

## Comité Technique de Réseau MARINE du 9 novembre 2022

### Un plan de recrutement 2022, enfin digne de ce nom !!!

Avant lecture des déclarations liminaires auxquelles le DPMM (VAE Janicot) n'a pas répondu, ce dernier a tenu des propos liminaires, sur un **contexte international** jugé plus tendu qu'après le chute du mur de Berlin avec une augmentation du nombre de « poudrières », sur **la guerre en Ukraine**, sur l'importance de la façade atlantique face à l'intensification de la menace de la marine russe, sur **la future LPM**, sur la nécessité de lutter contre la piraterie et de protéger la **ZEE** (zone économique exclusive) française, le rôle et la place des personnels civils dans la marine, sa volonté de transformer la DPMM en **DPM** (direction du personnel de la marine), les vecteurs de communication vers l'encadrement pour l'intégration du personnel civil, et **l'enjeu des élections professionnelles**. Les recrutements pour le futur porte-avions commenceront dès 2023. Par contre, il n'a pas évoqué le futur **transfert**, sous peu, de la **frégate Auvergne** à Brest ainsi que la livraison des **2 premières FDI** sur ce même site. La CGT l'a interrogé sur les conséquences en terme de moyens supplémentaires alloués. Le DCSSF a répondu qu'avec le retrait du service actif du Latouche-Tréville, cela n'aurait pas d'impact. Pour la **CGT**, cela reste à confirmer.

Dans sa déclaration liminaire, la **CGT** a dénoncé les conséquences de la guerre en Ukraine, la création des conseils d'administration sociaux issus de la loi de transformation de la fonction publique, les difficultés de mise en œuvre du télétravail, les modalités du vote électronique faisant courir un risque de baisse du taux de participation. La **CGT** s'est opposée aux **transformations/restructurations** 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 la situation financière des agents publics et l'attractivité de la fonction publique.

### Elections

Une présentation du projet « élections professionnelles » a été réalisée par Monsieur BENABEN directeur de projet « Elections » à la DRH-MD.

Son intervention a porté sur le calendrier et les prochaines échéances, sur les différentes actions de communication de l'administration et sur l'assistance aux utilisateurs.

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, le mot de passe ainsi que les **5 derniers caractères de l'IBAN**.

*Pour la CGT, la complexité des modalités de vote ajoutée aux 5 derniers caractères de l'IBAN pour lesquels certains(es) salariés(es) sont réfractaires, risquent d'entraîner une baisse drastique du taux de participation. Pour information, ce dernier aux élections de 2018 était de 78%.*

*Pour cette élection professionnelle, la CGT a demandé que le vote électronique soit effectué sur le temps et lieu de travail comme pour le vote papier.*

## Organisation des Formations spécialisée (ex CHSCT)

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.*

*La CGT a été la seule organisation syndicale à dénoncé la **régression de la fréquence du nombre de réunion** de ces FS (2 par an au lieu de 4). Malgré notre demande et insistance, le DPMM n'a pas souhaité aller au-delà de la réglementation !!!*

*La **représentativité syndicale** dans ces FS dépendra du résultat dans l'établissement au CSA de BdD local. Pour exemple, le résultat au SSF Toulon pour le CSA BdD Toulon.*

## Point sur le « télétravail pérenne »

Depuis 3 ans, nous sommes passés de **20 à 222** puis à **357** agents en télétravail sur environ 2 750 personnels civils. Même si un réel effort en équipement (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.

**197** agents ne font **qu'1 jour/sem** et **77** sont en télétravail **2 jours/sem**. C'est-à-dire bien moins que ce que permet le maximum de la réglementation.

*Un point spécifique a été demandé par la CGT sur le SSF et il est traité ci-dessous dans les questions des organisations syndicales.*

## Point de situation « Effectif »

**REO prévisionnel 2023: 2 936 PC** dont 424 Niv A ; 832 Niv B ; 1 118 Niv C ; 510 OE ; 24 PCRL ; 28 DGA. **31 postes** ont été validés et seront créés au titre du REO 2023.

**Au PDR (plan de recrutement) 2022 initial** (Nbre :104) a été ajouté depuis l'homologation **57 postes**. Les **161 postes du PDR 2022** se déclinent de la façon suivante :

**66 au concours ; 43 en 4139-2 dont 23 TSEF ; 1 4139-3 ; 9 BOE ; 30 contrats dont 5 catégorie « C » ; 12 OE.** A noter, la montée en puissance de la famille professionnelle SIC représentant la 2ème famille professionnelle du PDR 2022.

Le PDR prévisionnel 2023 est de **104 postes**.

*Pour la CGT, ce PDR 2022, si réalisé dans sa globalité, permettra de combler, en partie, le nombre de mouvements (entrées-sorties) des années antérieures et dépasser ceux de 2022.*

*Pour la 1ère fois le recrutement de contractuels représente pratiquement 20% d'un PDR. Ceci est une conséquence directe de la loi du 06 Août 2019 de transformation de la fonction publique et démontre bien les difficultés d'attractivité de certains emplois !!! Pour la CGT, il est inacceptable que des postes pouvant être occupés par des emplois sous statuts (fonctionnaires ou ouvriers de l'état dans les professions le permettant) puissent être pourvus par des contractuels !!!*

#### Repyramidage :

**2023 : 27** (5 B en A et 22 C en B) demandes sont en cours dans le cadre des travaux du REO ainsi que **20 civilianisations**.

**Fiches de poste sur Mobilia (ex BNE) : 91 < 6 mois et 24 > 6 mois. 26** fiches de poste bénéficient d'une ITM dont **5A ; 11B et 10C**.

**Egalité « Femmes-Hommes »** : Les femmes représentent 37% de l'effectif du PC de la marine et ont une moyenne d'âge (49,4 ans) identique à celle des hommes.

**135 agents** ayant atteint ou dépassé la limite d'âge légal de départ en retraite sont toujours en activité. Les femmes (**55%**) sont surreprésentées parmi cette population d'agents.

*Pour la CGT, malheureusement, ce chiffre n'est pas une surprise car ce sont principalement les personnels féminins qui ont des carrières hachées et en paient un lourd tribut au moment de la retraite.*

#### Apprentissage :

Leur nombre est en constante augmentation dans nos services (160 envisagé pour 2023).

*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 qui représentent seulement 5%, des apprentis La CGT demande que ces apprentis soient, également, formés à postuler à un concours ou au recrutement sous statut, comme fonctionnaire ou OE (25% des ouvertures de poste d'OE peuvent être réservés aux apprentis), 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 totalité 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

La revalorisation substantielle et triennale des taux pro/pro relative au changement de grade va permettre 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 rappel : en 2022, **1 380** conditionnant pour un changement de corps pour 26 promotions dont 7 examens pro. Les chiffres parlent d'eux-mêmes !!!

*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.*

Pour l'avancement 2023, les tableaux d'avancement (changement de grade) et les listes d'aptitude (changement de corps) devraient être publiés le 15 Décembre 2022.

### **Avancement OE**

Comme d'habitude, les CAPSO ont entraîné 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 salariale et ce même si l'augmentation de 3,5% du point d'indice est loin d'être satisfaisante.*

La campagne d'avancement 2023 a commencé avec les premières réunions d'expression des besoins. A ce jour, les taux d'avancement 2023, différenciés par groupe et catégorie, ne sont toujours pas connus

## **Questions des organisations**

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

**Bien vouloir présenter de façon exhaustive la réorganisation de la logistique aéronavale (CéLAe et SLO) et ses conséquences en termes d'activité et d'emplois (nombre de postes supprimé ou transféré en détaillant précisément par site).**

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

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 ou de transfert de postes !!!

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

**D'autres réorganisations similaires à celle du Celaé sont-elles envisagées dans d'autres services logistiques de la Marine ?**

A ce stade, pas de réorganisation prévue pour 2023.

Pour autant, les organisations ne peuvent pas être figées : le contexte, les missions et les compétences évoluent.

*Il est à noter que cette réponse n'engage pas l'avenir à moyen/long terme. La CGT laisse chacun(e) l'interpréter à sa guise...*

**Pour quelles raisons les personnels de la Marine travaillant pour la mise en œuvre et la maintenance des aéronefs ne perçoivent-ils pas la prime IMOMA (indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs) comme prévu par le décret n°2022-591 du 20 Avril 2022 ?**

- Recensement de 86 postes marine éligibles à la prime IMOMA.

- Demande adressée à la DRH-MD pour prise en compte sur le budget 2023. En attente des arbitrages ministériels.

*Pour la CGT, Il n'y a aucune raison valable que les personnels concernés de la Marine ne puissent en bénéficier avec effet rétroactif au 1er Avril 2022 comme prévu dans le décret n°2022-591 du 20 Avril 2022. Pour cela, il sera nécessaire de faire évoluer la note n°0001D220010806 du 17/06/22 de la DRH/MD.*

**Dans le cadre de la requalification des postes « C » en « B », quel est le nombre de dossiers retenus et proposés (requalification et choix) par la Marine pour l'année 2023 ; Y-aura-t-il un examen professionnel SA en 2023 ? Peut-on savoir sur quels critères précis sont retenus et proposés les dossiers de requalification et choix des postes « C » en « B » ?**

Deux points à prendre en compte séparément (organisation et gestion) :

1/ **En organisation (REO) : 27 postes sont re pyramidés, dont 22 de C en B pour 2023** (sur 30 demandes, soit 73%) ; les postes non validés seront étudiés lors du prochain exercice – 8 agents en distorsion ont pu être régularisés.

2 / **En gestion** : fin du plan de requalification de B en C stricto sensu.

Pour 2023 : les travaux d'avancement de corps sont en cours de finalisation et **les critères retenus** sont :

- ✓ une attention particulière portée aux dossiers des agents de catégorie C **exerçant au quotidien des fonctions et responsabilités de catégorie B** : descriptif des fonctions de catégorie B ayant été démontré dans la fiche de proposition et dans le CREP des agents proposés
- ✓ qualités professionnelles et personnelles ;
- ✓ cohérence avec les choix formulés par les établissements.

Pour mémoire, promotion de C en B en 2022, **7 agents Marine promus** sur 10 proposés par l'Administration pour **757** conditionnant.

Promotion C en B en 2023 : 9 postes proposés par la Marine.

**Pas d'examen professionnel SA en 2023** : l'intégration dans le corps des SA se fait pour l'instant uniquement par voie de concours interne (organisé par le Minarm) ou externe (via l'éducation nationale).

*Comme indiqué précédemment, pour la CGT, ce plan de qualification a été un véritable mirage aux alouettes !!!*

**Bien vouloir présenter l'étude GPEEC du SSF Toulon (définition des postes critiques et sensibles, postes critiques, projection sur les 5 et 10 ans à venir, plans d'actions...)**

Une étude interne sur des éléments de GEPEEC a été lancée en 2022.

Ces travaux d'études sont non aboutis à ce stade, ils s'inscrivent dans une démarche de préservation des compétences à long terme.

*Le DCSSF a prétexté de l'extension de cette étude au SSF Brest pour ne pas la présenter.*

Dans le cadre de la LDG qu'est-il prévu pour les CAD et CTD ? (nbre de postes et où)

La DRH-MD va refondre l'arrêté du 26 avril 2017 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de la défense (CAD), ainsi que l'arrêté du 3 octobre 2014 modifié fixant la liste des emplois de conseiller technique de la défense (CTD).

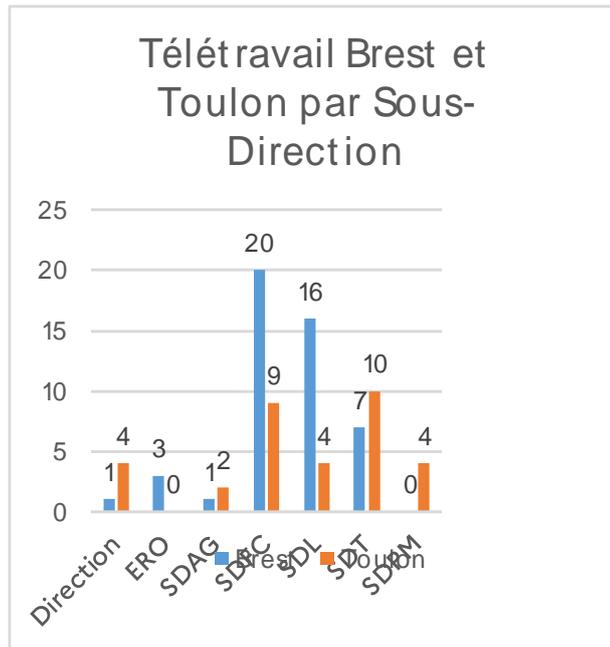
La marine compte actuellement 11 emplois fonctionnels : 3 CAD et 8 CTD

Une actualisation est lancée, en coordination avec les EFM's. Il s'agit d'offrir le maximum de perspectives pour nos agents.

Pour mémoire, nous sommes passés de **3 à 11** CTD/CAD depuis 2020.

*Cette évolution du nombre de postes est positive pour l'attractivité des établissements même si la plupart de ces postes se situent au SSF.*

## Point de situation du télétravail au sein du SSF (Brest et Toulon)



*Sans surprise, les chiffres parlent d'eux-mêmes avec **48 agents au SSF Brest et 33 au SSF Toulon** et reflètent la réalité vécue sur le terrain surtout dans une certaine sous-direction !!!*

### Point sur la population des Agents Sous Contrats (ASC)

- **129** agents sous contrat servent actuellement dans la marine dont 69 en qualité de surveillant de lycée défense (SLD). **80%** des agents hors SLD travaillent dans le domaine technique.

*Même si le nombre d'agents contractuels dans la Marine (5%) est bien inférieur à celui du MINARM (22%), cette situation n'est pas acceptable surtout que leur recrutement est en constante augmentation. A l'avenir, la CGT craint que les emplois techniques soient tenus par des contractuels (ICT/TCT et ASC) et les fonctions administratives par des fonctionnaires.*

### Prime informatique pour les ICD SIC/informatique recrutés après 2017.

Réponse en attente de la DRH-MD

*Il serait temps que la DRH-MD réponde car cette question avait déjà été posée lors du CTR Marine de fin Juin 2022.*

### Travaux insalubres : état des lieux ?

Une réunion relative aux travaux insalubres s'est tenue le 19/10/2022 avec les employeurs

- visant à informer les employeurs de la progression des travaux de fiabilisation et de sécurisation des TI et d'identifier les difficultés rencontrées dans le traitement des demandes de départ anticipé au titre des TI.

- faisant suite à une première réunion d'information sur la mise en œuvre d'un plan d'action ministériel relatif aux travaux insalubres.

Réunion multilatérale avec les organisations syndicales représentatives : 15 novembre 2022.

*Pour la CGT, une telle situation est totalement inacceptable et démontre bien l'incurie de l'Administration qui multiplie les GT ou réunions sans aucune avancée !!!*

### Prime de traversée « Ile Longue » pour les OE.

En attente d'une réponse de la DRH-MD.

*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, seule une intervention des personnels fera « bouger » la DRH-MD !!!*

## **SLM Brest : suite au départ en retraite ou en ACCATA de 4 OE CE en 2022, pourquoi ces postes n'ont pas fait l'objet de demande de primo-nomination en CED pour 2023 en vue de leurs remplacements ?**

La DPMM indique que malgré la publication, il n'y a pas eu de candidats qui se sont présentés en réunissant les conditions avec les critères (ancienneté, parcours...). Il faut être dans les 21 professions OE. Le profil d'un personnel est étudié en ce moment malgré le hors délai.

*Pour la CGT, cette réponse est loin d'être claire. En effet, comment peut-on faire une publication si les demandes de primo-nomination n'ont pas été faites. La CGT rappelle les règles : l'établissement doit faire les demandes de primo-nomination, et ensuite faire la publication pour que des ouvriers de l'état se déclarent candidat.*

*Cela répond partiellement à la question de la population des chefs d'équipe qui semble, dans certaines directions, de plus en plus remplacée par des TSEF. C'est s'engager sur la seule voie du management, avec parfois dans certains domaines, des risques de perte de technicité.*

*La DPMM doit communiquer vers les directions pour que ceux-ci conservent les ouvriers d'état dans leurs fonctions. Pas sûr que cela soit suffisant.*

## **Quelles sont les conséquences de la contractualisation du contrat FRG 23 et BS 22 pour la chaîne logistique de la Marine ?**

Le DC SSF a considéré qu'il n'y avait pas de conséquences particulières pour la chaîne logistique Marine suite au changement d'industriel.

*Pour la CGT, seul l'avenir le dira. Ce discours rassurant a déjà été entendu lors de la mise en place des contrats globaux et on en connaît les conséquences !!!*

**En conclusion, ce CTR Marine, comme les précédents, s'est tenu dans un dialogue franc et courtois mais sans répondre aux problématiques et attentes des personnels !!! La CGT a rappelé ses sujets de préoccupation comme la politique salariale, les conditions de travail, l'avancement, les réorganisations/transformations, etc...**

**Élus CTR MARINE : Laura GODEC et Philippe GRAZZIANI**



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





## CTR MARINE du 09 novembre 2022

Amiral, Mesdames, Messieurs,

C'est le dernier CTR Marine de ce mandat, et même dernier CTR tout court. A ce titre, nous tenons à remercier les personnels de la DPMM pour leur écoute et réactivité à nos diverses et nombreuses sollicitations. En effet, après les élections professionnelles de décembre prochain, ces instances laisseront la place au **Comité Social d'Administration (CSA) de réseau Marine**.

C'est le résultat de la loi de transformation de la fonction publique du 6 Août 2019 à laquelle la CGT s'est opposée. Cette loi, néfaste pour les personnels, conduit à d'énormes mutations pour la vie professionnelle des personnels. Il y a, donc, le changement des instances, et de leurs prérogatives. Ces nouvelles instances se calquent sur celles du secteur privé, à l'instar des CSE. La transformation des CHSCT en Formation Spécialisée (FS) n'est pas de bonne augure pour la protection des personnels en matière de santé et de sécurité au travail. Il est scandaleux de voir qu'il n'y aura plus que **2 réunions à minima** par an, au lieu des 4 actuellement. La CGT demande que la DPMM s'engage à ce que le nombre de réunion des formations spécialisées reste à l'identique.

Cette loi de transformation de la fonction publique est, également, néfaste au déroulement de carrière des fonctionnaires au travers la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, et à l'embauche de personnels contractuels en lieu et place de personnels sous statuts. Le taux 2022 de recrutement de contractuels (19%) est en constante augmentation dans la Marine, chiffre dont la CGT ne peut dénoncer que les effets néfastes pour les agents et les établissements !!!

La CGT réaffirme son opposition à cette loi qui vise à individualiser les salaires et parcours professionnels.

La crise sanitaire du Covid qui a traversé ce mandat a démontré, avec force, l'engagement et le dévouement professionnel des femmes et des hommes œuvrant au sein de la Marine. Les différentes missions ont été menées parfaitement, sans retard, grâce à l'implication des personnels civils, alors qu'au début de cette crise sanitaire, nous étions dans l'inconnu, et ne savions pas où allait nous mener cette pandémie.

Cette crise a, également, changé nos modes et organisations de travail, et le télétravail fait, désormais, parti de notre quotidien, même s'il n'est pas appliqué de la même façon dans tous les établissements de la Marine. La CGT demande que les textes réglementaires soient appliqués pour les personnels souhaitant télétravailler, et dont, les missions le permettent. Existe-t-il une réelle volonté de la DPMM et des employeurs locaux d'indiquer sur les fiches de poste la quotité de télétravail ?

Cette fin de mandat a, aussi, été marquée par la guerre en Ukraine. Une guerre touchant le continent Européen mais qui ne doit pas cacher tous les autres conflits où la France et ses forces armées sont engagées. Là aussi, les personnels de la Marine ont été sollicités pour que les navires puissent appareiller dans les plus brefs délais. Les états-majors se sont rendus compte de l'importance d'avoir une armée indépendante et souveraine répondant aux besoins de la nation. Cette guerre a-t-elle un impact sur l'activité et la disponibilité des navires ?

Seule **une augmentation pérenne du point d'indice** et ensuite alignée à minima sur l'inflation permettra de faire face à l'inflation galopante, de rendre attractif et fidéliser les personnels. La CGT revendique **une augmentation immédiate de 10% du point d'indice** afin de compenser le gel des salaires subi depuis 2010 !!!

Et ce ne sont pas les avancements de changement de corps pour les personnels fonctionnaires qui changeront la donne et amélioreront leur situation financière : 1 380 conditionnants pour **26 promotions dont 7 examens pro**. Pas besoin de long discours, les chiffres parlent d'eux-mêmes !!!

La fin d'année 2022 sera marquée par les élections professionnelles et la réussite de la participation des agents, à ces dernières, passe obligatoirement par un accompagnement et une mise à disposition de moyens informatiques permettant, aux salariés, de voter pendant leur temps de travail. Les élus CGT de ce CTR souhaitent que ces dispositions soient bien relayées par la DPMM pour une mise en œuvre locale.

Les élus CGT s'inquiètent de l'avenir du CELAé, et dénoncent la façon dont les personnels ont été avertis de la suppression ou transfert de leur poste. En effet, ils l'ont appris par mail !!! Le ministère a recours à des méthodes d'une extrême violence pour se séparer de ses personnels. La CGT dénonce ces méthodes dignes d'Elon Musk, patron de Twitter. Les personnels ont très mal vécu la réception de ce mail. La moindre des choses aurait été de les recevoir, à minima. Et maintenant, on les pousse à chercher un poste sans que la Décision Ministérielle (DM) soit parue. Pour le ministère, ce ne serait que bénéfique. Se débarrasser des personnels sans avoir à payer les indemnités dues.

La fin de l'Alouette, au profit du Dauphin, est là aussi inquiétant pour l'avenir. Pour la CGT, la Marine doit être propriétaire de ses hélicoptères, et assurer leur maintien en condition opérationnelle. En louant ses hélicoptères, la Marine est à la merci d'un industriel.

Pour finir sur une note d'humour, les élus CGT s'interrogent sur la manière dont la DPMM s'associera au guide de bonnes pratiques de gestion de l'énergie publié par l'EMA.

Merci de votre attention.

**Élus CTR MARINE : Laura GODEC et Philippe GRAZZIANI**

Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat

263 rue de Paris – Case 541 - 93515 MONTREUIL CEDEX

05 55 82 89 16

[trav-etat@cgt.fr](mailto:trav-etat@cgt.fr)

[fnfte.cgt.fr](http://fnfte.cgt.fr)

[Facebook.com – FNTE CGT](https://www.facebook.com/FNTE.CGT)

