

Suppression de la marge frictionnelle = Réduction d'effectifs !!!

Dans le contexte sanitaire actuel, le CTR Marine du Jeudi 03 Décembre 2020 s'est tenu en visio-conférence.

Malgré des conditions techniques pas toujours optimales, ce CTR allégé et écourté s'est déroulé dans un dialogue social courtois malgré certaines divergences permanentes avec la DPMM sur le nombre de reclassement des 4139-2, les primes comme le CIA, l'avancement, les effectifs. La **CGT**, dans ses propos liminaires, a été la

seule organisation syndicale à demander le maintien des CHSCT de proximité et la revalorisation de la prime de traversée lle longue. Mais elle a, aussi, dénoncé les conséquences de la suppression de la marge frictionnelle sur le REO de la Marine, les difficultés de mise en œuvre du télétravail dues à l'absence de volonté de la hiérarchie, la gestion chaotique des transrades pour se rendre à l'Île Longue, le gel du point d'indice depuis maintenant 10 ans et le détricotage statutaire des chefs d'équipe et des TSO.

Contrairement à ses prédécesseurs, sur de nombreux thèmes nationaux, (avancement, politique salariale, réforme statutaire, etc...) le DPMM n'a pas considéré que ces problématiques étaient de son ressort, il n'en a pas dit mot....

Avant lecture des déclarations liminaires, l'Amiral a tenu à rappeler le contexte international et plus particulièrement a mis l'accent sur une accélération des désordres géopolitiques avec l'accélération capacitaire de certains pays et le retour de la compétition sur mer ainsi que les objectifs de renouvellement de la flotte (Barracuda, Patrouilleurs océaniques, FDI, BRF, Etudes pour le PA NG, etc...).

Après lecture des déclarations liminaires des différentes organisations syndicales, nous sommes passés aux points inscrits à l'ordre du jour.

Suppression de la marge frictionnelle

L'intervention du Major Général de la Marine mais aussi de l'ensemble des organisations syndicales a permis d'obtenir un étalement jusqu'en 2025 des 81 suppressions de postes annoncées initialement pour la seule année 2021.

Les conséquences de la suppression de cette marge frictionnelle entraîneront la suppression de 20 postes au titre de l'année 2021 dont 7 vacants et se décline de la façon suivante : 4 SSF (2B+2T); 3 SLM (2T+1B); 3 CIN Brest; 1 BN Lann-Bihoué; 1 ESNLE; 1 CIRPA; 1 BN Brest; 1 BN Toulon; 1 BAN Hyères; 2 CERH; 1 Alfan; 1 Comar Paris.

Les **13** agents concernés seront placés en « HRO » et pourront garder leur emploi aussi longtemps qu'ils le souhaitent ou bénéficier des mesures de restructuration prévues dans ce cas.

La CGT conteste cette mesure technocratique et s'oppose à ces réductions d'effectifs même si elles sont étalées dans le temps.

Le DPMM a confirmé que ce sont bien 81 postes qui seront supprimés à l'horizon 2025.

Qui peut croire que les agents concernés par la suppression de leur poste pourront y rester indéfiniment. Certainement pas la CGT !!!!

Point sur la COVID 19

Une présentation des personnels en télétravail et présentiel a été faite. Les chiffres sont éloquents :

- environ 89 % en présentiel
- environ 9 % en télétravail (sauf pour l'administration centrale : 38%)
- et 2% ASA, Covid, Isolement

Malgré les notes et circulaires de la ministre des armées, ces chiffres n'émeuvent pas le DPMM qui a confirmé que nous n'étions pas dans la même configuration que lors du 1er confinement et que l'activité du MCO et la singularité du MINARM nécessitaient la présence sur site des agents.

Toutefois, sur l'ensemble des EFM, il y une hausse du télétravail depuis 1 an: de 20 à 73 agents. Pour rappel, il y a environ 2 800 personnels civils (PC) dans la Marine même si toutes les fonctions ne sont pas « télétravaillables ».

Pour la CGT, il n'y a pas de réelle volonté de développer le télétravail. (nécessité d'évolution des mentalités) et le manque de moyens est un prétexte. Comme il n'y a pas eu de volonté de mettre en place

un système de bordées pour diminuer la présence des agents sur un même site sauf au SLM Toulon.

Point sur l'Organisation Centrale du Minarm

Suite à la circulaire du premier ministre du 5 Juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales, le CTR devait se prononcer sur son application à la marine.

Ce projet prévoit une simplification en organisation et une déconcentration de l'Administration centrale (DPMM) et la création de 2 services extérieurs situés à Tours et Toulon. La présentation du projet d'arrêté a été soumis au vote des organisations syndicales.

Cette réorganisation concerne **60 PC** 26 à Tours et 34 à Toulon.

Vote: Pour: 0; Contre 5 (3 UNSA et 2 CGT); Absention: 5 (3 CFDT et 2 FO).

Comme lors de la présentation de ce projet en CTM, la CGT s'est opposée à cette réorganisation même si elle n'impacte pas pour l'instant les personnels situés à Tours et Toulon mais celles et ceux qui y seront mutés par la suite.

Point de situation « Effectifs »

Le Plan de Recrutement (PDR) 2021 (nbre : **89**) se décline de la façon suivante :

44 au concours ; 21 L4139-2 ; 2 L 4139-3 ; 3 BOE ; 8 contrats ; 11 OE.

Pour la CGT, ce **PDR 2021** ne permettra pas de compenser le nombre de départs qui varie autour de la centaine chaque année. Ce n'était plus arrivé depuis 2016!!!

Cette année se pose encore, la problématique du reclassement des 4139-2 (25% des recrutements) et la moyenne d'âge trop élevée (39 ans pour les 89 recrutements réalisés au titre du PDR 2020).

En 2020, les **106** recrutements permettront tout juste de compenser les départs définitifs (**103**) auxquels il faut rajouter **54** fiches de postes à la BNE dont **4** sont vacantes depuis plus de 6 mois.

La modification statutaire des OE qui n'autorise plus le recrutement que dans 21 professions aura des conséquences sur le nombre de recrutements (11 pour 47 départs) mais aussi sur la baisse inéluctable de l'effectif global des OE.

Même si le nombre (132) **d'apprenti(es)** est positif, ils ne doivent pas être la variable d'ajustement de l'activité. La CGT demande qu'une proposition d'embauche sous statut (OE ou fonctionnaire) leur soit formulée après la validation de leur diplôme.

Se pose encore la problématique du paiement des maîtres d'apprentissage pour lesquels les CMG ont dû déployer beaucoup d'imagination pour rémunérer les agents concernés. Comme quoi quand on veut on peut !!!

Point de situation « Gestion »

CIA 2020

En 2020, le nombre de bénéficiaires est de **1 841** agents dans la Marine avec une légère modification de la directive DPMM sur la répartition des taux par corps (40% de satisfaisants; 49 % de méritants; 9 % exceptionnels; 2 % sous le taux de référence).

Pour 2020, les crédits alloués au MINARM sont de 35 Ms € (+6 Ms € par rapport à 2019) et de **1,833 Ms** € pour la Marine. Le socle pour la catégorie «A» est de **1 500€ Brut**, pour un «B» de : **900€ Brut** et pour un «C» de **620€ Brut**.

Comme dénoncé dans sa déclaration liminaire, la CGT a rappelé son opposition à ce type de primes dont le seul objectif est de **discriminer** les personnels entre eux comme pour la **prime exceptionnelle COVID** 19 qui a bénéficié à **87** PC dans la Marine sur un effectif global d'environ 2 800.

La CGT le martèle sans cesse, seul un dégel du point d'indice permettrait une amélioration du pouvoir d'achat à **l'ensemble** des agents publics et une prise en compte dans le calcul de la pension.

Avancement 2020

La présentation des planches de l'avancement par CMG et SPAC ont démontré toute la misère de l'avancement des fonctionnaires :

Corps Administratifs (tous niveaux)

<u>Changement de corps</u>: 969 Conditionnants – 11 promotions – **Ratio de promotion : 1%.**

<u>Changement de grade</u> 440 Conditionnants – 43 promotions – **Ratio de promotion** : **10%**.

Corps Techniques (tous niveaux)

<u>Changement de corps</u>: 523 Conditionnants – 11 promotions – **Ratio de promotion : 2%.**

<u>Changement de grade</u> 733 Conditionnants – 50 promotions – **Ratio de promotion : 7%.**

Pour la CGT, les chiffres ci-dessus valent beaucoup mieux que de longs discours pour comprendre que c'est un véritable « foutage de gueule » de la part du gouvernement. En séance, la CGT a dénoncé le trop peu d'avancement.

Lignes Directrices de Gestion (LDG)

La loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié le rôle des CAP et par conséquent la manière dont se déroule l'avancement des fonctionnaires. Depuis cette année, ce sont les lignes directrices de gestion qui sont applicables. Maintenant, il faut respecter la trajectoire 20/60/20 qui est parfois difficile à appliquer selon la répartition démographique des agents pour certains avancements. Cette trajectoire se traduit :

- 20% de carrière courte, c'est-à-dire une promotion plutôt en début de carrière
- 60% de carrière « médian »
- 20% de carrière longue, c'est-à-dire une promotion en fin de carrière

L'employeur Marine a une moyenne d'âge élevée, certains créneaux rapides et médians peuvent être difficiles à appliquer. De plus, il a été précisé que les changements de corps en fin de carrière serait l'exception.

Pour les changements de corps, la DPMM a demandé à la DRH-MD de prendre en compte la moyenne d'âge du personnel de la Marine.

A la vue des chiffres d'avancement énoncés cidessus, la CGT n'est pas très convaincue de l'écoute de la DRH-MD ou de la force de persuasion de la DPMM.

Egalité professionnelle

La répartition « Femmes/Hommes » au sein de la Marine est la suivante :

Femmes: 1 040 (38%) - Hommes: 1 731 (62%);

<u>Par Catégorie</u> : Femmes – Hommes

Α	133	275
В	229	471
С	561	484
OE	117	501

Par Domaine : Administratif - Technique - Enseignement

Femmes: 633 (72%); 328 (19%); 79 (43%) Hommes: 251 (28%); 1 376 (81%); 104 (57%)

Sans surprise, le domaine Administratif est composé majoritairement de personnels féminins et l'inverse dans le domaine technique.

Questions des organisations syndicales

Bilan Prime Covid:

Pour l'ensemble des personnels civils Marine, ce sont **87** primes qui ont été attribuées : 62 pour les administratifs et 25 pour les techniques (21 femmes et 66 hommes).

La CGT a demandé à avoir la répartition par niveau de responsabilité car il semblerait que peu de personnels d'exécution l'ait reçue.

Point sur la requalification des postes de C en B :

Pour les années 2019, 2020 et 2021, seulement <u>10</u> <u>postes</u> ont été identifiés dans la Marine pour une requalification.

Pour la CGT, c'est nettement insuffisant.

Revalorisation de la prime de traversée ILO :

La prime de traversée est basée sur le groupe 1, pour les OE et il s'agit d'un forfait pour les fonctionnaires. Le montant de la prime n'ayant pas été revalorisé depuis de très longues années, la CGT est à

l'initiative et est intervenue auprès des différentes autorités pour demander la revalorisation des primes pour ces personnels.

A ce jour, il n'y a toujours pas de réponse à ce sujet. Le DPMM a précisé que le sujet est toujours suivi.

Pour la CGT, cette réponse n'est pas satisfaisante. Pour que cette demande aboutisse, la CGT proposera des initiatives en début d'année.

<u>Point de présentation sur l'avancement des</u> personnels fonctionnaires DGA :

Les **60** personnels ayant fait l'objet du transfert DGA SSF vers SSF MARINE ont été pris en compte <u>par la DGA pour les avancements au titre de 2021</u> sauf pour les TSO qui le seront au titre de la Marine.

Ils seront pris en compte dans les travaux d'avancement Marine au titre de l'année 2022.

<u>Point sur la préparation aux examens</u> <u>professionnels, sera-t-elle mise en place</u>?

A la suite de la parution des listes d'admissibilités aux examens professionnels (SACE, AAE, etc...) une directive a été transmise par l'ACE Marine vers les EFM concernés pour inviter les N+1 et N+2 à mettre en place un accompagnement de préparation à l'épreuve orale, avec propositions de relecture, aide à la rédaction des RAEP et entraînement à l'oral.

Comme demandé pendant le CTR, pour la CGT il est primordial et urgent que la Marine mette en place des sessions de préparation et de formation à ces examens pour ses agents.

Quelles sont les raisons pour lesquelles les personnels n'arrivent toujours pas à obtenir leur attestation amiante pour la reconnaissance du préjudice d'anxiété ? A ce jour, quelles sont les avancées ?

Comme à chaque CTR, ce sujet a encore été abordé car il est toujours aussi difficile pour les salariés fonctionnaires et ouvriers de l'état d'obtenir les attestations d'exposition amiante afin de constituer leur dossier de départ au titre de l'ASCAA ou leur dossier préjudice anxiété.

Une communication du 09 Août 2019 de la DPMM demandait aux EFM 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 sans être systématiquement de la responsabilité des EFM, loin s'en faut. Ces retards pénalisent fortement les personnels dans la constitution de leur dossier.

<u>Point sur les travaux de la note blanche des</u> ICD

Evocation des postes crantables pour la HC (administratifs et techniques) dans le cadre du transfert SSF, mais pas uniquement.

3 demandes ont été effectuées par la Marine; cellesci ont eu un retour positif de SRHC et seront inscrites sur cette note. (à noter que le poste demandé d'architecte technique confirmé au SSF est pris en compte en tant qu'architecte technique de haut niveau au SSF).

Pour mémoire, actuellement 18 postes inscrits.

Point de présentation financier et calendaire du déploiement du WMS au SLM (où en sont les travaux d'infrastructure nécessaires à la réussite de ce projet ?)

2020 : déploiement de G-STOCK (mode allégé) sur Toulon au bâtiment MY31 et premiers travaux de réalisation du réseau wifi. Ce déploiement de G-STOCK en mode allégé (hors Wifi et interfaçage avec SIGLe) doit permettre de valider la cartographie des stocks et les interfaces matérielles entre G-STOCK et les stockeurs automatisés. Il permettra en outre au personnel du SLM de prendre la main sur le logiciel afin d'assurer une montée en compétence progressive.

2021:

Sur Toulon : finalisation du déploiement au MY31 et début de déploiement dans les autres magasins principaux : MA 12,14,15.

Sur Brest: expérimentation déploiement bâtiment fer (nefs F1 et F2) et interfaçage G-STOCK avec TSK CAPU (bâtiment commandement).

2022 : finalisation des déploiements de G-STOCK (mode allégé) sur Brest et Toulon.

2023 (Toulon) – 2024 (Brest) : déploiement complet de G-STOCK, paramétré selon les exigences marine et interfacé au SI SIGLE et au réseau wifi.

Une fois en exploitation dans sa configuration finale, une phase de MCO/ MCS se mettra en place à l'horizon 2025.

Le budget du projet est de **3,2 M€** pour la phase de réalisation et de déploiement (hors MCO/MCS).

Pour la CGT, la réussite de ce projet structurant pour le SLM passe obligatoirement par le développement d'un réseau Internet performant et une trajectoire financière respectée.

Quelles sont les conséquences en termes d'activités (moyen/long terme) de la verticalisation du soutien des flottes (Rafale, ATL2, Panther – Pedro) pour les centres logistiques de l'aéronautique navale (CELAé)? Quelle durée de transition envisagée?

La mise en place des **contrats verticalisés** conduit à une réorganisation de la fonction logistique en raison de l'externalisation de certaines fonctions. Cependant, le CeLAé conservera à sa charge une partie du stock, ainsi que les missions régaliennes non externalisables, pouvant être appelées à se renforcer (ex: activités liées à la logistique opérationnelle (LOGOPS) dédiées au soutien des

unités déployées en opération). Chaque contrat prévoyant une phase de montée en puissance de 2 ou 3 ans, le ralliement vers un régime de fonctionnement stabilisé n'est pas envisagé avant l'horizon 2023. Durant cette phase transitoire, qui a débuté en 2019 avec la notification du contrat Rafale, l'EMM restera attentif à la conduite du changement des processus et des organisations logistiques de l'aéronautique navale, particulièrement au sein du CeLAé.

La CGT restera vigilante pour que la verticalisation de ces contrats n'entraîne pas à moyen/long terme une perte d'activités et d'emplois dans ces établissements

Atelier Oxygène. Quel est le plan d'activité de ce nouvel atelier ? Quelles sont les embauches prévues ?

<u>Livraison de l'atelier CRABE de Brest prévue à l'été</u>
<u>2021</u>: La réception des infrastructures est prévue début 2021, restera l'intégration des équipements d'ici l'été. Du retard a été pris durant la crise COVID du printemps dernier.

Il était Initialement prévu que Brest prenne la totalité de la charge MCO CRABE dès 2021. Cette décision a conduit en 2019 à la création de deux postes à Brest et d'un poste à Toulon. La CGT a déjà alerté à plusieurs reprises que ces deux postes n'étaient pas suffisants car cela ne tient pas compte des départs de l'atelier plongée qui ont eu lieu, et des départs prévus.

Suite à des négociations avec l'industriel, le SSF a finalement décidé de ne confier dans un premier temps que 50 % du MCO CRABE au SLM avec l'objectif d'effectuer un transfert de charge progressif de 50 à 100% industriel vers SLM à l'horizon 2028.

Il a par ailleurs été décidé de donner à terme la compétence CRABE à Toulon et Cherbourg d'ici 2028 par la création d'ateliers spécialisés (salle blanche).

Durant la phase transitoire, afin de lisser les plans de charge des ateliers, la charge MCO AIR pourrait être partiellement transférée de Brest vers Toulon.

A terminaison du transfert par l'industriel, les 3 façades se partageront la charge

Il n'est donc pas identifié de besoin de poste supplémentaire à Brest, ce que la CGT a dénoncé. Des ajustements seront toujours possibles en fonction du REX d'ici 2028/2030.

En gestion en 2021:

Un poste devant se libérer à l'atelier plongée, il sera proposé à la BNE ou ouvert à un recrutement OE.

Un poste vacant de l'atelier menuiserie est basculé en poste de magasinier dévolu au matériel de plongée et aux brassières : il sera mis au recrutement concours.

La tenue de ce CTR en visio ne permet pas les échanges directs. Les élus CGT ont demandé qu'à l'avenir les questions des organisations syndicales soient traitées en début de CTR pour qu'elles soient étudiées de façon plus approfondies.



CTR Marine du 03 Décembre 2020

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Il s'agit du 2ème CTR Marine d'affilé qui se déroule à distance. Comme nous le dénoncions, déjà, dans notre déclaration liminaire du CTR du 11 Juin dernier, les réunions à distance montrent leurs limites. Pour un débat et des discussions approfondis, rien ne vaut les échanges en direct. Les élus CGT dénoncent le temps alloué à ce CTR. 4 heures !!!!! c'est nettement insuffisant. D'autant plus, qu'à l'ordre du jour classique, s'ajoutent les questions liées à la crise sanitaire. Il est à craindre que les questions des organisations syndicales passent très rapidement et ne reçoivent pas de réponses fouillées. Même la tournée des ports du DPMM qui est un lieu d'échanges n'a pu se tenir au vu de la situation sanitaire et de plus, cela reste une réunion informelle. C'est bel et bien le CTR l'instance officielle où les élus peuvent faire entendre leurs voix et recevoir une réponse tout aussi officielle.

Nous devons tirer les enseignements de cette crise sanitaire inédite que nous traversons depuis le début de l'année, d'autant plus, que d'autres évènements imprévisibles peuvent nous frapper.

Aussi, les élus CGT demandent que les activités essentielles de la marine soient listées précisément de façon à ce que des PCA puissent être mis en œuvre en toute sérénité pour les personnels de la Marine et éviter des aberrations tant du côté étatique et du côté des industriels qui sont aux ordres de la Marine.

L'administration doit aussi réfléchir aux transports collectifs, et plus particulièrement pour se rendre à l'Ile Longue. La nécessité de service sur un site nucléaire primordial pour la sécurité nationale ne doit pas se faire aux dépens de la santé des personnels.

On le voit bien, en cette période où les organisations de travail ont été bousculées à la vavite, l'importance des CHSCT. Pour la CGT et ses mandatés CHSCT, il est inadmissible que la loi de la transformation publique, qui n'est que la suite des ordonnances Macron validées en 2017 par les organisations syndicales dites « réformistes », entraîne la disparition des CHSCT de proximité qui justifient toute leur utilité en cette période de crise sanitaire.

Les élus CGT s'indignent d'avoir appris par voie de presse les différents clusters des établissements et des unités de la Marine. En tant qu'élus, nous demandons d'être informés et associés aux différents sujets qui touchent les personnels.

Les chiffres au sujet de cette pandémie sont catastrophiques pour notre pays aussi bien en termes humains qu'économiques. Dès le 29 octobre, la Ministre de la transformation et de la Fonction Publique émettait une circulaire relative à la continuité de service dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire. Dans le même cadre, le 30 octobre, c'est la DRH-MD qui émettait une note sur la mise en œuvre du télétravail pour le Ministère des Armées. La lecture de ces deux documents ne permet aucune ambiguïté: LE TELETRAVAIL EST LA REGLE POUR L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS QUI LE PERMETTE ET CELA DEPUIS LE 30 OCTOBRE. Au vu des chiffres présentés dans le document préparatoire à ce CTR, cela n'est absolument pas le cas dans de trop nombreux établissements de notre périmètre. Il y a de très nombreux « verrous psychologiques » à faire sauter pour que le télétravail aussi bien en temps de crise qu'en situation nominale soit mis en œuvre, de façon pérenne, dans la Marine.

L'engagement, le professionnalisme, la conscience professionnelle des personnels de la marine nationale n'est plus à démontrer. En cette période difficile, les différents chantiers en cours des EFM ont pu être menés et livrés en temps. Le rôle régalien et souverain de la Marine doit être renforcé. Au lieu de cela, il est annoncé, potentiellement, la suppression de 81 postes d'ici 2025 dans la Marine par le biais de nouveaux effets de manches, la marge frictionnelle fait son apparition dans l'attirail employé par le MINARM au risque de mettre en péril les activités de soutien de nos établissements au profit des bâtiments de la Marine Nationale. Pour 2021, ce sont 20 postes qui seront supprimés. Bien évidemment, la CGT s'oppose à ces suppressions de postes auxquelles s'ajoutent 54 postes à la BNE ainsi que les différentes déflations d'effectifs subies depuis 2008 avec les réformes de la RGPP et de la MAP. Surtout que la faiblesse du PDR 2021 (86 postes dont presque 25% de L4139-2) ne permettra pas de combler les départs potentiels. Et cela n'était plus arrivé depuis 2016 !!! Sans oublier que le PDR 2020 n'est, à ce jour, réalisé qu'à 65% (73/111) et avec une moyenne d'âge bien trop élevée (39 ans) !!!

Depuis 2008, les suppressions de postes ont dégradé les conditions de travail des personnels et les horaires de travail souvent dépassés. Cet investissement doit être reconnu et passe par des déroulements de carrières dignes de ce nom et des augmentations régulières de salaire via le dégel du point d'indice. Pour les élus CGT, le versement de primes aléatoires et à la « tête du client » n'est absolument pas satisfaisante. Le gel des salaires des fonctionnaires, depuis une décennie, nécessite de revoir, urgemment, les rémunérations en fonction de l'utilité sociale des premiers de « corvée ».

Comme les élus CGT du CTM, nous refusons d'accompagner le détricotage statutaire des ouvriers de l'état présenté hier en CTM :

- 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).

La construction d'un 2ème porte-avions semble avancée, et le Chef des Armées devrait apporter des précisions. Pour la CGT, la Marine Nationale et ses industriels peuvent jouer un rôle majeur, et notamment le port de Brest où l'outil industriel existe. La relance de la construction neuve peut être relancée, une étude de Naval Group estime ce coût à 100 millions d'euros.

La CGT répète que c'est le bon moment pour réfléchir à maintenir et développer nos compétences dans l'ensemble des métiers, dans toutes nos chaînes d'emploi, à consolider notre outil de défense nécessaire à la souveraineté du pays, à avoir une réflexion plus poussée sur l'exportation d'armement.

Pour finir, les élus CGT reviennent sur la revalorisation de la prime de traversée Ile Longue. Depuis plusieurs mois, nous soulevons ce problème aux différents interlocuteurs, dans cette instance, bien sûr, mais aussi à la Secrétaire Générale pour l'Administration lors de son passage à Brest, au préfet Maritime de Brest, tout le monde dit se préoccuper de ce problème, mais, toujours rien. Aura-t-on, aujourd'hui, une réponse au courrier que le DPMM a adressé à la DRH-MD au mois de mars?

Merci de votre attention