

Comité Technique de Réseau MARINE du 29 juin 2022

Marge frictionnelle et CELAE : à qui le tour ?

Pour la 1ère fois depuis sa création, le CTR Marine a été délocalisé à Toulon dans les locaux de la DSLM. Avant lecture des déclarations liminaires auxquelles le DPMM (CA Goutay) n'a pas répondu, ce dernier a tenu des propos liminaires sur la guerre en Ukraine, la faiblesse des stocks de munition de l'armée française, sur la LPM actuelle et les élections professionnelles. Il a regretté que le ministère soit « attentiste » depuis les élections présidentielles.

Dans sa déclaration liminaire, la **CGT** a dénoncé les conséquences de la guerre en Ukraine principalement pour la population civile, les difficultés de mise en œuvre du télétravail, la loi de transformation de la fonction publique, les modalités du vote électronique pour les élections professionnelles, les différents chantiers sur le statut d'Ouvriers de l'Etat. La CGT s'est opposée aux **transformations/restructurations** et leurs cohortes de suppression de postes dont celles du Celae ainsi qu'au **gel du point d'indice** de la fonction publique depuis 12 ans. Ce ne sont pas les faméliques **3,5%** accordés par ce gouvernement qui vont réellement améliorer le pouvoir d'achat des agents publics.

Elections professionnelles du 1^{er} au 08 Décembre 2022

Un test grandeur nature, réussi techniquement mais avec une faible participation (37%), a eu lieu du **08 au 15 Juin** et a concerné 6 000 agents du ministère dont 56 de la Marine.

Fiabilisation des adresses postales et numériques jusqu'au **31/08/22**.

Envoi des identifiants par voie postale à l'adresse personnelle, mot de passe, sur la boîte mail pro, entre le **1er et le 15 Novembre**.

Modalités du vote électronique : connexion au portail (<https://minarm.neovote.com>) à partir de **tout support internet** (PC, tablette, smartphone). Pour voter, il faudra l'identifiant et le mot de passe ainsi que les **5 derniers caractères de l'IBAN**. Devant les interrogations des personnels sur ces 5 derniers chiffres, l'administration a précisé qu'aucune utilisation était possible, et que l'IBAN était connu car c'est sur celui-ci qu'est versé le salaire.

Pour la CGT, la complexité des modalités de vote ajoutée aux 5 derniers caractères de l'IBAN dont de nombreux salarié(es) sont réfractaires risquent d'entraîner une baisse drastique du taux de participation.

La CGT a demandé que le vote électronique soit effectué de la même manière que le vote papier, à savoir, les moyens de voter sur le temps et lieu de travail.

Cartographie des Formations Spécialisées (ex : CHSCT) : Il y aura **68 FS dans la Marine** dont 1 FS de réseau et 4 FS « risques métiers » : SLM Brest – Lorient – ILO ; SSF Brest ; SSF Toulon ; SLM Toulon.

Le Minarm a obtenu, dans un premier temps, une dérogation pour le maintien de pratiquement tous ses ex CHSCT.

Suppression de la marge frictionnelle et REO

Situation initiale : **81 postes** en sur-description par rapport au REO 2021.

REO 2021 : 20 postes ont été supprimés ;

REO 2022 : 10 postes (3 niv « C » + 7 OE) vont être supprimés dont 8 vacants.

Travaux REO 2023 : toujours **45 postes sur-décrits** par rapport au REO 2022.

Pour la CGT, l'analyse n'est pas la même. En effet si la Marine ne souhaite pas se soumettre à la suppression de la marge frictionnelle, le DRH/MD ne va-t-elle pas l'imposer et sur quelle période ?

Ce qui est d'autant plus incompréhensible car la Marine respecte le T2 (masse salariale) et espère une augmentation (de 0,3 à 3%) de la Marge de Gestion Autorisée permettant une meilleure souplesse de gestion.

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.

Point sur le « télétravail pérenne »

Depuis 2 ans, nous sommes passés de **20 à 222** puis à **329** agents en télétravail sur environ 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 ou alors à minima (1 jour). Ceci démontre bien le manque de confiance qu'ont de nombreux directeurs d'établissement et ou chefs de service 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) a été réalisé à 83% avec une moyenne d'âge de 38,2 ans.

Le **PDR 2022** (Nbre : 138) se décline de la façon suivante :

56 au concours ; 39 en 4139-2 dont 22 TSEF ; 1 4139-3 ; 6 BOE ; 24 contrats ; 12 OE.

Repyramidage :

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.

2023 : **25** demandes sont en cours dans le cadre des travaux du REO.

Fiches de poste sur Mobilia (ex BNE) : 113 < 6 mois et 11 > 6 mois.

*Pour la CGT, ce **PDR 2022**, si réalisé dans sa globalité, permettra de compenser le nombre de mouvements (entrées-sorties) des années antérieures.*

*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 » et, surtout, de rajeunissement de la pyramide des âges.*

*Seuls **115 OE sur 518** dont 83 CE et 90 TSO appartiennent aux **21 professions autorisées au recrutement**. Cela laisse présager, dans les années futures, de la baisse inéluctable de l'effectif global des OE dans la Marine au profit de personnels fonctionnaires ou contractuels.*

*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 que ces apprentis soient, également, formés à postuler à un concours ou au recrutement sous statut, comme fonctionnaire ou OE, à l'issue de leur formation.*

Point de situation « Gestion »

CIA 2022

En 2022, le nombre de bénéficiaires est de **1 986 agents** (+ 81 agents) dans la Marine : 2,57% ont un CIA minoré, 36 % ont le socle et 61,5 % ont perçu un CIA majoré et sont considérés comme méritants (53,63 %) ou exceptionnels (7,75%).

Pour 2022, les crédits alloués à la Marine sont de **2 024 900 € Ms €** (+60 950 € par rapport à 2021). 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 entraînant une baisse d'attractivité et de fidélisation pour le Minarm.

*Seul un dégel du point d'indice compensant la globalité de l'inflation permettrait une revalorisation salariale de **l'ensemble des agents publics** et une prise en compte dans le calcul de la pension. La CGT s'oppose au salaire au mérite.*

Avancement Fonctionnaires 2022

La revalorisation substantielle des taux pro/pro relative au changement de grade a permis d'améliorer concrètement le volume d'avancement. Et ce même si depuis l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique du 06 Août 2019 et la perte des prérogatives d'avancement des organisations syndicales dans les CAP, les agents sont soumis à l'arbitraire et l'opacité de l'Administration.

Par contre, aucune augmentation des taux pro/pro pour les changements de corps qui restent faméliques (taux de 1 à 4 %). Pour exemple : dans la Marine (nationalement), **757 conditionnants pour le passage au choix en SA pour 7 promotions**.

*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 se félicite que l'augmentation des taux de changement de grade soit, enfin, inscrite dans un plan triennal ce qui permet de donner un peu de visibilité.

Avancement OE 2022

Les différentes CAPSO viennent tout juste de se tenir avec, malheureusement, leur lot d'incohérence et d'injustice. Les taux d'avancement 2022 étaient identiques (hors HCB – 2%) à ceux de 2021. Aucun coup de pouce même en cette année électorale !!! Contrairement à l'avancement « fonctionnaires », pas d'engagement sur un plan triennal, cela ne laisse rien présager de bon pour l'avenir !!!

Comme pour les fonctionnaires, les déroulements de carrière sont la seule possibilité pour les OE d'obtenir une augmentation de leur pouvoir d'achat et ce même si l'augmentation de 3,5% du point d'indice leur sera bien appliquée.

Questions des organisations

Il est à souligner que la CGT a posé la très grande majorité de ces questions.

Qu'en est-il de la fusion du CERH Lamalgue ?

Le projet de regroupement de la DPMM sur le site du Fort Lamalgue n'a pas d'impact lourd pour le personnel civil :

- L'unité « Centre DPMM Lamalgue » change de nom pour devenir « DPMM Lamalgue »
- Le CERH et le CAM SP resteront indépendants de DPMM Lamalgue
- La CABAM sera rattachée au REO de DPMM Lamalgue de la même façon qu'elle l'était à celui du CERH, mais DPMM Lamalgue ne notera pas la CABAM.
- Changement notable pour le poste de CORSIC du CERH.
- Les mouvements de structure correspondants sont demandés dans le cadre des travaux de REO 2023 en cours.

Audit concernant la réorganisation de la logistique aéronavale (CéLAE et SLO). Quelles conséquences en termes d'activité et d'emplois ?

Un flash info spécifique a été transmis, par la CGT, aux personnels des Celae et antennes.

La réorganisation de la logistique de l'aéronautique navale se traduit par la création d'un service de la logistique aéronautique (SLAé) intégré au Groupement des Services Techniques Aéronautiques (GSTA) des BAN, d'un CELAé, de 2 Centres Opérationnels Support (COS) situés à Cuers et Lann Bihoué.

Ces « transformations » entraîneront pour les 106 personnels concernés la **modification substantielle de 14 postes** de personnels civils dont 5 vacants. Sémantique pour ne pas parler de suppressions de postes !!!

Depuis maintenant 18 mois, la CGT dénonce la verticalisation des contrats du MCO aéronautique avec la création des guichets uniques qui ne peuvent pas être sans conséquence sur l'activité et l'emploi au CELAE.

Mise à jour des fiches de postes (FDP) : présenter le processus global et détaillé de prise en compte de modification d'une fiche de poste et du REO Marine.

2 temps forts dans l'année :

- Lors de l'entretien d'évaluation (début d'année) ;
- Lors des travaux d'organisation REO (avant l'été).

Les mises à jour de FDP sont réalisées dans le respect des cadrages en organisation.

Par conséquent, les modifications substantielles entraînant un changement de catégorie sont soumises au REO et aux droits disponibles pour chaque catégorie.

Les modifications de fiches de poste ne remontent pas au niveau de l'Autorité Centrale d'Emploi (ACE), c'est-à-dire la DPMM, sauf lorsqu'un changement d'intitulé est demandé au REO :

Il appartient alors au demandeur de fournir à l'EFM la fiche de poste avant/après;

La demande est examinée par l'ACE qui valide, ou non, le changement d'intitulé (si une véritable modification de poste est demandée) au REO.

La CGT porte ce sujet récurrent à chaque CTR Marine sans aucune amélioration notable pour les agents qui ne comprennent pas les raisons de cette inertie.

Requalification des postes « C » en « B » Dossiers retenus et proposés (requalification et choix) par la Marine pour l'année 2023. Examen professionnel SA en 2023.

Pas de communication DRH-MD à ce stade

Sans commentaire !!!

Transformation du SCA aura-t-elle des répercussions sur les services RH des EFM's.

- Pas d'éléments à ce stade sur la transformation du SCA et la RH de proximité.
- EFM's évidemment maintenus.

Suivi de l'échéancier du projet du pôle logistique au SLM Brest.

Le besoin de créer un pôle logistique au profit du SLM Brest est confirmé. La livraison du bâtiment 496 (« front office » du pôle logistique) est attendue pour 2026.

L'installation sur le site du Portzic est abandonnée au profit de la réhabilitation du fond de Penfeld. L'ESID de Brest a été saisi afin d'étudier cette opportunité.

Les travaux pourront s'échelonner en plusieurs phases.

En 2022, les actions suivantes ont été lancées dans le respect des échéances annoncées :

- Réalisation des premiers travaux de mise aux normes du bâtiment fer : installation d'éclairage LED, reprise de dalles en béton, travaux d'étanchéité sur toiture et chéneaux d'évacuation des eaux pluviales.
- Demande de financement prioritaire en cours auprès de CECLANT pour 2 actions :
 - ✓ étude des flux thermiques;
 - ✓ conformité des installations électriques (surveillance incendie).

Pour la CGT, même si des travaux ont été réalisés, ils sont encore largement insuffisants pour une réelle amélioration des conditions de travail des personnels.

Ce projet structurant pour le SLM Brest ne verra jamais le jour ou à une échéance lointaine principalement pour des raisons financières.

Le déploiement du WMS au SLM Brest ne devrait pas être retardé faute de travaux.

Nombre d'Ouvriers de l'Etat (OE, CE, TSO) dans la marine et leur moyenne d'âge ?

Quelles est la proportion d'ouvriers de l'état employés dans les 21 professions autorisées au recrutement ?

- **518 OE dont 83 CE et 90 TSO**
- La moyenne d'âge des OE est **de 52,32 ans** ;
- **115 OE sont employés dans les professions autorisées au recrutement**, principalement dans les familles MCO aéro et opérations en milieu maritime. Les postes sont décrits dans les BAN, BN et au SLM.

A la vue de ces chiffres, il est très facile de comprendre que les OE seront une « espèce » en voie de disparition d'ici quelques années. C'est ainsi que la réforme statutaire, votée par FO en CTM, prend tout son sens !!!

Télétravail « pérenne » SSF Toulon et Brest

- 75 agents en télétravail au SSF ;
- 30 agents SSF Toulon/ 279 agents (11%) ;
- 45 agents SSF Brest/ 224 agents (20%).

Les chiffres parlent d'eux-mêmes !!! Surtout que la comparaison par sous-direction ne nous a pas été communiquée...La CGT n'a de cesse de répéter qu'à fonction égale dans les ports, le télétravail doit être égal pour les personnels le souhaitant.

Difficultés pour des départs anticipés au titre des Travaux Insalubres

A ce jour, **9 dossiers** (3 Toulon ; 5 Brest. 1 Cherbourg) sont en attente de régularisation soit par la Rochelle et la DRH-MD, soit par le CMG, soit le GS...

Pour la CGT, de telles situations sont totalement inacceptables et démontrent bien l'incurie de l'Administration sur ce type de dossiers !!! La CGT rappelle que les personnels ont été en contact avec des produits ou conditions de travail dégradés et doivent avoir réparation.

Prime de traversée « Ile Longue » pour les OE.

L'arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté du 21 juillet 2008 porte la prime de traversée de 154,13 euros à 192,66 euros pour les fonctionnaires et contractuels. Qu'en est-il pour les ouvriers de l'Etat ?

La CGT n'a de cesse de réclamer cette revalorisation de 25% pour les ouvriers de l'Etat. Il est inconcevable que la DRH/MD n'ait toujours pas fait évoluer la réglementation en faveur des OE. Pour la CGT, il semblerait nécessaire une intervention des personnels !!!

Est-il envisageable de créer la même mesure pour la presqu'île de Saint-Mandrier.

Réponse négative.

Mise en œuvre, entre autre, au SSF du projet ODIN (futur Système d'Information du MCO naval). Quels seront les moyens en terme de RH ?

En attente des travaux du REO 2023.

Pour la CGT, ce projet structurant pour les prochaines décennies du MCO Naval nécessitent impérativement la mise à disposition de moyens humains et financiers nécessaires à sa réussite.

ICD SIC/informatique recrutés après 2017 qu'en est-il du devenir de leur prime informatique qui permet l'attractivité dans le domaine.

DRH-MD interrogée par la marine et pas de réponse à ce jour.

Inscription des RC (responsable de contrat) dans la note blanche ICD HC.

Question posée à la DRH-MD, suivi d'un refus.

Accord exclusivement au cas par cas (cf : PACDG).

Règlements intérieurs des écoles de la Marine.

CIN

- Le personnel civil travaille 39 heures par semaine.
- Nombre de jours de congés par an :
 - 25 congés payés ;
 - ✓ 2 jours de congés hors période (en prenant des CP dans des périodes de référence) ;
 - ✓ 18 RTT (9 RTT employeur au maximum + 9 RTT agent au minimum) ;
 - ✓ 1 à 2,5 jours d'ancienneté ;
 - ✓ 5 RTT compensateurs (du fait des 39h hebdomadaires).
- Certains agents peuvent travailler durant les périodes de gardiennage mais au service BIHES (permanence SST) ou au service ASIE (informatique) pour des maintenances qui ne pourraient être conduites en présence de personnel dans les bureaux.

PEM – RI 2021

- Le personnel civil travaillait 41h15 heures par semaine
- Nombre de jours de congés par an :
 - ✓ 25 congés payés ;
 - ✓ 2 jours de congés hors période ;
 - ✓ 18 RTT (9 RTT employeur au maximum + 9 RTT agent au minimum) ;
 - ✓ 1 à 2,5 jours d'ancienneté ;
 - ✓ 16 RTT compensateurs (du fait des 41h15 hebdo) ;
- Ce rythme prévoyait un régime hebdomadaire de 41h15 (au lieu des 38h prévus par l'accord cadre) afin de générer 16 jours de congés supplémentaires et permettre au personnel civil d'être en congé durant les périodes de gardiennage.
- Le PEM n'ayant plus que 9 semaines de gardiennage, il n'est plus nécessaire de maintenir le régime hebdo à 41h15.
- Selon la DRH/MD, qui a été interrogée, la demande du PEM d'appliquer un régime à 40h est conforme à la réglementation car liée à une nécessité de service.

Cette réorganisation du cycle de travail devra être présentée en CHSCT. A charge aux personnels de faire entendre leur desiderata.

En conclusion, même si ce CTR Marine délocalisé s'est tenu dans un dialogue franc et parfois passionné, cela ne masque pas les problématiques des personnels !!!

La CGT a rappelé ses sujets de préoccupation comme la politique salariale, les conditions de travail, l'avancement, la marge frictionnelle, les suppressions de postes, etc....





CTR MARINE du 29 juin 2022

Les élus CGT souhaitent commencer cette déclaration liminaire sur la guerre en Ukraine. Elle dure, maintenant, depuis plus de 4 mois. Les civils, mais aussi, les militaires payent un trop lourd tribut à ce massacre. Cette guerre, voulue par le guerrier Poutine, viole sans état d'âme les droits internationaux, la souveraineté de l'Ukraine et la charte des Nations Unies. Cette guerre aux frontières de l'Europe ne doit pas occulter les autres conflits armés sur la planète, où la France est engagée, soit en étant sur le terrain soit en vendant des armes. Pour la CGT, les armes ne sont pas une marchandise et leur vente doit être contrôlée par le parlement. La CGT rappellera dans toutes les instances ses valeurs de paix, de solidarité et de fraternité. La CGT défend des valeurs de solidarité plutôt que de compétition. Dans ce sens, il faut se poser la question de savoir comment le gaz russe arrive encore sur notre territoire. De plus, les énergies fossiles russes pourraient être achetées par la suite sur d'autres marchés détournés comme celui de l'Inde.

Depuis le début de ce drame humain en Ukraine, la France est en alerte et a déployé des navires et envoyé des troupes sur différents territoires. Ceci a mis en exergue les difficultés des armées qui font face à un vieillissement de leur matériel. A l'instar de la marine nationale avec sa flotte dont beaucoup de navires doivent être retirés du service actif, même si la loi de programmation militaire a officialisé la construction de nouveaux bâtiments militaires, cela peut prendre plusieurs années avant leur admission au service actif. Le chef d'Etat-major de la Marine a affirmé que la période 2023/2027 serait difficile pour la marine car elle devra faire face à un affaiblissement de ses capacités. Cela fait plusieurs années que la CGT dénonce cet état de fait, ainsi que les restructurations incessantes depuis 2008, même si aujourd'hui, on n'utilise plus ce mot, mais celui de transformation.

Pour garantir une armée indépendante et souveraine, et être en capacité de se déployer rapidement et sur tous les théâtres, les investissements des infrastructures doivent être confirmés et réellement engagés, notamment à Brest, seul port militaire de la façade atlantique.

Pour la CGT, la souveraineté et l'indépendance stratégique de la France reposent sur un socle industriel, capacitaire et humain se traduisant par la reconquête industrielle et un développement humain durable. La maritimisation du monde, le changement climatique ou les questions de souveraineté, d'autonomie stratégique placent l'océan au cœur d'enjeux socio-écologiques et géopolitiques complexes portés par notre syndicat CGT au travers des établissements du ministère des armées, de Naval Group et des entreprises sous-traitantes contribuant grandement à l'écosystème maritime national.

Devant ce monde en tension, la CGT dénonce, à nouveau, les restructurations qui continuent au sein de la marine, et même si la sémantique a changé, **transformation ou suppression de la marge frictionnelle**, les conséquences en termes de suppressions de postes sont identiques. Comment faire face à une montée en puissance des capacités de la marine, et l'intensité de la guerre en Ukraine le démontre, en robant les capacités de soutien aucune armée ne peut se déployer et se maintenir sur un théâtre d'opération.

Pour notre organisation syndicale, le **PDR 2022** fait quand même ressortir **deux points négatifs** qui sont la montée en puissance lente mais inexorable des reclassements 4139-2 (30% du PDR 2022) qui ne permet pas **le rajeunissement de la pyramide des âges** et le recrutement de contractuels. La CGT rappelle qu'elle est opposée à l'embauche de contractuels, salariés peu protégés, mais à des recrutements sur concours et sous statut, que ce soit ouvrier de l'Etat dans les 21 professions qui le peuvent ou fonctionnaires.

La fonction publique n'est plus attractive, le ministère n'y échappe pas. Pour la rendre attractive, et fidéliser les personnels, la 1ère chose à faire est de **dégeler le point d'indice**. Point d'indice qui n'a pas été revalorisé depuis presque 12 ans. Avec l'inflation galopante, **5,5%** prévu en fin d'année, les salaires du ministère ne permettent plus aux salariés de vivre dignement de leur salaire et de répondre à leurs besoins primaires. La fidélisation passe aussi par des déroulements de carrière digne de ce nom. Dans les documents préparatoires à ce CTR, on constate que les fonctionnaires sont les parents pauvres de l'avancement surtout pour **les changements de corps qui sont presque inexistant** au choix. La CGT ne peut que s'en indigner. A toutes ces difficultés vient s'ajouter le maintien ou pas de la marge frictionnelle avec sa cohorte de suppressions de postes !!!

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a vidé en grande partie les prérogatives des CAP. La mobilité et l'avancement dépendent désormais des Lignes de Gestion. Par conséquent, les personnels sont soumis à l'arbitraire de l'administration. De ce fait, de nombreux personnels sont amenés à penser que les CAP n'existent plus.

Pour les élections professionnelles de fin d'année, la CGT tient à alerter des 1ères remontées du terrain. Tout d'abord, le fait de donner **les 5 derniers numéros de l'IBAN** sont un très grand frein à la participation. C'est une réalité, malgré le discours rassurant de l'administration. Ensuite, beaucoup de personnels n'ont pas accès à leur messagerie professionnelle, comme dans les ateliers. Il suffit de voir le nombre de boîtes mails saturées. Certains personnels ne sont pas non plus au fait de ces technologies. De plus, l'accès à internet n'est pas garanti partout. Pour la CGT, il s'agit d'un vote professionnel, il doit se dérouler dans les mêmes conditions que le vote papier, à savoir, des moyens mis à disposition et se déroulant sur le temps de travail.

Concernant, **le télétravail**, dans certains services, les directions ont remis les personnels en présentiel après la période COVID. Les chiffres en augmentation dans ce secteur masquent des différences de traitement entre les différents niveaux de personnels et entre les différents établissements. Un taux de télétravail plus élevé permettrait d'exécuter les tâches de fond dans un environnement parfois moins perturbé. Il serait intéressant d'avoir les chiffres des demandes refusées par les directions pour peu que les personnels les fassent quand le contexte initial ne favorise pas celles-ci. La mise en place véritable et le développement du télétravail peuvent également participer à l'attractivité du ministère.

Pour la CGT, il y a un réel besoin d'améliorer le statut d'Ouvriers de l'Etat mais sûrement pas en diminuant de façon drastique le nombre de CAPSO avec la création d'un **collège unique**. Il n'était pas nécessaire, aussi, de transformer les chefs d'équipe en « manager » dont aucun établissement n'a la volonté de mettre en œuvre cette réforme. De plus, il est inacceptable, qu'à ce jour, aucune directive DRH/MD n'ait été transmise pour la réalisation des essais professionnels des chefs d'équipe.

Quelle communication sera mise en œuvre par la Marine pour informer les personnels ICT/TCT des conséquences (cotation des postes, salaires) de la **nouvelle convention collective de la métallurgie** ?

En conclusion, nous souhaitons que la situation du CELAE soit abordée lors de ce CTR Marine comme annoncée aux personnels de Lanvéoc Poulmic. Les agents du CELAE sont très inquiets depuis le déplacement de la direction centrale venue tenter de les rassurer sur une nouvelle organisation mais tout en restant très vague. Ces derniers sont anxieux et inquiets sur la pérennité de leur activité et emploi.

Merci de votre attention



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

