



Comité Technique de Réseau Marine Compte-rendu

3 décembre 2020

Le DPMM a présidé le Comité Technique de Réseau Marine qui s'est tenu en visioconférence. Pour cette séance, le DPMM était assisté de ses principaux adjoints, du directeur central de la DCSSF, du directeur du SLM central, ainsi que des représentants ou des chefs de divisions RH des EFM Paris, Toulon, Brest et Cherbourg.

L'UNSA Défense était représentée par : Martine AUTUORO, Valérie NOBILI, Cécilia GAUTIER-KRIEGER, Jean-François ARNAU.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu du CTRM du 11 juin 2020 ;
2. Conséquences de la suppression de la marge frictionnelle sur le REO Marine ;
3. Point sur le COVID 19 ;
4. Point relatif à l'organisation centrale du MINARM (OCM) et vote ;
5. Point de situation « Effectifs » (recrutements, flux) ;
6. Point de situation « Gestion » (CIA 2020) et avancements ;
7. Egalité professionnelle ;
8. Questions des organisations syndicales.

Déclaration liminaire

Amiral, Mesdames, Messieurs

En cette période de nouveau confinement, l'UNSA Défense espère que ce second CTR en visioconférence permettra de débattre pleinement et ne se limitera pas à l'ordre du jour.

L'UNSA Défense déplore que la marge frictionnelle voulue par le MINARM arrive en cette période et rajoute du stress aux personnels déjà impactés par la morosité ambiante.

L'UNSA Défense demande des chiffres très précis et très exhaustifs au niveau de chaque direction, en particulier les postes concernés.

L'UNSA Défense se félicite malgré tout du travail de tous pour limiter les suppressions de poste annoncées préalablement en passant de 81 postes à 20.

L'UNSA Défense demande la communication des REO de l'ensemble des EFM de la Marine.

Pendant la crise sanitaire aussi bien durant la première que la seconde vague, les premiers ministres successifs ont clairement placé le télétravail comme dispositif privilégié et essentiel. Le recours à ce dispositif a montré





son efficacité. Cependant force est de constater que le télétravail n'est pas une priorité de la Marine et que les moyens mis en place ne sont toujours pas à la hauteur.

L'UNSA Défense renouvelle sa demande de création d'un groupe de travail, associant les représentants du personnel au sein du CTR Marine sur ce thème.

Lors de la dernière CCP, la Direction des Affaires Juridiques a indiqué la fin du régime dérogatoire amiante et de son guichet unique dès le mois de janvier 2021.

L'UNSA Défense déplore qu'un nombre élevé d'agents attende toujours son attestation de carrière amiante depuis plus de 18 mois pour certains et de ce fait n'a pas pu accéder à ce dispositif, ne sachant pas à ce jour ce qui le remplacera éventuellement.

De plus qu'en est-il des discussions concernant l'amiante entre la DAJ, la DRH-MD et la Marine.

Concernant les lignes directrices de gestion et la campagne d'avancement 2022, l'UNSA Défense attire votre attention quant aux CREP à venir et demande :

- Que des formations spécifiques puissent être organisées à destination des notateurs ;
- Que dans le contexte actuel de la crise sanitaire une bienveillance générale dans l'évaluation des objectifs fixés pour l'année 2020 soit appliquée.

Dans le cadre du transfert des personnels DGA\Marine, l'UNSA Défense note que le transfert entre organismes payeurs n'a pas été aussi simple que prévu.

Merci de votre attention.

Mot d'introduction du DPMM

Le contexte général est très tendu. Même si notre mission est de préserver la paix, les données géopolitiques actuelles font craindre un affrontement sur mer. Le geste devra être sûr et la Marine doit se préparer techniquement, moralement et collectivement à une commande du Président de la République si besoin. Le DPMM se réjouit de voir un renouvellement des capacités navales avec des nouveaux sous-marins construits à Cherbourg, des frégates à Lorient, des ravitailleurs à Saint Nazaire, des patrouilleurs et un porte-avions nouvelle génération et de la petite baille. Le DPMM a rappelé après les déclarations liminaires des OS, qu'il était pour le dialogue, les débats et les explications.

1. Approbation du compte-rendu du CTRM du 11 juin 2020

Approbation à l'unanimité

2. Conséquences de la suppression de la marge frictionnelle sur le REO Marine

Pour l'année 2021, la Marine a obtenu de limiter la manœuvre de « sincérisation » à 20 suppressions de postes, dont 7 sont vacants au lieu des 81 prévus initialement. 13 agents concernés seront placés en « HRO » et pourront garder leur emploi aussi longtemps qu'ils le souhaitent, ou bénéficier des mesures de restructuration prévues dans ce cas.

SSF 4 agents dont 2 à Toulon, SLM 3, CIN Brest 3, BAN Lannbihoué 1, SNLE 1, SIRPA 1, BN Cherbourg 1, COMAR Paris 1, BN Toulon 1, Ban Hyères 1, CERH 2, Alfa 1.

Soit 8 Brest, 9 Toulon, 1 Cherbourg, 1 COMAR, 1 Centrale, dont 1 A, 4 B, 10 C, 5 OE ;

L'UNSA Défense fait remarquer que les organisations syndicales ont œuvré pour atténuer les suppressions de postes annoncées.

L'UNSA Défense rappelle qu'elle déplore que la marge frictionnelle voulue par le MINARM arrive en cette période et rajoute du stress aux personnels déjà impactés par la morosité ambiante.





3. Point sur la COVID 19

Le DPMM indique :

- Qu'en cette période de second confinement, les missions ont été priorisées ;
- Qu'à la crise sanitaire sont venus se rajouter les attentats (7000 soldats de l'armée de Terre mobilisés). La Marine, en ce 3 décembre a rempli ses missions de protection et de sécurité sanitaire de ses agents en ayant un taux de contamination faible. Le DPMM met en avant l'implication des personnels civils pendant toute cette période.

L'amiral fait un point sur le **télétravail** qui n'est pas simple à mettre en œuvre à cause du manque de moyens et de la spécificité de notre ministère et indique que certains postes ou emplois ne sont pas éligibles au télétravail.

De plus de nombreux arrêts techniques des navires étant prévus, cette deuxième période de confinement était différente de la première. Le nombre de télétravail pérenne passera de 20 à 73 lors de la reprise d'activité.

L'UNSA Défense fait remarquer que les chiffres des agents en télétravail sont vraiment très faibles et qu'au ministère des armées le manque de moyens est élevé.

L'UNSA Défense se félicite de la place prépondérante que le DPMM accorde aux personnels civils mais regrette que dans l'appellation DPMM « directeur du personnel militaire de la marine » n'apparaisse pas le C de civil et que DPM serait mieux pour Direction du Personnel Marine.

Le DPMM en a conscience et souhaite changer cette appellation.

Mme Doucet-Martinage précise que lors de la 2^e vague des moyens de protection ont été mis en place et le présentiel d'aujourd'hui n'est pas le même : bordées et présentiel pour éviter les contacts.

4. Point relatif à l'organisation centrale du MINARM (OCM) -

60 agents sortent du périmètre de Centrale.

26 agents de DPMM Tours (gestion et formation) seront désormais gérés par CECLANT/CMG Rennes.

34 du centre Lamalgue seront désormais gérés par CECMED/CMG Toulon.

Le projet d'arrêté présenté étant encore en cours d'expertise par les services juridiques, l'UNSA Défense qui souhaitait voter la version définitive a voté CONTRE.

5. Point de situation « Effectifs » (recrutements, flux)

Au REO 2021 : 2868 postes.

La moyenne d'âge des agents recrutés est de 39 ans avec une priorité au rajeunissement.

Pour 2021 le plan de recrutement est de 89.

Le nombre d'apprentis est de 108.

6. Point de situation « Gestion » (CIA 2020) et avancements

Pour 2% des agents, le CIA est au-dessous du taux de référence au lieu de 5% en 2019, 9% taux exceptionnel, 49% méritant, 40% satisfaisant.

Concernant les avancements, les parcours professionnels sont à encourager ainsi que la promotion sociale sachant que les lignes directrices de gestion étaient déjà appliquées par la Marine les années précédentes. La moyenne d'âge élevée des agents rend difficile l'application des trajectoires courtes et médianes.





7. Egalité professionnelle

Bon équilibre dans les promotions

8. Questions des organisations syndicales

Le bilan de la prime COVID

Pour les PC par EFM est le suivant par EFM : SPAC 5, TOULON 40, RENNES 40, SGL 2 soit 87 personnels civils dont 62 administratifs et 25 techniques pour un montant de 52 240 euros.

Point sur la requalification des postes « C » en « B »

Ce recensement se porte à 10 postes identifiés pour la requalification **sur 3 ans**.

2019 : 2 postes en préférence « requalif »,

2020 : 3 « requalifs » + 1 choix,

2021 : 3 « requalifs » + 1 choix.

L'avancement 2021 de C en B est en cours entre les ACE et SRHC.

Volumétrie pour chaque corps des agents positionnés dans chaque trajectoire (courte – moyenne – longue) et ce pour les changements de grade et de corps. Quelle méthodologie retenue par la Marine pour s'y adapter. Il est difficile à la Marine d'appliquer les trajectoires au vu de l'âge des agents.

Point de présentation sur l'avancement des personnels fonctionnaires DGA

Les personnels fonctionnaires transférés de DGA SSF vers SSF MARINE ont été pris en compte par la DGA pour les avancements au titre de 2021. Ils seront pris en compte dans les travaux d'avancement marine au titre de l'année 2022.

La problématique du paiement des maîtres d'apprentissage fonctionnaires.

A la suite des difficultés remontées par les employeurs, dont la Marine, pour trouver des maîtres d'apprentissage et les rémunérer, la DRH-MD travaille à la modification d'un texte commun aux civils et militaires (arrêté relatif à l'indemnisation des activités accessoires) afin de consolider le dispositif.

En attendant, Les fonctionnaires ont une augmentation du plafond du CIA et surplus sera payé en heures supplémentaires au 1^{er} trimestre 2021, les ouvriers ont un rappel sur la prime de rendement en décembre et les contractuels ont une régulation sur la paie.

L'UNSA Défense fait remarquer que le problème perdure depuis au moins 18 mois et qu'il n'est toujours pas résolu.

Point sur la préparation aux examens professionnels, sera-t-elle mise en place ?

Une directive a été transmise par l'ACE Marine vers les EFMS pour inviter les N+1 et N+2 à mettre en place un accompagnement de préparation à l'épreuve orale, avec propositions de relecture, aide à la rédaction des RAEP et entraînement à l'oral pour les personnels admis à l'oral.

La Marine demande une participation massive dans les jurys des personnels marine.

Point sur l'aide à la promotion sociale au sein de la Marine

La promotion sociale est directement liée aux possibilités d'avancement, qui passent par le choix, par les examens professionnels et les concours internes.

Au titre de 2019 : 96 avancements de fonctionnaires (18 de corps, 78 de grade) + 60 OE

Au titre de 2020 : 115 avancements de fonctionnaires (22 de corps, 93 de grade) + 35 OE





Point sur les écoles de la formation

Pour le DPMM les écoles de formation sont des pépites trop méconnues.

La Marine a besoin de former ses futurs marins.

Le plan PEDAGOGIE 2025 comporte 5 lignes d'action principales :

- Investir dans la formation initiale ;
- Redonner de la force aux structures pédagogiques ;
- Dégager des marges de manœuvre pour conduire la mission de formation ;
- Adapter l'organisation et les moyens à nos ambitions de transformation ;
- Renforcer l'approche par les compétences.

Aucune civilianisation de postes n'est prévue car l'équilibre existant entre PC et PM convient. Cependant en cas de besoins spécifiques et bien identifiés, certains postes pourraient être « civilianisés ».

Revalorisation prime de traversée ILO ;

Les primes de traversée des ouvriers de l'Etat ont été régularisées sur les payes d'août et septembre, le confinement ayant retardé la transmission des éléments.

Pas d'élément de réponse au courrier adressé par le DPMM le 4 mars 2020 à la DRH-MD à ce jour mais le sujet a été évoqué au CTM.

Point amiante

Les discussions concernant aussi bien le protocole que les attestations Amiante étaient en cours. Beaucoup de personnels n'ont toujours pas eu leur attestation. Pourquoi ? A ce jour, quelles sont les avancées ?

Aucune avancée à ce jour et pas de réunion avec la DAJ/SRHC.

L'UNSA Défense fait remarquer qu'à la Commission centrale de Prévention, le sujet de l'amiante et du protocole d'anxiété ont été abordés. L'UNSA Défense déplore que les agents de la Marine attendent toujours leur relevé de carrière et attestation depuis plusieurs mois.

Point sur les IDV 2020

112 IDV en 2020 pour le MINARM, aucune pour la Marine.

Les règles de gestion IDV au titre de 2021 seront identiques à celles de 2020.

Les départs auront lieu à compter du 1^{er} septembre.

Les IDV pour création d'entreprises seront accordées aux OE mais plus aux fonctionnaires.

Point sur les ruptures conventionnelles ;

146 demandes pour 43 accordées en 2020 pour le MINARM.

8 demandes pour la Marine avec 5 refus, 1 défavorable, 2 suspendues représentées en 2021.

Les règles de gestion sont identiques à celles de 2020, en 2021.

Les montants attribués moyens en euros sont 118 000 « plafond », 44 000 en médian, 8 000 « plancher ».

Calendrier : 30 avril 2021 : date butoir de transmission des dossiers vers les CMG

1^{er} juin 2021 : date butoir pour avis vers la MAR

Courant juin 2021 : unique réunion/commission d'arbitrage SRHC

Départ des agents au titre de la RC : entre septembre et décembre 2021





Point sur le statut des ouvriers de l'État alors que les nouveaux textes CE et TSO seront au vote du CTM du 2 décembre

En attente d'éléments DRH-MD.

Point sur les travaux de la note blanche des ICD

18 postes sont inscrits dans la note blanche et crantent en Hors Classe.

3 demandes supplémentaires de la Marine attendent d'être validées.

Point sur un logiciel commun à toutes les entités de la Marine permettant la gestion des congés. La question est récurrente mais le problème demeure ;

Pas d'avancée à ce jour.

L'UNSA Défense ne comprend pas qu'une harmonisation au sein des EFM en matière de gestion du temps ne soit faite surtout que le logiciel existe et fonctionne au sein même de certaines entités de la Marine.

Quelles sont les mesures prises par la Marine pour remédier et diminuer le nombre de fiches de postes à la BNE, notamment pour les postes ouverts depuis plus de 6 mois ?

Après un travail de vérification entrepris par les EFM, les fiches de postes publiées à la BNE obsolètes et oubliées ont été retirées, à celles difficiles à pourvoir des ITM ont été ajoutées.

La rédaction, la lisibilité et l'attractivité des fiches de postes sont améliorées.

Point de présentation financier et calendrier du déploiement du WMS au SLM (où en sont les travaux d'infrastructure nécessaires à la réussite de ce projet ?)

Un déploiement de G-STOCK (logiciel référent du quartier fonctionnel entreposage) au sein des entrepôts du SLM en mode allégé a débuté sur Toulon en 2020, le déploiement complet se fera sur Toulon en 2023 et 2024 sur Brest.

Lors de son exploitation en configuration finale, une phase de MCO / MCS se mettra en place en 2025. D'un montant budgétaire de 3,2 M€ (hors MCO/MCS), la trajectoire financière reste sujette à validation annuelle et donc à des arbitrages financiers.

Quelles sont les conséquences en termes d'activités (moyen/long terme) de la verticalisation du soutien des flottes (Rafale, ATL2, Panther – Pedro) pour les centres logistiques de l'aéronautique navale (CELAé) ? Quelle durée de transition envisagée ?

La mise en place des contrats verticalisés conduit à une réorganisation de la fonction logistique en raison de l'externalisation de certaines fonctions cependant le CELAé conservera à sa charge une partie du stock, ainsi que les missions régaliennes non externalisables. Un fonctionnement stabilisé n'est pas envisagé avant l'horizon 2023.

Atelier Oxygène. Quel est le plan d'activité de ce nouvel atelier ? Quelles sont les embauches prévues ?

Lors du transfert final par l'industriel en 2028 vers le SLM, les 3 façades se partageront la charge. Pas de besoin de poste supplémentaire à Brest identifié mais des ajustements seront toujours possibles en fonction du REX d'ici 2028/2030.

Un poste se libère à l'atelier plongée et sera proposé à la BNE ou au recrutement OE en 2021.

Un poste vacant à l'atelier menuiserie, basculé en poste de magasinier sera mis au recrutement concours en 2021.





Conclusion

Ce CTR en visioconférence a montré les limites d'une visioconférence. Il a été néanmoins relativement dense. Pour l'UNSA Défense, le dialogue avec le nouveau DPMM a été malgré tout constructif.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Martine AUTUORO, Sophie PENCHENAT, Valérie NOBILI, Jean-François ARNAU, Cécilia GAUTIER-KRIEGER, Pierre-Emmanuel PORTE, et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux.

