



Groupement Syndical Local FORCE OUVRIERE

De la BdD BREST-LORIENT

CC 73 - 29240 Brest CEDEX 9

Tél : 02.98.22.80.05 – Intérieur : 28 005/ 25 181

Bilatérale FO / DSSFB

FORCE OUVRIERE a été reçu en bilatérale, le jeudi 21 octobre 2021, avec le directeur du DSSFB-Brest l'IGA BRUXELLE Jean-Yves.

La délégation Force Ouvrière était composée de M. SCHOTT Armand représentant FO de l'établissement, M. VANNIER Jean-Marc secrétaire général du GSL Force Ouvrière et M. LE MOIGNE Marcel secrétaire général adjoint du GSL-Force Ouvrière.

Voici les Sujets qui ont été abordés lors de cette réunion :

Le télétravail : bilan des demandes, des évolutions, des accords/refus.

FO est très attentive à la mise en place du télétravail et à la qualité de son suivi par l'employeur/responsable des conditions de travail de son personnel.

Le directeur annonce que, conformément aux directives de la Fonction Publique, le travail nomade a pris fin au SSFB le 1^{er} octobre. Dès lors, le télétravail a retrouvé sa définition d'avant la crise de la COVID. Il se décline sur une durée allant de 2 à 3 jours avec possibilité de glissement. Les aspirations des agents au télétravail ont significativement augmenté pour des raisons professionnelles mais aussi pour des raisons plus personnelles. Alors que 9 postes en télétravail étaient prévus en février, 19 demandes ont été adressées à la DRH. 18 de ces demandes ont obtenues un accord et la 19^{ème} a reçu un avis défavorable conjoncturel (temporaire) avec clause de revoyure.

FO interroge le directeur sur le parcours suivi par les demandes de télétravail au sein du SSFB. Le CHSCT est-il consulté ?

Le directeur répond que les demandes suivent la hiérarchie directe, arrivent au bureau RH et sont adressées à CECLANT. Le CHSCT n'est pas consulté.

FO demande si le SSFB envoie le CHSCT au domicile des personnels en télétravail, afin d'y vérifier les conditions de télétravail. Certaines unités imposent la visite du CHSCT, avec éventuelle contrainte de mise aux normes du lieu de télétravail.

Le directeur ne souhaite pas faire réaliser ces contrôles. Des autorisations de travail nomade ont été accordées pendant la COVID, il n'y a pas de logique à faire réaliser des visites maintenant.

La DRH précise que CECLANT le demandait auparavant.

FO informe le directeur que si l'agent refuse la visite du CHSCT à son domicile ce n'est plus rédhibitoire. Le texte a été réécrit courant avril/mai 2021. Une attestation sur l'honneur de l'agent suffit.

Le directeur précise que les seuls critères appliqués au SSFB pour les demandes de télétravail sont : la compatibilité des missions, la motivation de l'agent ou des raisons plus personnelles.

La DRH fait remarquer que la durée de trajet domicile/travail a motivé les premières demandes de télétravail au SSFB.

FO souhaite connaître la durée moyenne du télétravail au SSFB.

Le directeur répond que la majorité des demandes porte sur une journée par semaine. Le nombre de jours accordé correspond à la demande de l'agent (dans les limites réglementaires).

FO rappelle qu'elle n'est favorable au télétravail que s'il y a acte de volontariat.
Le directeur approuve et applique cette vision.

La COVID 19 au SSFB : bilan des nouveaux cas, de l'évolution.

Le directeur observe, en introduction, que l'une des conséquences durables de la COVID sur l'organisation du travail au SSFB, aura été la découverte du télétravail, par le travail nomade proposé durant la COVID.

Concernant la pandémie, le SSFB a connu 2 nouveaux cas de COVID en juin. Un regroupement en extérieur lors de la prise du déjeuner a créé un foyer épidémique. Les sujets « contact » ont été mis à l'isolement.

FO fait remarquer que les mesures d'isolement sont souvent lourdes pour les agents.

La DRH rapporte que l'ARS a annoncé que le taux d'immunité était atteint en Bretagne.

Le directeur annonce que la première mesure qu'il prendra, lorsque ce sera possible, sera d'alléger les jauges des salles de réunion, qui sont très contraignantes.

FO demande au directeur si les agents ne se sont pas sentis trop contraints par la vaccination. Le SSFB a-t-il cherché à recenser les personnels vaccinés ?

Le directeur participe régulièrement à des réunions COVID à CECLANT, dans le but d'harmoniser les pratiques au sein de l'EFM. Lors du briefing de septembre il a constaté que certaines unités ont cherché à savoir qui dans leur personnel était vacciné. Le directeur n'est pas favorable à cette quête au SSFB. Il a d'ailleurs constaté que le principal sujet de discussion au sein du SSFB, dès que la vaccination a été proposée, a été la prise de rendez-vous pour se faire vacciner.

FO a vu l'organisation de recensements dissimulés par le biais de sorties de cohésion avec PASS sanitaire obligatoire et précision du moyen d'obtention de celui-ci.

Le directeur a envisagé de reprendre les sorties de cohésion en septembre mais a préféré attendre l'été. Par contre, les mécanismes d'accueil des nouveaux arrivants ont été maintenus. S'il y a une sortie organisée, le PASS sanitaire sera obligatoire. Le directeur fait remarquer l'excellente organisation de la vaccination en région brestoise.

FO ajoute que la mise en place d'un centre de vaccination à Laninon, avec une organisation très efficace, a facilité grandement l'accès au vaccin des personnels de la BdD et participé activement à la bonne couverture vaccinale des personnels du SSFB.

Le directeur rappelle que le SSFB a tout fait pour faciliter la vaccination, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'arsenal.

Les effectifs :

- Bilan/évolution des transferts de NG vers le SSFB :

FO rappelle que certaines évolutions de statuts à NG laissaient penser que le nombre de demandes de transfert aurait pu augmenter.

Le directeur ne constate pas d'augmentation de la demande de la part de personnels de NG. Le SSFB a intégré 3 « transfuges » de NG récemment. Il insiste sur le fait que nous ne pouvons pas offrir de salaires équivalents à ceux proposés par NG. Le SSF peut séduire sur les responsabilités et l'autonomie données à ses personnels.

- Les contractuels au SSFB :

FO constate toujours l'augmentation du nombre de contrats courts dans certaines unités et le peu de perspectives offertes aux contractuels.

La DRH recense un seul ASC de niveau 1 en CDI au SSFB.

Le directeur réaffirme son attachement à la recherche de solutions plus pérennes : BNE, BOE, concours.

Les apprentis au SSFB :

FO regrette le gâchis que représente l'impossibilité d'intégrer les apprentis que l'on a formés, accompagnés et employés durant leurs études supérieures.

Le directeur confirme que la seule possibilité pour les apprentis d'intégrer le MINARM, où ils se sont plus, est le concours. Le SSFB a intégré 4 apprentis en 2020. Ils sont entrés dans leur vie professionnelle et l'un d'entre eux, en difficulté, a bénéficié d'une lettre de recommandation du DSSFB. Un jeune ingénieur sur les quatre est entré dans la FP, à la DGSE.

La DRH précise qu'une présentation des atouts du MINARM est faite aux apprentis lors de leur entretien de départ.

FO informe le directeur qu'un nouveau texte vient de paraître : désormais, un apprenti en situation de handicap peut être directement intégré après son parcours au MINARM.

Le directeur insiste sur la tenue de réunions régulières regroupant les apprentis du SSFB. Ainsi les apprentis venus d'horizons divers se rencontrent et échangent sur leur vision de l'avenir.

La DRH déplore qu'une promesse d'embauche pour février ne soit arrivée qu'en juin mais assure qu'elle sera reprise en automne.

- **Les réservistes au SSFB :**

FO est intéressée par les évolutions constatées par le directeur sur les possibilités de recours aux réservistes et sur les postes concernés.

Le SSFB, après une période de fort encouragement, a subi les réductions de crédits depuis 2 ans. Le recours aux réservistes est depuis fortement contingenté puisque le SSFB a vu ses crédits divisés par 2. Le directeur a dû réaliser des arbitrages sur les demandes des REO. L'accident de la Perle a entraîné une augmentation de postes en sécurité incendie, d'une part. La montée en puissance de la SSI et de la cyber sécurité ont eu le même effet, d'autre part. Ces contrats sont en majorité plus longs, autour de 60 jours. Les contrats au-delà de 60 jours sont exceptionnels.

Ces recours aux réservistes n'empêchent pas le SSFB de formuler, en parallèle, des demandes de postes supplémentaires en sécurité incendie et en SSI. En sécurité classique le SSF a obtenu un arbitrage favorable du Major Général et 4 postes sont prévus au SSFB. 10 postes au total sont annoncées pour le SSF sur les 60 accordés pour toute la Marine.

- **La « marge frictionnelle » au SSFB :**

FO reste inquiet sur la « marge frictionnelle » dont les effets n'ont été qu'étalés sur 4 ans, sans modification du quota.

Le directeur confirme que le bras de fer continue. La Marine et son SSF font les mauvais élèves. La Marine a obtenu l'étalement mais le SSF n'a pas répondu pour 2022. Il a redemandé, pour 2022, les postes supprimés en 2021. Le SSFB est en passe de regagner 1 de ces postes (DGA).

Le directeur explique sa méthode : chaque dossier doit être traité individuellement.

- **Les vacances de poste au SSFB :**

FO est irrité par l'indisponibilité de la BNE qui empêche les agents de candidater sur des postes qui les intéressent potentiellement et empêche la mobilité souhaitée et récompensée par la FP.

Le directeur est également irrité par cette indisponibilité qui est un obstacle à sa politique de pérennisation des postes et de recherche des compétences et de la motivation.

La DRH compte 7 postes civils vacants : 3 seront pourvus au 01/12/21, 2 sont en cours de recrutement. Il reste 2 postes difficiles à pourvoir : l'un est à l'Ile Longue et l'autre est un poste d'expert requête. La DRH est bloquée sur un poste par un arrêté avec effet rétroactif délicat. Le manque sur le poste ILO NUC est imparfaitement compensé par une répartition de charge qui ne peut être pérenne.

FO observe que l'ILO n'est plus attractive. Elle demande s'il a été attribuée une ITM sur le poste vacant.

La DRH répond qu'il n'y a pas d'ITM sur le poste ILO et précise qu'un poste vacant à Cherbourg, auquel on a attribué une grosse ITM, est toujours sans candidat. L'ITM sera peut-être la solution pour le poste ILO.

FO partage avec le directeur le constat que les OMS NUC sont, d'un côté, appelés par le privé et, de l'autre, se voient refuser leur agrément par l'AGE. Le maintien de leurs compétences au sein du MINARM est bloquée. Donner l'agrément à des personnels non désirés est une aberration.

La DRH recense 8 vacances de militaires : 2 pourvus, 1 dont le recrutement est en cours et 5 en attente de réponse de l'AGE. Les AGE rencontrent des difficultés pour pourvoir les postes opérationnels. Les espoirs d'affectation au SSFB sont faibles.

FO fait remarquer au directeur que, dans ces conditions, c'est de plus en plus les personnels civils qui doivent compenser l'absence de leurs collègues militaires (où serait la « marge frictionnelle », si elle avait existé ?)

FO a « poussé » certains personnels militaires en CNOI (4139) pour garder leurs compétences.

Le directeur ajoute qu'il encourage les personnels militaires ayant des compétences pour la 4139-2 mais que ça ne fonctionne pas toujours et que NG recrute...

Le directeur a été informé, lors du comité de coordination de la BdD, que les AO ALFAN et ALFOST subissent actuellement un déficit conséquent dans les spécialités opérationnelles sensibles. Malgré cela, le SSFB est plutôt bien servi car il va chercher chaque poste.

FO regarde les publicités du MINARM, notamment à la télévision, et observe que la Marine ne communique pas bien sur la variété de ses métiers. Elle note que les personnels civils et leurs nombreux métiers sont occultés dans les annonces. De plus, **FO** constate le peu d'attractivité de la Marine pour tous ceux qui constatent l'état de l'immobilier dans l'arsenal et notamment les conditions d'hébergement (Charlier...)

Le déménagement vers C10 :

Le directeur rapporte que la Marine a pris en compte les problèmes immobiliers. La zone de la Grande Rivière sera rénovée, ce qui impacte le SSFB et confirme son déménagement vers le bâtiment C10 existant ou vers un nouveau bâtiment construit en lieu et place.

Aujourd'hui, le maintien des murs du C10 est envisagé mais tout doit être remis aux normes (sécurité, ...)

FO s'inquiète de la programmation des travaux de voirie car le danger entre le bassin 3 et les bungalows est réel, notamment lors de l'appel de l'équipage, le matin.

Le directeur confirme que l'EB voirie a été faite fin mars. L'EB C10 a été envoyée par le SSFB en mars également. La DRH a piloté un GT sur le sujet.

Les travaux à Grande Rivière débuteront en 2022. Le directeur fait remarquer que les travaux sur le terrain de football de Laninon entraîneront la perte de 400 places de parking. Les travaux au QADE entraîneront également une perte de places de parking pour les bateaux. Toute la zone sera impactée, donc les stationnements du SSFB aussi.

FO rappelle que les problèmes de stationnement et de circulation des équipages dans l'arsenal sont très anciens. Des tentatives d'améliorations, faisant parfois suite à des études exorbitantes, ont été faites mais sans persévérance. Pour exemple, un parking extérieur avait été mis en place mais pas les navettes entre celui-ci et les quais. Projet abandonné.

Le directeur adjoint a un retour d'expérience négatif sur la mise en place de navettes et de parking extérieurs pour le PACDG.

Le directeur regrette que le Radio-taxi soit sous-employé. Il évoque un projet de construction de parking au fond de Penfeld.

Le directeur adjoint a utilisé, à Toulon, un parking « longues durées » pour les départs en mission, qui satisfaisait les équipages. Mais celui-ci était efficacement grillagé et fermé.

La modernisation du MCO Naval :

- **Le master EN/ENSTA en MCO Naval :**

Le directeur confirme la mise en place du master, principalement à l'ENSTA Bretagne. Le SSF y participe, dans la limite de ses possibilités compte tenu de ses missions.

- **Les effectifs DGA au SSFB :**

La DRH dénombre 29 personnels DGA au SSFB dont 9 ICT + 1 au 01/01/22.

Le directeur rappelle qu'il y a eu un gros turnover DGA à l'été 2021. La moitié des personnels ont été remplacés. Le directeur est allé chercher un par un les remplaçants, en privilégiant le renouvellement et le rajeunissement (moins de 30 ans). Cette manœuvre devrait permettre une régénération, si les nouveaux venus sont satisfaits.

La DRH annonce une moyenne d'âge de 51,3 ans, en comptant les apprentis...

FO rappelle que la moyenne d'âge du recrutement Marine est de 40 ans. Elle ne peut que regretter encore l'impossibilité d'intégrer directement les apprentis qui le souhaiteraient. Elle pense également à la déception de leurs formateurs qui se sont investis et ont tissés des liens avec ces jeunes.

- **Le plan stratégique 2020-2030 du SLM, vu du SSFB :**

Le directeur et le directeur central dialoguent constamment avec les directeurs des SLM locaux et national. Le DCSLM est invité aux COMEX du SSF. Les sous-directions logistiques entretiennent des échanges permanents.

Le directeur adjoint précise que dès qu'il y a un « irritant », le problème est pris en compte et traité.

Le directeur ajoute que les nouveaux arrivants du SSFB visitent le SLM afin de connaître notre service partenaire.

L'innovation/3D :

Le directeur rappelle que c'est un gros axe de travail entre le SSF et le SLM. La 3D est développée au SLM mais aussi à bord des unités. La formalisation est l'affaire du bureau des méthodes SSF/SLM, qui est sollicité pour tous les projets. Ce bureau pilote le SLM armes.

Le directeur adjoint explique que les difficultés sont la certification et le copyright. Chaque mois des matériels sont validés. Le MINARM a mis la pression sur un circuit court (MALCOR). La vitesse supérieure a donc été passée sur l'expérimentation.

La formation des équipages :

Le directeur adjoint regrette que cela reste un sujet perfectible, bien que vertueux sur le papier. Les bâtiments à double équipage sont sollicités pour épauler le SLM. Le compagnonnage est mis en place pour le NTII. Mais la Marine a du mal à recruter des jeunes et à conserver les anciens. Cette situation complique le compagnonnage.

Le SLM a engagé une montée en puissance et en gamme dans certaines disciplines et technologies. Pour les FREMM, par exemple, le 76 mm a été rendu à la Marine.

Le directeur adjoint précise qu'une revue du SLM est programmée et que le nouveau SDL va remodeler la SDL alors qu'un gros recrutement a déjà renouvelé certains départements. Une synergie entre Brest et Toulon va être recherchée pour créer une dynamique vertueuse.

Préemption des CIA des TSEF du SSFB par CECLANT :

FO ne comprend pas pourquoi les CIA demandés pour les TSEF du SSFB ont été diminués par CECLANT alors que la répartition imposée avait été respectée par le service.

La DRH assure que, pour d'autres populations, le SSFB a été bien servi. L'écart entre demandé et réalisé pourrait s'expliquer par l'augmentation du nombre de TSEF ainsi que par le nombre important de demandes de CIA exceptionnels.

De plus, le SSFB ne dégage pas beaucoup de marges car il gère peu de personnels en temps partiel. CECLANT analyse les CREP pour décider de la répartition des CIA.

FO ne trouve pas cette approche équitable car le CREP ne dépend pas que de l'agent mais également du notateur. **FO** déplore la mauvaise qualité persistante dans la rédaction de certains CREP alors que ce document est le véhicule essentiel de l'évolution de carrière du fonctionnaire.

La DRH indique que les offres de formations des notateurs ont augmentées.

FO constate, sur les CREP qui lui sont transmis, que certains notateurs n'ont certainement pas suivi ces formations et sont des freins pour la carrière des agents qu'ils évaluent.

FO ajoute que la CIA peut être une motivation même pour un agent qui a un mauvais CREP.

FO a été alertée sur les difficultés rencontrées par certains notateurs dans l'évaluation des personnels en télétravail. **FO** a donc demandé la mise en place d'une formation à l'évaluation des télétravailleurs.

FO interroge le directeur sur l'avancement des ouvriers au SSFB.

Le directeur annonce un bilan plutôt positif pour les ouvriers d'État et affirme que la direction ne néglige pas du tout les O.E. qu'elle emploie.

FO reste vigilante sur les possibilités de changement de grade et sur l'évolution des taux pro/pro.

Parc automobile du SSFB :

FO observe une dégradation de l'état des véhicules du parc disponible et l'inadéquation entre les véhicules proposés et les distances à parcourir pour remplir les missions de MCO du SSFB, étalées sur l'ensemble de la façade Manche/Atlantique.

Le directeur annonce que le parc de véhicules va encore être réduit dans les BdD. Tous les COMBDD sont montés aux créneaux contre cette diminution. L'avenir nous dira où nous allons.

FO avait été informée, par le CMG de Rennes, de l'obligation d'utiliser les transports ferroviaires qui était annoncée. Le train et les véhicules étatiques n'étant pas toujours adapté aux parcours, **FO** voit venir un temps où les agents seront dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel. Pour **FO**, cette option ultime ne pourra pas s'appliquer sans une révision des conditions de remboursement de l'utilisation de son véhicule personnel.

En conclusion :

FO salue le choix du directeur du SSFB de privilégier toujours le recrutement de personnels sous statut d'État, pour honorer des postes pérennes, défendus ou demandés car indispensables à l'accomplissement des missions du SSF dans le MCO naval.

FO apprécie la volonté du SSFB de maintenir une collaboration harmonieuse avec le SLM-B et de créer une synergie entre Brest et Toulon.

FO regrette que les fonctionnaires de catégorie B du SSFB soient, comme la première année du CIA, les oubliés du CIA 2021. **FO** suggère au directeur d'œuvrer pour que CECLANT regarde tout particulièrement les candidats du SSFB à l'avancement dans le corps des TSEF car, pour **FO**, la seule véritable reconnaissance du travail du fonctionnaire c'est l'avancement (en l'absence d'une augmentation de la valeur du point d'indice, au-delà de la perte du pouvoir d'achat).

FO remercie le directeur du SSFB pour la qualité constante des échanges et des intervenants, lors des bilatérales qu'il provoque périodiquement, pour entretenir le dialogue social au SSSFB.

Brest, le 04 novembre 2021