

COMITÉ SOCIAL ADMINISTRATIF DU RÉSEAU MARINE du 19 décembre 2023

Une Loi de Programmation Militaire à 413 milliards d'euros : Rien ou presque pour les personnels civils !!!

Le Comité Social d'Administration de la Marine nationale a eu lieu Mardi 19 Décembre 2023 à l'École Militaire (Paris). Cette instance était composée :

DPM VAE Eric Janicot, AAHCE Mme Doucet-Martinage, IGA HC Guillaume de Garidel-Thoron DIR SSF et CV Charles-Henri Orcel DSLM ainsi que d'autres membres de l'administration et les organisations syndicales (CGT, FO, CFDT et UNSA).

Pour le DPM, la situation internationale est une véritable « **poudrière** » avec de multiples tensions et une Marine Nationale fortement exposée pour la défense des intérêts français partout dans le monde.

L'Amiral Janicot a salué et loué l'implication des personnels civils qui sont un maillon essentiel du soutien global. A l'avenir, la marine recrutera de plus en plus de personnels civils dans le domaine du numérique (Cyber, Sic, IA, etc..) pour répondre aux défis de demain. L'Amiral Janicot a insisté sur le fait d'avoir la nécessité d'une marine cohérente afin de répondre aux contraintes du moment.

Ensuite, les organisations syndicales ont évoqué différentes problématiques dans leurs déclarations liminaires. Pour la **CGT**, **la paix est indissociable de la justice sociale**. Elle a aussi dénoncé une **LPM 2024-2030** en très forte augmentation mais sans bénéfice ou presque pour les personnels civils, une situation financière de plus en plus tendue pour les agents publics surtout **qu'une année blanche se profile en 2024**, des **avancements au rabais** pour les changements de corps et surtout une **précarisation accrue** avec des contractuels représentant **39%** du PDR 2023.

Sur tous ces thèmes abordés dans les différentes déclarations liminaires, le DPM n'a pas répondu directement, considérant que certaines réponses seront apportées en séance.

Chantier ADP PM et PC

Ré-internalisation de la fonction RH dans une perspective de simplification.

ADP PM : 37 postes transférés par le SCA vers la Marine au REO 2024 en Gestion RH militaire. Transfert réalisé à l'été 2024.

ADP PC : Expérimentation sur le périmètre de Brest à compter d'Avril 2024. L'objectif de cette manœuvre est de fluidifier le service à l'agent pour optimiser le service rendu.

Déménagement Vincennes (Comar Paris)

Arrêté de transformation présenté au CSA Ministériel du Mercredi 20 Décembre.

Déménagement prévu à l'été 2024 :

- SRM : de Vincennes à **Tours** (5 agents Concernés) ;
- SPM-SLPA Paris : de Vincennes à **Rueil-Malmaison** (4 agents concernés) ;
- APER Paris : de Vincennes à **Houilles** (1 agent concerné) ;
- SPM : de Vincennes à **Tours** (1 agent concerné).

Pour la CGT, le changement de sémantique de « Restructuration » à « Transformation » n'est qu'un leurre pour cacher les restructurations/réorganisations permanentes.

Point de situation « Effectifs »

REO 2024 prévisionnel

Le cadrage marine PC (hors apprentis) permet la description de 3 000 postes pour le REO 2024. + **64 postes** en 2024 = 37 ADPM PM + 1 MDA + 15 transformations (22 civilianisations et 7 militarisations) + 11 postes au titre du rééquilibrage au cadrage 2024.

Pour 2024, **76 repyramidages** : 10 postes en catégorie A et 66 postes en catégorie B.

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.

Ceci permettra de régulariser certaines situations et d'éviter des distorsions.

La CGT regrette que le SSF n'ait pas utilisé le plan de requalification de « C » en « B » pour requalifier certains acheteurs en catégorie « B » et préfère utiliser le repyramidage à cet effet (nbre : 5).

Plan De Recrutement 2023

Le Plan De Recrutement initial (PDR) prévoyait 119 recrutements, finalement, il y en aura **243 dont 198 pourvus à fin novembre**: 18% en cat A, 42% en cat B, 35% en cat C et 5% en OE. La catégorie B est majoritaire avec 42% du plan et **102 postes** dont **35 L 4139-2**. Les 2 familles professionnelles (SIC et Logistique) sont les plus recherchées.

Pour la CGT, il est inacceptable que les recrutements sur contrats (95 ASC) représentent **39 %** de ce PDR et les 69 L4139-2 : **28 %** soit **67 %** de ce PDR ; La faible part des recrutements sur concours (Nbre : 52 pour 21 %) est la conséquence directe de la loi de la transformation de la fonction publique du 06 Août 2019. **5 % d'OE sans commentaire !!!**

Le PDR prévisionnel 2024 est de **105 postes** dont 30 ASC et 37 L4139-2 soit 64% !!!

Départs définitifs par motif

Pour 2023, le nombre de départs est de : 117 (76 retraites, 22 CAA, 5 démissions, 5 IDV/RC, 5 décès, 4 fin de contrat).

Le nombre de recrutement réalisé (198) est intéressant surtout par rapport au nombre de départs (117).

Une des **conséquences de la réforme des retraites** sera un vieillissement de la population active avec un risque d'absentéisme de longue durée plus important.

Apprentis

178/184 de la cible atteinte en 2023 dont 40% de masters 1 et 2. Objectif fort de recrutement au sein de cette population.

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 uniquement comme contractuels (27 en 2023). La CGT regrette le peu d'apprenti de niveau BAC Pro (3%) et CAP (1%) !!!

Focus « Egalité Femmes/Hommes »

La moyenne d'âge des PC de la Marine est **48,7 ans** (femmes : 48 ans ; hommes 49,1 ans). La répartition est la suivante : **1 068** femmes (38%) et **1 727** hommes (62%). La majorité des catégories « C » est du personnel féminin (514/952).

Point Gestion

Avancement Fonctionnaires 2023

Les tableaux sont volontairement peu lisibles car en mélangeant les changements de corps et de grade, les chiffres sont un peu plus flatteurs.... Cependant 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 (ex : 756 cond. AA pour 6 postes en SA) et 2% pour les techniques (ex : 129 cond ICD pour 2 postes).**

L'avancement 2024 ayant été publié le 15 Décembre 2023, aucune synthèse n'a pu être encore réalisée mais il ne semble pas y avoir beaucoup d'évolution !!!

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 et une véritable volonté des établissements !!!

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.

2 % ont un montant inférieur au montant de référence, **38 %** sont satisfaisants, **53 %** sont méritants et **7 %** exceptionnels. Plus de la moitié (60%) des agents ont un CIA majoré.

Pour la CGT, cette prime aléatoire et à la « tête du client » ne peut remplacer une augmentation pérenne du point d'indice de la fonction publique. Seule solution pour améliorer le pouvoir d'achat des agents et consolider la pension des fonctionnaires.

Prime de navigabilité dite « IMOMA »

88 agents de la Marine sont bénéficiaires de la prime IMOMA (taux n°2) qui pourra être inscrite sur les fiches de postes.

Une demande de **40 postes supplémentaires** a été adressée à la DRH/MD pour prise en compte sur le budget 2024.

En attente des arbitrages ministériels.

Il y a eu un véritable problème de communication au sujet du versement de **la prime IMOMA** qui a été réalisé en toute opacité. Les critères retenus sont illisibles pour de nombreux personnels et combien des 40 personnels figurant sur la liste complémentaire seront réellement éligibles à cette prime avec effet rétroactif au 1er Janvier 2023 ? Contrairement à d'autres, pour **la CGT**, c'est **l'ensemble des personnels** œuvrant au bon fonctionnement du MCO aéronautique qui doit percevoir cette prime.

Télétravail pérenne

Nous sommes passés de **20** agents en télétravail pérenne en 2019 à **482** en 2023 dont 90 cat « A », 202 cat « B », 164 cat « C » et 26 OE.

Ces chiffres démontrent une réelle évolution des mentalités même si certain(s) service(s) continuent de traîner des pieds ou d'accorder un nombre de jours maximum inférieur à l'accord de la fonction publique.

Questions des organisations syndicales

Présenter le PDR 2024 et faire un point sur le niveau excessivement élevé de personnels contractuels, au PDR 2023.

30 recrutements contractuels prévus au PDR 2024 (soit 29% du total).

Pour mémoire : **68** recrutements d'ASC au PDR 2023 (34% des recrutements réalisés) dont 27 recrutements post-apprentissage (40% des recrutements ASC).

Comme indiqué ci-dessus, il est inacceptable que le taux de recrutement d'ASC soit si élevé.

Apparemment, le recrutement au statut de fonctionnaires ou d'OE devrait évoluer en 2025, cette évolution va-t-elle entraîner, dans le futur, une inflexion dans le niveau de recrutement des apprentis en favorisant davantage les BAC Pro et BTS/BTU.

Le Projet de Loi Fonction Publique devrait être présentée au début de l'année 2024 avec un volet sur le recrutement post-apprentissage.

Les apprentis sont recrutés en fonction des besoins des unités.

Une telle évolution répondrait à une revendication portée par la CGT depuis de nombreuses années. En espérant que la Marine puisse réellement s'en emparer !!!

Quels sont les moyens envisagés par la Marine pour préparer les apprentis, recrutés comme contractuels, à la préparation des concours de la fonction publique ?

Diffusion calendrier des concours dans la lettre d'info, accompagnement local ;

Présentation des concours lors des salons apprenti Marine ;

Communication sur PRaB : Possibilité de recruter pendant 1 an renouvelable un agent pour préparer les concours de Cat « A » et « B » (80% du temps en poste / 20% temps de préparation-formation).

Il est fort regrettable qu'aucun moyen réel (formation, accompagnement, tutorat, etc..) soit réellement mis en œuvre pour les accompagner dans cette réussite au concours.

Combien de postes à la Marine seront supprimés et ou transformés en 2024 par port et établissement ?

29 personnels civils inscrits à l'arrêté de transformation 2024, répartis comme suit :

Manoeuvre : Transfert géographique (12 PC dont 11 déménagement du site de Vincennes) ; suppression du poste (9 PC) ; Modification substantielle de fonctions (6 PC) ; Dépyramidage (1 PC) ; Repyramidage (1 PC)

Site : 11 à Comar Paris ; 10 à EFM Brest ; 4 à EFM Toulon ; 3 en AC ; 1 à Cherbourg.

Ces chiffres démontrent bien que les suppressions de postes continuent malgré le changement de sémantique (Transformation en lieu et place de Restructuration) !!!

Est-ce que les 35 postes bénéficiant d'une ITM depuis 2023 sont pourvus ? Combien d'ITM supplémentaires ont été demandées au titre de 2024 ?

Sur les 35 postes, 20 sont pourvus ou en cours de pourvoi dont 10 par des agents éligibles (autres : ASC ; sorties de concours, L4139-2) ;

Combien d'agents qui ont un poste éligible à la NBI ne perçoivent pas cette prime ?

1 ASC en AC ; 1 ASC à l'EFM Toulon.

Le recrutement de contractuels a, là aussi, des conséquences sur le versement de ce type de primes !!!

L'encadrement des personnels civils au sein du SLM avec systématiquement avec un personnel militaire les encadrant se fait sans respecter l'instruction 35. Que pouvez-vous nous dire de la position du SLM ?

Au sein du SLM Toulon, le chef d'équipe (CE) peut être placé sous l'autorité d'un chef de secteur ou chef d'atelier, agent fonctionnaire ou militaire de niveau II, lui-même sous l'autorité d'un chef de groupe (civil ou militaire) de niveau I.

Conformément à l'instruction n°35 du 13 Janvier 1999 (paragraphe 3.2), le CE est bien placé sous l'autorité d'un officier ou fonctionnaire de cat A. En effet, le paragraphe ne mentionne pas que l'agent doit être situé sous l'autorité directe d'un officier ou d'un agent de cat A ou de niveau équivalent. Par ailleurs, au titre de la notation, pour le personnel ouvrier de l'état et CE, c'est bien le directeur, autorité du service qui signe les bulletins de notation.

Également le SLM Toulon fait valoir le principe de la séparation du grade et de l'emploi posé par l'article L 411-5 du CGFP.

Le « grade » est en effet le titre attribué à un CE ou fonctionnaire, qui 'inscrit lui-même dans le corps, défini par un statut. Il présente donc un caractère statutaire, à la différence de l'emploi, notion administrative et budgétaire, qui relève de l'organisation du service. Le grade confère au CE ou fonctionnaire vocation à occuper l'un des « emplois » qui lui correspondent.

En l'espèce, si cette règle devait être appliquée, tout Cat B ne pourrait plus être sous les ordres d'un Cat B.

Cette situation est de la seule volonté du SLM Toulon car dans de nombreux établissements de la Marine, les CE ont un véritable rôle d'encadrement et de management sans être systématiquement sous la « coupe » d'un autre Cat B.

Nous demandons à avoir un point de situation sur les éventuelles évolutions de l'atelier OXY (+ de 6 M€) du SLM Brest ainsi qu'un échéancier pour les différentes étapes jusqu'à sa mise en service avec le transfert des agents.

Plusieurs désordres techniques sont toujours en cours de traitement dont le principal porte sur le dysfonctionnement des 2 compresseurs d'air HP. Ce fait technique est l'objet d'échanges entre le SLM Brest et l'ESID Brest ainsi que des interventions régulières de la Sté « BCH compresseur » sous couvert de l'appel à garantie. Le bâtiment OXY/CRABE est normalement intégré à l'enveloppe financière globale dédiée au MCO des infrastructures ce qui permettra d'agir à l'issue de cette période de garantie. Une vérification sur ce point est en cours de réalisation par l'ESID Brest.

Dans l'attente de la résolution prochaine de ces désagréments, l'effectif de la section OXY est paré pour occuper les nouveaux locaux qui ont été préparés pour accueillir la maintenance du « CRABE V2 ». La DSLM étudiera la possibilité d'augmenter l'effectif de cette équipe en lien avec l'évolution attendue du MCO (16 000 heures annuelles estimées au lieu des 12 500 actuelles).

La formation spécifique du personnel sera assurée par la sté « Aqualung » à compter du 1er trimestre 2024. L'objectif du SLM est d'assurer la prise de compétence au 1er Juin 2024 ce qui correspond à la période précédant la fin de garantie des premiers éléments fournis.

Pour la CGT, ce ne sont pas des désagréments techniques auxquels a été confronté cet atelier mais à une véritable gabegie financière (coût de l'opération 6 Millions €) pour un désastre industriel (3 ans de retard) !!!

Rendez-vous au CSA Marine du 1er Semestre 2024 pour savoir si les délais affichés ont été maintenus...

Une situation qui risque de devenir très anxiogène pour le SSF Brest suite à la construction de nouveaux bâtiments dortoirs devant les fenêtres des agents dans les Algécos qui deviennent malheureusement pérennes pour eux au fil de l'eau. Qu'est-ce que la Marine Met en place pour leur QVT (qualité de vie au travail) ?

Il semblerait que la direction du SSF Brest cherche des solutions pour « récupérer » des places de parkings aux alentours des bâtiments. Les élus et mandatés CGT ne manqueront pas de saisir la direction si les conditions de travail se dégradent, notamment, au niveau sonore. Pour la CGT, la qualité de vie au travail est primordiale. Il n'est pas tolérable que les personnels subissent des nuisances supplémentaires.

De nombreux dégâts ont été causés par la tempête Ciaran au sein des bases navales. Il a été demandé aux organismes de faire remonter les dommages causés (estimation d'environ 10 Millions €).

Au SSF Brest, la toiture d'un bâtiment a été partiellement dégradée et prend l'eau mais n'a pas été pris en compte dans cette estimation alors que le SSF a bien retransmis cette information.

Le directeur du SSF a dû trouver une solution en urgence afin d'évacuer les personnes les plus impactées pour les mettre en sécurité. Il reste encore une quinzaine de personnes dans ce bâtiment. Pourtant, ces locaux avaient déjà fait l'objet d'une visite du MGM en 2022 et ce dernier avait déjà constaté la vétusté de ce bâtiment de 1947. Il avait alors demandé à ce que soit trouvée une solution de relogement dans l'attente du relogement de l'ensemble du personnel SSF vers le bâtiment C10 d'ici 2031.

Un minimum d'actions urgentes devrait être entreprises au niveau de la toiture afin de protéger le bâtiment, le matériel et le personnel dans l'attente d'un relogement respectueux des conditions de travail du personnel.

A savoir d'importants travaux vont débuter début janvier, impactant une nouvelle fois les conditions de travail et de circulation du personnel.

Il en est de même pour d'autres bâtiments. Des bureaux prennent l'eau depuis plusieurs années et le personnel supporte malgré eux ces conditions de travail « faute de moyens ».

Un entretien régulier des toitures, des travaux d'étanchéité et des travaux de remise en état des locaux seraient un minimum pour conserver l'intégrité du bâtiment et préserver la sécurité et la santé physique et morale du personnel.

La question des locaux est posée au SSF Brest depuis 2005, les mandatés CGT n'ont eu de cesse de mettre le sujet des infrastructures sur la table, notamment dans les CHSCT. Pour la CGT, les personnels doivent avoir de bonnes conditions de travail, et cela passe par des locaux dignes de ce nom.

Nous demandons que le stock de pièces ainsi que l'entretien des moteurs de brins d'arrêt pour les BAN de Landivisiau, Lann-Bihoué et Hyères soient géré et réalisé par des ouvriers d'état de la Marine (actuellement réalisés par le STAC), nous souhaitons connaître votre position sur ce sujet.

La ré-internalisation de la fonction MCO des systèmes de brins d'arrêt des BAN, historiquement effectué par le STAC de Bonneuil sur Marne est actuellement à l'étude.

Bien entendu, la CGT est favorable à une ré-internalisation de cette fonction et militera lors des prochains CSA Marine pour qu'il en soit ainsi.

L'ENSAP n'étant d'aucune utilité pour les ouvriers de l'état pour le calcul de leur retraite, bien vouloir mettre à disposition, dans les meilleurs délais, un « calculateur retraite » opérationnel. Ceci permettra de palier aux difficultés RH des GSBdD et CMG.

Le calculateur OE a été mis à jour à la mi-October et le simulateur a été mis en ligne sous Intradef.

Les ouvriers via les gestionnaires de proximité peuvent demander une étude personnalisée au SPRP ;

Ci-dessous le lien pour atteindre le simulateur en toute autonomie :

<https://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-metier/ressources-humaines/retraite-invalidite/Pages/Retraite-1.aspx>

Bon courage à celles et ceux qui veulent le faire en toute autonomie !!!

Pour ce qui est d'une étude personnalisée, là aussi, celles et ceux qui ont réalisé la démarche connaissent malheureusement les difficultés rencontrées...

Etat d'application du statut de lanceur d'alerte dans la Marine. Certains personnels se retrouvent isolés après avoir dénoncé des conflits d'intérêts ou des pratiques répréhensibles. Quelle protection pour ces personnels dont certains se trouvent dès lors isolés ou en burn out par manque de prise en charge ?

Décret n°2022-1284 du 03 Octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 Mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (Minarm).

Inviter la personne concernée à **s'adresser à la cellule Thémis, compétente pour tous les cas de discrimination, y compris celles faisant à une alerte**. Ils disposent des moyens et de l'expérience adéquate pour faire accompagner au mieux l'agent concerné.

Une communication sur les droits des lanceurs d'alerte, comme dans l'armée de Terre, serait un gage de meilleure sécurité pour ceux-ci.

L'information serait mieux maîtrisée et plus exploitable car les scandales, même s'ils ne fuient pas toujours, sont toujours susceptibles d'apparaître dans les colonnes du Canard Enchaîné.

La mise à jour des fiches de poste est un problème récurrent, peut-on faire un point ou bilan d'étape sur le GT lancé par la DPM ?

Un séminaire Marine sur ce thème a été organisé par la DPM avec l'objectif de rendre plus attractives les fiches de poste suivant des règles définies par la DRH/MD. Un nouveau format « d'offre d'emploi » sera disponible sur Mobilia à compter de début 2024.

Cela sera-t-il suffisant pour résoudre ce problème récurrent, nous en doutons fortement. L'exactitude des fiches de poste est de la responsabilité des établissements et les agents doivent les contrôler et valider lors du CREP.

L'application du plan handicap au sein de la Marine. Le réemploi des personnes après un congé de longue maladie et/ou la survenue d'un handicap.

Un agent de l'ACE Marine se forme actuellement sur le rôle de référent handicap.

Politique Marine

L'agent de retour de CLM (congé longue maladie) reprend ses fonctions ;

L'agent de retour de CLD (congé longue durée) est affecté dans son unité d'origine, le temps d'être réaffecté.

En conclusion, ce CSA Marine, comme les précédents, s'est tenu dans un dialogue franc et courtois mais a peu apporté de réponses précises aux différentes questions posées dans les déclarations liminaires. Cette LPM pose de véritables interrogations sur le futur format de la Marine et ne laisse que des « miettes » pour les personnels civils. Le point positif est l'augmentation significative des effectifs même si le nombre de recrutement de contractuels et le reclassement de militaires sont beaucoup trop importants dans le PDR 2023.



**DÉCLARATION
LIMINAIRE**
www.fnte.cgt.fr



COMITÉ SOCIAL ADMINISTRATIF DU RÉSEAU MARINE du 19 décembre 2023

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Une fois de plus, ce CSA Marine se tient dans une période troublée. Une fois encore, les armes ont parlé au Proche-Orient et les conséquences de cette folie meurtrière sont des milliers de morts et blessés dans les populations civiles, dont de nombreux enfants. Cette escalade meurtrière doit cesser immédiatement avant un risque d'embrasement généralisé.

La **CGT** adresse tout son soutien aux victimes israéliennes et palestiniennes ainsi qu'à leurs familles. Ces événements nous rappellent une fois de plus que les guerres entraînent des atrocités et des victimes innocentes. Il est impératif que la diplomatie Française œuvre pour le règlement pacifique des nombreux conflits qui secouent le monde d'aujourd'hui. La guerre ne doit jamais être une opportunité pour quiconque quoi qu'en dise et en pense le ministre des armées.

La Paix est indissociable de la justice sociale. Elle est indispensable à un développement harmonieux et équilibré de nos sociétés, dans lesquelles les besoins vitaux doivent être garantis pour le bien-être de tous notamment en défendant les conditions de vie et de travail.

Le vote, cet été, de la LPM à 413 milliards d'euros de 2024-2030, en augmentation de 30% par rapport à la précédente, sera-t-elle bénéfique en termes d'équipement pour la Marine ? Pour les personnels civils, la réponse est sans ambiguïté, cette LPM n'acte très peu d'avancée sur les questions de salaire, d'avancement, de déroulement de carrière, de reconnaissance professionnelle pour les agents civils du ministère. Pensez-vous, Amiral, que cela puisse durer encore longtemps ?

Pour la **CGT**, il n'est pas acceptable que l'équilibre budgétaire de cette LPM soit assuré par la vente d'armes à l'export.

La **situation financière** des fonctionnaires, contractuels et ouvriers d'État du Minarm devient de plus en plus critique. Le manque de reconnaissance à travers les salaires et déroulements de carrière frise l'indécence, voire le mépris ! En ces temps d'inflation galopante, le manque de considération de nos gouvernants en matière de rémunération devient un sérieux handicap, tant pour les ménages et leur pouvoir d'achat que pour le recrutement. De nombreux candidats fuient les concours d'entrée dans notre Ministère au profit du secteur privé, plus rémunérateur en termes de salaires. Dans le secteur privé, la moyenne des Négociations Annuelles Obligatoires en 2023 s'établit à une augmentation salariale de 4,6 %, tandis que pour la fonction publique, il nous a été accordé « très généreusement » une augmentation de **1,5 %** du point d'indice et une **année blanche** est envisagée pour 2024 !!!

Ce ne sont pas les quelques rustines via les mesures catégorielles, les diverses primes ainsi qu'une augmentation du taux d'avancement du GR VI vers le GR VII pour les OE qui vont régler le problème d'attractivité et de fidélisation des agents du Minarm. Plutôt que de créer des « usines à gaz » incompréhensibles, il est impératif d'augmenter le point d'indice de façon pérenne en l'alignant à minima sur l'inflation et de 10% de façon immédiate, de supprimer les abattements de zone pour les OE, d'augmenter les taux d'avancement pour tous et surtout pour les changements de corps, d'intégrer les primes des fonctionnaires au salaire de base indiciaire pour garantir stabilité et une retraite décente.

Seule une prise en compte de ces dispositions permettra de régler le problème de l'attractivité et de fidélisation. Sinon, il ne servira à rien de feindre de geindre sur les difficultés de recrutement et de considérer que la seule solution viable est d'embaucher des contractuels pour assurer la continuité de l'activité de nos établissements. Pour la **CGT**, il est **inacceptable** que le recrutement de contractuels représente **39% du PDR 2023** et même si cela représente une « opportunité d'embauche » pour les apprentis ainsi que certains domaines en tension (cyber, SIC, etc ...). Seules des embauches statutaires permettront de régler les problèmes de précarité et d'attractivité sans avoir besoin de la mettre à toutes les sauces !!!

Il est à noter favorablement la montée en puissance du PDR 2023 (243 postes) qui permettra de combler de nombreux postes vacants et ou demande de création de postes. Malheureusement, le nombre d'embauche de contractuels (95) ainsi que le **reclassement** de 4139-2 (nbre 69 dont 25 TSEF 3) viennent assombrir ce PDR 2023 et pose toujours la problématique d'avancement pour les fonctionnaires dits « historiques ».

Et ce ne sont pas les avancements 2023 de changement de corps pour les personnels fonctionnaires qui changeront la donne et amélioreront leur situation financière : **1 494 conditionnants pour 18 promotions dont 2 examens pro**. Pas besoin de long discours, les chiffres parlent d'eux-mêmes !!!

En ce qui concerne la **CCNM** (Convention Collective Nationale de la Métallurgie), la **FNTE-CGT**, contrairement aux autres fédérations syndicales, a maintenu son opposition en votant **contre** lors du CSA Ministériel du 07 novembre 2023 en respectant de fait sa position nationale et refusant de nouvelles restrictions aux personnels ICT/TCT surtout sur la cotation des postes qui remet en cause la reconnaissance des diplômes, des qualifications, de l'ancienneté à l'embauche. De plus, comment accepter qu'à quelques jours de sa mise en œuvre aucune communication officielle n'ait été effectuée auprès des personnels concernés du SSF.

Comme pour la CCNM, il y a eu un véritable problème de communication au sujet du versement de la **prime IMOMA** qui a été réalisé en toute opacité aussi bien envers les personnels que les organisations syndicales. Les critères retenus sont illisibles pour de nombreux personnels et combien des 40 personnels figurant sur la liste complémentaire seront réellement éligibles à cette prime avec effet rétroactif au 1er Janvier 2023. Contrairement à d'autres, pour la **CGT**, c'est **l'ensemble des personnels** œuvrant au bon fonctionnement du MCO aéronautique qui doit percevoir cette prime.

Alors que le passage de la **tempête Ciara** était annoncée depuis plusieurs jours, les élus **CGT** s'étonnent qu'aucune mesure particulière n'ait été prise en amont. Il était tout à fait réalisable de demander aux personnels de se placer en télétravail, du moins pour ceux équipés de SMOBI dès le mardi. A cette date, entre 10 et 12 millions de dégâts sont à déplorer sur la BdD Brest-Lorient, et les entités de la Marine n'ont pas été épargnés. Est-ce que cette somme aura une répercussion sur le budget de la Marine ? La Marine devra-t-elle participer à l'effort financier ? Les élus CGT demandent qu'un retex soit fait, dans le but de mieux anticiper ce genre de catastrophe si cela devrait se reproduire.

Amiral, nous souhaitons avoir des réponses précises et concrètes aux différentes problématiques prégnantes évoquées dans ces différentes DL de CSA et FS marine.

Merci de votre attention

