

COMITE SOCIAL ADMINISTRATIF DU RÉSEAU MARINE du 21 juin 2023

Une Loi de Programmation Militaire à 413 milliards d'euros ! Pour en faire quoi ?

Le Comité Social d'Administration de la Marine Nationale a eu lieu le mercredi 21 juin 2023 à l'École Militaire (Paris). Cette instance était composée :
DPM VAE Éric JANICOT, DPM/PC Mme DOUCET-MARTINAGE, SSF DA CA David SAMSON et SLM DIR CV Jean-Philippe PERROT ainsi que d'autres membres de l'administration et les organisations syndicales (CGT, FO, CFDT et UNSA).

Lors de ce CSA Marine, nous avons eu l'intervention du VAE Pierre VANDIER, Chef d'État-Major de la Marine, qui a insisté sur l'effort majeur de la nation avec une future Loi de Programmation Militaire 2024-2030 à 413 milliards d'euros (+ 40% par rapport à la précédente LPM).

L'objectif est de mettre en œuvre une Marine de combat, une Marine de talents et une Marine en pointe. Mais également de faire de notre Marine une organisation PERFORMANTE, une organisation résiliente et enfin une Marine apprenante, car pour s'adapter il faut apprendre.

En conclusion, l'objectif de ce plan est de transmettre la gagne, l'ADN du succès.

Dans sa déclaration liminaire, la **CGT** constate un mépris des accords internationaux au profit des marchands de canons. Nous devons préparer la paix avec une économie qui encourage cet effort.

La **CGT** dénonce une nouvelle fois, la non-attractivité des salaires. Comment attirer les jeunes avec des salaires aussi bas ? La **CGT** dénonce la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, notamment notre opposition aux Lignes De Gestion (LDG). Mais également le recours à des réservistes jusqu'à 72 ans comme dans le domaine de la cyber défense.

Organisation des Formations Spécialisées (FS)

La FS de Réseau Marine est programmée le jeudi 30 novembre 2023 à Balard.

La formation des membres titulaires et suppléants de la FS et CSA de réseau : module général (2 jours) et module spécifique (1 jour).

Point de situation « Effectifs »

REO 2023

Le cadrage Marine PC permet la description de **2 936** postes pour le REO 2023. **+67** postes en 2 ans.

54 postes ont été créés en 2023 :

Pour 2023, il y a eu **27 repyramidages** : 5 postes en catégorie A et 22 postes en catégorie B.

137 civilisations depuis 2018 dont **20** réalisées au titre du REO 2023.

Le point positif est **l'augmentation constante du nombre de personnels** ce qui permet d'absorber, en partie, l'augmentation de la charge dans certains secteurs d'activité. Pour la **CGT**, il serait intéressant de connaître le nombre de créations de postes demandés par les EFMs et le nombre réellement accordé par la DRH/MD. Le détail par branches professionnelles donne aussi une indication de l'activité future dans la Marine.

Plan De Recrutement 2023

Le Plan De Recrutement initial (PDR) prévoyait 120 recrutements, finalement, il y en aura 170 en 2023 : 9% en cat A, 46% en cat B, 35% en cat C et 10% en OE. La catégorie B est majoritaire avec 46% du plan. Les 2 familles professionnelles (SIC et Logistique) sont les plus recherchées. Le développement important de la réserve est un indicateur qui évoque le potentiel important de progression dans l'embauche de personnels sous statuts pour une stabilité dans les missions de notre ministère. L'intégration de l'intelligence artificielle dans les matériels, évoquée lors de cette réunion, ne permettra pas non plus de s'adapter à toutes les situations ni à permettre, tout au moins en l'état actuel de son développement, de compenser les postes en souffrance.

Départs définitifs par motif

Pour 2023, le prévisionnel est de :
81 retraites, 23 CAA, 5 démissions, 3 IDV/RC, 4 décès, ... soit 117 au total.

Le nombre de recrutement (**170**) est intéressant surtout par rapport au nombre de départs prévisionnel (**117**) même si l'on sait qu'il est toujours minoré au 1er semestre pour des raisons d'avancement, entre autres. Par contre, la **CGT** s'interroge sur les conséquences de la réforme des retraites aussi bien pour les futurs PDR que sur les départs à court et moyen terme. Est-ce que le PDR 2023 a été construit ou pas en tenant compte de la réforme des retraites ? Dans la négative, cela pourrait avoir des conséquences sur les futurs PDR.

Pyramide des âges : **1 037 personnels (environ 30%)** ont plus de 54 ans, cela représente un vrai défi en terme de renouvellement des cadres pour un maintien des compétences et savoir-faire. Sans parler qu'une population qui vieillit est plus encline à s'absenter pour raisons de santé. Il serait peut-être bien de demander, pour le futur, un indicateur sur l'absentéisme global ou de longue durée pour voir si on peut faire ou pas un parallèle avec la pyramide des âges.

Attractivité

Devant les difficultés que le ministère rencontre pour embaucher des jeunes, et la Marine n'y échappe pas, la DPM a recruté un cadre dont le poste est « **rayonnement et attractivité** » ... Un tuilage (Former la personne nouvellement recrutée par celle qui occupait précédemment le poste) est pratiqué en interne mais l'amiral Éric JANICOT reconnaît la difficulté à recruter. De l'aveu de l'amiral, la population civile se militarise, Il reconnaît également qu'un jeune qui est recruté tôt sera plus fidèle à son entreprise. Pour la **CGT**, la résilience déjà opérante des personnels ne doit pas s'effectuer au détriment de la qualité de vie au travail.

Apprentis

100% de la cible atteinte en 2022 avec 150 recrutements. Objectif fort de recrutement au sein de cette population. Il y a 25 recrutements pressentis pour 2023. Il est difficile de définir combien seront effectifs et pour combien de temps, tant les tentations extérieures sont importantes.

Même si c'est une bonne chose d'avoir un nombre élevé d'apprentis, ils ne doivent pas être la variable d'ajustement de l'activité surtout que la Marine n'est toujours pas capable de les embaucher sous statut mais comme contractuels (cf : directive d'emploi). La **CGT** regrette le peu d'apprenti de niveau BAC Pro (5%) et aucun CAP/BEP !!! Pour la **CGT**, dans le futur, il sera intéressant de connaître le nombre de jeunes qui démissionne pendant leur scolarisation

Il faut essayer de pérenniser les engagements de ces personnels qui peuvent être tentés de venir ajouter une ligne au CV et s'en aller car l'investissement important des maîtres d'apprentissage doit être valorisé.

Point Gestion

Avancement Fonctionnaires

Les tableaux sont peu lisibles car ils mélangent les changements de corps et de grade. On peut facilement voir que le nombre de changement de corps est ridicule et assez stable pour la période donnée (2019-2023). Le trop faible taux d'avancement démontre bien que ce n'est qu'une question budgétaire. **La CGT dénonce le taux de changement de corps qui avoisine les 1% pour les administratifs (756 cond. AA pour 6 postes en SA) et 2% pour les techniques.**

La CGT regrette le peu d'agents réussissant l'examen Pro pour les changements de corps. Pour quelles raisons (niveau de qualification, manque de préparation, trop de charge de travail, ...) ?

Avancement OE

La **CGT** dénonce **le regroupement des CAPSO** pour arriver à 1 seule CAPSO par CMG en 2027 (hors SIAE et EPA) mais, aussi, **le remplacement des CE par des TSEF** principalement dans le domaine logistique ainsi que la diminution constante des taux d'avancement mais surtout certains choix effectués par l'Administration qui sont contraires aux revendications **CGT**.

Pour les TSO, l'absence de postes en cours national est un réel problème.

AAE/ICD Hors classe

A noter, le très faible nombre de femmes ICD HC et AAE HC (3/21). La CGT s'interroge sur cette grande disparité. Cela pose le problème du non-respect de la parité Femmes/Hommes ainsi que l'accès des femmes à des postes de responsabilité.

CIA - informations base

Population : **2055** agents présents au 31/12/22, ainsi que ceux justifiant d'une journée de présence entre le 01/01 et le 31/12/2023.

Le CIA sera versé sur la paye des agents au mois d'**août** 2023.

Revalorisations contractuels 2023

Sur **69 ASC Marine** étudiés, 13 sont éligibles à une revalorisation au titre de 2023 : 3 niveaux 1 sur 26 agents, 6 niveaux 2 sur 26 agents et 4 niveaux 3 sur 17 agents.

Le statut des contractuels est très souvent méconnu des employeurs et des gestionnaires RH. N'hésitez pas à contacter vos élus CGT pour discuter de votre contrat de travail.

Entraide Marine

Pour qui ? Les marins et personnels civils de la Marine, leurs conjoints et enfants. Les anciens de la Marine et les réservistes.
Quand ? Lors d'une difficulté sociale, familiale ou financière.

Cette association méconnue peut apporter une aide aux familles des ressortissants.

Questions des organisations syndicales

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

Point de situation sur les dossiers de travaux insalubres à la Marine avec combien d'agents concernés ? combien de refus ?

Brest : 20 demandes reçues entre 2022 et 2023, les dossiers sont en attente d'un retour du CMG. 6 refus en 2019-2020.

Paris : 1 dossier en cours pour un départ à la retraite au 01/02/2024 + 2 dossiers en cours pour des ex agents Marine pour un départ à la retraite fixé au plus tôt 2ème semestre 2023. Aucun refus signalé à ce stade.

Toulon : 11 dossiers traités entre 2022 et 2023. Aucun refus signalé.

80 % des dossiers sont pour des établissements dissous. Cela nécessite le suivi direct avec les agents. Le traitement de ces dossiers pour l'établissement des attestations est très chronophage car il engendre de nombreux aller-retours avec les bureaux du CMG en charge de ce dossier.

Cherbourg : Aucun refus signalé.

3 dossiers sont en cours de préparation, 2 en attente de retour du CMG.

Le décret amiante devrait être revu, le travail a-t-il été effectué pour recenser tous les bâtiments amiantés de la Marine qui devraient y être lister ainsi que toutes les professions qui avaient été oubliées initialement ?

A ce stade, l'administration nous indique qu'il n'y a **pas de groupe de travail pour ce sujet**.

Bien vouloir présenter l'étude GEPEEC lancée au SSF (définition des postes critiques et sensibles, postes critiques, projection sur les 5 et 10 ans à venir, plans d'actions, etc...).

In fine, l'étude GPEEC apporte d'ores et déjà les éléments suivants :

- Des changements de structure sont envisagés, par exemple, conditionnés aux outils.
- Pyramidage de 15 postes / 5 demandes de civilianisation / 1 demande de militarisation.
- Plans de formation à prendre en considération.
- 7 fidélisations de postes par le biais de l'ITM sont à envisager.
- Repenser le recrutement et l'acquisition de compétences par des écoles d'apprentissage internes et/ou des recrutements ab initio post apprentissage.
- Repenser les cursus de professionnalisation par le déploiement de formations qualifiantes.

Nous venons d'apprendre que 4000 suppressions de postes doivent avoir lieu entre 2023 et 2030 dans notre Ministère. Est-ce que la Marine va être impactée par cette « sincérité des postes » ?

La trajectoire 24-30 n'est pas officiellement connue.

Le volume de postes autorisés en description pour 2024 pourrait être égal à l'effectif réalisé prévisionnel de début 2023.

La Marine civile réalise ses effectifs, aussi, le volume autorisé en description est maintenu et même abondé de 11 postes.

Pour la CGT, pour avoir une Marine performante comme le souhaite le Chef d'État-Major de la Marine, il est indispensable de cesser toute suppression de poste.

Quid pour la Marine de la suppression de la marge frictionnelle pour l'année 2023 et les suivantes ? La Marine n'est plus dans une dynamique de suppression de postes mais dans une dynamique de création.

AMIANTE

La CGT évoque les moyens mis en œuvre suite à la découverte d'amiante dans les structures lors du MCO (Maintenance en Conditions Opérationnelles) sur les ATL2 à Lann Bihoué. D'autres matériels peuvent être concernés. La réponse de l'administration n'est pas satisfaisante en stipulant que les contrôles restent seulement non destructifs.

PRIMES : IMOMA

86 postes (84 agents) sont pris en compte dans la nouvelle note à paraître au titre de 2023. La liste des postes a été réalisée en lien avec ALAVIA afin de respecter une logique avec le versement de la prime APRS des personnels militaires.

Le versement de la prime interviendra au mois d'août 2023, à effet du 1er janvier 2023.

Pour la **CGT**, il est plus que temps que le versement ait lieu, c'est un dû aux personnels.

Où en est-on de la revalorisation de la prime de traversée « Ile Longue » pour les Ouvriers de l'État ?

L'indemnité de difficulté d'accès pour les agents exerçant leurs fonctions dans les installations du ministère des armées implantées sur l'Île Longue et à Lanvéoc-Poulmic (Finistère) a été instituée par le décret du 21 juillet 2008, pour les fonctionnaires et les agents non titulaires et par l'instruction du 14 septembre 2000, pour les Ouvriers de l'État. Cette indemnité a vocation à compenser les contraintes particulières qui sont imposées aux agents en terme d'isolement géographique et de conditions spécifiques d'accès.

En l'absence de réévaluation depuis 2008, le ministère a, par arrêté du 15 mars 2022, revalorisé le montant de l'indemnité (154,13 € par mois) à hauteur de 25% portant ainsi le forfait mensuel à 192,66 € par mois (soit une augmentation de 38,53 € / mois) **mais qui n'a été appliqué qu'aux fonctionnaires et contractuels.**

La **CGT** n'a eu de cesse de demander la même augmentation de 25% pour les ouvriers de l'état.

Aujourd'hui, l'augmentation pour les Ouvriers de l'État se limite au montant du forfait de 192.66 euros, pour les OE qui dépassent ce seuil, un montant de 100 euros annuel leur sera versé via la prime de rendement.

Pour la **CGT**, ce n'est pas assez, et reviendra sur ce sujet. Les modalités de versement sont trop floues.

Qu'en est-il du devenir de la prime informatique pour les ICD SIC/informatique recrutés après 2017 qui permet l'attractivité dans ce domaine d'activité soumis à la forte concurrence du secteur privé ? Y-a-t-il eu, enfin, une réponse de la DRH-MD ?

La revalorisation de l'IFSE des ICD de la famille professionnelle SIC constitue une mesure catégorielle 2022. Cette revalorisation pérenne vise à renforcer l'attractivité et la fidélisation des ICD relevant de cette famille professionnelle, est de 234 € par mois (soit 2 808 € par an) et est **applicable à compter du 1er janvier 2022.**

Tout ICD est considéré comme relevant de la famille professionnelle SIC dès lors que son poste, tel que décrit dans le REO, pointe à hauteur de 51% sur de ladite famille.

Le stock est constitué des agents recrutés à partir du 1er janvier 2017, dans le corps des ICD, pour exercer dans des fonctions relevant, expressément, de la famille professionnelle SIC, dont l'activité, au 1er janvier 2022 relève toujours de la même famille professionnelle.

Le flux d'entrée est constitué des agents recrutés, détachés ou promus, depuis du 1er janvier 2022, dans le corps des ICD, pour exercer dans des fonctions relevant, expressément, de la famille professionnelle SIC.

La revalorisation des IFSE des ICD SIC à compter du 1er janvier 2022 a été effectuée sur les paies de juin/juillet 2022. 259 ICD SIC ont bénéficié de la mesure dont 11 relevant de la Marine.

Pour la **CGT**, il est évident que le ministère doit revoir les grilles indiciaires, beaucoup trop basses, et ainsi devenir plus attractifs.

SLM : Atelier initialement nommé « CRABE » il était prévu une mise en fonction dès 2020 (+ de 6 millions €) – aujourd'hui c'est devenu l'atelier « OXY » et il n'est toujours pas en fonction pourquoi ? Nous vous demandons un planning pour sa mise en fonction et avec quels effectifs supplémentaires ?

Plusieurs désordres techniques ne sont toujours pas résolus, dont l'un essentiel porte sur le dysfonctionnement des deux compresseurs d'air HP. Ce blocage technique fait l'objet de nombreux échanges entre le SLM BREST et l'ESID BREST pour faire intervenir la société prestataire « BCH compresseur ».

Mi-juin 2023, le SLM BREST n'a pas connaissance d'engagement sur les délais d'intervention et de réparation de ces matériels essentiels au bon fonctionnement de l'atelier.

Dans l'attente de la résolution de ces problèmes techniques, l'effectif de la section OXY est déjà paré en nombre et en qualité pour occuper à terme les nouveaux locaux de l'atelier OXY préparés pour accueillir la maintenance du « CRABE V2 ».

Pour la **CGT**, la ré-internalisation de l'activité Oxy annoncée il y a plusieurs années était une bonne nouvelle. Un outil qui redevenait étatique. Aujourd'hui, après **6 millions €** d'investissement, presque **3 ans de retard**, l'atelier sert de vestiaire !!! La **CGT** est intervenue pour demander que cet atelier soit enfin opérationnel.

Faire un point sur la problématique du remplacement des Chefs d'Equipe du domaine logistique au SLM.

Les OE CE au sein du SLM évoluent majoritairement dans la branche logistique désormais mise en sommeil au recrutement.

Cette mise en sommeil implique de manière mécanique une diminution du vivier.

Une vacance longue des postes de chef d'équipe fragilise certains secteurs. De plus, le turnover ne permet pas de rentabiliser les nouveaux promus. Les raisons en sont simples : l'âge avancé des CE nouvellement promus et les départs anticipés liés à l'amiante.

Ainsi, depuis 5 ans, le SLM a engagé une transformation de ces postes en fonctionnaire catégorie B (TSEF ou SA) afin de maintenir l'encadrement de proximité des magasins et accéder à un vivier existant.

Pour la **CGT**, c'est la conséquence de la suppression de 54 professions d'Ouvrier d'État et du non-recrutement dans ce domaine technique. La **CGT** avait combattu cette réforme et ne l'avait pas signée contrairement à FO. On voit le résultat aujourd'hui.

Le manque de personnels sous statut Ouvrier d'État ne doit pas être une excuse pour mettre en sommeil ce vecteur d'encadrement. Il a fait ses preuves en terme de technicité et d'adaptation aux contraintes. L'avenir du management interne semble vouloir se résumer à l'analyse des tâches pour supprimer celles qui sont inutiles.

Agent Sous Contrat : Présenter le détail des recrutements 2023 sur contrat (familles professionnelles, EFM). Pour quelles raisons, sont-ils si nombreux cette année ?

Les recrutements contractuels sont plus nombreux au PDR 2023 car :

Les recrutements concours dans certaines familles professionnelles ne permettent pas d'honorer tous les besoins. Dans certains domaines d'activité (NUC, SIC, ...) il devient particulièrement difficile de pourvoir par concours.

Pour la **CGT**, le recrutement doit se faire sous statut, que ce soit fonctionnaire ou Ouvrier d'État, selon la profession. Les concours et recrutement OE ont de plus en plus du mal à trouver des candidats. La **CGT** l'a rappelé, avec des salaires aussi bas en début de carrière, la fonction publique n'est pas attractive.

Les contractuels ont des contrats de travail qui les rendent précaires, et aucun déroulement de carrière. Pour la **CGT**, ce sont des personnels investis dans leurs missions, et ne doivent pas être ralentis car ils sont contractuels.

Combien de fonctionnaires, ASC, ect... occupent un poste des 21 professions ouvertes au recrutement d'ouvriers ? Dans quels établissements et sur quelles professions ? Envisagez-vous de créer des essais d'ouvriers pour supprimer ces distorsions de statut ?

29 postes d'OE sont occupés par 28 fonctionnaires et 1 contractuel ;

Soit 5,7% des postes d'OE décrits en ORG (507) sachant qu'on compte 487 OE en **effectifs physiques** ;

Par ailleurs, **77% des 487 OE sont affectés sur des postes hors les 21 professions autorisées au recrutement.**

Les 29 distorsions sont liées à des difficultés de pourvoi à la mobilité et au recrutement. La réglementation (cf décret 2016-1993 du 31 décembre 2016, art.1) est respectée.

La mise en œuvre de la réforme des retraites dès Septembre 2023, va-t-elle entraîner une nouvelle étude pour mesurer les conséquences sur les mouvements (départs, recrutements) de personnels à moyen/long terme ?

En terme de trajectoire, un vieillissement de notre population stock sera constaté (agents ayant atteint ou dépassé l'âge de la retraite et qui demeurent en activité : 118 actuellement). Stock susceptible d'augmenter, puisque les agents pourront rester jusqu'à 70 ans.

La **CGT** rappelle que sa revendication est un départ à 60 ans. La pyramide d'âge n'a pas fini de grandir !!!

**Un point de présentation ou bilan d'étape peut-il être réalisé sur la future LPM et ses conséquences pour la Marine ?
L'inflation élevée a-t-elle des conséquences sur les programmes en cours de la Marine ?**

La Marine ne peut présenter un bilan des travaux LPM qui la concernent tant que la loi n'a pas été votée.

A très grosse maille, la LPM prévoit le renouvellement et la modernisation de la flotte (FDI, PANG, SNLE3G).

En ce qui concerne le phénomène d'inflation, il est bien pris en compte de manière globale par le MINARM dans les travaux LPM. Toutefois, le volet financier des programmes étant en dehors de son périmètre de responsabilité, la Marine ne peut se prononcer sur l'effet que peut avoir l'inflation sur les programmes qui la concerne.

Il est à déplorer que cette LPM en forte augmentation, ne prévoit rien, à ce stade pour les personnels civils, tout comme le plan famille V2 où les personnels civils sont les grands oubliés.

Les personnels civils font partie intégrante du ministère, leur conscience professionnelle n'est plus à démontrer. Aussi, une reconnaissance financière serait bien méritée.

Suite à la « Transformation » du CELAE, bien vouloir faire un point de visibilité sur la réorganisation du CELAé dans les différentes BAN. Aucune visibilité pour les personnels.

Pour mémoire : 14 postes avec modifications majeures, dont 5 vacants => **9 agents impactés** (6 en Bretagne, 3 dans le Sud). 8 postes inscrits à l'arrêté de transformation (1 agent en détachement).

Pour 8 agents, au moins une solution de reclassement sur le même site a été dégagée par le CeLaé.

1 seul agent n'a pas de solution identifiée à ce stade Accompagnement en cours.

En conclusion, ce CSA Marine, comme les précédents, s'est tenu dans un dialogue franc et courtois mais n'a pas apporté de réponses précises sur la future LPM. Les conséquences sur le nombre de bâtiments et l'activité de nos établissements est imprécise et l'implication des personnels civils doit être enfin prise en compte dans cette loi de programmation militaire. Il ne suffit pas de dire aux personnels d'arrêter de se plaindre et d'être offensifs pour pallier aux manques de moyens affectés aux RESSOURCES HUMAINES. La reconnaissance passe par la valorisation concrète des personnels, ce qui passe par l'application des revendications de la CGT.



CSA R MARINE du 21 juin 2023

Mesdames, Messieurs,

Nous nous réunissons dans un contexte international toujours plus tendu. Des conflits se développent partout dans le monde. Les bombes pleuvent sur tous les continents, y compris en Europe. Pour faire face à ces dépenses, il est demandé à la population française de restreindre son train de vie et ses prétentions à prendre une retraite bien méritée.

Pour **la CGT**, la retraite c'est 60 ans. Nos « élites » semblent bien à la peine de prendre les bonnes décisions alors que la Russie joue la montre dans un contexte géopolitique mondial qui se recompose en version accélérée sous la pression de ce nouveau conflit. L'armée française est positionnée en offensive au détriment de sa mission de défense de sa population. Ce conflit a révélé la fragilité, et les manques de l'armée française. Aujourd'hui, les cartes sont rebattues, et le Président de la République a annoncé une LPM en forte augmentation qui est en cours de discussions au parlement. **La CGT** constate un mépris des accords internationaux au profit des marchands de canons. C'est un budget qui fait froid dans le dos. **La CGT** le répète, on doit arrêter la course à l'armement, et, nous devons préparer la paix avec une économie qui l'encourage.

Le contrat social français est mis à mal également, ce qui génère des frustrations dans la population. Les vellétés de défendre ces conquies sociaux ont été violemment réprimés par un pouvoir qui n'a donné aucune place à la négociation. La Commissaire aux droits de l'homme du conseil de l'Europe a encore pointé du doigt notre pays « la violence, d'où qu'elle vienne ne pourrait en aucun cas être utilisée comme un moyen de résoudre une crise sociale et / ou politique » déclare t'elle, regrettant que des personnes aient été blessées parmi les forces de l'ordre et les manifestants, ainsi que le retour de pratiques qui avaient suscitées son inquiétude en 2019 lors du mouvement des « gilets jaunes ». « Les violences doivent cesser. C'est une condition nécessaire à l'exercice effectif des libertés d'expression et de réunion, ainsi qu'à la confiance entre la population et les forces de l'ordre » conclut la Commissaire. La démocratie est bafouée et les lois sont promulguées en défiant ouvertement la souveraineté du peuple français.

Notre ministère n'échappe pas à ce climat de tensions tant les cas de RPS, déclarés ou non, semblent devenir banals. Nous sommes en droit de nous demander si des outils d'aide à la décision, aseptisés, comme le rapport sur le moral, sont encore adaptés. Sans capteur, tout va bien. Allons-nous continuer à vivre dans le monde des bisounours ou allons-nous nous ressaisir ? Nous avons tous à y gagner collectivement sur la deuxième option. Ce climat est propice à l'externalisation globale, qui, ajoutée à l'abandon de missions, mêmes régaliennes, ouvrent la porte à des intérêts privés et particuliers.

L'attractivité et la fidélisation deviennent un enjeu primordial pour le ministère et la Marine n'y échappe pas. **La CGT** le dénonce depuis des années, une des causes de la non attractivité des salaires. Aujourd'hui, un fonctionnaire de catégorie C qui entre au ministère au 1er échelon de sa catégorie reste 12 ans au SMIC, à savoir pendant les 8 premiers échelons. Un Ouvrier d'État recruté, en VI 1, a un salaire net de 1650 euros environ. Comment attirer des jeunes avec des salaires aussi bas ? **La CGT** dénonce l'annonce du ministre de la Transformation et la Fonction Publique l'insuffisance de l'augmentation du point d'indice de 1.5%. C'est nettement insuffisant. Et que dire aux plus anciens à qui il a été promis qu'un salaire modeste en début de carrière serait compensé par une fin plus décente ? Aujourd'hui, avec les Lignes De Gestion (LDG), ce n'est plus le cas. **La CGT** réaffirme son opposition à ces LDG. De plus, à la lecture fine du PowerPoint, nous pouvons constater que les avancements sont insuffisants. Il est temps de se poser la question de savoir pourquoi les jeunes ne veulent plus entrer au ministère. Il suffit de comparer les salaires avec les autres entreprises du secteur qui proposent au minimum 300 euros de plus, la question ne se pose plus !!! Les remèdes ?

La CGT revendique une refonte complète de la grille indiciaire des fonctionnaires, le rétablissement des bordereaux de salaires des Ouvriers de l'Etat. Une autre solution est aussi de former les jeunes. Exit le modèle de stabilité comme celui des apprentis des constructions navales qui établissaient une fidélité et une cohésion.

La CGT dénonce, une nouvelle fois, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui permet l'embauche massive de contractuelles, que ce soit en CDD ou CDI. Pour **la CGT**, c'est l'emploi sous statut qui doit être privilégié, que ce soit fonctionnaires ou ouvriers de l'état. **La CGT** ne peut que dénoncer le nombre de plus en plus important de contractuels.

La CGT dénonce le recours à des réservistes jusqu'à 72 ans comme dans le domaine de la cyber défense, mais, aussi, à des Ouvriers de l'Etat retraités comme contractuels... nous croyons rêver.

Pour **la CGT**, notre armée de défense doit être étatique, indépendante et souveraine, pour cela, il faut des personnels attachés aux missions régaliennes de notre ministère.

La situation dans nos établissements est loin, aussi, d'être idéale. Comme au SLM, où des ateliers se trouvent en difficulté pour fonctionner, faute de marchés passés. **La CGT** demande un éclaircissement sur ces difficultés. Pour **la CGT**, ces activités sont régaliennes et doivent le rester. Ces difficultés d'approvisionnement mettent en difficulté les missions des navires. Une solution rapide doit être apportée.

