



www.fnte.cgt.fr

Rapprochement SSF/SLM : Chacun chez soi !!!

Jeudi 14 Novembre 2019 s'est tenu le CTR Marine du second semestre de l'année.

La **CGT***, dans ses propos liminaires, a été la seule organisation syndicale à dénoncer la situation internationale avec la multiplication des conflits ainsi que les fortes mobilisations sociales sur l'ensemble des continents. Elle a aussi dénoncé le mal-être au travail, les conditions de travail dégradées, la problématique du pouvoir d'achat, les taux d'avancement ridiculement bas et les réformes de la fonction publique et des retraites.

Avant de traiter l'ordre du jour, l'Amiral a tenu des propos liminaires sur l'activité de la Marine.

- Sur la réussite du déploiement du PA. Charles de Gaulle ;
- Sur le renouvellement de la flotte ;
- Le défi du passage à 2 équipages pour les FREMM ;
- Le renouvellement et la stabilisation des effectifs de PC et PM.

Point de situation « effectifs »

La DPMM s'est félicitée de la reprise des recrutements depuis 2016 et du plan de recrutement (PDR) 2019 (nbre : **118 réalisés**) qui se décompose de la façon suivante :

62 au concours ; 17 4139-2 ; 15 4139-3 ; 1 BOE ; 10 contrats ; 12 OE.

La courbe des effectifs s'est redressée depuis 2016 et la marine devrait comptabiliser 2680 (ETPE) fin 2019 (hors BOP DGA). A ce jour, l'effectif physique est de **2 770 PC**.

Le **PDR 2020** présenté (Nbre : **96**) est, pour l'instant, moins ambitieux que les années précédentes et, s'il en restait là, il risque de ne pas compenser le nombre de départs attendus (en moyenne 110/an).

Pour la CGT, malgré la reprise des recrutements depuis 2016, cela ne permet toujours pas, pour la période « 2014-2019 », de compenser les départs et se pose encore, cette année, la problématique du **reclassement des 4139-2**.

En 2019, ces **118** recrutements permettront tout juste de compenser les départs définitifs (113) auxquels il faut

rajouter **64** fiches de postes à la BNE dont **14** (6B + 3T+ 2CH + 2 AC + 1 OM) > 6 mois. Il est fort regrettable que CECLANT n'ait pas daigné positionner certaines de ces fiches de postes avec une ITM afin de les rendre attractives et les pourvoir dans les meilleurs délais.

La modification statutaire des OE, n'autorisant plus le recrutement que dans 21 professions, a des conséquences sur le nombre de recrutements (**12** pour **45** départs) mais aussi sur la baisse inéluctable de l'effectif global des OE.

Même si c'est positif, le nombre croissant d'apprenti(es) ne doit pas être la variable d'ajustement de l'activité. Mais surtout, il est fort regrettable qu'aucune proposition d'embauche ne leur soit formulée après la validation de leur diplôme

Point de situation « gestion »

CIA 2019 :

En 2019, le nombre de bénéficiaires a été de **1 779** agents dans la Marine (5% ont eu un CIA minoré, 44 % ont eu le socle et 51% ont perçu un CIA majoré et sont considérés comme méritants ou exceptionnels).

Pour 2019, les crédits alloués au MINARM sont de 27,5 Ms € (+6,7 Ms € par rapport à 2018). Le socle pour la catégorie «A» est de **1 300€ Brut**, pour un «B» de **720€ Brut** et pour un «C» de **520€ Brut**.

La CGT a rappelé lors des débats son opposition à ce type de primes dont le seul objectif est de **discriminer** les personnels entre eux.

Seul un dégel du point d'indice permettrait une amélioration du pouvoir d'achat de **l'ensemble** des agents publics et une prise en compte dans le calcul de la pension.

A noter, la forte augmentation, en 2019, du nombre de personnels passant de « satisfaisant » à « méritant » (+21%). Ceci est simplement pour se rapprocher des standards du Ministère et non comme une vraie reconnaissance de **l'investissement professionnel des agents !!!**

Avancement Fonctionnaires

A la vue des tableaux présentés, les **taux d'avancement** pour les changements de grade ainsi que pour les changements de corps sont **ridiculement bas** et sont une insulte à l'investissement des agents. Pour exemple, **768** conditionnants AA pour **8** postes en **SA** dont **2** au titre du plan de requalification de « C » en « B » et **1** réserve syndicale (certainement la dernière).

Pour la CGT, la reconnaissance professionnelle des agents passe par une très forte augmentation des taux d'avancement permettant un véritable

déroulement de carrière et non par le versement de primes injustes et aléatoires liées au RIFSEEP.

Avancement OE

La mise en œuvre des CAPSO pour la campagne d'avancement 2019 n'a fait que rajouter de la cacophonie dans le déroulement de la campagne d'avancement. Comme d'habitude, la connaissance tardive des taux d'avancement va pénaliser financièrement les OE passant un essai professionnel.

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 point d'indice.

Plan de requalification de « C » en « B »

Volume accordé dans la Marine : 10 postes sur 3 ans dont 2 au titre de 2019.

Par EFM : Toulon : 7 ; Brest : 1 ; Cherbourg : 1 ; Paris : 1.

Par Domaine Technique : 3 RH ; 3 FIN ; 2 Achats publics ; 1 Qualité ; 1 Administration.

Pour la CGT, le nombre de postes accordé (10 pour 1 050 AA) dans la Marine est un véritable enfumage et une insulte envers les personnels.

Formation

Un point spécifique « Formation » a été présenté par la DRH-MD lors de ce CTR Marine.

A noter, en 2019, la forte diminution (30%) du budget plan «P» (cœur de métier) Marine par rapport à 2018. Ceci nécessite une priorisation des formations obligatoires (prévention et habilitation). Il est aussi constaté, pour diverses raisons (besoin plus pertinent, éloignement du site de formation, nombreux refus précédents, etc...) la diminution des demandes de formations « continue » ou « spécifique » et en parallèle une augmentation des demandes hors plan non prévisibles (recrutements, mobilités, recyclages, etc...). De plus, les formations qualifiantes sont, dorénavant, financées sur le budget du plan P et entraîneront, sans aucun doute, la diminution du nombre de ces dernières.

Point AMIANTE

Comme à chaque CTR, ce sujet a encore été abordé car aucune directive claire et précise ne permet aux personnels d'obtenir un relevé de carrière amiante dans des délais raisonnables. La DPMM a adressé le 09 Août 2019 une communication aux EFM pour clarification sur les attestations d'emploi amiante.

De façon générale, cette communication demande d'apporter une grande attention aux demandes d'attestation des agents et de les traiter aussi rapidement que possible.

Pour la CGT, si l'intention est louable, les résultats sont loin d'être à la hauteur et pénalisent fortement les personnels dans la constitution de leur dossier « préjudice d'anxiété amiante ».

Questions des organisations syndicales

Avenir des acheteurs, codificateurs, avec la livraison des bateaux qui ont le suivi des matériels clefs en mains, service après-vente fait avec Naval-Group.

Les termes des contrats de MCO spécifiques à certains types de bâtiments délèguent aux titulaires de ces marchés des compétences étendues pour l'approvisionnement et la gestion des matériels de rechange, afin notamment d'améliorer la réactivité de leur approvisionnement, d'optimiser les contrats de MCO, voire de répondre à des impératifs particuliers.

Cette évolution, qui ne concerne toutefois qu'une partie des contrats de MCO, ne remet en cause ni le recours à des contrats transverses, ni l'objectif de préservation du savoir-faire étatique.

La réduction potentielle de la charge de travail étatique pour les opérations concernées pourra être mise à profit pour améliorer les fonctions de pilotage de ces contrats (suivi, exploitation du retour d'expérience, ...), mais aussi pour développer les capacités de suivi et de contrôle de l'exécution des nouveaux marchés d'approvisionnement de pièces de rechange (cartes achats).

Une fois de plus, ce type de contrats entraînera, à moyen/long terme, une perte d'activité pour la chaîne globale logistique.

Des demandes d'ouverture de postes en T2 ont-elles été formulées par la Marine pour l'année 2020 ?

Non aucune.

La marine préfère utiliser le reclassement de 4139-2 plutôt que d'ouvrir des postes de TSO. Ceci démontre le peu de reconnaissance de nos employeurs pour ce corps.

Quels sont les différents modèles envisagés pour un rapprochement SSF/SLM ?

Il n'y a pas de scénario ni de modèle pré-établis mais une volonté d'accroître la coopération et les relations entre les deux services.

Le rapprochement portera principalement sur un renforcement de certains processus par exemple dans le cadre de la conduite du plan de maintenance majeure et intermédiaire (PMMI) ou l'établissement des fiches de stratégie contractuelle (FSA) : intégration accrue des équipes responsables d'opération (ERO) du SSF, maillage accru du travail en commun, (donner au SLM les moyens de réaliser sa mission d'assurance étatique sur la continuité du MCO naval et de permettre au SSF de disposer

d'une maîtrise d'œuvre capable de répondre aux attentes).

Un audit est en cours par le CGA, dont les résultats seront connus début 2020.

Pour quelles raisons les différents scénarii de rapprochement envisagés entre le SLM et le SSF, lors du séminaire national du SSF en Octobre 2019, ont-ils été abandonnés ? A cette question, aucune réponse claire et précise n'a été apportée par le DCSSF dont l'embarras laisse à penser qu'elles n'étaient certainement pas en conformité avec ses attentes.

Le transfert du stockage d'une partie des rechanges navals pour les bâtiments non soumis à la concurrence (FREM, FDA, FTI, sous-marins, etc...) auprès de l'industriel privé « Naval Group » est-il toujours d'actualité et ce dernier en est-il toujours d'accord ? Si oui, bien vouloir présenter, par année, la variation du stock (décroissance du stock) pour la période « 2019-2031 » ainsi que les conséquences sur les ressources humaines du SLM Div Log.

Le stockage de certains rechanges navals par les industriels titulaires des contrats de MCO (marchés de gré à gré) s'inscrit dans une logique de bout en bout (du besoin jusqu'à la délivrance), et répond au besoin d'optimisation des contrats de soutien (réactivité, coût), conformément aux objectifs des travaux conduits par ailleurs (projet ministériel Supply Chain, politique industrielle du MCO naval, projet DIVLOG 2025+).

La décroissance sera fonction de la **répartition du risque** entre l'Etat et les titulaires des marchés de MCO. Toutefois, l'Etat maintiendra des stocks de pièces de rechange pour lesquels on identifie un ou des enjeux justifiant un investissement étatique, y compris pour les bâtiments dont le soutien n'est pas soumis à la concurrence, afin de couvrir les risques opérationnels, économiques et contractuels.

La répartition des matériels Etat/Industriels ne sera pas figée, et à ce stade la décroissance globale ne peut pas être intégralement évaluée. Pour mémoire, les projections qui avaient été faites dans le cadre du projet DIVLOG 2025+ : décroissance de **-17 %** en quantité.

Qui peut croire que la diminution du volume de rechanges en stock et certainement bien au-delà de 17% n'entraînera pas de conséquence sur les effectifs même si 45% des flux de stock sont assurés par le matériel nautique. Certainement pas la CGT !!!

Lors du dernier CTR Marine, il nous avait été présenté le projet des futurs locaux du SSF Brest. Or, lors du CT BDD qui s'est tenu la semaine suivante, il a été communiqué des informations qui ne correspondaient pas au projet de la Marine. Donc, nous réitérons la question : Où en est le projet des futurs locaux du SSF Brest ? Quel impact financier ?

Les éléments présentés lors du dernier CTR sont toujours d'actualité.

Il y a bien la solution programmée (nouveaux locaux en zone Grande Rivière et rénovation de l'actuel bâtiment A) et une alternative étudiée

(réaménagement complet du bâtiment C10 en Penfeld). La troisième option, consistant à s'adosser au pôle logistique du SLM à l'ancien chantier N a finalement été écartée, compte tenu de la difficulté à transformer en bureaux une structure industrielle.

La **nouveauté** par rapport au précédent CTR est la fourniture par le SID en septembre 2019 d'une étude réalisée par une société spécialisée, comparant les deux solutions mentionnées ci-dessus. Les coûts sont comparables si l'on intègre bien au projet Grande Rivière la rénovation du bâtiment de direction et que les calendriers de livraison des ouvrages sont de 2026 pour la GR et mi-2027 pour le C10.

Vu les délais annoncés qui sont beaucoup trop longs, ce projet risque de ne jamais se concrétiser et les conditions de travail ne sont pas prêtes de s'améliorer.

Bientôt en fin de garantie, de quelle manière le MCO des FREMM va-t-il être effectué ?

Sur les 6 FREMM livrées, seule la Normandie est actuellement sous garantie. La transition entre période de garantie et période hors garantie est donc un processus connu et maîtrisé au niveau du MCO des FREMM.

Fin 2018, le programme FREMM est passé du stade de réalisation au stade d'utilisation. Passé la période de 6 ans de MCO initial, le MCO FREMM s'est pleinement inscrit dans la politique globale du MCO naval.

Les risques sont partagés entre l'industrie et l'Etat sous forme de seuils maximaux du coût des interventions ou des rechanges inclus au forfait.

Ces bâtiments, hors garantie, sont gérés, dorénavant, par des contrats de MCO globaux classiques avec un risque partagé entre l'industriel Naval Group et l'état.

Faire un point de présentation financier et calendaire du déploiement du WMS au SLM

- Année 2018 : mise en place du GT «DIVLOG 2025 +» pour moderniser la fonction logistique de la marine ;

- Orientation: G-Stock constitue le logiciel de référence de la zone fonctionnelle logistique pour l'ensemble des acteurs du MINARM.

- 2 phases : 1^{ère} phase 2019-2021 dévolue aux études (spécifications fonctionnelles, homologation de l'applicatif et du réseau métier WIFI, cartographie des stocks, interfaces transstockeurs) et à la modernisation des réseaux informatiques (mise en place du wi-fi et modernisation du réseau filaire). Une 2^{ème} phase de réalisation applicative, permettant la mise en production du logiciel et son emploi effectif à l'échelle des entrepôts du SLM (avec formation et accompagnement des utilisateurs), est prévue en 2022 pour le port de Toulon et en 2023 pour le port de Brest.

La réalisation du projet sera financée sur la période 2020 à 2025 pour un montant de 3,2 Ms € sous réserve de la réalisation des travaux d'infrastructures nécessaires.

La réussite d'un tel projet dépend de l'amélioration obligatoire du réseau Internet ainsi que d'un financement pérenne. Ces 2 conditions sont loin d'être garanties à ce jour surtout le déploiement du réseau Internet.

Suite au maintien du SIAE dans un statut étatique, quel est le positionnement de la Marine concernant l'entretien des NH 90 (visites intermédiaires) assurant l'avenir de l'antenne de Lanvéoc-Poulmic ?

La marine souhaite toujours voir le SIAE participer au MCO du NH90 à Lanvéoc.

Le processus de discussion entre la DMAE et le SIAE est toujours en cours, les prestations devant être affinées sur le plan des performances et des besoins d'investissements en outillages.

Toujours aucune décision de prise depuis tant d'années...Ce n'est pas fait pour rassurer les personnels.

Dans le cadre du MCO Aéro et en particulier la verticalisation des contrats, la logistique sera assurée prochainement par les titulaires des marchés. Dans cette configuration, quel est l'avenir des Centres Logistique de l'Aéronautique Navale (CELAé) ?

La transformation du MCO aéronautique prévoit une verticalisation du soutien des flottes, qui comprend notamment une gestion dite « de bout en bout » de la logistique par les maîtres d'œuvre industriels d'ensemble.

Au niveau Marine, les flottes Rafale, ATL2, Panther – Pedro, sont candidates à la verticalisation.

Le périmètre logistique de l'aéronautique navale sera amené à évoluer dans ce cadre. Le périmètre exact des prestations qui seront reprises par l'industrie sera défini au cas par cas par la DMAE en fonction des flottes.

Enfin, ces contrats verticalisés prévoient des phases de transition de plusieurs années.

Le MCO Aéronautique va-t-il suivre le même chemin que le MCO Naval en externalisant une partie de sa chaîne logistique ? Pour la CGT, malheureusement, il y a peu de doutes...

Bien vouloir présenter, par direction, les résultats de l'enquête sur la Qualité de Vie au Travail initiée par la DC SSF.

Taux de participation : 70%.

Aucun point d'insatisfaction notable relatif à la grille.

La CGT a été la seule organisation syndicale à s'opposer à des taux d'avancement extrêmement faibles, et a trouvé plus d'écho du côté de l'Administration que des autres organisations syndicales.

Les résultats indiquent que le SSF est un organisme structuré dans lequel une marge de manœuvre dans l'organisation du travail est réelle.

De manière générale, le SSF offre un environnement de travail paisible et conforme aux valeurs personnelles.

Malgré de bons résultats, des points d'améliorations seront toutefois consignés dans une lettre d'engagement. Un bilan d'avancement sera réalisé en 2020.

Pour la CGT, la DC SSF vit dans le monde de « OUI-OUI » et a préféré nier les difficultés rencontrées par les personnels dans certains services plutôt que de présenter les résultats globaux de cette enquête à l'ensemble des élu(es) de ce CTR Marine.

Quel sera l'impact pour les infrastructures de la marine ciblées dans le rapport relatif aux infrastructures du ministère des armées ?

Pour les sujets relatifs au transfert de l'EN au CIN de Brest et à celui des hélicoptères de Lanvéoc vers Landivisiau, les problématiques et manœuvres sont complexes, on ne peut ignorer les économies d'échelle et les éventuels gains proposés par l'IGAM mais à l'inverse il y a de nombreux désavantages.

C'est la raison pour laquelle, le MGM a donné un avis favorable à l'étude d'un transfert afin de pouvoir disposer de toutes les variables nécessaires pour éventuellement proposer une décision au CEMM ... et non un avis favorable au transfert ou au désengagement de la Marine sur Lanvéoc.

La CGT suivra avec une très grande attention ces dossiers qui ne seront pas neutres quant à l'avenir des personnels sur ces sites.

La loi du 06 Août 2019 de transformation de la fonction publique acte la suppression des CAP en matière de promotion. Quels sont les « outils » envisagés par les EFM pour maintenir un dialogue social avec les organisations syndicales sur ce thème.

Aucune directive officielle donnée par la DRHMD et/ou les CMG.

Dialogue social continu mais différent, à l'étude : réalisations de bilatérales avec la DRHMD, les CMG, les employeurs.

Les lignes directrices relatives à l'avancement au sein du MINARM sont en cours d'élaboration.

Aucune solution de remplacement n'est proposée à ce jour et la suppression des CAP en matière de promotion et d'avancement va laisser les personnels face à l'arbitraire de l'Administration.