



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau MARINE

Du 24 novembre 2015

Le Comité Technique de Réseau Marine s'est tenu le 24 novembre 2015 sous la présidence du Vice-amiral d'escadre Christophe PRAZUCK, Directeur du Personnel Militaire de la Marine, représentant du chef d'État-major de la Marine. Dans sa déclaration liminaire (ci-jointe), FO DEFENSE a tenu à rappeler son attachement aux valeurs qui fondent la République et nous unissent : Liberté, Égalité, Fraternité dans la laïcité et la démocratie.

La réunion a commencé par le 1<sup>er</sup> point à l'ordre du jour à savoir : l'approbation du PV du précédent CTR.

La délégation FO DEFENSE était composée de mesdames Brigitte ITSWEIRE, Stéphanie FAUCON, de messieurs Joël NEDELEC, Franck HERY et Patrick LYSIK.

Après avoir pris connaissance de l'ensemble des déclarations liminaires, le directeur du personnel militaire de la marine introduit ce CTR en soulignant, que suite aux douloureux événements du 13 novembre 2015, le président de la république a fait des annonces, qui ne se sont pas encore traduites par des décisions.

Il rappelle notamment, que pour les « marins civils et militaires » que nous sommes, la plus grande vigilance doit être de rigueur dans la vie professionnelle et quotidienne, ainsi que dans la protection des emprises.

L'amiral souligne au passage que lors de l'appareillage du Groupe Aéronaval (GAN), la marine a bien été au rendez-vous de l'enjeu avec réactivité et professionnalisme.

Le DPMM énumère et commente ensuite les objectifs fixés pour la marine par le CEMM :

- **La marine en opérations** : Le CEMM fera prochainement à partir de fin novembre, une tournée des ports pour faire le point sur le plan Horizon 2025. L'engagement et la participation des chaînes MCO et logistique permettent l'augmentation de l'activité opérationnelle, même sur des technologies anciennes. Grâce à cela, la marine bénéficiera ainsi d'une crédibilité de premier plan et d'une excellence opérationnelle.
- **La marine se renouvelle** : Le GAN comptera 2 NH90, 2 Caïman et 2 FREMM. La flottille embarquée sur le porte-avions composée actuellement majoritairement de rafales et de quelques super-étendards sera, à court terme, équipée uniquement de rafales marine.
- **Défense maritime du territoire et dissuasion** : Concernant la défense maritime du territoire, l'importance de cette mission est renouvelée après les attentats du 11 janvier 2015.
- **Pour la dissuasion** : maintien de la permanence d'un SNLE à la mer, guerres des mines et soutien ASM.
- **Transformation marine à l'horizon 2020-2025** : Dès 2019, livraison de 16 bâtiments de surface, d'un sous-marin nucléaire d'attaque et du Polar Logistic Vessel, qui succédera en Antarctique à l'Albatros et l'Astrolabe.

- **Sujet des compétences des PC (abordé en CTR)** : Suite à la modernisation des équipements, le nombre de QMM va diminuer. De fait, l'évolution de la sociologie des équipages incite ainsi la marine, à entamer une démarche de fidélisation des compétences PM /PC.
- **Budget** : Suite au retour d'expérience vis à vis du contexte, des ressources exceptionnelles ont été intégrées dans le budget. Sous réserve des décisions qui seront prises lors d'un prochain CTM en présence du ministre avant la fin de l'année 2015, les déflations de postes sont toujours maintenues en 2016 et s'arrêteront sur la période 2017-2019.
- **Rénovation des infrastructures à terre** : La rénovation des infrastructures se poursuivra à Brest, Toulon ainsi qu'à Lorient. Les plans des infrastructures de la Base Navale de Brest sont à l'étude sur le long terme.
- **Evolutions profondes** : A compter de 2016, amélioration de la capacité opérationnelle de la marine, des moyens de soutien et du MCO.

### Commentaires FO DEFENSE

Depuis toutes ces années de concertation, force est de constater que la phrase employée très souvent par le DPMM pour désigner l'ensemble des personnels comme des « **marins civils et militaires** », rime plus avec militaires, que civils. Si les transformations sont désormais posées pour que la MARINE puisse remplir sa mission, les propos de notre déclaration liminaire sur le déficit des EFM en personnels civils sont une nouvelle fois alarmants. C'est bien une reprise du recrutement externe qui est attendue. Les dispositions des articles 41-39 s'ils permettent de corriger ponctuellement des travers, ne résoudront assurément pas le vieillissement des populations.

### ✚ Décision Ministérielle du 31 juillet 2015

Malgré les annonces du président de la république au cours de son allocution devant le congrès du 16 novembre sur l'arrêt des suppressions d'effectifs jusqu'en 2019 au sein du ministère de la défense, le Vice-amiral d'escadre Christophe PRAZUCK, Directeur du Personnel Militaire de la Marine,

nous a annoncé qu'au sein de la Marine, la décision ministérielle était toujours maintenue et restée inchangée dans l'immédiat.

## 67 Suppressions de poste sur l'ensemble des EFM

### ➔ EFM BREST : - 35 postes / + 1 poste

#### Restructurations :

- AFPC Brest => suppression de 23 postes avec transfert de la paye s'inscrivant dans la trajectoire du projet « GA-PAYE » piloté par la DRH-MD, et les attributions du calcul de la paye confiées fin 2016, au CMG de Rennes.
- SLM Brest : 5 postes
- CELAé : 3 postes
- SSF Brest : 2 postes
- COMAR Bayonne : 1 poste

Sur le questionnement de **FO DEFENSE** vis-à-vis des suppressions de postes à l'EFM de Brest, la DPMM répond sur le reclassement des agents de CECLANT/AFPC, principalement touchés par les déflations correspondant à la DM de 2016 :

Sur les 23 agents du groupe AFPC (1 A, 3 B, 19 C), environ 4 devraient partir en retraite d'ici 2017 (1A, 1 B, 2C).

La problématique du reclassement des autres agents est la suivante : le transfert de la paye au CMG de Rennes n'interviendra qu'en fin d'année 2016 (au 1er novembre vraisemblablement à la date d'arrivée du nouveau logiciel de paye) et en un seul bloc.

En conséquence, à quelques exceptions près (liées à la rétrocession du calcul de la paye de ses agents au SHOM notamment), les agents AFPC ne pourront pas être libérés avant cette date, qui peut paraître tardive dans l'année. Les transferts seront ainsi échelonnés.

Il conviendra donc, dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations, de mettre en œuvre le dispositif des conventions à mobilité à effet différé, dispositif dans lequel l'EFM Atlantique apportera tout son soutien aux agents. A cet égard, l'EFM Atlantique a déjà pris contact avec certains employeurs du bassin brestois (CAMID notamment et l'Ecole Navale, où quelques postes seraient peut être ouverts mais en quantité limitée).

L'EFM Brest rappelle aussi qu'il s'agit avant tout d'une démarche individuelle, que les profils sont différents et qu'il faut laisser les agents s'exprimer en premier lieu.

#### Types de postes supprimés :

- Seuls les REO de fin d'année « feront foi » (**travaux en cours**) ;
- Ce qui est évident, ce sont les 23 postes de l'AFPC et les deux postes de COMAR Bayonne, car l'ensemble des postes de ces deux entités est concerné.

#### Transferts entrants :

7 agents de la passerelle CCoS sont réintégrés à l'EFM de Brest en 2016. **Pour FO**, il semble que la volonté des agents ait été respectée.

#### Transferts sortants :

La Maîtrise d'œuvre de la régie électrique des Bases

aéronavales est transférée à l'ESID et celle de COMILO et du SSF Brest à la DIRISI.

En conclusion, l'EFM Brest informe que ces planches seront présentées en CLR, courant décembre 2015.

### **Commentaires FO DEFENSE**

Il est utile de rappeler que tous les services de l'EFM Brest ont des agents à repositionner, y compris le GSBdD. Ainsi, CECLANT devra faire face aux situations, gérer les priorités, anticiper sur les réactions et assumer pleinement ses responsabilités de tout son poids, plutôt que de laisser les personnels s'exprimer individuellement. Il est bien du ressort de l'administration de reclasser ses personnels, dès lors que les services ferment et se décentralisent.

### ➔ EFM TOULON : - 12 postes / + 11 postes

#### Restructurations :

- SLM Toulon : 6 postes
- CELAé Cuers : 4 postes
- CIN Saint-Mandrier : 2 postes (l'agent occupant le poste de professeur du CIN Saint-Mandrier, retournera dans l'éducation nationale et ne sera pas remplacé).

#### Créations : + 11 postes au CERH Toulon

Pour le SLM Toulon, 5 ETP de l'atelier tapisserie et 14 ETP de l'atelier voilerie sont déplacés dans les locaux de l'ex-SECLF mais pas dans de bonnes conditions à ce jour, à cause d'une problématique HSCT.

Malheureusement, il y a 2 flux, le supply-chain (gain d'effectif) concomitant avec la GPEC (suppression d'effectifs au niveau des employeurs).

Ainsi, 16 millions de pièces stockées actuellement pour 12 millions visées à court terme selon le DCSSF. L'assainissement des stocks aura de fait une logique sur les effectifs. Au constat, il existe une déflation forte dans la comptabilité du matériel mais qui ne justifierait pas selon le DCSSF, d'embauchage pour soutenir les vieilles technologies.

Le VAE Prazuck rappelle qu'il ne faut pas confondre le Référentiel en organisation (REO) avec la gestion prévisionnelle en emplois et compétences (GPEC). Pour le transfert SSF/SLM, les directeurs révisent actuellement leur copie en conséquence.

### **Commentaires FO DEFENSE**

Pour l'administration, l'EFM Toulon ne perd qu'un poste. Pour **FO**, c'est bien 12 suppressions de poste dont 10 postes dans la chaîne logistique.

### ➔ EFM CHERBOURG : - 19 postes / + 7 postes

#### Restructurations :

- COMAR MANCHE : 7 postes (dont 5 postes du bureau paye)
- Base Navale : 12 postes

**Créations :** 7 postes à l'Ecole des Mousses, dont 3 personnels détachés de l'Education Nationale et 4 ETPT de Surveillants Lycée Défense (SLD).

Sur le devenir des personnels contractuels du bureau paye

de COMAR Manche, l'EFM CHERBOURG proposera à nouveau un contrat supplémentaire de 6 mois, car il s'agit de la gestion de la paye.

Pour les personnels du CBCM, cela s'avère plus compliqué. Pour la RH/EMM, il sera question de conventions signées par les 3 parties.

Pour les postes au club nautique. Les FIS seront établies par le GSBDD dès la parution des REO 2016.

Concernant les transferts internes 2016 du SLM Cherbourg vers l'antenne du SSF Cherbourg, l'EFM indique que 100.000 pièces de rechanges environ sont gérées à Cherbourg, soit 1 agent pour 30.000 rechanges. 7 postes seraient transférés alors qu'il serait possible de n'en garder que 3 à 4...

### Commentaires FO DEFENSE

La logique de « **supply-chain** » issue du privé se met en place progressivement, laissant ainsi de la marge de manœuvre au SLM, pour supprimer d'autres postes sur les prochaines années. Même si le DCSSF justifie en gestion la pérennité des 7 postes transférés à l'antenne du SSF Cherbourg, sur le fait qu'ils dépendent de la construction des SNA BARRACUDA et l'armement de nouveaux navires, l'inquiétude reste légitime vis-à-vis de la base de calcul utilisée pour définir les REO des années à venir...

### Etude « personnels civils de la Marine »

L'objectif est d'absorber les départs massifs en retraite. 1100 départs en 10 ans soit 39% des effectifs (33% de fonctionnaires et 52% des OE).

L'identification des spécialités critiques indique que les métiers de la logistique (comptabilité des matériels) seront les plus touchés, qui nécessitent une action prioritaire par un volume de recrutements *ad hoc*.

En revanche, le point d'inquiétude concerne la famille « comptabilité des matériels » où 60% de départs en retraite concernera les ouvriers de l'état.

Le nombre de recrutements demandé par la Marine est de 65 postes. L'étude « personnel civil » aboutit à un besoin d'environ 70 recrutements par an pour pallier les départs massifs à la retraite. Ce besoin énoncé ne reste cependant qu'un calcul arithmétique, car la Marine est en compétition avec d'autres employeurs. Le DPMM précise notamment sur ce point, que la DRH-MD sert prioritairement le MCO terrestre et mécanique (l'Armée de Terre).

Le plan de recrutement 2016 ainsi présenté sera défendu auprès de la DRH-MD. Il s'appuie sur une réflexion globale et des perspectives d'évolution des GPEC, avec des recrutements prenant en compte autant les contraintes que les possibilités.

La DRH/EMM intervient pour rappeler que par rapport aux autres années, en 2016, 2017 et 2018, peu de départs en retraite sont prévus (à peine 40 annoncés) Même si globalement le plan de recrutement reste vivant, en changeant continuellement au gré des mobilités et en fonction des consignes du ministère, elle indique que le mode de recrutement ministériel est basé sur le RIME, qui ne prévoit pas d'ouvriers de l'état.

En revanche, des recrutements au titre de l'article 4139-2 ouvriront bien mais sur des sites jugés critiques sur le plan des compétences.

### Commentaires FO DEFENSE

A plusieurs reprises, FO a dénoncé cette situation, car les plans de recrutements établis ne suffiront pas à inverser la courbe des flux sortants, des départs naturels et des suppressions de postes.

Le renforcement de la composante opérationnelle ne pouvant pas se réaliser sans renforcer les effectifs de la chaîne de soutien.

Concernant les recrutements annoncés au titre de la 4139-2, FO rappelle que la compétence dans un domaine donné s'acquiert au fil de l'eau, grâce à des formations et des expériences vécues sur le terrain. Elle ne se décrète pas par un titre ou un positionnement hiérarchique **en référence à un grade**. C'est bien évidemment par le vecteur essentiel du **recrutement externe**, que la Marine palliera les difficultés énoncées et réussira l'épilogue de sa transformation.

FO est prête à prendre toute sa place dans les discussions liées à la pérennisation des emplois civils de qualité qui concourent à un soutien efficient et reconnu.

### Point SSF/SLM

Tour à tour, l'Ingénieur général François PINTART (DC/SSF) et le Commissaire général Jean-François HIAUX (DC/SLM) ont pris la parole pour présenter les évolutions d'organisation au SSF/SLM, et les mesures d'accompagnement du changement, décrites dans un plan stratégique établi jusqu'en 2025.

La DC/SSF conduit actuellement des travaux sur l'arrêté unique d'organisation du SSF, modifiant l'arrêté du 28/06/2000 portant sur l'organisation du SSF. Concrètement, elle étudie l'impact sur son organisation, des départs de PC jusqu'en 2020 (potentiellement 22 % du personnel SSF), par la mise de groupes de travail chargés :

- de décrire tous les postes, Marine et DGA, en métiers au sens REM avec pour objectif la mise en œuvre d'une GPEC conjointe, en vue d'intégrer les évolutions dans l'organisation du SSF.
- d'identifier et conduire les travaux à mener, afin de préciser et mettre en conformité les textes régissant l'activité du personnel DGA au profit du SSF.

Ainsi, la mise pour emploi du personnel DGA au SSF doit être clarifié et notamment si l'activité du poste s'appuie sur un cœur de métier DGA, où il n'y a aucune chance que le poste puisse basculer « Marine ».

Par définition, le plan stratégique RH de la DGA décrit la cible des personnels qui sont dans les cœurs de métier à gérer. Le DPMM intervient pour ajouter qu'il faut se donner des perspectives sur ces métiers. Suite à une question de FO sur la mobilité des personnels dans le cas précis où la DGA envisageait de ventiler ses personnels sur Balard, le DCSSF indique que la DGA ne pourra pas forcer ses personnels civils (fonctionnaires et contractuels) à être mobiles. FO acte bien entendu cette réponse...

Enfin, dans le cadre du transfert MoAd SSF/SLM, les échéances de principe retenues dorénavant sont septembre

2016 et janvier 2017. Sur les transferts de personnels, l'IGA Pintart indique que l'écart sur les fiches de poste proposées provient de l'organisation du travail au SSF qui diffère de celle du SLM. Toutefois, il ajoute que les agents devraient s'y retrouver...

Pour le CGA Hiaux, les EFM veilleront à accompagner les agents lors du processus de transfert d'un établissement à l'autre, selon les cas de figure suivants :

- transfert simple sans modification de la fiche de poste visée au SSF, l'agent suit le poste ;
- transfert avec modifications substantielles du poste où le poste occupé au SLM n'est pas en corrélation avec le poste ciblé au SSF, l'agent sera accompagné partiellement ou complètement par le plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

Sur la capacité achats du SLM, le CGA Hiaux rassure les organisations syndicales sur l'absence de problématique sur les postes d'acheteurs. A titre indicatif, le référentiel en organisation du SLM fait apparaître 10 postes à transférer au SSF (4 à 5 selon certaines organisations syndicales). Ce point sera traité par la DC/SSF.

A terme, cette capacité achats disparaîtrait tout en valorisant les transferts de personnels vers un service d'achat intégré au sein d'une structure de MCO.

Pour les 10 prochaines années le plan stratégique et politique de la Marine, signé par le major général de la Marine, s'articulera autour de 3 fonctions : Ateliers, entreposage et transit. La mission consistera en coordination avec le SSF, à assurer la coexistence des rechanges d'une flotte ancienne génération au profit des bâtiments de nouvelle génération.

Sur les fonctions ateliers et entreposage, le directeur du SLM communique que 50 à 60 compte-rendus d'expédition sont rédigés quotidiennement depuis le départ du Groupe Aéronaval (GAN). Il réaffirme, que la fonction transit tiendra plus que jamais son rôle d'interface entre la Marine et le réseau de « *supply-chain* », en préservant ainsi l'inter-port Brest/Toulon.

Et pour relever les défis du SLM, le CGA Hiaux annonce en préambule, une prévision de 220 départs en retraite d'ici 10 ans, sur les 450 personnels que compte la chaîne LOGISTIQUE. 3 stratégies avec mise en place d'une GPEC pour atteindre les objectifs :

- Sur le plan RH, via le renouvellement des ressources et le développement des compétences ;
- Sur le plan TECHNIQUE, via les moyens industriels, des infrastructures et des systèmes d'informations logistiques (SIL) adaptés ;
- Sur le plan ORGANISATIONNEL, via des collaborations équilibrées en interarmées ou entre services « *supply-chain* » interarmées.

Actuellement, 16 millions de rechanges sont gérées. A court terme, 12 millions de rechanges sont visées et en 2023, 9 millions. Le ratio de 30000 rechanges géré par ETP a été « *lâché* » par l'EFM de Cherbourg, comme base de calcul des postes identifiés à son REO. Suite analyse FO, le DSLM et le DCSSF ne confirment pas ce ratio, qui pourtant a servi de référentiel pour les prévisions 2016 de l'EFM Manche.

FO acte cette réponse...

Sur le sujet des missions du SLM Cherbourg et des MMS, l'IGA Pintart, soucieux d'obtenir des résultats en termes de disponibilité des bateaux, travaille sur les plans de charge ; ce qui est valable pour la métropole, le serait aussi pour l'outre-mer. A cet effet, il est en relation avec l'EMA pour assurer et garantir la continuité de la mission en outre-mer, qui ne répond pas au marché et soulève par la même occasion, une autre problématique à Papeete vis-à-vis de l'âge des COTD. Il faut voir selon lui...

### **Commentaires FO DEFENSE**

Concernant les personnels SSF mis pour emploi à la DGA, le DCSSF ne peut ignorer la clause de mobilité fixée dans les contrats de travail de certains personnels contractuels (84-16, TCT-ICT). Même s'il affirme que la DGA n'a pas la volonté de forcer ses personnels à la mobilité, FO sera vigilant sur les suites données aux études d'évolution de l'organisation du SSF, et en premier lieu sur les transferts des personnels du SLM, afin qu'ils s'opèrent dans les meilleures conditions.

Pour la mission en SLM/MMS en outre-mer, ne connaissant pas la teneur du problème que le DCSSF a rapporté au sujet des personnels de Tahiti, nous saisissons notre fédération afin qu'elle pèse de tout son poids, pour garantir la défense des droits et des acquis territoriaux et nationaux des CTOD et PCRL.

FO a réalisé un rapide calcul pour estimer le poids en 2025, des RH de la chaîne LOGISTIQUE du SLM. Si le ratio indiqué en CTR (30000 rechanges par ETP) reste inchangé, 240 ETP théoriques seraient alors comptés dans les effectifs SLM pour gérer 8 millions de rechanges, soit 53% de l'effectif actuel. Pour FO, ce chiffre reste toutefois fortement majoré. En réalisant un focus sur le fonctionnement de la logistique au sein des autres forces armées, et notamment à la DIRISI, la réalité est toute différente. Les logisticiens et magasiniers de demain devront avoir un tout autre profil pour relever les défis du SLM. FO estime sur la base du retour d'expérience des évolutions de la logistique dans les autres armées, que le format 2025 ne pourrait compter que 40% des ressources, sur les 450 que compte la chaîne actuelle.

Sur la manière future de travailler des personnels avec une plate-forme « *supply-chain* » à l'extérieur d'une Base Navale, il est permis d'avoir des inquiétudes tout à fait légitimes. En effet, pour FO, la complexité est d'implanter un pôle logistique hors port base, sans envisager des fermetures de magasins, comme par exemple, le MA05 ou le MY31 du port de Toulon.

### **✚ Point sur les effectifs**

#### **Recrutement d'ouvriers de l'état en 2015**

5 branches professionnelles ouvertes au recrutement où l'accès reste très restreint et demeure une seconde priorité au niveau du MINDEF.

Pour un recrutement annoncé en juin 2016, l'expression de besoin est de 5 OE pour la marine :

- branche « MCO aéronautique » : 2
- branche « Pyrotechnie » : 2

- branche « Mécanique » : 1

### **Fiches de poste à la BNE :**

La bourse nationale des emplois (BNE) a retrouvé sa dynamique avec un total de 105 fiches de poste au 23/11/2015. A noter que les fiches de postes ont une durée moyenne de publication inférieure à 4 mois, au lieu de 6 mois précédemment.

### **Gestion statutaire**

#### **Avancement des personnels civils**

##### **CAD :**

La Marine a demandé la création de 2 postes pour des agents non conditionnant ; Jugé non prioritaire, ces postes n'apparaissent pas dans l'arrêté de 2016 de la DRH-MD. Au bilan, la Marine n'a pas obtenu de postes de CAD.

##### **CTD :**

La création d'un poste est prévue dans l'une de ces deux unités : CIN Saint-Mandrier ou SSF Toulon.

##### **SA et TSEF :**

Concernant le débat sur la décentralisation des avancements des Secrétaires Administratifs et des Techniciens Supérieurs des Etudes et de Fabrication, selon l'administration, la baisse du volume d'avancement viendrait de l'éclatement des CAPL par CMG.

La Marine pense que les quotas seraient plus conséquents, si l'avancement était centralisé plutôt que localisé.

##### **AA et ATMD :**

Il est annoncé l'ouverture en 2016, d'examens professionnels pour les AA, et peut être pour les ATMD.

Ouverture par la même occasion, d'examens probatoires en T2 et en T4 chez les TSO avec 4 demandes de la Marine.

##### **Point sur le RIFSEEP des SA**

RSSF n'a pas exploité les travaux par manque d'homogénéité des spécialités chez les SA. Certains taux pour le classement dans les groupes RIFSEEP sont imposés et d'autres pas.

La Marine revoit la catégorisation des postes. En principe, cela ne changerait rien pour les agents dans le groupe 3, sauf si mobilité entre le 01/01 et le 07/2016. (Pas de ticket mobilité systématique).

##### **Pour le RIFSEEP des TSEF et des IEF**

RSSF n'était pas en mesure de donner des pistes. Chaque employeur devant attribuer ses propres cotations. Le 09/12/2015, une réunion commune se tiendra pour mettre en place une méthode de travail.

Pour les postes SSF, DGA et Marine, la DGA mène un travail pointu sur le sujet selon l'IGA Pintart. L'objectif est l'harmonisation des cotations par le biais du REM qui de toute évidence, présente des défaillances. Ce travail s'effectuerait dans le respect des quotas imposés pour la constitution des groupes fonctionnels.

### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

**FO** ne peut que rappeler les propos tenus lors de la lecture de sa déclaration liminaire sur la mise en place du RIFSEEP. Pour les SA, l'agent ne doit en aucun cas perdre de l'argent lors du passage à l'IFSE, s'il fait l'objet d'une mobilité dans les six mois, tant que les groupes ne sont pas constitués. Si pour la DPMM, cela semble enfantin et sans problématiques apparentes, pour **FO**, c'est inadmissible !

A la lumière des propos tenus, il apparaît nettement que l'administration a besoin de s'organiser pour mettre en place le RIFSEEP, notamment avec les employeurs pour l'attribution des cotations des postes et la constitution des groupes fonctionnels. Au constat, pour les SA, la copie doit être revue et pour les TSEF/IEF, les travaux sont encore à l'état embryonnaire.

**FO** ne baissera pas les bras, ni ses revendications, tant que l'administration fera la sourde oreille.

### **Hors CTR Marine**

##### **Décret AMIANTE :**

Aucune modification de l'arrêté du 21 avril 2006 modifié relatif à la liste des professions, des fonctions et des établissements permettant l'attribution d'une allocation spécifique de cessation d'activité.

## **CONCLUSION**

*Un CTR Marine de plus où les déflations et suppressions de postes vont bon train, malgré l'actualité nationale et les annonces du président de la république.*

*Ce CTR nous aura permis de constater encore, le niveau de considération du personnel civil. En effet, depuis des années, les CEMM et les DPMM successifs se complaisent à nous appeler « Marins Civils » ; terme que FORCE OUVRIERE a toujours réfuté.*

*Lors des tournées des ports, où il est toujours dit que nous sommes toutes et tous dans le même bateau, force est de constater qu'à ce jour, les personnels civils de la défense sont restés sur le quai et que les déflations d'effectifs continuent...*

*Que sont devenus les Marins Civils ?*

Paris, le 11 décembre 2015





## **Déclaration liminaire FORCE OUVRIÈRE** **Comité Technique de Réseau de la Marine** **du 24 novembre 2015**

Amiral, Mesdames, Messieurs...

Tout d'abord, **Force Ouvrière** condamne avec la plus grande fermeté, les attentats barbares qui ont ensanglanté la capitale, le vendredi 13 novembre 2015.

**Force Ouvrière** tient à exprimer toute sa reconnaissance et son soutien aux forces de l'ordre, de police et de gendarmerie, aux forces armées et aux services de secours, pour leur action et leur dévouement au cours de ces attentats odieux. Elle s'associe à la douleur des familles des victimes lâchement assassinées et apporte toute sa sympathie aux blessés, à leur famille et à leurs proches.

Dans ces circonstances tragiques, **Force Ouvrière** rappelle que les personnels civils au sein de la marine ont réaffirmé tout leur rôle et place dans le soutien aux forces armées, amenées à se déployer sur divers théâtres d'opérations dans un laps de temps contraint.

La mobilisation des moyens mis en œuvre, suite aux derniers événements, démontre à la marine que sa manœuvre RH opérée depuis le livre blanc de 2008 est loin d'être aussi efficace, où la politique budgétaire l'emporte sur la logique de compétences.

Depuis que les commissions d'informations et de concertation existent, **Force Ouvrière** n'a eu de cesse de rappeler et de dénoncer le manque crucial d'effectifs, tant dans l'opérationnel que dans le soutien.

**Force ouvrière** demande à la marine d'être attentive concernant ses effectifs. On ne peut que constater le sous-effectif chronique dans l'ensemble des régions maritimes. Il est temps pour la marine d'élaborer un vrai plan de recrutement responsable, rédigé sur la base de cartographies des besoins des EFM. Il s'appuierait sur l'embauche d'ouvriers de l'état, sur des demandes d'ouvertures de concours techniques et administratifs et de recourir à des recrutements par la loi 4139. Il est permis de rêver...

Suite aux dernières réunions de mise en place et de montée en puissance du RIFSEEP, il apparaît que l'administration rencontre des difficultés pour mettre en place la catégorisation des emplois des SA. Par conséquent et dans un premier temps, tous les secrétaires administratifs seront mis dans un seul groupe (groupe 3) jusqu'à l'été 2016, car la DRH-MD n'est pas en capacité d'établir les groupes fonctionnels. Or, le dispositif sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les SA.

Pour **Force Ouvrière**, l'agent ne doit en aucun cas perdre de l'argent lors du passage à l'IFSE, s'il fait l'objet d'une mobilité dans les six mois, tant que les groupes ne sont pas constitués. Pour **Force Ouvrière**, c'est inadmissible !

Pour le classement des ATMD dans les groupes fonctionnels, **Force Ouvrière** constate, à nouveau, que la marine obtient un taux minimum d'agents classés dans le groupe 1, contrairement à d'autres chaînes d'emploi, qui ont obtenu des taux substantiels (DCSSA, DC-DIRISI). Encore une fois, il nous semble que la marine a été trop bonne élève.

**Force Ouvrière** a toujours dénoncé et combattu ce nouveau régime indemnitaire qui doit être lié au corps et au grade, et non à la fonction.

Concernant les parcours professionnalisant des agents, même si certaines formations d'adaptation à l'emploi (FAE) ne revêtent pas un caractère obligatoire, **Force Ouvrière** revendique que la formation d'adaptation à l'emploi serve à envoyer un agent en stage afin qu'il soit qualifié, tout en revenant sur un nouvel emploi correspondant à la formation dispensée et à la qualification obtenue.

Par ailleurs, lors des campagnes de l'évaluation professionnelle annuelle, il est à déplorer que les agents ne puissent pas bénéficier de la même qualité des entretiens professionnels. L'absence de formations adaptées des notateurs, engendre ainsi une désinformation et un mauvais aiguillage dans le parcours professionnel et statutaire des agents. **Force Ouvrière** vous rappelle l'importance de l'entretien professionnel annuel et de la bonne rédaction du CREP sur le déroulement de carrière des agents.

Je vous remercie de votre attention.