

Le dialogue social : un gage de réussite !

CTR MARINE

En préambule de ce CTR l'Amiral DUPUIS a mis en avant le succès des élections avec notamment un taux de participation de 71.2%. Il s'est dit attaché à un dialogue social de qualité qui est un gage de réussite de la politique RH.

Le règlement intérieur du CTR Marine a été approuvé en séance à l'unanimité avec la prise en compte de la demande (de mise à jour de l'article 24 pour se conformer au nouveau décret) formulée par la **CFDT**.

Le PV du dernier CTR du 18 octobre 2018 a été approuvé à l'unanimité ;

Point de situation « Effectifs » :

Actuellement, 2845 postes civils sont décrits au REO Marine pour 2019. La répartition géographique de ces postes est la suivante : Brest 42%, Toulon 40%, Cherbourg 5%, Admin Cent 5%, Outre-Mer 4%, Comar Paris 3%.

Au titre de 2019, 11 postes ont été créés et 20 civilianisations seront réalisées.

11 nouveaux postes : 8 créations de postes (5 cat. A et 3 cat. B) et le transfert de 3 postes du CSA (guetteurs-veilleurs COMAR CORSE).

20 civilianisations (transfert de poste tenus par des militaires vers du personnel civil) tout en renforçant le repyramidage (2 cat. A et 16 cat. B).

La cible prévisionnelle 2019 est de 2679,9 ETP «équivalent temps plein» au 31 décembre 2019.

Pour la **CFDT**, ces effectifs sont stables. En effet, un effort de recrutement a été réalisé pour 2018 (158 recrutements) pour contrecarrer les départs sur la période 2014-2018 (95 départs en moyenne sur cette période). Nous observons une inversion positive des courbes que depuis 2016. Pour la **CFDT**, il faut rester vigilant sur l'interprétation des chiffres.

Recrutement 2019:

| Mode Recrutement | EFM Brest | EFM Cherbourg | EFM Paris | ACE | EFM Toulon | TOTAL | Catégories | Recrutements 2019 |
|------------------|-----------|---------------|-----------|----------|------------|------------|------------|-------------------|
| concours | 19 | 5 | 6 | 7 | 26 | 63 | Cat A | 5% |
| Art 4139-2 | 10 | 1 | | | 11 | 22 | Cat B | 30% |
| Art 4139-3 | 4 | | | | 4 | 8 | Cat C | 55% |
| BOE-TH | 2 | | | | 1 | 3 | OE | 10% |
| 84-16 | 3 | 1 | | 1 | 4 | 9 | | |
| ouvriers | 5 | 1 | | | 5 | 11 | | |
| Total | 43 | 8 | 6 | 8 | 51 | 116 | | |

Comme le réclamait la **CFDT** et au titre de 2019, le mode de recrutement majoritaire revient au concours (emploi statutaire).

La population des OE continue malheureusement de diminuer au fur et à mesure des années du fait du recrutement limité aux 21 professions autorisées. Une partie de ces départs est compensée par le recrutement de Cat C. La Marine s'est engagée à recruter des OE si les départs se font dans les 21 professions.

Pour la **CFDT**, les OE représentent 11% des recrutements et 47% des départs et viennent conforter les propos précédents. Un tiers des départs prévisionnels de 2019 est dus à l'exposition à l'amiante.



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Départs prévisionnels 2019

| Motifs de départ | EFM Brest | | | | EFM Cherbourg | | | | EFM Paris + AC | | | | EFM Toulon | | | | Prévisions de Départs | | | | TOTAL |
|------------------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|----------|----------|----------|----------------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | A | B | C | OE | A | B | C | OE | A | B | C | OE | A | B | C | OE | A | B | C | OE | |
| Retraite | 2 | 5 | 11 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | 3 | 1 | 3 | 6 | 11 | 7 | 7 | 12 | 27 | 15 | 61 |
| CAA (Amiante) | | | 1 | 14 | | | | 2 | | | | | | | 1 | 12 | 0 | 0 | 2 | 28 | 30 |
| IDV | | | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 2 | 5 | 13 | 20 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 3 | 6 | 12 | 20 | 7 | 12 | 30 | 44 | 93 |

Apprentis

La Marine propose de réaliser environ 100 contrats d'apprentissage pour l'année 2019. Pour la **CFDT**, les apprentis constituent une richesse pour la Marine ; un vivier qui nous permet d'avoir de potentiels candidats compétents. De même, l'apprentissage permet aux tuteurs de perfectionner leurs savoirs via la transmission. Ce chiffre ambitieux nécessite aussi de structurer et de valoriser le compagnonnage (maîtres d'apprentissage) de ces jeunes.

CIA

Bilan CIA 2018

1 658 personnels ont été concernés par l'attribution du CIA. 159 personnes ont eu un montant inférieur au taux de référence. Bien que le DPMM se félicite de l'inexistence de recours, les partenaires sociaux ont exposé le malaise généré par la répartition de cette prime. A noter que 60% des agents ont perçus le taux de référence.

CIA 2019

Pour la campagne 2019, 25,7 millions d'euros (+ 6,7 millions par rapports à 2018) seront alloués au MINARM pour la campagne 2019. Le DPMM rappelle que la Marine a suivi les directives de la DRH-MD quant aux montants de référence attribués aux différentes catégories de personnels.

Rappel des conditions d'obtention du CIA : Agents présents au 31/12/2018 ainsi que tous les agents qui ont quitté le MINARM mais qui justifient d'une journée de présence en 2018.

Les critères (cumulés) pris en compte pour le CIA sont : l'évaluation, l'implication dans les projets de service, la participation active à la réalisation des missions et les contraintes du poste. Par ailleurs, l'atteinte des objectifs et la qualité des services rendus seront considérés au regard du tableau ci-dessous.

Le CIA 2019 sera versée intégralement sur la paie du mois de septembre.

| CIA 2019 par agent | | Services non rendus Objectifs non atteints | | Méritant | | | | Services Exceptionnels | | | | |
|--------------------|---|---|--------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | Inférieur au Tx Réf | Tx Réf | Tx Réf +20% | Tx Réf +30% | Tx Réf +40% | Tx Réf +50% | Tx Réf +80% | Tx Réf +90% | Tx Réf +100% | Tx Réf +110% | Tx Réf +120% |
| Corps | Contribution budgétaire allouée (€) | Montant versé (€) | Montant de Référence (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) | Montant versé (€) |
| IEF | 1600 | non précisé | 1300 | 1560 | 1690 | 1820 | 1950 | 2340 | 2470 | 2600 | 2730 | 2860 |
| AAE | 1600 | non précisé | 1300 | 1560 | 1690 | 1820 | 1950 | 2340 | 2470 | 2600 | 2730 | 2860 |
| TSEF | 840 | non précisé | 720 | 864 | 936 | 1008 | 1080 | 1296 | 1368 | 1440 | 1512 | 1584 |
| SA | 840 | non précisé | 720 | 864 | 936 | 1008 | 1080 | 1296 | 1368 | 1440 | 1512 | 1584 |
| ATMD | 570 | non précisé | 520 | 624 | 676 | 728 | 780 | 936 | 988 | 1040 | 1092 | 1144 |
| AA | 570 | non précisé | 520 | 624 | 676 | 728 | 780 | 936 | 988 | 1040 | 1092 | 1144 |

Pour 2019, la Marine ventilerait le CIA de la manière suivante :

Le CIA découle des accords PPCR signés par la CFDT qui se félicite de l'augmentation globale de cette indemnité pour 2019. Toutefois, elle reste vigilante quant aux critères d'attribution du CIA et rappelle à l'ensemble des personnels qu'ils doivent aborder ce sujet lors de l'entretien CREP.

Avancement 2018-2109

Comme la **CFDT** l'a rappelé dans sa DL, les taux d'avancement des personnels ne sont vraiment pas à la hauteur des enjeux actuels (promotion sociale, fidélisation des personnels, reconnaissance, parcours professionnels, attractivité des filières etc...). Pire encore, les taux d'avancement pour le changement de corps sont si bas qu'ils contribuent à la démotivation des personnels. Pour la **CFDT**, les réorganisations de services et les déflations succes-

sives de postes ont amené les personnels civils de la Marine à supporter une surcharge de travail dans un milieu de plus en plus contraint. Une augmentation significative des taux d'avancement serait une juste et légitime reconnaissance des efforts consentis par les personnels civils.

Télétravail

Le nombre de «Télétravailleurs» est passé de 1 en 2018 à 13 en 2019. Tous les EFM sont actuellement concernés par le télétravail (la répartition entre les hommes et les femmes est homogène en ce domaine).

Egalité « Femmes-Hommes »

Au regard du point sur l'égalité hommes-femmes, on constate que le taux moyen de féminisation à la « Marine » est de 30 %. Cela s'explique en partie par la « technicité » des métiers proposés par les EFM.

Le temps partiel touche davantage les femmes (17%) que les hommes (4%).

Concernant l'avancement en 2018, 143 hommes -toutes catégories confondues-ont été promus et ce chiffre s'élève à 63 pour les femmes (31 %). Ce chiffre pourrait laisser penser que ces données sont cohérentes vis-à-vis du taux de féminisation à la Marine. Cela dit, l'étude réalisée par l'EMM/PC met en évidence des disparités au profit des hommes selon les catégories de personnels. Sur ce point, le DPMM a souligné que ces données statistiques concernent des petits nombres et qu'il faut les suivre dans le temps pour voir si cette tendance se dessine de manière durable.

Pour la **CFDT** il est urgent de prendre en compte cette problématique de déséquilibre. Concrètement il faut sensibiliser les employeurs pour que sur le plan de l'avancement la proportionnalité soit de mise. La mise en place du plan mixité au sein du Ministère devrait permettre dans un avenir de résorber cet écart.

La **CFDT** se félicite de la démarche de labellisation « égalité » que le ministère a déposée auprès de l'AFNOR fin 2018. Cela concerne 53 000 agents (civils et militaires dans un premier temps puis à terme (à l'été 2019) un audit en vue d'une labellisation est prévu cette année. La démarche de labellisation est une reconnaissance par une tierce partie sur la capacité d'un organisme à respecter les exigences d'égalité, de diversité et de mixité. L'objectif est d'apporter de la lisibilité en faveur de l'égalité professionnelle.

Questions Diverses

Point SSF/SLM

MCO Naval

Suite à l'audit du MCO Naval, la Ministre des Armées annonce un plan de modernisation du MCO naval qui doit conforter le rôle actuel du SLM notamment en développant des compétences dans des nouvelles technologies et dans la formation à la maintenance des marins. Il n'y aurait aucune mesure ou piste d'externalisation qui serait prise autres que celles déjà connue (contrats globaux de MCO).

La **CFDT** suis de très près ce dossier, d'autant plus que les conclusions officielles de cet audit n'ont toujours pas été diffusées aux agents.

Accord cadre Electricité :

Lors du dernier CTR, la **CFDT** avait porté l'inquiétude des personnels du SSF Toulon quant au transfert de l'accord cadre électricité au SSF Brest.

Après réflexions, il a été décidé de ne pas faire pousser plus loin l'étude. En effet, la répartition actuelle des marchés entre Brest et Toulon donne satisfaction et aucune plus-value n'était avérée.

A ce jour, il n'y a pas d'incidence particulière sur les personnels des sous-directions logistique du SSF. Le retour d'expérience du nouveau contrat des FREMM et la préparation du contrat BARRACUDA montrent qu'une partie des rechanges restait à approvisionner et à entreposer par les services de la marine.

Extension locaux SSF Brest

Un projet d'extension du bâtiment direction du SSF Brest est actuellement en projet. Ce projet, estimé à 17,8M€, est programmé en 2024 pour une livraison théorique en 2027. Ce pôle aura vocation à accueillir tous les agents du SSF dans un souci d'amélioration des conditions de travail.

Projet « CRABE »

Le fonctionnement optimal de l'atelier est prévu pour l'été 2021. Le plan de charge relatif au MCO des appareils de plongée (air, oxygène hors Crabe) sera réparti majoritairement vers Toulon (+1 personnel) et un peu vers Cherbourg (effectif constant). Brest, qui conservera malgré tout la compétence dans ce domaine, prendra en charge l'ensemble des systèmes Crabe de la marine. Cherbourg conservera son plan de charge actuel. Les plans d'armement seront, si nécessaire, adaptés par transferts internes au sein de chaque SLM.

MCO du NH90

Le nouveau plan MCO NH90 a été publié fin 2018. Ce nouveau plan reporte les échéances de grandes visites de 600 à 900 heures et génère donc une augmentation de la charge des visites intermédiaires (300 heures). La marine a sollicité la DMAé pour faire réaliser des visites 300 heures par le SIAé à Lanvéoc.

La **CFDT** est une nouvelle intervenue sur le sujet et interpelle l'Amiral sur l'inquiétude des personnels qu'à ce jour aucune décision ne soit prise.

La réponse suivante ne nous rassure toujours pas à savoir : les réflexions relatives à sa mise en œuvre sont toujours en cours.

Requalification des postes de « C » en « B »

Les travaux sont en cours à DRH –MD – DGAFP. La DRH-MD convoquera les fédérations à une réunion de présentation relative au plan de requalification fin Mars.

Transfert des cercles et foyers

Des travaux de réflexions sont en cours sur le transfert des cercles et foyers du SCA vers la marine.

Celui-ci sera plus long que prévu, pas avant 2020.



Pour ce premier CTR, la Marine a misé sur la transparence en diffusant notamment sa directive « ressources humaines du personnel civil » pour l'année 2019.

*Un premier CTR très long de par sa durée, beaucoup de questions et une intervention du Contre-amiral Anne de Mazieux sur la politique de l'égalité femme-homme au sein du ministère. La **CFDT** qui porte ce dossier sur l'égalité professionnelle ne peut que s'en féliciter.*

En préambule l'Amiral DUPUIS a insisté sur la nécessité d'une conduite d'un dialogue social constructif dans des instances de concertation formelles et informelles et d'un suivi de demandes, individuelles et collectives, qui peuvent être adressées aux services RH.

*Une vision du dialogue social que la **CFDT** partage complètement et que nous appliquerons tout au long de cette nouvelle mandature.*

*Vos élus **CFDT** sont bien entendu à votre disposition pour des questions éventuelles suite à ce CTR.*



COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DE LA MARINE DÉCLARATION LIMINAIRE CFDT

Paris, le 14 mars 2019

Amiral, Mesdames, Messieurs,

En préambule de ce premier CTR Marine, la **CFDT** entend porter ses revendications tout au long de cette mandature afin de défendre au mieux les personnels civils dans leurs carrières, leurs rémunérations et leurs parcours professionnels. Par ailleurs, nous souhaitons développer un dialogue social franc et constructif avec l'administration afin de permettre à chacun de travailler dans les meilleures conditions.

La **CFDT** rappelle qu'elle est profondément attachée au rôle et à la place du personnel civil au sein des Etablissements et Formations de la Marine (EFM).

La Marine semble avoir pris conscience de la nécessité de reprendre les recrutements. La **CFDT** rappelle l'importance du recrutement sous statut qui est garant de l'emploi pérenne et de la transmission des savoirs et des compétences.

Nous remarquons que la directive RH/PC de 2019 reprend l'enjeu majeur et déterminant du recrutement, c'est une revendication portée par la **CFDT** depuis des décennies. Cependant, il faut également lui associer une GPEEC à l'instar de ce qui semble être fait pour les SIC (Système d'Information et de Communication).

A la lecture des documents, nous vous rappelons que la politique d'attractivité et de fidélisation du personnel civil passe aussi par un processus de promotion interne que les taux d'avancement actuels ne permettent pas.

La **CFDT** renouvelle sa demande de titulariser les contractuels et de faciliter l'intégration et l'embauche des apprentis, sans que cela devienne une règle absolue.

La DRH-MD a annoncé un plan de requalification des adjoints administratifs en SA. Combien de postes éligibles la Marine a-t-elle identifiés ?

La **CFDT** s'inquiète de l'avenir des cercles et des clubs sportifs actuellement sous l'autorité du SCA. La Marine avait envisagé la reprise de ces structures à l'horizon 2020. Où en est l'avancement de ce dossier?

Lors d'un précédent CTR, nous vous avons interpellé sur l'inquiétude des personnels de Lanvéoc quant à l'entretien des NH90. Pour mémoire, la Marine avait passé un accord pour que le SIAé fasse l'entretien de ces derniers. A ce jour, aucune décision n'est prise car il semblerait que la DMAé freine sur ce dossier. Où en est-on?

Nous vous remercions de votre attention.