



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau MARINE

Du 09 juin 2015

Le Comité Technique de Réseau Marine s'est réuni le mardi 09 juin 2015 dans sa nouvelle composition issue des élections du 04 décembre 2014 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.

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

Après la lecture des déclarations liminaires (ci-joint la DL FO DEFENSE) et l'intervention du Vice-amiral PRAZUCK sur la politique générale de la Marine, le Contre-amiral Pascal WILZ (EMM/ALNUC), a pris la parole pour faire un point de situation sur la filière Santé Sécurité au Travail dans la Marine.

### + Santé et sécurité au travail

#### Inspection du Travail des Armées

Les antennes de l'Inspection du Travail des Armées de Brest et de Toulon sont maintenues. Cherbourg garde le même dispositif avec un ITA localisé à Paris.

#### Organisation de la prévention

La marine a fait un examen afin d'obtenir une cartographie de la chaîne PMRE. Il en ressort 268 organismes recensés auxquels on a associé 212 acteurs de préventions inscrits au Référentiel en Organisation, et 400 agents qui contribuent au domaine de la prévention sans être identifiés au REO.

Le choix de la Marine se porte sur la mise en place d'une organisation simplifiée amenée par des voix de réflexions qui portent :

- allègement de la rédaction des actes administratifs et des tâches de surveillance (reporting) ;
- création d'organisme ou antenne au juste besoin ;
- mutualisation des outils informatiques...

Actuellement, 80 chargés de prévention sont repartis dans des organismes rattachés au périmètre de Balard. Le cadre organisationnel est actuellement fixé pour chaque organisme par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le Contre-amiral WILZ souhaite remplacer l'organisation actuelle par une organisation territoriale, qui nécessiterait de modifier le décret sur la SST. Sur ce dossier, une action sera entreprise vers l'EMA et la DRH-MD.

#### Périmètre des responsabilités industrialo-étatiques

Dans le cadre de la répartition des responsabilités étatiques et industrielles sur les sites nucléaires, ALNUC indique que la mise à jour prochaine du texte de l'ex-DCCM, sur la gestion des co-activités industrielles et étatiques sur les bâtiments de la Marine.

#### Formation-Améliorations-Orientations-Qualité

En matière de formation, l'amiral évoque les travaux menés par l'EMM dans l'établissement d'une cartographie des lacunes en matière de sécurité, et l'analyse de la qualité de la formation pour faire face aux risques extrêmement contraignants et professionnel.

La démarche engagée par la Marine s'inscrit bien dans le cadre d'un appui ministériel concerté, qui vise à renforcer l'efficacité en matière de prévention.

#### Commentaires FORCE OUVRIERE

**Dans le domaine de la SST, la Marine cherche encore à simplifier les processus. Il est évident que la suppression continue de postes complique considérablement les missions confiées aux bureaux PMRE de la Marine, d'autant que la réglementation en ce domaine se durcit.**

### + 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.

Tout d'abord, le SSF s'est fixé comme objectifs de garantir la disponibilité technique de la flotte tout en prenant en compte la remontée d'activité, le cadrage budgétaire de la LPM et la diversité des moyens du milieu naval, afin de préparer le futur, et faire évoluer l'organisation du MCO naval.

Ensuite, dans la démarche d'optimisation du MCO naval, la simplification du SLM vise à séparer les fonctions de maîtrise d'ouvrage déléguée et de maîtrise

d'œuvre (MoE) du milieu naval, et les mettre en cohérence avec les milieux terrestre et aériens (SMITER, SIMMaD et SIAé).

Elle a aussi pour but de transférer les activités qui relève de la MoAD (expertise et approvisionnement) vers le SSF, et dans le même temps, à renforcer l'organisation de la MoE du SLM (atelier, magasinage et transit).

Enfin, s'agissant de la manœuvre RH prévue pour le 4ème trimestre 2015, elle est élaborée en accord avec les EFM et vise à conserver le personnel au sein des mêmes établissements sur des métiers équivalents. Les agents civils concernés seront reçus dans le cadre de la mise en place d'une antenne mobilité reclassement (AMR). Une fiche de situation individuelle (FSI) sera établie pour chaque personnel civil transféré.

### **Point sur la prévention des RPS au SSF :**

Le DC/SSF fait un point de situation sur le suivi des RPS au sein de sa direction. Des groupes de travail se sont réunis à diverses reprises pour définir les objectifs et les leviers d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les objectifs sont d'apporter des réponses concrètes, d'identifier les leviers d'action et de rédiger un guide à l'usage des chefs d'organisme et des agents.

Suite à des évaluations globales de l'exposition aux risques psycho sociaux (KARASEK) menées auprès des personnels, les taux de réponses sont :

- **Pour le SSF Toulon :** Résultats non communiqués dans la présentation du directeur central du SSF. L'étude et la validation du plan d'actions seront à l'ordre du jour du CHSCT du 22 juin 2015.

- **Pour le SSF Brest :** 96% de réponses. La présentation des premiers résultats et du plan d'action seront vu au CHSCT de juin, avec un retour vers tous les personnels au dernier trimestre 2015.

Par ailleurs, une enquête RPS est prévue en septembre après le déménagement de l'EMM à Balard.

### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

Notre organisation syndicale s'interroge sur la faisabilité d'un tel chantier de rénovation de ces deux services en pleine période de restructurations, sans visibilité à long terme sur la stratégie RH.

Notre vigilance sera renforcée vis-à-vis des évolutions SSF/SLM, et notamment sur le transfert des personnels, afin qu'ils s'opèrent dans de bonnes conditions.

Sur les RPS, nous avons alerté une nouvelle fois le DPMM par le biais de notre DL. Si certains groupes de travail ont déjà été mis en place, ce n'est pas le cas de tous les établissements de la Marine !!!

**FORCE OUVRIERE** continuera à participer à ces groupes de travail RPS et qualité de vie au travail, tant qu'ils s'inscriront dans la recherche de solutions pragmatiques et concrètes, applicables au plus près des agents, améliorant ainsi le cadre

## **de vie au travail et désamorçant les risques psychosociaux.**

### **Points sur les effectifs**

#### **Bilan RH – REO 2015 :**

La DPMM /RH présente les effectifs des personnels civils d'après le Référentiel des Emplois en organisation 2015, officiellement homologué le 17 mars 2015. Il décrit au total 2940 emplois répartis entre la Marine (2888), les contrats d'objectifs DGA (37 ICT-TCT) et les apprentis (15).

Description	I	II	III - C	III - OE	TOTAL CIV
Marine	375	745 <small>Dont 115 TSO et 34 OE-IC</small>	1014	754	2888
Contrat d'objectifs DGA (ICT et TCT)	32	5	0	0	37
Apprentis	0	0	15	0	15
Décrits	407	750	1029	754	2940

### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

**Effectif global :** Nous avons à plusieurs reprises dénoncé cette situation, car les plans de recrutement établis ne suffiront jamais à inverser la courbe des flux sortants, des départs naturels et des suppressions de poste. Le renforcement de la composante opérationnelle ne pouvant pas se réaliser sans renforcer les effectifs de la chaîne de soutien, notre organisation syndicale aura une attention toute particulière vis-à-vis des ratios soutenus/soutenus. **FORCE OUVRIERE** 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.

**ICT/TCT :** **FORCE OUVRIERE** souhaite que le cadre du contrat d'objectifs DGA n'oblige pas cette population à réintégrer un établissement placé sous l'autorité fonctionnelle et organique de la DGA. Ce qui générerait des situations aberrantes et des problématiques professionnelles, comme par exemple, un changement d'activité signifiant pour l'agent, une mobilité.

**Apprentis :** Quel est l'intérêt de recruter des apprentis hors effectifs (PLEA) en mobilisant 15 tuteurs, si au bout des 2 années d'apprentissage, la DPMM n'entrevoit pas de leur proposer un débouché de carrière ? A noter, que le tutorat sera très prenant pour l'agent chargé de cette mission...

## Apprentissage :

Faisant suite à la conférence sociale de juillet 2014, l'apprentissage est ouvert dans la Fonction publique de l'Etat. Le recensement de la DPMM fait apparaître un besoin exprimé à la DRH-MD de 15 postes de niveau 3. Un des buts est de faire connaître la Marine à l'extérieur du MINDEF, aux écoles. Ce qui pourrait provoquer des vocations et encourager les jeunes générations sortant d'école, à passer les concours.

## Bilan des recrutements 2015 :

La DPMM/RH a ainsi obtenu 20 postes pour les EFM sur les 60 demandés initialement. A l'horizon 2025, l'objectif de la Marine consistera à inverser la courbe des recrutements, pour passer de 20 à 100 recrutements par an. Soit 1000 emplois créent sur une période de 10 ans. Dans cette perspective, la mise en place des parcours professionnalisant pour tous les agents recrutés devra être définie préalablement par la DPMM.

Mode recrutement	PDR initial	PDR actualisé en cours d'année	EFM Brest	EFM Cherbourg	EFM Paris*	EFM Toulon	TOTAL
art. 4139-2	8		3			5	8
BOE-TH	3		2			1	3
84-16	1				1		1
Concours	8		4		2	2	8
total	20		9	0	3	8	20
Recrutement apprentis	PDR initial	PDR actualisé en cours d'année	EFM Brest	EFM Cherbourg	EFM Paris*	EFM Toulon	TOTAL
Plan interministériel	/	/	6	2	/	7	15

## Campagne de rééquilibrage PM/PC :

La DPMM devrait être autorisée à transformer 18 postes de catégorie B, de militaires en agents civils.

## Recrutement au titre de la L4139-2 :

La DPMM a exprimé son besoin à 8 recrutements à l'aide de ce dispositif, repartis de la façon suivante :

- 3 à l'EFM Brest : 1 TSEF, 2 AA
- 5 à l'EFM Toulon : 1 AAMD, 1 TSEF, 3 ATMD

## Prévisions de départs en 2015 :

Les prévisions de départs présentés par la DPMM s'élèvent à **98** dont 40 déjà réalisés :

- 47 départs en retraite,
- 5 démissions,
- 30 cessations anticipées d'activité,
- 14 indemnités volontaires de départ (IDV),
- 2 décès.

Motif de départ	EFM Brest				EFM Cherbourg				EFM Paris*				EFM Toulon				Total réalisés	prévisions	total
	A	B	C	OE	A	B	C	OE	A	B	C	OE	A	B	C	OE			
Retraite	1	2	2	3			1				1	1	1	1	1	4	17	30	47
Démission			4												1		5	0	5
CAA		2		5				1					1			4	13	17	30
IDV				1												2	3	11	14
Décès			1											1			2	0	2
Total	1	4	7	9	0	0	1	1	0	0	1	1	2	1	2	10	40	58	98

## Prévisions de départs au titre de la cessation anticipée d'activité :

D'après, les estimations de la DPMM, la population susceptible de conditionner à un départ au titre du décret « amiante » et aux travaux insalubres serait sur la période de 2016 à 2020 de :

- 198 pour l'EFM de Brest,
- 102 pour l'EFM de Toulon.

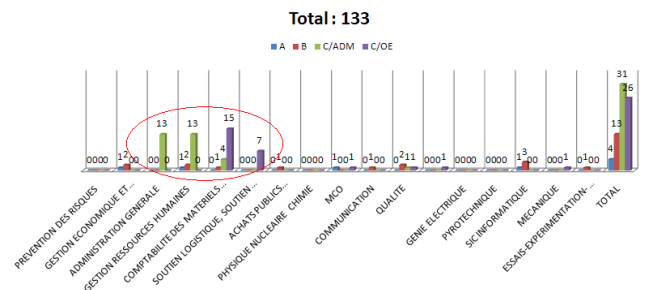
Le DPMM précise que ce suivi des « 300 départs amiante et insalubres », sert à soutenir l'argumentaire de la Marine pour inverser la courbe des recrutements.

	2016	2017	2018	2019	total
Brest	165	14	9	10	198
Toulon	64	23	11	4	102
total	229	37	20	14	300

## Fiches de poste à la BNE :

Le bilan au 30 avril 2015, des fiches de poste publiées à la BNE (133) depuis plus de 6 mois, met en évidence les difficultés de la DPMM à recruter dans les catégories et familles professionnelles suivantes :

- C administratif (administration générale et gestion RH),
- C technique/OE (comptabilité des matériels et soutien logistique).



## Commentaires FORCE OUVRIERE

Pour les recrutements 2016, la DPMM/RH a indiqué la libération de postes pour les catégories A administratifs et techniques. Pas d'information donnée sur le mode de recrutement, L4139 ou rééquilibrage PM/PC. Dans sa DL, **FORCE OUVRIERE** a rappelé sa revendication qui consiste à rééquilibrer les effectifs militaires-civils selon trois modes. Pour autant, le recrutement 4139-2 ne peut en aucun cas être le seul levier sur lequel il faut agir.

Concernant le remplacement d'un agent suite départ en retraite, le ratio communiqué par la DPMM est de 1 pour 5 en moyenne. **FORCE OUVRIERE** propose de recruter par concours sur les postes vacants à la BNE, des fonctionnaires sur les postes administratifs et des OE sur les postes techniques (idem OGSA), et souligne aussi un possible manque d'attractivité sur les postes publiés depuis plus de 6 mois.

## Gestion statutaire

### Avancements des agents en 2014

Sur le classement à l'avancement des agents par établissement, et notamment des agents transférés, **FORCE OUVRIERE** avait évoqué ce point le 12 mars 2015 avec le DPMM lors de la bilatérale préparatoire au CTR du 09 juin 2015, et déjà lors du CTR du 11 décembre 2014.

La DPMM nous répond que les agents restructurés ou transférés bénéficient d'une convention de mobilité ou d'une fiche de situation individuelle (FSI) suivant le cas, qui préservent leur position au regard de l'avancement, et les établissements d'accueil sont tenus d'en tenir compte.

L'organisation de la Marine avec les EFM ne permet pas de comparer les propositions à l'avancement de la marine avec les autres armées ou directions au niveau des formations d'emploi. En effet, dans les autres armées les formations d'emploi (établissements) font des propositions qui sont fusionnées au niveau de l'ALE, alors que l'EFM fusionne les propositions en qualité d'établissement et d'ALE.

Lorsque les propositions d'avancement sont comparées au niveau ALE les volumes ne sont pas très différents. La Marine est tenue par des ratios PRO/PRO qui s'imposent à tous les employeurs. Les volumes proposés restent sensiblement liés à ces ratios.

La Marine est pénalisée par l'examen des avancements au niveau des CMG (principe de la territorialité) car elle n'est plus un gros employeur. Mais tous les droits octroyés sont utilisés.

Il est à noter que désormais, le classement de l'unité figure sur les mémoires d'avancement. Ceux-ci sont par ailleurs l'objet d'une expérimentation visant à les dématérialiser. La Marine veillera à ce que les dits classements puissent y figurer.

#### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

**On ne peut que se féliciter de cette avancée, que notre **FORCE OUVRIERE** a porté devant ce CTR à plusieurs reprises et qui a abouti, malgré l'opposition de certaines organisations syndicales.**

#### **Le régime indemnitaire RIFSEEP**

Afin de tenir compte de contraintes techniques propres à chaque corps et de favoriser « la concertation » relative à la mise en œuvre de la RIFSEEP, le calendrier a subi un certain assouplissement.

Ainsi, la DPMM présente le calendrier de passage au nouveau régime indemnitaire en indiquant qu'il est susceptible d'évoluer, et que le décret sur le PFR sera prolongé pour éviter toute rupture :

AC : 1<sup>er</sup> juillet 2015

Attachés : août-septembre 2015

ATMD : décembre 2015

SA : janvier 2016

La DPMM dresse l'état d'avancement des travaux pour les ATMD en indiquant que les professions occupées par des ATMD ont été étudiées conformément aux directives de la DRH-MD, notamment dans les filières SIC et PREVENTION.

Ont été retenus en groupe 1 pour la Marine :

- Chargé de prévention et de risques professionnels et préventeur (fonction principale) ;
- Opérateur en conseil environnement et opérateur en environnement (fonction principale)

Les fonctions relevant de la filière SIC et les fonctions de magasinier n'ont pas été retenues...

#### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

**Pour **FORCE OUVRIERE**, le constat de la mise en application du RIFSEEP des AA est scandaleux !!! Le faible taux d'emplois classés en G1 (18% au MINDEF) démontre que la spécificité des métiers devient une variable de classification à la défaveur des agents, qui ne sont pas employés dans des métiers nobles.**

**Notre organisation syndicale craint que les ATMD de la Marine, et d'une manière globale, tous les ATMD du MINDEF puissent se voir « marginaliser » au même titre que les AA dans le grand amalgame des fonctions.**

**Nous réaffirmons ainsi notre souhait d'information sur la liste des emplois types retenus pour le classement en groupes dans le cadre du RIFSEEP, pour toutes les catégories de personnels concernés.**

**Pour les prochains agents éligibles au RIFSEEP, la DPMM devra être attentive, notamment pour les SA dont certains œuvrent dans des métiers SIC et non RH ou achats-finances.**

**Associé au gel de la valeur du point d'indice depuis 2010, ce nouveau système indemnitaire, permet au gouvernement de poursuivre sa politique d'austérité qui tous les jours aggrave la situation des agents.**

**En conséquence, **FORCE OUVRIERE** communique en CTR qu'elle votera contre le RIFSEEP des ATMD lors du prochain CTM du 25 juin 2015.**

#### **CIGeM :**

Les attachés du MINDEF ont été intégrés le CIGeM des attachés des administrations de l'état le 22 décembre 2014.

Le premier bilan de l'avancement au grade d'attaché hors classe fait état d'une seule nomination pour la Marine sur 80 personnes nommées.

#### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

Nous constatons l'absence de proposition de la Marine pour le passage des attachés en HC, qu'il s'agisse d'avancement dans le grade fonctionnel ou nouvellement CIGeM. **FORCE OUVRIERE** revendique aussi l'ouverture de postes de Conseillers Techniques de la Défense (CTD).

## ✚ L'entretien professionnel (CREP)

### Entretien d'évaluation et remise en cause des avis du supérieur hiérarchique direct (SHD)

Au fur et à mesure des campagnes d'évaluation professionnelle, **FORCE OUVRIERE** a constaté qu'il y avait de plus en plus de dérives dans la rédaction des avis hiérarchiques du CREP et de l'appréciation de l'aptitude d'un agent à exercer des fonctions supérieures.

Avant tout, ce rendez-vous annuel doit représenter un acte de management fort pour le notateur (SHD) et pour les agents notés, il doit être synonyme d'échange et de dialogue.

Au bilan, nombreux sont les agents qui n'ont pas encore mesuré l'importance de ce document administratif, qui a une incidence sur leur avenir et leur déroulement de carrière au sein de l'administration.

Malgré la mise à disposition par la DRH-MD de guides pour les évaluateurs, de formations en ligne (le e-learning), les efforts du bureau formation de la DPMM et des CMG dans la mise en place d'actions pédagogiques à destination des nouveaux évaluateurs, **FORCE OUVRIERE** reste persuadée que le travail à accomplir par les supérieurs hiérarchiques directs doit s'appuyer aussi sur de l'expérience vécue sur le terrain et sur des règles de bon sens.

### Commentaires FORCE OUVRIERE

**FORCE OUVRIERE** demande que l'indépendance et la responsabilité du supérieur hiérarchique direct (SHD) soit renforcée, que l'importance de son rôle d'évaluateur soit mieux expliquée afin qu'il prenne pleinement conscience, qu'il agit sur la carrière professionnelle d'un agent.

**FORCE OUVRIERE** exige aussi que les agents soient évalués annuellement par le SHD ou le SHD Niv2 qui lui distribue le travail au quotidien, et non par un intérimaire...

**FORCE OUVRIERE** incite fortement les CMG/SPAC à poursuivre leur action de formation de proximité, qui sera plus formatrice et suivie, que l'enseignement à distance par e-learning.

Par ailleurs, **FORCE OUVRIERE** réaffirme l'importance pour les agents, de savoir que les chefs d'établissements, les SHD et SHD Niv2, appréhendent leur dossier avec le même degré d'équité, aussi bien dans l'avancement de grade et de corps, que pour l'attribution des réductions ou majorations de temps de service (RTS/MTS).

Trop souvent, seule la hiérarchie intermédiaire est sollicitée et se pose en décideur alors qu'elle est ni SHD, ni SHD Niv2...

## ✚ Formation

### Budget plan de formation

Il nous a été présenté le budget provisoire 2015. D'ores et déjà, **FORCE OUVRIERE** constate et dénonce une baisse significative des crédits par rapport aux besoins exprimés par les EFM. Brest verra son budget abondé suite à une erreur d'appréciation.

EFM	EXPRESSION BUDGETAIRE 2015	VENTILATION BUDGETAIRE 2015	RATIO DE SATISFACTION DE LA DEMANDE
BREST	80 422,80 €	72 800,00* €	90,52%
CHERBOURG	25 978,15 €	24 000,00 €	92,39%
PARIS	11 190,00 €	11 200,00 €	100,9%
TOULON	76 400,00 €	72 000,00 €	94,24%
TOTAL	193 990,95 €	180 000,00 €	92,79%

## ✚ Restructurations

### Manœuvre Balard/Tours

Concernant le déménagement des personnels vers et l'avancement des travaux de reclassement des personnels restructurés, la DPMM informe que les personnels militaires et civils rallient Tours, le 23 juin.

Les personnels civils disposent de 5 jours de congés exceptionnels pour mener à bien leurs formalités administratives et prennent leurs postes à Tours lundi 29 juin.

Le nombre de postes concernés par le transfert est de 25 et au bilan :

- Agents acceptant le transfert : 11/23
- Agents refusant le transfert : 12/23 (dont 8 sont déjà reclassés)
- Reste à reclasser : 4 (3AA - 1SA)

A la demande de **FORCE OUVRIERE**, sur le maintien ou non des dispositions relatives prévues dans le cadre des mesures de transfert : primes des agents administratifs en administration centrale et bénéfice d'une chambre pour un an, la DPPM répond que ces dispositions sont bien prévues dans la manœuvre Balard/Tours.

### Base Navale de l'ADOUR

La fermeture de la BN Adour (Bayonne) entraînent des de reclassement des personnels restructurés (13 PM et 8 PC). 3 mutations sont prévues en 2015. Un agent a

demandé un placement en invalidité avant retraite ; Il reste deux agents HRO 2015.

### CICOS

Les autorités maritimes de Brest et de Toulon avaient demandé que les personnels affectés au Centre Interarmées de Coordination de Soutien (CICOS), passerelle COMBdD, soient décrits au REO Marine mais également inscrits en « renfort » au REO CICOS. **La demande d'une gestion commune pour l'ensemble du personnel civil affecté dans ces organismes a été refusée, la Marine étant le seul organisme à l'avoir sollicité.**

### ITA

Les antennes de l'inspection du travail dans les armées (ITA) sur Brest et Toulon qui par leur proximité apportent une aide précieuse sont maintenues.

Ainsi, 3 postes sont transférés en organisation du domaine fonctionnel marine dans le domaine fonctionnel CGA :

- 1 poste officier NF5b ;
- 1 poste catégorie B ;
- 1 poste catégorie C.

### Externalisation de la 3<sup>ème</sup> visite ATL2

L'entretien de l'ATL2 se fait au rythme de 3 visites. Le choix d'externaliser temporairement la 3<sup>ème</sup> visite appartient à la DPMM. Selon elle, l'AIA de Bretagne n'était pas en capacité d'accueillir cette visite dans l'immédiat. Or l'activité ATL2 / E2C (programmes de *maintenance* et de rénovation) assurent une partie de la charge : on peut craindre que d'externaliser, même temporairement, pourrait avoir des conséquences sur le maintien de l'emploi.

### **Commentaires FORCE OUVRIERE**

**FORCE OUVRIERE** déplore que la présentation faite par le DPMM n'ait été qu'une description comptable et dénonce la dégradation continue et les dispositions restrictives des mesures d'accompagnement social successives dans le cadre des restructurations.

**FORCE OUVRIERE** condamne toute mobilité forcée engendrée par les mutualisations, les transferts et abandons arbitraires de nos missions, ainsi que la poursuite de la politique d'externalisation massive et les mutualisations qui mettent en péril notre outil de défense, nos emplois et professions.

**FORCE OUVRIERE** rappelle que les multiples réformes et réorganisations internes, continues et morcelées, contribuent à un climat d'incertitude sur l'avenir et à une forte dégradation des conditions de travail pour les personnels statutaires comme pour les agents précaires.

Après un tour de table, le DPMM remercie l'ensemble des participants pour la qualité des échanges qui ont eu lieu.

\* \* \*

## **CONCLUSION**

Pour ce CTR MARINE, bien en deçà des interrogations et des aspirations des personnels civils sur le devenir géographique de leurs emplois, la seule satisfaction pour FO Défense est d'avoir martelé ses positions et senti un frémissement de réflexion dans l'édifice MARINE.

Paris, le 16 juin 2015