



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau MARINE du 24 mai 2016

Le Comité Technique de Réseau Marine s'est réuni le mardi 24 mai 2016 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 Madame Pascale NIVARD et de Messieurs Patrick LYSIK, Joël MASSÉ et Franck HÉRY. La réunion débute par l'approbation à l'unanimité des PV des précédents CTR du 24 novembre 2015 et du 23 février 2016.

Après la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales (ci-joint la DL FO DEFENSE) et l'intervention du Vice-amiral PRAZUCK sur la politique générale de la Marine fixée par le CEMM, le Contre-amiral Benoît LUGAN prend la parole pour faire un point de situation sur le projet de décret portant changement de statut de l'École Navale (EN).

✚ Ecole Navale

Selon l'administration, tel que décrite dans le projet de décret, la création d'un **établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel sous la forme d'un grand établissement** (EPSCP-GE) permettrait à l'École Navale de s'inscrire dans ces grandes tendances et dynamiques, et de rester visible au sein des réseaux académiques et des entreprises dans sa région comme à l'international, afin de pérenniser sa capacité à délivrer un diplôme d'ingénieur de bon niveau dans le paysage concurrentiel et évolutif relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Le calendrier de conduite du projet et des objectifs stratégiques vise l'adoption du décret en janvier 2017. Les organisations syndicales seront tenues informées de l'avancée du projet au cours d'entretiens bilatéraux et au sein des comités techniques de réseau.

Dans les propositions de remplacement de son statut, l'École Navale sera dotée, pour assurer sa gouvernance, d'un conseil d'administration composé de 25 membres, dont 6 représentants élus du personnel civil et militaire. Sur le plan budgétaire, les ressources allouées à l'École Navale seront constituées à 95 % d'une part, de fonds publics et d'autre part, à 5 % de fonds propres, issus principalement de partenariats et de la formation des officiers étrangers.

Sur le positionnement du personnel civil (fonctionnaires et ouvriers de l'état, enseignants et chercheurs, et vacataires), la synthèse de l'étude présentée par l'administration aurait un faible impact sur les agents, notamment sur leur déroulement de carrière et leur régime de rémunération, tout en préservant les conditions de travail et les droits sociaux :

- **Fonctionnaires de l'état** : La position statutaire est la position d'activité. Les fonctionnaires du ministère de la Défense en poste dans un établissement public sous tutelle du ministère de la Défense, y seront « affectés » ;

- **Ouvriers de l'état** : Les ouvriers de l'état seront mis à disposition de l'EPSCP-GE. Ils continueront à être rémunérés par le ministère de la défense qui sera remboursé par l'établissement sur la base de la rémunération qu'ils perçoivent actuellement. La gestion de ce personnel continuera à relever de l'EFM de Brest. Sur ce point, **FO DEFENSE** demande à ce que les droits des OE soient calculés sur l'ensemble de la CAO de l'EFM, afin qu'ils ne soient pas laissés pour compte. Par ailleurs, **FO DEFENSE** rappelle qu'elle restera attentive en CAO vis-à-vis des personnels affectés à l'école des mousses et au bureau des langues militaire (BLM), pour éviter un oubli de l'administration lors des campagnes d'avancement des ouvriers.

- **Autres catégories** : Pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'État (contractuels), les professeurs certifiés et agrégés de l'enseignement secondaire, les enseignants-chercheurs, et les fonctionnaires hors MINDEF, hors professeurs de l'éducation nationale (bibliothécaires), il est envisagé notamment des recrutements, des dispositions particulières, des détachements régis par des décrets, ainsi que des contrats.

Commentaires FO DEFENSE

Comme évoqué dans la DL **FO**, toutes les conditions ne sont pas au rendez-vous pour garantir les carrières et les positions statutaires des personnels en termes d'avancement fonctionnaires (CAP) et ouvriers (CAO), de rémunération, de régime indemnitaire et de NBI... A titre d'exemple, 4 ingénieurs perdront de l'argent dès le 1^{er} janvier 2017...

Trop de contraintes soulevées lors de ce CTR pour que **FO** puisse voter favorablement en faveur d'un projet de décret qui précarisera encore plus les populations de personnels concernées, dès lors que l'EN basculera sous statut d'**établissement public**. Au constat, des sujets tels que le calcul de la paie, le déplaçonnement des primes et l'avancement sont encore à étudier entre la Marine et la

DRH-MD, afin de finaliser de façon pérenne le positionnement du personnel civil.

La mise en place de la section conseil de la recherche, ayant pour objectif de trouver des partenaires extérieurs, pose la question du lobbying. Bien que le DPMM nous assure qu'il n'est pas question de faire du business, **FO** reste persuadée que les mécènes réclameront à plus ou moins long terme un retour sur investissement à l'instar d'autres écoles déjà sous statut d'EPA.

Dans le changement de statut de l'EN, le transfert de la mission d'organisation des examens militaires de langues à Tours se réalisera sans déflation de postes. La Décision Ministérielle de 2017 précisera, selon l'administration, que les personnels civils transférés du BLM de Brest à Tours soient placés sous la tutelle de DPMM/FORM en bénéficiant du PAR.

Le projet de décret a été soumis au vote des organisations syndicales par le DPMM :

FO / CGT : 4 voix **CONTRE**
CFDT / CFTC : 3 Abstentions
UNSA : 3 voix **POUR**

FO est contre ce changement de statut !!! Tout passage en EPSCP-GE a des conséquences sur le personnel civil et les effets sont déjà connus ; recrudescence d'embauches de vacataires et contractuels, contraints par le dogme de la maîtrise salariale au détriment de personnels à statuts.

Une fois de plus, FO a pris ses responsabilités, le but n'étant pas de faire plaisir à l'administration mais d'avoir une vision pérenne vis-à-vis des agents impactés dans leur déroulement de carrière, leur avenir socio-professionnel et projet de vie.

Santé et sécurité du travail

Madame le Médecin-chef Joëlle BOUCHERON-CLARY nous fait un rappel réglementaire sur l'organisation de la médecine de prévention au sein du Ministère de la Défense (SMPMD), puis nous expose un compte rendu sur le suivi du personnel ayant été exposé à l'amiante et aux produits autres que l'amiante (exposition aux substances chimiques, aux rayonnements électromagnétiques et ionisants,...).

A titre d'information, des fiches de prévention classifiant chaque risque sont disponibles sur le site [Intr@san du SMPMD](mailto:Intr@san.du.smpmd), à l'adresse URL suivante :

<http://sst.sante.defense.gouv.fr/>

Dans la rubrique « *Informations/ Documentations* », les fiches pratiques d'information sur les risques pour la santé ont pour objectif de sensibiliser les personnels susceptibles d'être exposés aux matières dangereuses et/ou en travail posté de nuit.

Sur le sujet des fiches emploi-nuisances (FEN), Madame le Médecin-chef rappelle que leur rédaction doit être effectuée par l'employeur, conformément à la procédure d'élaboration décrite par chaque établissement. Une fois réceptionnées au bureau SST de l'établissement et validées, ces FEN sont transmises pour programmation et

déclenchement de la visite médicale ou de l'entretien infirmier au CMPA, à l'occasion d'une visite avec le médecin ou un personnel infirmier.

FO DEFENSE indique que la plupart du temps les FEN ne sont pas en adéquation avec les risques identifiés et dangers associés, décrits dans le document d'évaluation unique des risques professionnels (DUERP). Ce dysfonctionnement pouvant impacter la santé des personnels, le communiquer aux SMPMD locaux serait un plus pour la médecine de prévention.

Dans les textes, il est prévu la réaction d'une « fiche établissement » par un infirmier de prévention, version synthétique du DUERP.

Commentaires FO DEFENSE

FO déplore le manque cruel de médecins de prévention (18, dont certains employés à temps partiel, pour 62 500 personnels), qui induit entre autre la non-présence de médecins au sein des CHSCT. Depuis l'évolution, à compter de 2011, des textes régissant l'organisation de la médecine de prévention au sein du ministère, la crainte que la santé des travailleurs soit laissée pour compte est significative. La visite médicale par le médecin de prévention est effectuée tous les 4 ans, avec une visite réglementaire sous la forme d'un questionnaire assurée par un infirmier tous les 2 ans. Même si l'exercice du contrôle infirmier est encadré et sécurisé pour les agents, car construit autour des risques du travail, des RPS et de la santé globale, **FO** incite les agents à ne surtout pas manquer ces rendez-vous, et rappelle qu'en cas de problèmes, les questionnaires peuvent être relus par un médecin...

Point sur les RPS

L'administration présente une synthèse sur les RPS et des difficultés qu'elle rencontre dans ce domaine.

Un établissement n'a pas le droit d'envoyer un personnel vers la médecine de prévention, cela doit être une démarche individuelle de l'agent.

Lorsqu'un agent se retrouve dans une situation de stress profond, l'administration ne peut pas réagir. Les services SST sont démunis face à ces personnes, puisqu'il n'existe aucune solution tangible à proposer à l'agent, mis à part une écoute par une personne spécialisée dans le domaine.

L'administration peut déclencher une évaluation des risques sur le lieu de travail, uniquement si plusieurs agents du service se déplacent dans les bureaux de médecine de prévention.

Le CHSCT peut aussi provoquer une « alerte souffrance de personnel ». L'appel au 15 est très souvent la seule solution pour l'administration.

En 2015, 11 situations de RPS ont fait l'objet d'un traitement et d'un suivi. La Marine, sous l'égide d'ALNUC/MDR, projette d'éditer au profit des agents un memento pratique constitué d'une trentaine de fiches réflexes, et incite à faire remonter les états de RPS.

Commentaires FO DEFENSE

FO constate que les réunions de RPS ne servent qu'à détecter (et encore...), les cas de RPS, mais qu'elles ne proposent aucune solution mis à part le déplacement du personnel. Un traitement placebo tel qu'un pansement sur une jambe de bois !!!

Le personnel devrait pouvoir disposer d'un support privilégié avec les services SST dans leur mal être.

Le service SST n'est-il pas le premier interlocuteur que l'on contacte lors de RPS ? Or, force est de constater que le service de médecine de prévention est autant démuné que le personnel qu'il doit suivre...

Rapport sur le moral

Le rapport sur le moral est réglementaire. Il ressort que cette année, le moral s'est amélioré selon le DPMM. Le CEMM étudie les rapports un à un et les annote de façon manuscrite.

FO DEFENSE demande si un indicateur concernant le nombre de demandes de mutation par service existe ; le turnover étant un facteur déterminant à la bonne santé ou non d'un service. C'est en fait un baromètre essentiel au moral.

Les organisations syndicales dans l'ensemble s'inquiètent cependant des nombreux départs de cadres au SLM de Brest. Le seul motif de la mobilité du personnel ne peut être la cause de ces demandes massives. De plus, il est navrant de constater un manque récurrent de personnel dans cet établissement et, en parallèle, des fermetures de postes au PAR.

Le DPMM souligne d'ailleurs qu'il n'a pas encore consulté son rapport sur le moral.

Le DC/SLM indique que le SLM Brest vient seulement de rendre sa copie.

FO DEFENSE demande ainsi au DC/SLM d'organiser une bilatérale en local afin de créer une dynamique constructive, ce qu'il a validé.

Commentaires FO DEFENSE

FO ne peut qu'approuver la mise en place d'un tel outil. Il faut cependant qu'il soit le véritable reflet de la situation de nos établissements et du personnel, et non de la variable d'avancement des chefs d'établissements. Un certain nombre de délégués de sites **FO** ont fourni leurs évaluations en la matière, mais sont-elles vraiment lues et appréciées à leur juste valeur... ?

Amiante

Plan d'apurement des stocks de pièces de rechanges :

Le Commissaire général Jean-François HIAUX (DC/SLM) rappelle les procédures en vigueur pour le retrait des pièces amiantées, et dresse pour chaque port un inventaire, par numéro de nomenclature (NNO), des articles qui ne bénéficient pas de pièces de substitution car potentiellement délivrés au titre de l'amiante :

- **Brest** : Sur 92 références pour 500 articles, 4 NNO et 32 articles sont concernés.

- **Toulon** : Sur 129 références et 2500 articles, 3 NNO et 27 articles sont concernés.

Concernant les articles non délivrables, ils sont en attente de destruction ; traités par mode opératoire dans chaque port pour désamiantage et destruction. Le SLM communique au SSF, tous les mois, un état des produits amiantés.

FO DEFENSE demande à ce qu'il soit bien notifié dans le compte rendu officiel du CTR que potentiellement, une pièce amiantée peut encore être distribuée pour un échange standard puisqu'il n'existe pas de pièces de rechange. D'ailleurs, les directeurs centraux du SLM et du SSF valident cette information.

Evolution de l'arrêté de 2006 :

Aucune évolution pour le moment. Mme Chantal LOÉ-MIE précise que l'EMM ne délivre pas d'attestations d'exposition sur les 6 dernières années, pour les services ayant changé de nom tel que le SLM.

Instruction de réseau :

Les dernières évolutions sont présentées en séance par le Contre-amiral Pascal WILZ, EMM/ALNUC/MDR. Le dossier n'appelle aucune observation suite aux échanges techniques avec l'expert syndical et à la présentation faite auprès de la commission interarmées de prévention (CIP), en présence de la DRH-MD et de l'EMA.

Une présentation au comité central de prévention (CCP) doit avoir lieu avant de viser une signature sous couvert de la DCSSF, du projet d'instruction déclinant l'amiante.

Il y est précisé notamment que tous les nouveaux contrats avec les entreprises extérieures intégreront les textes en vigueur.

FO DEFENSE restera vigilante afin que cette instruction y soit rajoutée.

Commentaires FO DEFENSE

Pour **FO**, il est inadmissible que le personnel faisant toujours le même métier dans les mêmes locaux soit lésé dans ses droits, et nous demandons au DPMM de prendre ses responsabilités... Il s'est engagé en séance à regarder de près la problématique de non délivrance des attestations de reconnaissance aux produits amiantés. Or, l'amiral PRAZUCK quitte ses fonctions à l'été. **FO** ne manquera pas d'interpeller son successeur au prochain CTR, pour aboutir à une solution.

Parution du texte sur les CCHPA

Une révision du décret SST de 2012 doit avoir lieu en 2016-2017. La parution du texte sur les CCHPA est classée sans suite dans son état actuel par la DRH-MD, qui devra proposer des adaptations.

Point sur les effectifs

A partir de cet été, une progression est attendue par l'arrivée des différents personnels qui proviennent des concours, des 4139-2, des BOE... La cible au 31 décembre 2016 n'est à ce jour pas encore connue !

Reclassement des OGSA et logisticiens :

LA DPMM communique son positionnement quant au projet de déroulement de carrière des 154 OGSA de la Marine, dont 2 acheteurs sont identifiés (1 à Brest, 1 à Toulon), et présente les prévisions de reclassement dans les futurs domaines et professions techniques :

- Gestion des stocks,
- Gestion de la chaîne d'appro supply-chain,
- Achat-Exécution-Marché,
- Achat-Négociation.

FO DEFENSE déplore le manque de recrutement d'ouvriers de l'état qui ne permet pas de contrecarrer les départs naturels.

Commentaires FO DEFENSE

FO ne siège pas en CTR Marine pour faire de la gestion et laisse l'administration face à ses responsabilités.

Pour **FO**, les chiffres communiqués par le DPMM sont inexacts. Les reclassements opérés lors de la CAO de la BdD de Toulon font état des validations suivantes pour les agents, par établissement :

- **SSF** : 9 Supply-Chain
5 Acheteurs-négociateurs dont 1 CE
- **SLM** : 6 Supply-Chain
- **BAN Hyères** : 1 Supply-Chain

FO remarque qu'il existe un manque d'équité de traitement entre les différents services de l'EFM.

FO souhaite sensibiliser les agents sur l'évolution de la nomenclature ouvrière, afin qu'ils ne soient pas orientés trop hâtivement vers la simple gestion de stock. Au regard des tâches imparties au quotidien, certains agents seraient à termes dans le périmètre « Supply-Chain » et devront être reclassés dans la bonne nomenclature avant la parution de l'instruction ministérielle.

A ce jour, 50 % des OGSA exercent encore dans d'autres professions matriculaires que la leur et sont toujours en distorsion d'emploi.

CLM/CLD :

La DPMM présente une étude sur l'absentéisme du personnel civil par direction au titre de 2015. **FO DEFENSE** s'interroge sur le fait que les congés de maternité, les absences pour gardes d'enfants, les CLM et les CLD rentrent en ligne de compte dans l'analyse de l'EMM sur l'absentéisme des personnels. **FO DEFENSE** n'a vraiment pas la même notion du mot « *ABSENTEISME* » que l'administration.

Temps partiel :

Suite à la présentation du bilan 2014 et 2015 sur le nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut, **FO DEFENSE** propose qu'une statistique sur le nombre de demandes refusées par rapport au nombre de demandes posées puisse être communiquée.

FO DEFENSE rappelle notamment que les personnels à temps partiel ne bénéficient pas d'une réorganisation de leur temps travail. Dans la pratique, ils réalisent en moins de temps que les autres le même travail. Faire en 4 jours, un travail de 5 jours...

RIFSEEP :

- **Secrétaires administratifs** : SRP (Ex-RSSF) a exploité les travaux de la Marine sur la révision de la catégorisation des postes. La classification des postes dans les groupes fonctionnels a fait l'objet d'une note DRH-MD du 4 mai 2016.

TSEF et IEF :

Concernant les TSEF, au bout de 3 bilatérales, la copie de l'EMM a été rendue au SRP pour analyse et approbation. Pour le RIFSEEP des IEF, le texte est en cours de production et pas encore validé.

Questions diverses

1- Point sur la stratégie RH du SSF :

Organisation SSF Toulon/VAUBAN/CASTIGNEAU

Déclinaison (ou dé-pyramidage) des postes civils vers des emplois types de niveau III, où le niveau recherché tend plutôt vers un SAME de niveau II et des profils pointus techniquement, alors que la mission principale du SSF, c'est de la maîtrise d'ouvrage, et donc au moins du niveau II.

Organisation SSF/BASE

Le recrutement prochain d'un niveau III pour réaliser des tâches techniques actuellement confiées à un niveau I sur le point de partir en retraite, nous interpelle au plus haut point...

Doit-on alors considérer qu'il existerait au SSF des métiers nobles autres que ceux du soutien INFRA/DI2P et INFORMATIQUE pour ne citer que ces deux exemples, où les postes de niveau II seraient obérés en amont au profit d'autres familles professionnelles servant les OPERATIONS, ou pour de futurs recrutements au titre de l'article 41-39 ?

Commentaires FO DEFENSE

Face à l'insistance de **FO** vis-à-vis du DCSSF sur la problématique du déni de recrutement de catégories A et B dans des fonctions de maîtrise d'ouvrage, le DPMM met un terme au dialogue en indiquant que ce débat devait être mené hors CTR. **FO** propose donc au DCSSF de le rencontrer en bilatérale lors de ses visites dans les SSF de Brest et de Toulon.

2 - Relèves antennes SSF en Outre-Mer :

FO DEFENSE a constaté de nombreux rejets de candidatures et s'interroge sur les critères d'attribution des postes libérés dans les antennes SSF. Même si les candidatures, gérées par le SPAC, font l'objet d'une cotation et d'une liste de priorité dans le respect du processus qualité SSF, définissant la gestion des candidatures en OM, **FO DEFENSE** demande plus de transparence, d'équité de traitement dans les dossiers, dans la prise en compte de l'historique des demandes.

La question ayant été posée aux élus **FO** en vue de ce CTR, en termes d'équité professionnelle, **FO DEFENSE** propose que cette opportunité soit aussi offerte aux

personnels contractuels, ICT-TCT d'origine DGA, mis pour emploi au SSF.

Commentaires FO DEFENSE

FO déplore l'attitude du DCSSF qui, au travers des réponses, dans le fond et la forme, n'apporte que peu ou pas d'éléments probants sur ce sujet brûlant de l'attribution des affectations Outre-Mer. Le DPMM précise aussi que les postes sont réservés aux personnels de la Marine. Etant donné que les contrats de travail des personnels contractuels sont établis par la DRH-MD, **FO** portera le cas échéant ce dossier en CTM, après analyse au niveau fédéral.

Dans le domaine RH, **FO DEFENSE** dénonce une gestion « *Poutinienne* » des affectations et souhaite une réelle dynamique en corrélation avec la loi sur la mobilité de 2009, permettant aux agents d'avoir une meilleure visibilité sur leur carrière.

3 - Organisation du SSF :

Lors de l'avant-dernier CTR du 24 novembre 2015, le DCSSF avait précisé que des travaux sur l'arrêté unique d'organisation du SSF, modifiant l'arrêté du 28/06/2000 portant sur l'organisation du SSF, étaient menés. L'étude portait sur l'impact sur l'organisation du SSF, des départs de PC jusqu'en 2020 (potentiellement 22 % du personnel SSF), avec la mise en place de groupes de travail chargés :

- de décrire tous les postes Marine et DGA, en métiers au sens REM, avec pour objectif la mise en œuvre d'une GPEC conjointe, en vue d'intégrer les évolutions dans l'organisation du SSF ;
- d'identifier et conduire les travaux à mener, afin de préciser et mettre en conformité les textes régissant l'activité du personnel DGA au profit du SSF.

Aujourd'hui, **FO DEFENSE** demande au DCSSF des précisions sur la teneur des départs de PC projetés jusqu'en 2020. S'agit-il de départs volontaires, de départs naturels, de suppressions de postes, de transferts de personnels ?

Le DCSSF et le DPMM répondent que cette étude est actuellement suspendue, en précisant qu'il ne s'agissait que de départs naturels, en minorant le chiffre de 22 %, qui apparemment ne semblerait plus exact selon l'IGA François PINTART.

Commentaires FO DEFENSE

A la veille de la signature du référentiel en organisation 2017 (REO) par le DCSSF, **FO** s'interroge une fois encore sur ces études, qui vont et viennent au gré des REO, et qui ont toutes le même objectif ; la diminution de la masse salariale...

CONCLUSION

Un CTR Marine riche en débats où un certain nombre de dossiers ont été présentés à l'ensemble des organisations syndicales.

L'importance de cette instance pour aborder les problématiques de la Marine n'est plus à démontrer, cependant il s'avère que de nombreux dossiers pourraient être traités et réglés à l'échelon local. Aucune instance ne le permet, voilà une autre raison sur la position de **FO prise vis-à-vis des accords de Bercy.**

Le sujet de l'école navale a été chronophage et aurait dû être présenté lors d'un CTR Marine extraordinaire. Le manque de temps ne nous a pas permis d'étudier certains dossiers avec toute l'attention qu'ils méritaient.

Les élus **FO sont et seront cependant plus qu'attentifs à la qualité de vie au travail voulue par le législateur.**

Paris, le 10 juin 2016



DECLARATION LIMINAIRE

CTR MARINE du 24 mai 2016

Amiral, Mesdames, Messieurs,

FO Défense, dans un climat social très tendu, participe à ce CTR au moment où le mouvement interprofessionnel combat une loi plus que décriée, avec une nouvelle journée de grève prévue le 26 mai 2016. Le PPCR commence aussi à être mis en application malgré un accord minoritaire ; FO s'interroge sur la façon dont le dialogue social doit être interprété...

Pour FO, toutes les conditions ne sont pas au rendez-vous pour garantir une gestion administrative et professionnelle pérenne des carrières des différents personnels, concernant le projet de création d'un établissement Public à Caractère Scientifique Culturel et professionnel en remplacement du statut de l'école navale. Pour exemple, ce changement provoquera la fermeture du BLM à Brest, entraînant un transfert des postes vers Tours.

Dans le cadre de la médecine de prévention, FO met l'accent sur les risques psychosociaux et la qualité vie au travail et constate une forte interrogation des agents sur leur devenir professionnel au sein des établissements de la Marine. Les effectifs sont de plus en plus contraints et on demande aux agents d'absorber une charge de travail de plus en plus conséquente. Il ressort de nos analyses d'évaluation des RPS que les agents, malgré les efforts qu'ils fournissent, ne sont pas valorisés dans leur évaluation ou notation.

FO rappelle son attachement au recrutement externe statuaire par concours. Il est important que l'action engagée dans ce sens en 2016 soit plus que dynamique dans les prochaines années, pour permettre un rajeunissement de la pyramide des âges dans tous les corps. Les compétences acquises durant de nombreuses années, par l'ensemble des personnels doivent être préservées dans l'intérêt du service et de la Marine.

L'apprentissage pour FO est plus qu'essentiel pour permettre à la jeunesse de France de s'intégrer dans le service public après avoir suivi un parcours professionnalisant, gage d'un réel savoir-faire de nos arsenaux. Cependant FO ne veut pas que les apprentis soient la variable d'ajustement des postes non pourvus. FO souhaite avoir des précisions sur le statut de formateur ou maître d'apprentissage et revendique que le tutorat soit reconnu, à l'instar de ce qui a été fait pour le cursus de formateur dans le DOMTFPC.

La valorisation des personnels passe aussi par la promotion sociale, donc un avancement en adéquation avec les exigences de nos professions ; FO exige une révision des taux PRO/PRO.

FO a toujours dénoncé et combattu le RIFSEEP qui doit être lié au corps et au grade, et non à la fonction. A ce jour, FO souhaite avoir un point de situation sur les recours des agents qui ont été rejetés et connaître les pistes de réflexion pour la future classification des fonctions des corps de SA, TSEF et IEF.

Merci de votre attention.

Paris, le 24 mai 2016