COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE
8 DÉCEMBRE 2021

Marge frictionnelle : - 10 postes en 2022

Malgré le contexte sanitaire, le **CTR Marine** du mercredi 08 Décembre 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'Etat. Ainsi que la non-reconnaissance professionnelle des agents qui subissent depuis **11 ans le gel du point d'indice** de la Fonction Publique et ses conséquences salariales et un avancement « au rabais » pour les changements de corps.

Pour la 1ère fois depuis la création du CTR Marine (2012), le CEMM (Chef d'État -Major de la Marine : Amiral VANDIER) s'est exprimé devant les représentants syndicaux élus.
Il s'est longuement exprimé sur la **situation internationale** (Taïwan, Russie, opération Barkhane, dissuasion nucléaire, etc …), **ses enjeux et conséquences pour la Marine Nationale** via le renouvellement de la flotte, l'accélération du plan Mercator, l'affaiblissement temporaire des capacités de 2023 à 2027 (vieillissement de la flotte). Il a rappelé que l'on « payait » 30 années de réduction de format.

L'Amiral VANDIER a longuement insisté sur **l'importance des personnels civils** dans la réussite des missions de la Marine, sur les enjeux des ressources humaines et le défi du recrutement ainsi que sur la défense de l'Europe et non l'Europe de la défense.

Suppression de la marge frictionnelle

Situation initiale : 81 postes en sur-description par rapport au REO 2021.
20 postes supprimés en 2021 ;
2022 : 10 postes (3 niv « C » + 7 OE) à supprimer dont 8 vacants.

La localisation des 10 postes supprimés vous sera communiquée dès l'information transmise par la DPMM.

*Même si la Marine ne souhaite pas se soumettre à la suppression de la marge frictionnelle, la DRH-MD va l'imposer et les **51 postes** restants seront bien supprimés (sur quelle période ?).*

Pour la CGT, ceci est inacceptable car la charge de travail restante est basculée vers les personnels en poste et les personnels positionnés en HRO ne le resteront pas indéfiniment. D'autant plus, que de nouvelles missions sont attribuées à certains services.

263, rue de paris Case 541
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr

FNTE la cgt

Point sur le « télétravail pérenne »

Depuis 2 ans, nous sommes passés de **20 à 222** agents en télétravail sur 2 750 PC. Même si un réel effort en équipements (PC Smobi) a été réalisé et que toutes les fonctions ne sont pas « télétravaillables », il y a encore trop d'établissements réticents à accorder des jours de télétravail. Ceci démontre bien le manque de confiance qu'ont de nombreux directeurs d'établissement envers leurs personnels.

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 ne peut plus être un prétexte.

Point de situation « Effectifs »

REO 2022 de la Marine : **2 882 PC** dont 424 Niv A ; 768 Niv B ; 1 107 Niv C ; 559 OE ; 24 PCRL.

Recrutement : Le plan de recrutement (PDR) 2021 (nbre :118) est, à ce jour, réalisé à 83% avec une réelle difficulté pour les niveaux « A » (5/9. 2 reportés en Janvier 2022 et 2 postes SIC basculés à la mobilité).

Le **PDR 2022** (Nbre : 104) se décline de la façon suivante :

52 au concours ; 29 en 4139-2 ; 9 BOE ; 5 contrats ; 9 OE.

Repyramidages 2022 : 19 (5 B en A et 14 C en B) seront réalisés. C'est-à-dire des postes, et non des personnels, changeant de catégorie.

Fiches de poste sur Mobilia (ex BNE) : **98** < 6 mois et **9** > 6 mois (aucune avec ITM).

*Pour la CGT, ce **PDR 2022** augmenté des **détachements entrants** permettra certainement de juste de compenser le nombre mouvements (entrées-sorties).*

*Cette année se pose encore, la problématique du **reclassement des L 4139-2** (28% des recrutements) avec ses conséquences en termes d'avancement pour les fonctionnaires dits « historiques ».*

*Le recrutement plus que dans **21 professions**, validé par FO en CTM, a de néfastes conséquences sur le nombre de recrutements d'OE (**9 en 2022** pour **57** départs en 2021) mais aussi sur la baisse inéluctable de l'effectif global des OE (67% de départs d'ici 10 ans).*

*Même si le nombre (150) **d'apprentis** 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 est 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.

*Pour la CGT, ces mesures indemnitaires (différentes primes) n'ont comme objectif principal de ne pas s'attaquer au problème de fond qu'est le gel des salaires depuis 11 ans !!! Seul le dégel du point d'indice permettrait une revalorisation salariale de **l'ensemble** des agents publics et une prise en compte dans le calcul de la pension.*

COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr

Avancement Fonctionnaires 2022

La revalorisation substantielle des taux pro/pro relative au changement de grade a décalé l'ensemble des travaux d'avancement 2022 qui sera publié Mercredi 15 Décembre 2021.

Par contre, aucune augmentation des taux pour les changements de corps qui restent faméliques (taux de 1 à 2%).

*Pour la CGT, **la reconnaissance professionnelle** des agents passe par un véritable **déroulement de carrière** et non par le versement de primes injustes et aléatoires liées au RIFSEEP.*

La CGT regrette que l'augmentation des taux de changement de grade ne soit pas inscrite dans un plan triennal mais uniquement pour 2022 « année électorale ».

Avancement OE 2022

Les taux d'avancement 2022 viennent d'être publiés et sont identiques (hors HCB – 2%) à ceux de 2021. Aucun coup de pouce même en cette année électorale !!! Là aussi, pas d'engagement sur un plan triennal.

Comme pour les fonctionnaires, les déroulements de carrière sont la seule possibilité pour les OE d'obtenir une revalorisation salariale gelée depuis 11 ans.

Elections professionnelles 2022

Un point de situation intermédiaire a été présenté par Monsieur Christophe de CALOUIN de TRÉVILLE, chef du bureau Dialogue social au ministère.

*Le vote électronique généralisé s'effectuera **du 1er au 8 Décembre 2022** (24h/24) sur poste Internet. Chaque agent votera **4 fois.***

L'objectif de ce vote électronique est l'accompagnement de la conduite du changement des élections professionnelles via la dématérialisation mais aussi un enjeu financier (réduire de moitié le coût des élections).

Le dépôt des candidatures s'effectuera, lui aussi, de façon dématérialisée.

Chaque agent recevra sur son adresse mail Intradef : son login et à son adresse postale personnelle : ses codes confidentiels.

Pour la CGT, le principal risque est la baisse du taux de participation due à des difficultés d'organisation car de nombreux salariés n'ont pas d'accès à leur boîte mail intradef ou ces dernières sont saturées et/ou ne signalent plus leur changement d'adresse. D'où la nécessité d'une véritable campagne de communication.

Questions des organisations

Télétravail : fiches de poste et nombre de jours :

Fiches de poste : les employeurs peuvent indiquer la possibilité de télétravailler dès lors que les conditions matérielles le permettent.

Jours télétravaillés :

- 56% sont en télétravail 1 jour par semaine (125) ;
- 31 % sont en télétravail 2 jours par semaine (68) ;
- 9% sont en télétravail 3 jours par semaine (20 agents)

4% sont en télétravail + de 3 jours (9 agents).

La CGT est favorable à ce que la notion de télétravail soit inscrite dans les fiches de postes des agents, ce qui augmenterait l'attractivité de la Marine. Il est nécessaire pour les agents que les corrections ou évolutions des fiches de poste demandées soit effectuée lors du CREP (début d'année) soit lors des travaux d'organisation REO (avant l'été). Ces correctifs doivent être réellement pris en compte. Ce qui n'est pas toujours le cas, loin s'en faut, pour les corrections demandées lors de l'entretien d'évaluation.

COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr

Plan de requalification des postes « C » en « B » :

Rappel du contexte :

- Le projet de texte retenu à l'issue des échanges interministériels prévoyait 2,25% de l'effectif (-1,25%) pour la promotion dans le corps des secrétaires administratifs
- Compte tenu des effectifs concernés, cette mesure permettait de promouvoir seulement 126 agents en 2022 (contre env. 190 les 3res années d'exercice du plan de requalification).
- Le projet de texte prévoyait également que 60% des nominations prononcées le soient au titre de l'examen professionnel en 2022, puis 65% en 2023.
- Au titre du millésime 2022, le ministère ne procédera pas à un examen professionnel pour la promotion dans le corps des SA.
- A noter que la question de l'examen professionnel sera réexaminée dans le cadre des travaux au titre du millésime 2023.

L'objectif de la requalification poursuivi à la Marine s'appuie plus largement :
- sur les choix opérés par les formations d'emplois ;
- sur une attention particulière portée aux dossiers des agents de catégorie C exerçant au quotidien des fonctions de catégorie B. Outre les qualités professionnelles et personnelles mises en œuvre, le descriptif des fonctions de catégorie B a été démontré dans la fiche de proposition et dans le CREP des agents proposés.

Au titre de la promotion de C en B 2022, 10 dossiers sont proposés par la Marine :
- 5 au titre de la requalification ;
- 5 au choix.

*Sur les **10** « malheureux » postes demandés par la Marine pour environ 750 conditionnants, combien seront accordés ? Réponse le 15/12/21.*

Comme le dénonce la CGT depuis le départ, vu le faible nombre d'agents concernés, ce plan de requalification est un vrai « miroir aux alouettes » pour les Adjoints Administratifs.

GRANDS PROJETS D'INFRASTRUCTURE

TOULON
- Remise à niveau du réseau électrique jusque 2027 ;
- Réfection des appontements Milhaud 1 à 5 entre 2022 et 2032 ;
- Refonte de l'épi des avisos entre 2026 et 2028 ;
- Travaux d'accueil du PA NG à compter de 2027 ;
- Remise à niveau des centres de restauration La Ligurienne (2025-2026) et Titan (2026-2027).

BREST
- Création de bureaux pour les 2èmes équipages FREMM lancée en 2021 ;
- Création du nouveau bâtiment CRGE lancée en 2021 (livraison attendue fin 2023) ;
- Remise à niveau du réseau électrique jusque 2030 ;
- Travaux pour 2 pontons type FREMM entre 2025 et 2029 ;
- Création d'un pôle logistique à/c 2025, associée à une cession du fond de la Penfeld à l'étude horizon 2030.

CHERBOURG
- Relocalisation des services de l'« îlot Sud » vers le Nord de la base navale pour cession à l'horizon 2030 ;
- Finalisation du déménagement de l'EAMEA vers Querqueville (construction d'un laboratoire en 2022-2023) ;
- Construction d'une zone de préparation opérationnelle des combattants au Nord de la base navale entre 2022 et 2025.

La CGT est dubitative concernant l'ensemble de ces travaux.

Combien de ces travaux seront réalisés dans leur globalité et dans les délais annoncés ? Certains nous sont présentés depuis plusieurs années sans aucune réalisation concrète soit pour raisons financières ou techniques.
La remise à niveau des centres de restauration La Ligurienne (2025-2026) et Titan (2026-2027) laisse-t-elle présager une future externalisation ? Pas de réponse à cette question.

COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr

Au vu du contexte géo-politique, et les nouveaux enjeux qu'est devenue l'océan atlantique (zone de l'Arctique au golfe de Nouvelle Guinée), la CGT a, une nouvelle fois, rappeler l'importance d'avoir à la base navale de Brest, la possibilité de pouvoir réparer des navires de fort tonnage.

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

Projet en cours

Objectif : disposer d'un pôle logistique rénové à l'horizon 2030

- 2022 : mise aux normes du bâtiment Fer. Des moyens vont être engagés afin de :

- répondre aux exigences de sécurité du personnel et des biens ;
- disposer d'installations viables au sein de la zone fond de Penfeld jusqu'à l'horizon 2030.

- 2023 : remise à niveau du bâtiment 496 pour y stocker des rechanges à partir de 2025

Durée : 2 ans

Dans le même temps plusieurs scénarii, dont celui d'une implantation à l'extérieur de la base navale sur le site du Porzic, seront étudiés sous la conduite de l'ESID afin de pouvoir engager des travaux sur la période 2024 à 2027. Rien n'est consolidé à ce stade.

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 les conditions de travail des agents et l'efficience du service.

PROJETS INFRA DU SLM

Objectif principal 2022 sur les trois façades : mise aux normes sécurité/HSCT/ICPE

Projets dimensionnant à l'étude :

- Toulon : Atelier nouvelle génération ; regroupement du MCO de la drome et de la plongée/sauvetage/NRBC. **Objectif 2028** ;

- Brest : Pôle logistique. **Objectif 2030** ;

- Cherbourg : Manœuvre immobilière d'évacuation de l'îlot sud. Le SLM est concerné par le transfert des magasins, du transit et de l'atelier plongée/sauvetage. **Objectif 2029** ;

- Lorient : Stockage des matériels mobiles d'armement : Déménagement du bâtiment G 429 vers un bâtiment à construire en zone BASEFUSCO. **Objectif 2025.**

Vu les délais annoncés, de très nombreux agents en poste dans ces secteurs ne bénéficieront pas de ces éventuels travaux dont certains mériteraient une réalisation bien plus rapide !!!

Quel avenir pour l'atelier Oxygène?

L'atelier sera prochainement en mesure d'assurer le MCO des équipements de plongée à l'oxygène (pur et mélanges).

Il est prévu de monter très progressivement en activité à partir de juin 2022.

D'ici là, quelques étapes restent à finaliser. Ces dernières étapes sont pilotées par l'équipe en charge du projet.

Il s'agit de :

- ✓ La livraison et des essais des dernières machines ;
- ✓ La formation du personnel ;
- ✓ La finalisation des processus et procédures de mise en œuvre des outillages.

SIL ODIN

- Le SSF vise un calendrier ambitieux en 3 étapes clés :

1) Préparation 2021-2022 : définition fine du système ;
2) Réalisation 2023-2026 : mise en place des prérequis ;
3) Mise en service 2027.

- Un besoin fort de renfort RH :

- ✓ 2021-2022 : pas d'effectif supplémentaire à ce stade ;
- ✓ 2023-2027 : objectif progressif et lissé de 15 à 20 ETP.

Ce projet essentiel pour l'avenir de la logistique étatique ne pourra être mené à terme et dans les délais annoncés seulement si les aspects financiers et en ressources humaines sont respectés.

AUDIT GP : objectifs

- Les effectifs du SSF sont globalement en croissance ;
- Le SSF optimise en permanence son organisation ;
- Cet audit, comme ceux qui suivront, s'inscrivent dans ce cadre-là ;
- Plus globalement, au sein de toutes les sous-directions, des réflexions sont menées en permanence pour :

✓ mieux répartir les RH disponibles ;
✓ augmenter les effectifs afin de répondre aux besoins croissants de RH.

Dans un contexte mouvant, dans lequel les besoins et l'environnement évoluent, des audits sont nécessaires pour identifier les dysfonctionnements, améliorer les organisations, optimiser les processus, et adapter progressivement le travail de chacun.

Ce type d'audit va être mené dans les autres directions du SSF dont la prochaine sera la SDFC. En espérant que ce ne soit pas mené à charge comme pour l'audit GP !!!

Prime de traversée ILO-Lanvéoc

Les services de la DPMM ont confirmé la revalorisation de la prime ILO de 25%. Toutefois, ils n'ont pas été mesure de donner des précisions concernant la mise en œuvre. A quelle date ? quels sont les personnels concernés ?

La CGT rappelle que depuis 2017, elle n'a de cesse de revendiquer cette revalorisation.

En conclusion, même si ce CTR Marine s'est tenu dans un dialogue social constructif, cela ne masque pas que les problématiques (politique salariale, conditions de travail, avancement, marge frictionnelle, etc…) des agents ne soient absolument pas réglées !!! La CGT a rappelé ses positions et revendications notamment dans la gestion des personnels civils, des conditions de travail, des infrastructures plus que vieillissantes…

263, rue de paris Case 541
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE
8 DÉCEMBRE 2021

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire de Juillet 2021, depuis presque deux ans maintenant, la crise de la Covid-19 a démontré l'engagement et le dévouement professionnels des femmes et des hommes travaillant pour la Marine. Les différentes missions de la Marine ont pu être menées à bien grâce à ce dévouement sans faille des personnels. Et malgré cet investissement, il est annoncé, potentiellement, **la suppression de 61 postes** d'ici 2025 dans la Marine dont 10 en 2021 par le biais de la marge frictionnelle, nouveau terme pour ne plus utiliser « suppression d'emploi ». Les activités de soutien de nos établissements au profit des bâtiments de la Marine Nationale sont malmenées. 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 le PDR 2021 (118 postes dont presque 25% de L4139-2) permettra seulement de combler **les 117 départs** prévisionnels.

Cette crise a aussi changé nos modes de travail. Même si le télétravail, en développement constant, s'est imposé pour certains des personnels, il change radicalement les rapports professionnels. Pour autant, dans certains établissements le télétravail est difficilement accordé. Le télétravail pérenne est cadré, et les textes réglementaires doivent être appliqués pour que les volontaires au télétravail puissent le faire. Les mentalités doivent changer et ce à tous les niveaux hiérarchiques.

Avec l'arrivée de la 5ème vague, quels vont être les moyens mis en œuvre par la Marine pour donner la possibilité, et sur volontariat, aux personnels civils soit de se vacciner soit de se tester, les cas avérés ou contacts se multipliant.

Toujours concernant les suites de cette crise sanitaire, et notamment, la vaccination, la CGT tient à rappeler qu'en aucun cas, les personnels civils n'ont à déclarer s'ils sont vaccinés ou pas. Des tentatives ont lieu ici ou là.

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 et à l'embauche de personnels contractuels en lieu et place de personnels sous statuts. La CGT s'est opposée fermement à cette loi qui vise à individualiser les salaires et parcours professionnels des agents et à attaquer 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 ».

263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU MARINE
8 DÉCEMBRE 2021

Les futurs CSA éloigneront encore plus les agents des centres de décisions avec un risque de dégradation des conditions de travail pour ces derniers.

Pour la CGT, il y a un réel besoin **d'améliorer** le statut d'Ouvrier de l'État, mais sûrement pas en diminuant drastiquement le nombre de CAPSO et de collèges et en transformant les chefs d'équipe en « manager » en lieu et place de « référents techniques » A noter, que pour le moment, aucun établissement ne compte mettre en œuvre cette réforme ! S'agissant de la cartographie, la CGT a été la seule organisation syndicale à s'y opposer et cela va complexifier considérablement le travail des représentants, alors que la revendication CGT est d'être au plus près des salariés.

La transformation numérique, à outrance, dans tous les secteurs déshumanise les relations de travail, entraîne des suppressions de postes et laisse sur le « bord de la touche » certains agents.

Comment la Marine traitera les éventuelles difficultés liées à des départs relatifs aux travaux insalubres au titre du décret de 1967 et ses annexes.

Depuis 2008 (RGPP et MAP) les suppressions de postes, et ce même si depuis 2017 les PDR ont stoppé cette hémorragie, ont dégradé les conditions de travail et entraîné, parfois, du mal- être au travail.

En conclusion, pour la CGT la reconnaissance professionnelle des agents, tant louée par le pouvoir en place, passe par des véritables déroulements de carrière et le dégel immédiat du point d'indice et non par des mesures indemnitaires mises en œuvre depuis de nombreuses années ayant comme objectif principal de ne pas s'attaquer au problème de fond qu'est le gel des salaires depuis 11 ans !!!

Merci de votre attention.

263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr