

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU MARINE (CTR Marine) du 03 juillet 2018

Ce CTR Marine était présidé par le DPMM, LE VAE DUPUIS. L'UNSA Défense avait été préalablement reçue, en bilatérale, au mois de mars dernier. Pour cette séance, le DPMM était assisté de ses principaux adjoints, du nouveau directeur central du SSF, du directeur du SLM central ainsi que des chefs de division RH des EFM Paris, Toulon, Brest et Cherbourg. Il a mené la séance à la manière d'un chef d'orchestre, sur une partition sans temps mort.

L'UNSA Défense était représentée par : Sophie Penchenat, Stéphane Cloarec, Patrice Robert (titulaires), Pierre-Emmanuel Porte (suppléant)

ORDRE DU JOUR

- ▶ Vérification du quorum
- ▶ Déclarations liminaires des OS
- ▶ Approbation du CR du CTR du 30 novembre 2017
- ▶ Examen du relevé des suites
- ▶ Service de Soutien de la Flotte et Service Logistique de la Marine : présentation des travaux relatifs à l'organisation du MCO naval et à la politique du MCO
- ▶ SLM : évolution du soutien logistique « marine » pour les nouveaux bâtiments ; point de situation sur le projet CRABE ; point sur les transferts de rechanges à Brest
- ▶ Essais en vol CEPA 10/S
- ▶ Point de situation « Effectifs »
- ▶ Point de situation « Gestion »
- ▶ Elections professionnelles 2018
- ▶ Questions diverses.

Déclaration liminaire

Amiral, mesdames, messieurs

L'ordre du jour de ce comité technique est particulièrement conséquent. Aussi les représentants de l'UNSA Défense seront particulièrement concis mais précis et déterminés dans la défense des intérêts des personnels.

Concernant les externalisations annoncées au SLM, les personnels sont inquiets malgré des échanges avec les directeurs locaux et le directeur central. L'UNSA Défense souhaite avoir des précisions sur la mise en œuvre de ces nouveaux marchés.

Concernant le parcours professionnel, il est difficile en fonction des catégories statutaires (peu de postes pour les catégories A et B, peu d'avancement et peu de place aux concours pour les personnels de catégorie C administratifs). L'UNSA Défense trouve inadmissible le taux d'avancement de 0,13 % pour l'accès au corps de SA.

De plus, dès 2019, il faudra faire face au CAPSO. Nous attirons votre attention sur la complexité de la mise en œuvre de cette nouvelle commission.

Concernant la pyramide des âges singulièrement préoccupante, l'UNSA Défense rappelle que seuls les recrutements permettront de rajeunir le ministère et surtout d'apporter de nouvelles compétences dans les nouvelles technologies. Le recrutement massif en 4139.2 et 4139.3 ne permettent pas de rajeunir notre population.

Concernant le CIA, malgré les mises en garde faites par l'UNSA Défense, il apparaît un fort mécontentement des personnels. Nous déplorons qu'aucune de nos propositions n'ait été retenue notamment l'implication de la hiérarchie directe dans l'attribution du CIA. De plus, nous demandons plus de transparence sur les modalités d'attribution de cette prime.

Concernant le SIAé, l'UNSA Défense s'inquiète de son positionnement futur lié au changement éventuel de son statut juridique avec les conséquences pour la Marine et souhaiterait savoir si celle-ci envisage la possibilité de récupérer la maintenance de ses équipements à sa charge avec reprise des personnels. Une dégradation du soutien s'il venait à être externalisé entraînerait une dégradation de l'opérationnel.

Je vous remercie de votre attention.

Mot d'introduction du DPMM

Le DPMM introduit ce CTR en évoquant la future loi de programmation militaire qu'il juge très volontariste : accroissement des moyens, augmentation des effectifs sur les années à venir.

En synthèse : une situation capacitaire et RH « favorable ».

Approbation du CR du CTR du 30/11/2017

PV approuvé à l'unanimité.

Examen du relevé des suites

Pas de suite au CTR du 30/11/2017, celles-ci ayant été vues en bilatérale du 15/03/2018.

Présentation des travaux relatifs à l'organisation du MCO naval et à la politique du MCO par le DSSF

Le MCO naval est arrivé à maturité. L'activité continue à s'accroître avec l'arrivée des nouveaux bâtiments (FREMM, FTI...). Les objectifs de disponibilités des bâtiments sont quasiment atteints. Néanmoins, les défauts de neuveage et les bâtiments les plus anciens impactent fortement le taux de disponibilité global de la flotte et sa capacité à remplir le contrat opérationnel.

La stratégie contractuelle à venir pour le MCO naval va faire l'objet de marchés pluriannuels (d'une durée allant jusqu'à 7 ans) « pièces et main d'œuvre », par famille de bâtiments, et avec des objectifs de disponibilité. Une mise en concurrence sera réalisée sauf pour les bâtiments à propulsion nucléaire et les frégates de premier rang.

Une réflexion logistique conjointe SSF/SLM est en cours (horizon 2025), afin d'optimiser les stocks de rechanges et accroître la réactivité dans leur délivrance.

Pour les nouveaux bâtiments, l'hypothèse de stockage de certains rechanges par Naval Group est évoquée, dans le cadre des marchés de gré-à-gré.



Présentation du SLM (POLE LOG, PROJET CRABE, ATELIER TAPISSERIE)

La création du nouveau pôle logistique à Brest est planifiée. Elle permettra de transférer les rechanges stockés dans les bâtiments en fer (fond de Penfeld) à proximité des quais de la base navale et des bassins 8 et 9. Pour ce faire, des bâtiments actuellement occupés par Naval Group vont être rétrocédés à la marine et adaptés, notamment les bâtiments 496 (livraison prévue en 2021) et 499 (livraison prévue en 2025). La réutilisation des bâtiments de l'ex-SERMACOM et de Coat Ty Ogan (Guilers) est également envisagée (horizon 2026).

Le projet CRABE a été confirmé par le major général de la marine en mai dernier et notifié en 2018. La livraison des installations est prévue pour fin 2019. A compter de 2020, il y aura donc une montée progressive de l'activité CRABE au SLM Brest, et une reventilation de l'activité plongée à l'air (sous-traitance évoquée).

Concernant l'atelier tapisserie du SLM Brest, aucune externalisation n'est envisagée. A noter néanmoins le transfert des marchés d'approvisionnement des PFAF vers le SSF.

Essai en vol CEPA/10S

Le CEPA 10/S (Toulon) est un centre d'expérimentation aéromaritime. Il a une mission de soutien aux équipes de programmes, notamment pour l'homologation des hélicoptères/plateformes. Il contribue également aux essais et réceptions (par délégation de DGA/EV).

Malgré la non reconduction du protocole d'accord, la coopération entre le CEPA/10S et la DGA/EV ne semble pas remise en cause. A noter une mise à jour en cours du périmètre « essais bouées et réception ».

Point de situation des effectifs

L'effectif en personnel civil actuellement réalisé dans la marine est de 2582 pour une trajectoire fixée par la DRH/MD en 2018 à 2648. L'objectif est de ne pas être en sous-effectif en 2018.

Le plan de recrutement 2017 a permis d'embaucher 106 personnels (tout statut confondu) dans la marine (39 EFM Brest, 55 EFM Toulon, 6 EFM Manche, 3 EFM Paris, 3 Paris ACE).

Le plan de recrutement 2018 vise à recruter 153 personnels civils, dont 20 « Hamel ».

Au 31 mai 2018, la BNE proposait 95 postes vacants dans la marine, tout statut confondu.

44 offres d'apprentis seront proposées par la marine à la rentrée 2018. La cible à atteindre serait de 70 en 2019.

Point de situation gestion

Bilan de la campagne du CIA 1018 :

1668 agents sont concernés par le CIA 2018, pour une enveloppe budgétaire globale « marine » de 1 118 780€ pour 2018. Les sommes perçues étaient pour les :

- AAE : entre 1032 € et 2400 € (moyenne : 1378 €),
- IEF : entre 1000 € et 2040 € (moyenne : 1298 €),
- SA : entre 353 € et 1320 € (moyenne : 751 €),
- TSEF : entre 328 € et 1122 € (moyenne : 723 €),
- AA : entre 200 € et 820 € (moyenne : 451 €),
- ATMD : entre 205 € et 820 € (moyenne 457 €).

Les consignes d'attribution fixées par la DPMM aux EFM et chefs d'administration centrale ont été de récompenser :

- les personnels les plus méritants : montant de référence du CIA complété d'une somme comprise entre 10% et 40% du montant de référence ;
- les agents dont la façon de servir est qualifiée d'exceptionnelle : montant de référence du CIA complété d'une somme comprise entre 70% et 100% du montant de référence.

9 agents n'ont pas bénéficié de CIA en 2018.



Avancement :

- 7 ouvriers d'état sont passés chef d'équipe en 2017. Les droits ouverts pour 2018 sont de 8 (3 EFM Brest, 5 EFM Toulon) ;
- 9 TSO ont fait l'objet d'un avancement en 2017. Les droits ouverts pour 2018 sont également de 9 (5 CAO CMG Rennes, 4 CAO CMG Toulon).

Télétravail :

- 5 agents bénéficient à l'heure actuelle du dispositif de télétravail dans la marine.

Elections professionnelles

L'estimation des parts respectives de femmes et d'hommes au CTR MARINE est de 36,92 % pour les femmes et 63,08% pour les hommes.

La cartographie des sections de vote pour le renouvellement du CTR marine (17 sections de vote - 2673 agents) se répartit comme suit :

- CMG de RENNES : 7 sections - 1287 agents
- CMG TOULON : 6 sections - 1084 agents
- CMG SPAC : 1 section - 149 agents
- CMG SGL : 3 sections - 153 agents.

La dernière réunion d'information avec la DRHMD/SRP1 a eu lieu le 19 juin 2018. Il en est ressorti les éléments suivants :

- diffusion aux ACEs de la circulaire d'organisation dite « cadre » et son annexe 1 contenant les règles communes à l'ensemble des scrutins ;
- diffusion des circulaires d'organisation des différents scrutins prévue avant le 12 juillet 2018 ;
- désignation des présidents de sections de vote demandé pour le 06 juillet 2018 ; l'attention des ACEs a été appelée sur la nécessaire valorisation des agents qui accepteront de s'investir dans les sections de vote en raison des responsabilités engendrées ; L'administration rappelle qu'une notification devra être portée dans le CREP pour pouvoir en bénéficier.
- formation au logiciel élections le 26 juin 2018 (2 représentants de l'ACE MARINE inscrits)
- tests du logiciel en condition réelle pour la marine : 27 septembre 2018, 08 novembre 2018, 22 novembre 2018).

Questions diverses

La question du MCO des hélicoptères de la marine dans les années à venir a été évoquée (notamment le MCO des hélicoptères de la BAN LVC (NH90...)). Le DPMM n'a pas actuellement d'information sur ce dossier, mais rappelle que le souhait de la marine est que ce MCO reste à proximité immédiate des matériels (donc à priori sur la BAN LVC).



CONCLUSION

Le fait majeur de cette fin d'année sera la réalisation des élections professionnelles. Une communication régulière aux agents sera assurée par voie d'affichage, de presse, de site intranet et par courriel, il est indispensable que le taux de participation soit plus que satisfaisant.

A propos du CIA, L'UNSA regrette que les propositions adressées à la DRHMD le 19 décembre 2017 n'aient été retenues, ces propositions impliquaient directement les SHD pour plus de cohérence, d'équité et de transparence.

A propos des avancements dans le corps des adjoints administratifs, L'UNSA regrette le manque de pouvoir de notre administration pour modifier le taux global d'avancement marine.

Bien que l'administration se targue d'embaucher, le renouvellement des personnels est loin d'être satisfaisant. Notre ministère est majoritairement composé de personnels civils vieillissants. Il serait grand temps de basculer la tendance. Nous avons besoin de jeunesse plus bercée aux nouvelles technologies, plus encline à l'innovation, plus confiante en l'avenir de l'institution.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Nom

stephane.cloarec@intradef.gouv.fr

Nom

patrice1.robert@intradef.gouv.fr

Nom

pierre-emmanuel.porte@intradef.gouv.fr

Nom

sophie.penchenat@intradef.gouv.fr

