



CTR Marine du 22 juin 2017

Une LPM 2019-2024 en préparation : Souvenez-vous des 2 dernières !!!

Au lendemain du second tour des élections législatives qui a connu un triste record d'abstention laissant au parti du nouveau président de la république, le champ libre parlementaire pour mener une politique ultralibérale, le gouvernement a connu son premier remaniement avec la démission de 4 ministres dont celle de notre nouvelle ministre des armées Sylvie GOULARD. Notre CTR Marine s'est donc déroulé au lendemain de la passation et la prise de fonction de Florence PARLY.

Elle prend donc les rênes d'un ministère bien mal en point après une décennie de restructurations, de dissolutions, de réorganisations, de transferts mais surtout une décennie de déflations d'effectifs, de rationalisations qui affectent de plus en plus les personnels qu'ils soient civils ou militaires.

La CGT a insisté dans ses propos liminaires sur l'impérieuse nécessité que les employeurs se préoccupent de la santé au travail de ses salariés. Il n'est plus rare de voir des actes extrêmes dans les bases de défense qui témoignent de la grande détresse des personnels sur leurs lieux de travail.

En propos liminaires, le DPMM DUPUIS a souhaité développer 4 points :

- Le premier concerne l'activité de la Marine dont les compétences sont largement utilisées et bien au-delà de ce que prévoit le livre blanc. 5 000 marins sont actuellement en mer et le niveau de maintenance s'en ressent.
- Le second concerne la solde et la mise en place de CERH, le DPMM reconnaissant un travail remarquable entre la marine et le SCA.
- Le troisième concerne les Associations Professionnelles Nationales de Militaires Représentatives (APNMR) qui feront évoluer leur représentativité de 1 à 5%. C'est un changement majeur de la concertation militaire qui verra siéger des élus des personnels.
- Enfin le quatrième point concerne la prochaine loi de programmation militaire 2019-2024.

Le ministère de la défense va procéder à une revue stratégique dont les travaux vont être menés rapidement et s'étendre jusqu'à la fin de l'automne. Le revue stratégique va s'appuyer sur 3 grands points ; les besoins des forces, quelles sont les menaces, quelles sont les ambitions.

Les personnels sortent de 2 lois de programmation militaire qui ont entériné la réduction drastique des effectifs du ministère de 78 000 personnels civils et militaires sur la période 2009-2019, la perspective d'une nouvelle LPM n'est pas forcément bien accueillie. Pourtant, la manière de la construire en procédant à une revue stratégique basée sur les 3 axes majeurs semble partir d'un bon sentiment.

Depuis, les annonces du gouvernement, sur la résorption de la dette publique que le gouvernement s'attachera à combler à commencer par le gel du traitement des fonctionnaires, vont sans aucun doute orienter les grands axes de la LPM qui pourrait avoir les mêmes lignes que les précédentes.

*Ces annonces de restriction budgétaire à venir confortent malheureusement **la CGT** dans ses propos lorsqu'elle met en garde les directions de la validation de certaines mesures sans qu'elles ne soient encore budgétées, c'est le cas des avancements complémentaire, le reclassement dans le 9^{ème} échelon, l'indexation de la prime de rendement au 5^{ème} échelon au maximum.*

Passés ces débats d'ordre général, nous avons procédé à l'étude des différentes planches des thèmes de l'ordre du jour, ce compte rendu présentera les principaux thèmes développés au cours de ce CT :

Au-delà des éléments fournis par la marine sur les effectifs cible annuels, les planches qui nous intéressent prioritairement sont bien sûr celles liées à la politique de recrutement et celles des départs de personnels de façon à s'assurer d'un équilibre permettant aux établissements de continuer à mener au moins leurs missions et activités.

La CGT l'a rappelé au DPMM, on voit depuis de nombreux mois l'impact des déflations d'effectifs sur les services et directions, il est nécessaire voire urgent de mener une véritable politique de recrutement pour combler les départs mais aussi pour améliorer le quotidien des personnels.

Point de situation des effectifs

Le plan de recrutement 2016 de la Marine était de 77 puisque **la CGT** ne considère pas les 19 « 41.39 » comme des recrutements mais plutôt comme des reclassements.

Celui de 2017 est à la hausse puisque la marine prévoit 86 recrutements (22 sont toujours des « 41.39 ») dont 54 sur concours externe de fonctionnaires, 7 de BOE-TH, 9 de 84.16 et 16 d'ouvriers de l'état.

Sensés compenser largement les 78 départs prévus cette même année, il s'avère que finalement que les prévisions sont à revoir à la hausse puisque la marine perdra 104 personnels dont une recrudescence de demandes de départs ASCAA (50 au lieu de 32 prévues).

Pour **la CGT**, l'élection du nouveau président, la nomination de son gouvernement, le résultat des élections législatives sont des facteurs essentiels de cette envolée de moineaux. Il est certain que le programme de campagne du président, sa volonté de s'attaquer aux régimes spéciaux, de réformer à nouveau notre système de retraite ... tous ces éléments peuvent inciter les personnels à quitter au plus vite le monde du travail.

De plus, la pyramide des âges permet de constater que la moyenne d'âge des personnels civils est de 49 ans et d'un peu plus de 51 ans pour les ouvriers de l'état, les focus sur :

- la famille « entreposage des matériels » qui représente 432 personnels révèle une moyenne d'âge de 50,37 ans.
- la famille « administration » qui représente 407 personnels civils révèle une moyenne d'âge de 52,13 ans.
- l'employeur SSF qui représente 542 personnels civils révèle une moyenne d'âge de 50 ans et 75% des effectifs ont plus de 45 ans.
- L'employeur SLM qui représente 403 personnels civils révèle une moyenne d'âge de 52 ans et 75% des effectifs ont plus de 45 ans.

Ce qui est plus problématique ce sont les **16** recrutements d'ouvriers de l'état qui seront réalisés cette année et sont loin, mais alors très loin de compenser en nombres les **63**

départs (34 à Brest, 3 à Cherbourg, 2 à Paris et 24 à Toulon) auxquels il faut aussi ajouter de nombreux postes vacants (tous statuts) à la BNE.

*La réforme du statut des ouvriers de l'état ne va pas arranger cet état avec la suppression de 54 professions de la nomenclature de professions ouvrières. **La CGT** a interpellé la DPMM sur les emplois de la chaîne logistique dont la profession ne fait pas partie des 21 professions qui seront autorisées au recrutement à partir de 2018.*

Alors que cette nouvelle profession a été créée il y a tout juste 2 ans en lieu et place des professions d'OGSA et de logisticien, les futures embauches se feront dans le statut de fonctionnaires voire de contractuels. C'est un véritable loupé de la Marine qui n'a pas réussi à se faire entendre sur ce dossier, mais a-t-elle vraiment fait le forcing ? Comme dit l'expression, on ne sert pas les muets...

L'information principale de ce thème est une directive de DRH/MD qui impose aux employeurs de recruter obligatoirement des ouvriers de l'état dès lors que la profession fait partie des 21 professions ouvertes au recrutement d'ouvriers de l'état.

La CGT accueille cette information favorablement et pose naturellement la question de l'intégration des ATMD exerçant dans ces professions au statut d'état.

Point de situation du CIA

La mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique prévoit donc que les fonctionnaires qui perçoivent l'IFSE puissent bénéficier également d'un complément indemnitaire annuel appelé CIA qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Même si une note de DGAFP fixe les modalités et précise que le CIA est facultatif et peut être versé au maximum en une ou 2 fractions, le ministère de la défense a pris la décision que l'ensemble des agents perçoivent cette partie du régime indemnitaire.

Pour ce faire, l'enveloppe budgétaire initialement fixée à hauteur de 2,5 M€ a été revalorisée à 12M€ pour « servir » les différents corps qui sont chacun répartis en 4 tranches (10%, 20%, 30% et 40% des personnels) dont chacune correspond à une somme.

Pour exemple :

- Dans la catégorie C (Adm et Techn), **40%** des effectifs percevront un CIA de **200€**, **30%** percevront un CIA de **270€**, **20%** percevront un CIA de **340€** et **10%** percevront un CIA de **410€**.

Avancement des personnels

- Dans la catégorie B (Adm et Techn), **40%** des effectifs percevront un CIA de **330€**, **30%** percevront un CIA de **440€**, **20%** percevront un CIA de **550€** et **10%** percevront un CIA de **660€**.
- Dans la catégorie A (Adm et Techn), **40%** des effectifs percevront un CIA de **600€**, **30%** percevront un CIA de **800€**, **20%** des effectifs percevront un CIA de **1000€** et **10%** percevront un CIA de **1200€**.

Les critères d'attribution sont laissés à l'appréciation des employeurs, ainsi la Marine choisit de définir un maximum de critères afin de ne léser le moins de personnels.

Malgré tout, la CGT estime que la définition d'un pourcentage de personnels par tranche créera, qu'on le veuille ou non, des nouvelles disparités entre les salariés d'un même service. Le classement dans les différents groupes en fonction du poste occupé est déjà un élément du régime indemnitaire discriminant et fortement critiqué par les personnels.

D'ailleurs de nombreux recours sont quotidiennement traités par la DPMM, beaucoup d'entre eux, soutenus par leur employeurs sont acceptés :

- **61** recours sont répertoriés dans la filière technique dont **34** sont acceptés, **20** sont refusés et **7** sont toujours en cours de traitement.
- **30** recours sont répertoriés dans la filière administrative dont **25** sont acceptés, **3** sont refusés et **2** sont toujours en cours de traitement.

Ce CIA renforcera encore plus l'individualisation du traitement et par conséquent les tensions entre les personnels de même service, de même direction aussi la CGT rappelle son opposition à ce nouveau régime indemnitaire et revendique que ses éléments de la rémunération soient intégrés au traitement indiciaire pour 3 raisons majeures ; éviter les inégalités grandissantes entre les personnels, s'assurer du versement régulier de ces indemnités ce que ce système ne garantit pas et élever le futur niveau de pension des personnels, le RIFSEEP n'entre pas dans le calcul, seul le traitement de base est pris en compte...

Chaque employeur a malgré tout la main, la décision finale appartient à l'ACE même si les travaux seront menés par les établissements locaux et arbitrés par les EFM.

Ces travaux sont actuellement en cours et doivent être remontés à l'ACE pour le 17 juillet pour être ensuite transmis aux CMG au 1^{er} septembre.

Les planches proposées montrent une fois de plus que les avancements sont bien en deçà des besoins, le taux fixé annuellement est loin de permettre aux personnels de bénéficier d'un déroulement de carrière régulier que ce soit pour les fonctionnaires comme pour les ouvriers de l'état.

Pour les fonctionnaires, les taux varient très fortement en fonction des grades mais aussi pour les changements de corps pour les années 2016 et 2017 :

Ainsi, les taux applicables aux personnels de la marine sont de :

- ~ **27,27%** d'accès en ATMD1 (**31,25%** en 2016),
- ~ **11,49%** d'accès en ATPMD2 (**9,94%** en 2016),
- ~ **20%** d'accès en ATPMD1 (**0%** en 2016),
- ~ **2,62%** d'accès au corps de TSEF (**2,20%** en 2016),
- ~ **16,67%** d'accès en TSEF2 (**14,93%** en 2016),
- ~ **7,56%** d'accès en TSEF1 (**8,87%** en 2016),
- ~ **6,67%** d'accès au corps des IEF (**2,78%** en 2016)
- ~ **11,46%** d'accès en IDEF (**12,28%** en 2016).

- ~ **36,36%** d'accès en AA1 (**11,54%** en 2016),
- ~ **21,21%** d'accès en AAP2 (**15,38%** en 2016),
- ~ **22,48%** d'accès en AAP1 (**21,82%** en 2016),
- ~ **0,37%** d'accès au corps de SA (**0,39%** en 2016),
- ~ **22,35%** d'accès en SACS (**14,10%** en 2016),
- ~ **6,78%** d'accès en SACE (**11,59%** en 2016),
- ~ **0,96%** d'accès au corps d'AAE (**1,02%** en 2016),
- ~ **30%** d'accès en APAE (**9,09%** en 2016).

Pour ce qui concerne les ouvriers de l'état, les taux appliqués ne permettent pas non plus un déroulement de carrière pour toutes et tous.

La campagne d'avancement 2017 est singulière puisqu'une campagne complémentaire vient valider les mesures compensatoires liées à l'avancement servies en contrepartie de l'abandon du statut. Car contrairement aux arguments fournis par les signataires, il y a bien eu marchandage pour supprimer les textes qui fondent le statut d'ouvrier de l'état, la suppression des 54 professions de la nomenclature ainsi que l'indexation des salaires sur le point d'indice fonction publique et non plus sur la métallurgie parisienne.

Au-delà des taux imposés et des avancements prononcés avant l'été sans qu'il n'y ait aujourd'hui de garantie financière pour les valider au 1^{er} novembre, la CGT est intervenue sur les chantiers lancés par DRH/MD et

notamment celui sur l'harmonisation des CAO. Très clairement DRH/MD semble s'orienter vers des commissions d'avancement régionales dans la même configuration des CAPL pour les fonctionnaires.

La CGT est fermement opposée à cette orientation et a interpellé le DPMM pour que la Marine conserve ses CAO dérogatoires au plus près des salariés, elles sont garanties d'un dialogue ou administration et élus des personnels connaissent les personnels, ou l'avancement est prononcé sans que les instances soient de simple chambres d'enregistrement, il y a un véritable dialogue et une prise en compte des revendications des syndicats.

Point de l'apprentissage

L'objectif de la Marine est d'accueillir 65 apprentis cette année et ainsi de jouer son rôle de formateur. Ce dossier est très important du côté de l'administration comme de celui des organisations syndicales, l'apprentissage permet à des jeunes d'apprendre un métier et de bénéficier d'une première expérience professionnelle.

Depuis 2015 et la mise en œuvre de l'apprentissage, les choses ont évolué et dans le bon sens puisque la première année, il était impossible de recruter à l'issue de la formation, le ministère de la défense ne se limitant qu'à la formation permettant aux jeunes de trouver du travail dans le privé. Cette interdiction de recrutement a lentement évolué puisqu'il était ensuite possible de permettre aux apprentis de passer les concours externes pour arriver aujourd'hui à une circulaire de DRH/MD de réservant jusqu'à 25% des postes ouverts au recrutement d'ouvriers de l'état aux apprentis ayant réussi leur examen de fin d'apprentissage.

C'est une avancée intéressante qui doit aller plus loin : cibler les métiers déficitaires pour former des jeunes, leur réserver ensuite des postes de recrutement d'ouvriers de l'état, cela ne reviendrait pas au même que de rouvrir les écoles de formation technique ?

Le DPMM ne souhaite pas que l'apprentissage devienne une antichambre du recrutement.

Et pourquoi pas ? Pourquoi la Marine le ferait pour les militaires par le biais des écoles des mousses avec l'ouverture sur Cherbourg d'une école spécifique aux

métiers de la restauration et ce ne serait pas possible pour les personnels civils ? La CGT estime qu'il faut aller plus loin que les 25% des postes ouverts réservés aux apprentis

Maintenance du CAIMAN

Le dossier est sur la table du CEMM et la prise de position de la Marine est déterminante sur l'avenir de la BAN de Lanvéoc-Poulmic.

Très prochainement confrontés à une baisse de charge de la maintenance de matériels arrivant en fin de cycle, les personnels de la base aéronautique s'inquiètent de la charge de travail que représentera la maintenance du NH90.

A la Marine de se positionner en faveur d'une maintenance faite sur site, sur ce point, il semble que nous soyons tous d'accord. Pour la CGT et les personnels, la Marine doit maintenant valider par qui sera faite cette maintenance, les personnels civils de la BAN ou les industriels privés, de sa décision dépend tout simplement la pérennité de la base.

Décret Amiante

La CGT a de nouveau interpellé le DPMM sur ce point puisque le dernier arrêté ayant été refusé, celui qui s'applique est toujours celui de 2006 qui ne prend pas en compte les nouvelles appellations des établissements (SLM, SIMU, GSBDD).

Ce vide juridique laisse à chaque employeur de décision de faire des attestations ou non justifiant que les personnels bénéficiant du décret du fait de leur profession et de l'environnement de travail mentionné dans le décret, travaillent toujours dans le même environnement depuis 2011.

La CGT ne peut pas accepter que l'application de ce décret soit établie selon le bon vouloir des directeurs d'établissement. Un décret doit être publié avec les nouveaux noms des directions.

Montreuil, le 30 juin 2017