

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

Marge frictionnelle : REO 2022 à qui le tour ?

Malgré le contexte sanitaire, le **CTR Marine** du Vendredi 02 Juillet 2021 s'est tenu en présentiel à l'École Militaire. La **CGT**, dans ses propos liminaires, a dénoncé les conséquences de la suppression de la marge frictionnelle sur les REO futurs de la Marine, les difficultés de mise en œuvre du télétravail, la loi de Transformation de la Fonction Publique, les différents chantiers sur le statut d'Ouvriers de l'État. Ainsi que des taux d'avancement « au rabais », des infrastructures vieillissantes dégradant les conditions de travail, parfois la non-reconnaissance injustifiée des travaux insalubres. Seule la CGT a revendiqué une revalorisation de la prime de traversée « Ile longue » et a dénoncé le délitement de la médecine de prévention qui ne semble pas plus émouvoir l'Administration que les organisations syndicales siégeant à ce CTR.

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

- L'accélération du plan Mercator ;
- Sur le renouvellement de la flotte via la LPM ;
- L'engagement sans faille de l'ensemble des personnels (PM et PC) durant la crise sanitaire ;
- Le renouvellement et la stabilisation des effectifs de PC et PM.

Suppression de la marge frictionnelle

Quelles sont les conséquences de la marge frictionnelle en 2021 et 2022 ?

Situation initiale : 81 postes en sur-description par rapport au REO 2021.
Suppression de **20 postes** (1 cat A + 4 cat B + 10 cat C + 5 OE) PC au 1er janvier 2021 dont **7 vacants**.
Description de 8 postes sur la nouvelle marge de gestion autorisée (MGA).
7 des 20 postes étaient vacants. Les 13 autres, pourvus, ont intégré l'arrêté de restructuration.

Pour 2022 : arbitrages en cours.

Pour la CGT, les agents en HRO ne le resteront pas indéfiniment. Malgré la volonté de la Marine de négocier avec la DRH/MD le maintien de la marge frictionnelle, il y a de très faibles chances si ce n'est aucune d'être entendue.



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

Point sur la COVID 19

Une présentation (situation en Mai 2021) des personnels en télétravail et présentiel a été faite.

Les chiffres sont éloquentes :

- environ **85 % en présentiel** ;
- environ **12 % en télétravail** (sauf pour Comar Paris : 35%) ;
- **et 2% ASA et 1% Covid.**

Les notes et circulaires de la ministre des armées durant la crise sanitaire du printemps 21, n'ont pas été retranscrites dans la réalité et démontrent bien le peu d'enclenche de développer le télétravail dans la Marine. Le DPMM et les chefs d'établissement considèrent que la singularité du MINARM nécessitent la présence sur site des agents.

« Télétravail pérenne » : depuis 2 ans, nous sommes passés de **20 à 84 agents**. Pour rappel, il y a environ **2 870 personnels civils (PC)** dans la Marine même si toutes les fonctions ne sont pas « télétravaillables ». La Marine va s'inscrire dans le cadre de l'arrêté du 28 Avril 2021.

Même si le DPMM est philosophiquement favorable au télétravail, il n'y a pas de réelle volonté dans les établissements de le développer (nécessité absolue d'évolution des mentalités à tous les niveaux hiérarchiques) et le manque de moyens n'est qu'un prétexte.

Point de situation « Effectifs »

REO 2021 de la Marine : **2 869 PC** dont 416 Niv A ; 745 Niv B ; 1 077 Niv C ; 607 OE ; 24 PCRL.

Recrutement : Le **PDR 2021** (Nbre : 103) se décline de la façon suivante :

45 au concours ; 26 en 4139-2 ; 2 en 4139-3 ; 6 BOE ; 13 contrats ; 11 OE.

Il est à noter une montée en puissance du plan de recrutement des **contractuels** qui représentent **12%** du PDR 2021 !!! Ce qui correspond aux objectifs de la loi de transformation de la fonction publique.

Comme l'année dernière, ce **PDR 2021** ne permettra pas de compenser le nombre de départs (114) auxquels il faut ajouter 59 fiches de poste à la BNE dont 8 > à 6 mois.



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

Cette année se pose encore, la problématique du reclassement des **L 4139-2** (25% des recrutements) avec ses conséquences en termes d'avancement pour les fonctionnaires dits « historiques ».

La modification statutaire des OE qui n'autorise le recrutement plus que dans 21 professions a de néfastes conséquences sur le nombre de recrutements (**11 pour 53** départs) mais aussi sur la baisse inéluctable de l'effectif global des OE.

Même si le nombre (150) d'**apprenti(es)** est positif, ils ne doivent pas être la variable d'ajustement de l'activité et surtout il serait nécessaire de mixer davantage le niveau scolaire demandé en l'ouvrant davantage au bac Pro. La CGT demande qu'une proposition d'embauche sous statut (OE ou fonctionnaire) leur soit formulée après la validation de leur diplôme. Il est, aussi, nécessaire de pérenniser le mode de paiement des maîtres stagiaires.

Point de situation « Gestion »

CIA 2021 :

En 2021, le nombre de bénéficiaires sera de **1 905** agents dans la Marine (2,5% ont un CIA minoré, 38 % ont le socle et 59,5 % ont perçu un CIA majoré et sont considérés comme méritants (51 %) ou exceptionnels (8,5%).

Pour 2021, les crédits alloués au MINARM sont de 33,86 Ms € (-1,14Ms € par rapport à 2020). Le socle pour la catégorie « A » est de **1 500 € Brut**, pour un « B » de **900 € Brut** et pour un « C » de **620 € Brut**.

Le paiement du CIA aura lieu en Octobre.

Pour la CGT, ce type de primes mises en place pour compenser le gel du point d'indice a un objectif principal qui est de **discriminer** les personnels entre eux et de créer des tensions dans les services.

Seul le 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.

Avancement Fonctionnaires

A la vue des tableaux présentés à l'avancement 2021, **les taux d'avancement** pour les changements de grade mais surtout pour les changements de corps **sont ridiculement bas** et sont une insulte à l'investissement des agents. Pour exemple **756** conditionnants AA pour **8** postes en SA dont **2** examen pro ; **122** conditionnants TSEF pour **3** postes en ICD.



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

*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 campagne d'avancement 2021 s'est déroulée comme habituellement avec certains choix effectués par l'Administration plus que douteux... Il est fortement à craindre que les divers travaux réalisés ou envisagés par la DRH/MD sur les réformes statutaires des OE ne fassent qu'empirer la situation.

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.

Questions des organisations syndicales

RPS Pool secourisme PEM St Mandrier :

La date de la venue de l'ITA est-elle connue ?

L'ITA a été sollicité par le CPRP et le commandement le 08/06 pour une intervention avant le gardiennage du 23 juillet. Pas de date fixée.

Combien d'apprentis sont sur l'une des 21 professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier de l'Etat ?

Pas d'apprentis sur des professions ouvrières en ce moment.

Pour la CGT, cette situation est fort regrettable et démontre la nécessité absolue de favoriser l'apprentissage au niveau bac Pro. De plus, le statut d'OE est le seul permettant (25%) de proposer une embauche à la fin de l'apprentissage. Mais est-ce un hasard ?

Quelles sont les évolutions relatives au télétravail (application en fonctionnement nominal, outils mis à disposition et prise en compte dans les fiches de poste) ?

Des études sont réalisées. Conformément à l'arrêté MINARM du 28 avril 2021, il s'agit de mieux identifier les fonctions **qui ne peuvent pas être télétravaillées** :

•Emploi des forces ; Utilisation de documents classifiés/ non sécurisés à caractère nominatif sensible ; Activités manuelles ; Transports ; Accueil du public/ surveillance.

Il n'y a aucune réelle volonté de développer le télétravail et il sera nécessaire de faire « sauter les verrous psychologiques » à tous les niveaux hiérarchiques pour y arriver. Même si la CGT est bien consciente que tous les postes ne sont pas « télétravaillables ».

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

Fiches de poste et évolution des agents : quelles sont les mesures prises (conséquences en termes de déroulement de carrière ou IFSE) ?

Le déroulement de carrière des PC de la Marine fait l'objet d'une attention toute particulière de la part des managers et des gestionnaires RH.

La mise à jour des fiches de poste y participe directement, que ce soit lors de la campagne d'évaluation, moment privilégié d'échange entre les agents et leur hiérarchie, ou tout au long de l'année.

En lien avec les unités, les agents et la DRH-MD, les EFM contribuent à cet important travail d'actualisation afin de tenir compte de l'évolution : des missions des agents et de l'organisation des services.

Pour la CGT, cela ne reflète pas le ressenti des agents aussi bien en termes d'avancement que des mises à jour des fiches de postes. Même si la problématique de l'avancement dépasse largement le cadre de la Marine.

Ligne Directrice de Gestion : Avancement

L'ensemble des travaux 2021, par corps et par grades, tient compte de la spécificité démographique des agents Marine.

Critères d'appréciation pris en compte :

La richesse et la diversité du parcours professionnel ; les acquis de l'expérience ; la capacité à tenir des fonctions supérieures ; l'étude du CREP 2019 ;

L'ensemble de ces éléments permettent d'apprécier au plus juste : le mérite ; les aptitudes ; le potentiel et le cas échéant les compétences managériales de l'agent.

Au-delà de ces critères que l'on peut ou pas juger subjectifs, la problématique de l'avancement « au rabais » subie par les personnels provient essentiellement des taux d'avancement ridiculement faibles (taux pro/pro de 1 à 2% pour les changements de corps) !!!

Comment se traduira pour la Marine la réduction des spécialités dans le corps des TSEF ?

La réorganisation des spécialités TSEF 2 et TSEF 3 est sans impact pour la Marine

Pour les TSEF2 : de 26 à 10

- Fusions : de 12 à 6
- 4 changent d'intitulé
- 10 sont supprimées (spécialités non ouvertes au concours depuis 6 ans)

Pour les TSEF 3 : de 15 à 6

- Fusions : de 6 à 3
- 3 changent d'intitulé
- 6 sont supprimées (spécialités non ouvertes au concours depuis 3 à 6 ans)

La date de mise en œuvre n'est pas fixée à ce stade

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

CIA : proratisation

Conformément à la note CIA DRH-MD du 9 mars 2021, la Marine a maintenu la possibilité d'appliquer le dispositif de proratisation dans le respect des consignes de la DRH-MD :

Pour les agents ayant eu une durée d'affectation réduite (primo-arrivant) et ceux qui exercent leurs fonctions à temps partiel (y compris les temps partiels thérapeutiques).

La CGT considère que c'est une double peine infligée aux agents en temps partiels thérapeutiques y compris pour celles et ceux ayant subi un accident de travail !!!

Point sur le statut des ouvriers de l'Etat et la problématique des OE CE

Les OE CE sont désormais assimilés à des niveaux II, mais qui restent niveaux III au REO.

Le problème de leur remplacement se pose différemment selon qu'ils relèvent ou non des 21 professions.

Pour la CGT, il est hors de question d'accepter que la création de postes CE soit liée aux 21 professions autorisées au recrutement.

Plan de Requalification de « C » en « B » :

Pour la période 2019 / 2021 **10 agents** ont bénéficié d'un avancement de C vers B en requalification.

Concernant le plan de requalification 2019-2021 :

2 postes en 2019 ; **4 postes** en 2020 ; **4 postes** en 2021.

Comme dénoncé par la CGT depuis le départ, au vu du faible nombre d'agents concernés, ce plan de requalification a été un vrai « enfumage » pour les Adjoints Administratifs. Pour rappel, il y a 926 AA dans la Marine.

Les Formations Spécifiques (ex-CHSCT) continueront-elles à exister dans leur format actuel (par unité) ?

L'article 100 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les établissements publics de l'Etat offre la possibilité au MINARM d'adapter les conditions d'organisation et de fonctionnement des formations spécialisées (FS) des services du ministère.

Dans les services employant au moins **200 agents civils**, les FS sont obligatoires. En deçà, elles sont facultatives,

Le ministère peut conserver ses instances de proximité via :

les FS de site (dénommées « FS d'emprise ») et les FS de service (dénommées « FS risque métier »).

Dans la ligne droite de la loi de transformation de la fonction publique, de nombreux « petits » établissements de la Marine risquent de perdre leur CHSCT de proximité.

Amiante : point sur les demandes d'attestation d'affectation

Les attestations d'affectation pour les PC sont délivrées :

- À Toulon et Brest par les EFM;
- À Cherbourg par le SID;
- En centrale par DPMM/PC



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

EFM Brest : 9 demandes en cours (sur 151 dossiers traités, 71 ont abouti à la délivrance de l'attestation) ;
EFM Toulon : 55 dossiers en cours de traitement. Particularité : l'EFM Toulon s'est vu confié le traitement des dossiers il y a 4 ans, après une gestion par le GSBdD; le CMG n'est pas en mesure de transmettre les informations relatives aux affectations des agents

Pour la CGT, il faut espérer que l'instruction de ces dossiers par les EFM puisse enfin aboutir à l'établissement des attestations amiante. Ces retards pénalisent fortement les personnels dans la constitution de leur dossier et pour certain(es) dans la gestion de leur fin de carrière.

Celaé Lanvéoc : une réorganisation de certains secteurs est-elle prévue ? Quel est l'avenir des personnels ?

- La force de l'aéronautique navale connaît des évolutions rapides de l'environnement (arrivée des guichets industriels sur les bases souhaitées par la ministre des armées) ;
- La fonction logistique reste un pilier de ses capacités opérationnelles ;
- L'EM ALAVIA et l'échelon de commandement visent la meilleure organisation possible en tenant compte de :
L'aspect humain ; des compétences présentes au CeLAé ; d'une homogénéité entre les détachements (parcours de carrière) ; d'un référentiel commun pour les notations.
- Mettre en exergue des savoirs reconnus et les développer sur de nouveaux pans d'activités (exemple : soutien des drones).

A moyen terme, les fonctions logistiques seront concentrées uniquement sur la LOGOPS...

Audit Gestion de produits à la sous-direction logistique du SSF

Solutions identifiées :

- Echanger les bonnes pratiques entre les deux ports (gestion des obsolescences, veille technique, priorisation des marchés) ;
- Former les gestionnaires à l'infocentre et création de requêtes génériques (simplifier, harmoniser les tâches) ;
- Promouvoir les solutions d'approvisionnement « secondaires » (cartes d'achat, bourse d'échange OTAN/NSPA, marchés de réparation, « cannibalisation » des rechanges HS) ;
- Mettre en place de nouvelles normes et de nouveaux outils de codification/gestion des arborescences logistiques (compenser retard pris dans la gestion de la configuration des unités) ;
- Développer des modules de traitement spécifiques dans le futur SIL du MCO naval.



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE DU 2 JUILLET 2021

Après 20 ans d'existence, était-il nécessaire de réaliser un audit pour comprendre que les SDL de Brest et Toulon ne fonctionnaient pas sur le même modèle ? Par contre, si certains points (formation des GP, amélioration des arborescences, paramètres de gestion, etc..) relevés dans cet audit étaient mis en place, cela ne pourra qu'être bénéfique pour l'efficacité du service.

SLM Brest / SLM Toulon : quelle est stratégie de la Marine pour assurer le bon fonctionnement de la logistique ?

- La logistique fait partie intégrante du plan stratégique 2020-2030 du SLM validé le 6 janvier 2021 par le chef d'état-major de la marine.
- Elle fait l'objet d'un plan de modernisation à travers le projet WMS, qui contribuera à l'amélioration des conditions de travail et de la performance, afin de renforcer à terme l'attractivité de la logistique.

Où en est le projet du pôle logistique au SLM Brest ?

- Nef lourde du bâtiment 0496 :
 - Désamiantage réalisé en 2020 et travaux d'adaptation (pour déménager une première partie des rechanges du bâtiment fer) financés à hauteur de 4,5 M€ en 2023 (dalle principalement)
- Remise en état du bâtiment 0499 :
 - Devis du SID de décembre 2019 : **doublement du coût** initialement estimé
 - Opération temporairement figée ; acteurs locaux sollicités pour proposer des alternatives financièrement accessibles
 - Après concertation, le SID a proposé des solutions alternatives à l'été 2020 ;
 - SLM favorable au réemploi du bâtiment 0496 dans sa totalité en lieu et place du 0499 : **option non retenue** du fait de l'implantation de la centrale électrique d'alimentation de l'INBS B8 sur la partie Nord de ce composant ;
 - Eventuel positionnement sur le terrain du Portzic ;
 - Création d'un GT SID/CECLANT/SLMB.

Ce projet essentiel et structurant pour le SLM Brest est « mort-né » principalement pour des raisons financières. Pour la CGT, il est absolument nécessaire que ce pôle logistique soit créé, dans les meilleurs délais, afin d'améliorer des conditions de travail déjà très dégradées pour les agents.

Même si ce CTR Marine s'est tenu dans un dialogue social constructif, cela n'empêche pas que les problématiques (conditions de travail, avancement, marge frictionnelle, etc...) des agents ne soient absolument pas réglées !!!



**DÉCLARATION
LIMINAIRE**

www.fnte.cgt.fr



CTR MARINE du 2 juillet 2021

Amiral, Mesdames, Messieurs,

La crise de la Covid-19 a démontré l'engagement et le dévouement des femmes et des hommes travaillant pour la Marine. Ce professionnalisme a permis de mener à bien les différents chantiers engagés par les EFM et à la Marine Nationale d'assurer pleinement son rôle régalien et souverain. Malgré cette réussite, il est annoncé, potentiellement, **la suppression de 61 postes** d'ici 2025 dans la Marine par le biais de la marge frictionnelle au risque de mettre en péril les activités de soutien de nos établissements au profit des bâtiments de la Marine Nationale.

Combien de postes seront supprimés en 2021 ? Bien évidemment, la CGT s'opposera à ces suppressions de postes auxquelles s'ajoutent toutes celles subies par les différentes déflations d'effectifs depuis 2008 avec les réformes de la RGPP et de la MAP. Surtout que la faiblesse du PDR 2021 (103 postes dont presque 25% de L4139-2) ne permettra pas de combler les 114 départs prévisionnels.

La difficile mise en place du télétravail a bouleversé les modes de travail ainsi que modifié les rapports relationnels entre agents mais aussi avec les supérieurs hiérarchiques. Même s'il y a, au sein de la Marine, une augmentation du nombre de « télétravailleurs », cela reste anecdotique par rapport aux effectifs et à certaines fonctions administratives. Il est nécessaire de faire sauter certains « **verrous psychologiques** » à tous les niveaux hiérarchiques pour une mise en œuvre pérenne du télétravail.

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique conduit à des mutations touchant à la vie des agents, notamment au travers de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. La CGT s'est opposée fermement à cette loi. Pour la CGT, cette loi vise à substituer aux dispositifs statutaires et réglementaires, le recours massif aux contractuels, une montée en puissance de la rémunération et de la carrière au mérite, une multiplication des dispositifs pour organiser des mobilités contraintes, une attaque contre la démocratie sociale et les organismes consultatifs des personnels avec la fusion des CHSCT et des CT, ainsi que l'affaiblissement des CAP dont les prérogatives ont été largement « broyées ».

Pour la CGT, il y a un réel besoin d'**améliorer** le statut d'ouvrier de l'état, mais sûrement pas en poursuivant **les chantiers de « refonte »** des catégories ouvrières, la mise en place de **passerelles TSO-CED** et la reprise d'ancienneté parcellaire et non-rétroactive lors des embauches. Ces mesures compensent uniquement une volonté affichée du ministère de fermer les vannes de recrutement d'Ouvriers de l'État.

Et ce n'est pas la modification des cartographies des CAPSO ou la de complexification des procédures d'avancement qui améliorera le déroulement de carrière des ouvriers de l'état. Seuls de véritables taux d'avancement dignes de nom permettront d'assurer un véritable déroulement de carrière à l'ensemble des personnels civils (tous statuts) de la Marine et d'améliorer par conséquent leur pouvoir d'achat.



263, rue de paris Case 541 93515
Montreuil Cedex
01 55 82 89 - trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION
LIMINAIRE
www.fnte.cgt.fr



CTR MARINE du 2 juillet 2021

Pour les fonctionnaires, le volume de postes accordé principalement pour **les changements de corps** est une « insulte » à l'investissement professionnel de ces agents !!!

Un autre sujet préoccupe la CGT. Ce sont les **infrastructures**. Tout d'abord, la zone maritime atlantique devient de plus en plus un enjeu stratégique. Le port de Brest n'est pas en capacité d'accueillir des navires de fort tonnage. Lors d'une bilatérale avec le conseiller social de la ministre des armées, celui-ci nous a précisé que les infrastructures portuaires étaient du ressort du Chef d'Etat-major de la Marine. Aussi, les élus CGT demandent que ce dossier soit pris à bras le corps par les responsables marines pour que Brest devienne un port pouvant accueillir ce type de navire. Pour la CGT, il est inconcevable qu'aucun port de la façade atlantique puisse le faire.

Ensuite, dans de nombreux secteurs les infrastructures sont vieillissantes et leur entretien a été abandonné depuis des décennies. Même si des investissements sont réalisés, ceux-ci sont insuffisants pour assurer des conditions de travail acceptables et dignes.

La CGT s'indigne, également, du mauvais fonctionnement de la médecine de prévention qui est le parent pauvre de notre ministère. Dans certains secteurs, il n'y a plus de médecin depuis plusieurs mois. Cela est préjudiciable pour la santé des personnels présents sur les lieux de travail et aussi pour le suivi post-professionnel des personnels quittant la marine. Ces difficultés posent la problématique des aptitudes médicales à la conduite d'engins de manutention (type chariot élévateur). En effet, des personnels sont en difficulté car leur certificat arrive à échéance.

D'autre part, toujours concernant les conditions de travail, et entre autre les travaux insalubres, trop d'erreurs de pointage sont effectuées. En effet, des discordances de pointage sont constatées entre les codes appliqués et les professions exercées. Trop de dossiers de personnels demandant à bénéficier d'un départ anticipé au titre des travaux insalubres sont rejetés. Pour la CGT, c'est inacceptable, les personnels ayant été soumis à des nuisances doivent avoir réparation, et ne doivent pas à être lésés.

En conclusion, depuis des années, la CGT revendique la revalorisation de la prime de traversée Ile Longue. Ce sujet devait être inscrit dans la loi de finances 2022. Avez-vous des informations à ce sujet ?

Merci de votre attention



263, rue de paris Case 541 93515
Montreuil Cedex
01 55 82 89 - trav-etat@cgt.fr