du DPMM, l'amiral DUPUIS. Un CTR de fin de mandat sur une demi-journée, pas très éloigné du CTR précédent de début juillet mais qui a tout de même permis des échanges francs sur les thèmes évoqués.

En préambule aux débats de ce CTR, l'amiral a tenu quelques propos liminaires en expliquant notamment le plan MERCATOR qui est la déclinaison de la LPM pour la Marine. Il se décline en 3 grands axes :

- Une marine de combat, pour cela il faut des moyens.
- Une marine en pointe, pour cela il faut des missions.
- Une marine ou chaque marin compte et pour cela, il faut des marins. Ce dernier axe constitue un gros chantier RH que la Marine a déjà débuté avec les doubles équipages sur les FREMM.

Le DPMM a également fait un focus sur la volonté de la Marine d'augmenter la mixité dont le plafond était restreint à 15 % les dernières années et dont l'objectif est de la faire évoluer de 50% d'ici à 2030 en le faisant passer de 15 à 20%.

**Dans ses propos liminaires, la CGT a insisté sur les futurs programmes validés dans la loi de programmation militaire 2019-2025 qui rattrapent de nombreux retards du renouvellement de la flotte. L'interrogation qui reste sans réponse est toujours quel impact la LPM aura sur nos établissements de soutien puisque ce renouvellement de la flotte ne garantit en rien que nos programmes soient construits, maintenus en condition opérationnelle, délivrés en rechanges voire déconstruits par un industriel étatique et nos établissements de soutien du ministère des armées.**

**Aujourd'hui, NAVAL GROUP est le partenaire privilégié de la Marine pour les ESNLE et les frégates fortement armées. Pour tout le reste de la flotte, ça ne semble poser de problème à personne que les bâtiments militaires puissent être construits par des entreprises privées. La presse évoque déjà que des parties des futurs pétroliers ravitailleurs soient faits en Italie par FINCANTIERI alors que le schéma industriel n'est pas encore dévoilé.**

**C'est une question de fond que la CGT soulève puisque la souveraineté et l'indépendance d'un pays passe avant tout par sa capacité à construire et à entretenir ses matériels militaires qui ne sont pas des marchandises comme les autres et qui doivent échapper à toute logique financière et au lobby des industriels privés.**

**Alors la CGT revendique la relance de la construction neuve à NAVAL GROUP Brest qui, d'après les estimations de la direction centrale, coûterait 100 millions € et créerait 700 emplois, le jeu en vaut la chandelle. Et surtout, ce choix de bâtiment militaires construits par un industriel dont le capital est majoritairement détenu par l'Etat garantirait le MCO à nos établissements, ce qui est loin d'être gagné actuellement.**

**Ce positionnement prend encore plus de poids avec l'annonce de la ministre des Armées de lancer les études de la fabrication du prochain porte-avion.**

### Point de situation des Effectifs

Plusieurs planches nous ont été présentées dont la première qui concerne le plan de recrutement 2018 pour la Marine. Il est en constante évolution si l'on considère les reclassements de 41.39.2 et 3 comme du recrutement. Sur le total, seuls 91 sont de « vrais recrutements », ce qui pose très concrètement la problématique de l'égalité des chances

MOTIF DE DEPART	EFM BREST				EFM CHERBOURG				EFM TOULON				EFM PARIS				TOTAL EMM
	A	B	C	OE	A	B	C	OE	A	B	C	OE	A	B	C	OE	
RETRAITE	2	4	8,3	10				2	4	6	8	8	1	3	6	3	65,3
CAA	1			10				2				10					23
IDV	0,8			1								0					1,8
FIN DE CONTRAT, DEMISSION, DECES			1		1		1	0,8		5,5			1		1		11,3
TOTAL	3,8	4	9,3	21	0	1	2	3	4,8	6	13,5	18	2	3	7	3	
TOTAL par EFM	38,1				6				42,3				15				101,4

pour intégrer la fonction publique.

C'est un débat que nous avons lors de tous les CTR et la situation des reclassements des 41.39.3 est à différencier des 41.39.2 puisque que ce mode de reclassement est normalement une aide apportée aux blessés.

Malheureusement, c'est loin d'être le cas, les reclassements ne sont pas exclusivement des aides aux blessés, le DPMM nous a garanti que ce serait plus clair les prochaines années.

Plus largement, la Marine se défend de faire du reclassement plutôt que du recrutement car trop peu de candidats se présentent aux concours.

**Pour la CGT, il est évident que l'attractivité est un enjeu. Pour cela, il est nécessaire que la Marine et plus largement le ministère des armées réfléchissent à rendre attractifs les emplois à pourvoir. Recruter des personnels dans des**

*statuts offrant des droits statutaires et salariaux de haut niveau est à n'en pas douter une des solutions et malheureusement la récente réforme du statut d'ouvrier de l'état est loin d'être un signe positif.*

*La difficulté de la Marine d'embaucher des ouvriers dans des métiers spécifiques pose tout simplement la réouverture des Ecoles de Formation Techniques, c'est une revendication que la CGT continue de porter. Pourquoi la Marine qui est capable de créer, de développer avec les écoles des mousses, ne pourrait-elle pas le faire pour les personnels civils ?*

Mode recrutement	EFM Brest	EFM Toulon	EFM Cherbourg	EFM Paris	AC	TOTAL**
concours	26	27	6	4	4	67
art.4139-2	17	7	1	2	2	29
art.4139-3	9	25	1		3	38
BOE-TH	1	3				4
84-16	2	6				8
ouvriers	7	2	3			12
Total*	62	70	11	6	9	158

Lorsque l'on met en parallèle le tableau des recrutements et celui des départs, le constat est criant : seulement 12 recrutements d'ouvriers de l'état pour 45 départs.

*Pour la CGT, même s'il est vrai que les recrutements sont repartis à la hausse, les employeurs travaillent tout de même avec leur cible annuelle constante et donc la hausse des effectifs se fait au compte-gouttes. L'exemple le plus criant est celui du projet CRAB du SLM finalement ré-internalisé mais qui se fera à effectif constant. Ce projet devrait permettre le recrutement de 7 emplois temps plein mais la Marine décide qu'il se fera au détriment de la fonction air faite actuellement à l'atelier plongée.*

*Pour la CGT, les personnels doivent se saisir du dossier pour que les 2 activités régaliennes puissent continuer à être exercées au sein du SLM.*

### Point de situation Gestion

Ce point nous a permis d'évoquer plusieurs sujets :

**Le bilan de la campagne CIA 2018** : Le DPMM nous a dit ne pas avoir d'élément à nous donner sur le 2<sup>ème</sup> versement du complément Indemnitaire Annuel.

**Le bilan de l'avancement 2018** : les planches laissent apparaître la faiblesse des avancements qu'ils soient pour les fonctionnaires comme pour les personnels à statut ouvrier.

*La CGT rappelle que la question salariale est un sujet très sensible et que le déroulement de carrière est la seule possibilité pour les personnels d'avoir une évolution de leur pouvoir d'achat. Il est très clairement insuffisant et il doit s'accompagner d'une véritable politique salariale qui passe par l'augmentation du traitement indiciaire pour les*

*fonctionnaires et du bordereau de salaire pour les personnels à statut ouvrier.*

**Le bilan formation 2018** : L'administration dénote une diminution des formations demandées et suivies.

*Pour la CGT, il est évident qu'avec une population vieillissante, le nombre de formations est amené à diminuer. A 50 ans et avec une ancienneté de service de près de 30 ans, il est normal que les personnels soient déjà formés à leur métier. La progression des formations sera constatée lorsqu'il y aura une réelle reprise des embauches.*

**L'égalité professionnelle** : ce sujet sera à l'ordre du jour du prochain CTR.

### Prise en compte du handicap en milieu professionnel

Ce CTR a été l'occasion de faire un focus sur ce point et nous avons assisté à une intervention très intéressante de Mme NOUGAYREDE, déléguée handicap pour le ministère des armées.

Elle nous a présenté le réseau Handicap qui comprend 125 personnes dont une délégation auprès de DRH/MD, des délégués dans les CMG et des relais handicap locaux.

Le cadre d'intervention est fixé par la loi du 11 février 2005, une politique nationale très forte dont déclinera un plan Handicap ministériel 2019-2021 dans les CMG. Il n'y a pas de plan Handicap par armes.

Les personnels travaillant dans le réseau s'évertuent à informer, à accompagner, à sensibiliser, à conseiller, à orienter, à écouter les personnels se trouvant en situation de handicap.

Ayant été sollicitée à plusieurs reprises et n'ayant pas répondu, la Marine s'est fait épinglee lors de cette présentation et s'engage à effectuer des opérations de sensibilisation auprès des principaux responsables.

**Ce fut un dernier CTR de la mandature où les sentiments sont mitigés. Ce sont des instances dans lesquelles le dialogue est franc, les discussions sont soutenues sur les vrais sujets de préoccupation des personnels mais bien souvent ces discussions ne dépassent pas le niveau du constat et ne débouchent pas sur de véritables orientations pour faire changer la donne.**

**Ce qui a été vrai lors de ce mandat le sera encore plus lors du prochain, les personnels doivent se préoccuper et s'emparer de tous ces sujets. Cela passe par des élus CGT plus nombreux au CTR afin de peser encore plus fortement sur les échanges en séance mais cela passe aussi par la mobilisation des personnels pour faire aboutir leurs revendications.**

**Votez et faites voter CGT le 6 décembre 2018**

Montreuil, le 29 octobre 2018