



# Déclaration liminaire au CTR Marine

## du 14 Mars 2019

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Depuis maintenant plusieurs semaines, notre pays est traversé par une actualité mouvementée. Cette situation est due entre autres, aux questions liées au pouvoir d'achat, aux inégalités grandissantes entre les différentes catégories de la population, mais aussi au mal-être au travail ainsi qu'à des décisions de plus en plus arbitraires qui impliquent précarité, casse du service public et déclassement des classes moyennes et des plus fragiles.

Depuis 2009, les salariés du ministère des Armées subissent de nombreuses restructurations et suppressions de postes. Après la RGPP, puis la MAP qui ont permis la suppression de 80 000 emplois dans notre ministère dont 32 000 de personnels civils, se profile, maintenant, le Comité Action Public 2022 (CAP 2022) qui devrait acter la suppression de 120 000 fonctionnaires dont 50 000 dans la fonction publique d'Etat (le Minarm ne sera pas épargné) ainsi que l'externalisation d'un certain nombre de nos missions.

A ces mesures vient s'ajouter le projet de réforme de la fonction publique ou plus exactement de destruction de la fonction publique. A l'évidence, même si ce gouvernement prétend organiser un « grand débat national », c'est sans attendre que les objectifs du chantier « Action Publique 2022 » sont poursuivis : abandons, externalisations, privatisations, transferts et délégations de missions de service public...C'est sans attendre que ce gouvernement entend imposer à marche forcée (procédure accélérée à l'assemblée nationale) le projet de loi dit de transformation de la Fonction Publique.

Si ce projet de loi était voté au parlement, ce sera la fin des recrutements sous statuts (fonctionnaires et ouvriers de l'Etat) au profit du recours accru et organisé de contractuels avec son corolaire de précarité. Faut-il rappeler que les fonctionnaires, comme les ouvriers de l'Etat ont des obligations, et parmi celles-ci figurent, entre autres, l'impartialité, la neutralité et la continuité de service. Ces obligations visent à assurer la prévention des conflits d'intérêts. Cela passe par une équité de traitement entre les personnels. La mise en place du salaire au mérite par le biais du RIFSEEP (IFSE + CIA) et des primes de mobilité peuvent transformer certains personnels en « chasseurs de primes ».

Quid de la qualité du service rendu dans un contexte d'externalisation ? Le manque de maîtrise sur l'ensemble des processus posera le problème de la sécurité. Le domaine de la cyberdéfense qui recrute et fait intervenir des personnels extérieurs sur les matériels sensibles ne risque-t-il par avoir des failles ?

Ce projet de loi à l'image de la loi travail « El Khomri » et des ordonnances Macron procèdent à la disparition et à l'assèchement des compétences des organismes consultatifs des personnels (CAP) ainsi qu'à celui des CHSCT de proximité.

**Trop, c'est trop !!! Voilà ce que la CGT dénonce dans toutes les instances représentatives de la fonction publique. Mais le gouvernement montre aujourd'hui que pour lui, trop n'est jamais trop.**

Même si la nouvelle loi de programmation militaire 2019-2025 acte le renouvellement nécessaire d'une partie de la flotte de la Marine, on peut se demander à quel prix, ou plutôt dans quelles conditions se fera ce renouvellement ? Le montage industriel des futurs navires de la Marine Nationale, et en l'occurrence les pétroliers ravitailleurs qui seront construits en Italie par Fincantieri, amène beaucoup d'interrogations en matière de souveraineté de notre défense nationale. Le montant financier de ce programme pose aussi questions, son enveloppe est de 1,7 milliards d'euros, et sa répartition reste confidentielle entre les industriels privés Naval group, les Chantiers de l'Atlantique et Fincantieri. Pour la CGT, Naval Group, qui appartient à l'Etat à 65%, serait plus légitime pour assumer entièrement ce programme. Or, on sait déjà que cet industriel n'aura pas de droit de regard sur la construction qui sera effectuée en Italie. Pourtant, une solution plus simple et transparente était possible. Un rapport du comité central d'entreprise de Naval Group établit à 100 millions d'euros la relance de la construction neuve à Brest dans les bassins de la base navale ou en partenariat avec le port civil, avec à la clé l'embauche de 700 personnes. Sur un programme de 1,7 milliards, l'option de concevoir, fabriquer et entretenir nos navires au sein de nos établissements est viable. La délégation CGT profite de cette déclaration liminaire pour rappeler, une fois encore, son attachement à l'indépendance et la souveraineté de notre nation en matière de Défense. Et, c'est encore plus inquiétant quand la France s'allie en matière de Défense, avec un pays ayant voté pour des partis d'extrême droite à leurs dernières élections.

De plus, même si ces programmes neufs voient le jour, cela n'est pas pour autant rassurant pour nos établissements de soutien. La mise en place des contrats globaux de MCO pour les bâtiments FREMM, FDI, BRF, sous-marins et certainement d'autres prévoit que l'industriel construit, entretient, approvisionne une grande partie des rechanges navals et enfin se charge de déconstruire. Cela ne sonnerait-il pas le début de la fin de certains services au SLM et au SSF ? Le non-remplacement de personnels comme sur le site de Lorient avec le référent des matériels mobiles d'armement donne déjà un début de réponse.

Pour une marine nationale forte, indépendante et réactive, la CGT dénonce ces pratiques et réclame le recrutement massif de personnels ayant des droits statutaires et salariaux de haut niveau permettant de les fidéliser. Les activités et missions de notre ministère doivent être pérennisées, et non confrontées aux différentes réformes comptables rappelées en début de cette déclaration liminaire.

Même si les recrutements (tous statuts) ont repris depuis 2016, ils n'ont pu compenser les pertes d'effectifs sur une décennie, ils ont juste évité une catastrophe industrielle annoncée. Le plan de recrutement 2019, même s'il est ambitieux, pose encore la problématique du reclassement des 4139-2. De plus, selon le CMG de Toulon, il est fortement probable qu'un certain nombre de postes ouverts au concours soit transformé en contrat. Si tel était le cas, cela serait totalement inacceptable pour la CGT !!!

Depuis de trop nombreuses années, les personnels du ministère servent trop souvent de variable d'ajustement et les conditions de travail s'en trouvent impactées. Suite aux différentes déflations d'effectifs, et aux postes non pourvus, les personnels sont, aujourd'hui, confrontés à une surcharge de travail entraînant souvent un mal-être au travail. Cela est perceptible dans certains services comme, par exemple, à la sous-direction logistique du SSF Brest ou dans les magasins du SLM. La conscience professionnelle des salariés n'est plus à démontrer, et jusqu'à présent, ils ont pu mener à bien leurs missions. Mais jusqu'à quand ? Il y a déjà dans certains établissements du ministère des difficultés à recruter, et des concours sont annulés, faute de candidats. Il faut espérer que cette situation ne soit pas sciemment instituée pour mettre en défaut nos organismes et déplacer les missions régaliennes de nos établissements vers le secteur lucratif privé.

Malgré leur opiniâtreté, les personnels n'ont aucune reconnaissance du travail accompli. Les taux d'avancement, tant pour les ouvriers de l'Etat que pour les fonctionnaires sont en berne. Le nombre de changement de corps et de grade sont quasiment inexistant (cf : dans la Marine en 2019, 5 postes accordés en SA pour 746 conditionnants AA). Cet exemple démontre, bien, le peu de considération accordée par le Ministère pour ses agents fonctionnaires en termes de déroulement de carrière et de reconnaissance professionnelle. Le CIA distribué, souvent, « à la tête du client » est une prime injuste et aléatoire et ne compensera pas le gel du point d'indice depuis presque 8 ans. Pour information, cela représente une perte de 16 % du pouvoir d'achat depuis 2000 à laquelle il faut rajouter la journée de carence en cas de maladie. A tout cela s'ajoute également, la diminution du salaire net qui est la conséquence de l'augmentation du taux de cotisation retraite et la compensation de la hausse de la CSG qui ne sera pas réévaluée en 2020.

La CGT refuse d'accompagner le détricotage statutaire envisagé par la DRH-MA lors des chantiers menés sur :

- la « professionnalisation des chefs d'équipe » que rien ne justifie ni pour la mobilité ni pour leur déroulement de carrière. Pour ce dernier, il suffit, simplement, de faire évoluer l'instruction de la procédure d'avancement des CED en autorisant l'avancement au choix ou à l'essai pour l'ensemble des professions matriculaires comme cela se pratique, déjà, pour les ouvriers de l'état.
- les TSO (entrée en T4 dans le corps pour les OE en Gr VI ou VII soit directement soit par formation qualifiante. Passage, sur volontariat, pour des T5 Bis ou T6 encadrant ou susceptibles d'encadrer dans le corps des CE HCB sans possibilité de retour en TSO).

Bien d'autres questions restent en suspens et méritent d'être clarifiées, par exemple, il est annoncé un plan de requalification des catégories « C » en « B ». Or ce plan ne concerne que la filière administrative. Les personnels techniques sont les grands oubliés. De plus, les chiffres annoncés au dernier CTM sont très nettement insuffisants, 568 adjoints administratifs seront promus SA, sur une période de 3 ans. Pour mémoire, il y a dans la Marine 746 AA conditionnants pour un changement de corps et 11 708 Adjoints Administratifs dans le ministère. A la vue de ces chiffres, il n'est pas difficile de comprendre qu'il n'y aura que très peu d'élu(es) dans la Marine !!! Quand on sait qu'il y a pléthore de personnels de catégorie C, tant administratifs et techniques, qui, suite aux suppressions de poste, occupent des emplois de catégories B, on ne peut que s'interroger sur la manière dont ces requalifications se passeront. Encore du copinage ?

Pour conclure, la directive sur les ressources humaines du personnel civil est un véritable catalogue à la Prévert pavé de bonnes intentions sur le recrutement et la mise en œuvre d'une GPEC, l'apprentissage, les difficultés de notation, la garantie des droits à l'avancement les parcours professionnels, la formation.... Cependant, ce sont dans les détails que se cache la queue du diable avec la préconisation d'un recrutement de contractuels y compris pour les apprentis, la facilité des reclassements des 41.39-2, la mise en œuvre d'une politique indemnitaire incitative et discriminante, des critères d'avancement très suggestifs.

Non, Amiral, ce ne sont pas de tels mesures qu'ont besoin les personnels civils de la marine mais d'une véritable prise en compte des propositions formulées par la CGT depuis de nombreuses années, en termes d'avancement, de recrutement, de dialogue social, de formation dans les différentes instances de dialogue sociale de la fonction publique

Merci de votre attention.