



# Compte Rendu DU DIALOGUE SOCIAL ESID DU 29 mars 2022.

## **PERSPECTIVES :** ***Ou l'art de la sémantique...*** **« Annule et remplace ! »**

*Après dialogue riche avec notre direction, pour votre parfaite information ! merci de bien vouloir lire :*

**OPTIMISATION**

**EFFICIENCE**

**MEILLEURE ADEQUATION plan de charge / RH**

**AMELIORATION et HARMONISATION des missions**

**Etc.**

*En lieu et place de :*

**RATIONNALISATION**

**CALIBRAGE**

**TOILETTAGE**

**CENTRALISATION**

**EMBASEMENT**

**Force Ouvrière** était représenté par **Eric ADAM** et **Sébastien BRAULT**.

### **Considération des agents :**

L'administration représentée par le directeur, le directeur adjoint et ses conseillers, dans un dialogue constructif avec les organisations syndicales, s'est positionnée tout au long des débats avec une réelle approche **humaine et sensible** face aux difficultés rencontrées par les agents.

**Ça, les « irritants » de Force Ouvrière savent le reconnaître sans complexe.**

On note une réelle volonté de cultiver et de développer : « **le bon vivre à l'ESID Toulon** » pour citer le directeur. Pour se faire, **Force Ouvrière** sans détours, a pris le parti de mettre les questions du recrutement

(affichage, communications etc) et de la pérennisation des agents contractuels au centre des débats.

### **Effectifs de l'établissement :**

Malgré un travail accru et reconnu de la section RH tentant de palier comme chaque année au nombre de départs (Cf. power point), le bilan annuel des entrées/sorties reste malheureusement NEGATIF.

Pour **Force Ouvrière**, le constat est le suivant :

L'ESID Toulon accuse un **sous-effectif** qui avoisine les **10%** de ses effectifs totaux PM-PC... Constat approximatif, malheureusement bien admis par notre direction en séance à cette date.

Voilà pour nous, le véritable cœur du problème de l'établissement. Cela influe sur tous les secteurs d'activité en terme de charge de travail, mobilités, moral des troupes, situations individuelles, etc.

#### REO 2022→2025 :

##### ▪ **Cadrage :**

Nous avons été informés en séance qu'il n'y aurait pas de modification des cibles assignées à l'ESID **jusqu'en 2025**, à savoir un pied de colonne à **622 lignes**.

**Effet d'annonce ou d'affichage ?** pas de grande prise de risques sachant que nous n'arrivons pas depuis plusieurs années à atteindre nos cibles. De plus, cela n'empêche pas année après année de voir passer le rouleau compresseur des restructurations et réorganisation, et maintenant même des transformations !!!

Pour **FO**, il s'agit de **rester prudent**. Nous ne sommes pas à l'abri d'un changement de portage.

- 15 lignes supplémentaires seront progressivement assignées à la montée en puissance du programme porte avion nouvelle génération (PANG) **hors ressource interne**.

- 1 ligne en soutien RH à titre exceptionnel, qui s'intégrerait dans le cadre des réorganisations du BAA. Mais ce dernier point reste à éclaircir !

##### ▪ **Flexibilité :**

Au cours de cette période, l'ESID TLN a dorénavant **toute latitude pour s'organiser**, gérer ses effectifs (suppressions et créations), adapter son format et son organisation pour répondre au mieux aux contraintes et spécificités locales des USID et divisions, mais toujours bien sûr dans le respect des cibles attribuées de 622 lignes et des directives générales de la DCSID...

Pour **FO**, ce bras de levier peut-être à double tranchant tout dépend de comment on l'utilise. Nous restons **vigilants**.

#### Perspectives 2023 :

##### ▪ **Formats des USID :**

Après échanges, il n'apparaît pas clairement dans leurs PERSPECTIVES ! de supprimer telle ou telle section dans chaque USID dans le cadre d'une harmonisation, mais apparemment bien de répondre aux spécificités locales. L'IC1 RAOUL nous a dit prendre en compte une multitude de facteurs allant de l'héritage historique aux volontés actuelles de la centrale d'imposer un format type à tous, dans un seul but : pouvoir mieux travailler ! Il ne s'agirait donc pas de faire et défaire mais de s'interroger et de proposer une **organisation optimale**...

Le chef GMP va entamer avec ses chef d'USID un travail de mise à plat pour les adaptations à venir 2023.

Pour **Force Ouvrière**, malgré des éléments de langage qui évoluent en cours de séance et qui semblent moins rustres, tout cela n'est pas clair. Enfin, **nous ne sommes pas dupes !** On ne nous fera pas croire que l'objectif initial, la **rationalisation** (suppression d'effectifs) s'est volatilisé après quelques joutes verbales surtout en ce qui concerne la diminution des postes d'encadrements en USID.

**FO espère sincèrement se tromper...Mais aura pourtant bien tiré la sonnette d'alarme sur la situation des USID.**



Dans ces perspectives et évolutions de format, nous avons également mis en avant la complexité de tenir les futures postes dévolues à l'encadrement à la fois de la SIM et de la STP sans compter la régie rattachée dans certains cas ...

Alors, **FO** vous invite, dès à présent, à échanger avec votre hiérarchie des répercussions de ces possibles évolutions : suppression STP, création section SACS, sans plus d'appuis de la DIV INV...etc, sur votre travail.

##### ▪ **Format REGIE dans le cadre de l'embasement :**

La direction veut pour 2023 rapatrier la régie de St-Mandrier dans le cadre de l'embasement et de l'harmonisation des REO du SID. Pour reprendre les mots de notre directeur adjoint : « *il ne s'agit pas de rayer la régie de St Mandrier mais de rentrer dans un cadre d'affichage imposé* ».

L'IC1 RAOUL travaille sur ce dossier avec tous les acteurs concernés. Le positionnement de **Force Ouvrière** reste **inchangé** : nous militons pour que les agents de la régie STM puissent **continuer à travailler sur le site de STM**.

Enfin, pour l'ensemble de la régie, même si on tend vers une **sacralisation des effectifs totaux**, voilà que les notions de régie opérationnelle dite

pérenne et de régie polyvalente (non remplacement des départs dans le temps) ressurgissent...Pourtant, à ce jour, pas d'infos supplémentaires, pas d'orientations internes sur la régie, le dépôt, les ateliers.

Juste le rappel à la règle : remplacement effectif uniquement pour pallier aux départs des agents dans les professions du cœur de métier.

#### **REGIE : Poste de Chef d'atelier : statut de chef d'équipe et/ou de fonctionnaire :**

**FO** est la seule organisation syndicale (OS) qui se positionne comme défenseure des **compétences détenues par les agents** avant toute notion de statut. Il ne s'agit pas pour **FO** de mettre en opposition les personnels mais bien de légitimer des parcours de carrière distincts

Contrairement à ce que disent certaines OS, pour **FO** un agent fonctionnaire est tout à fait à même de remplir la mission de chef d'atelier. La réglementation prévoit bien pour les ATMD qui encadrent, une IFSE spécifique. Pour les TSEF, dans le même registre, un intitulé d'IFSE « Chef d'atelier » existe bien aussi, ainsi qu'un emploi type Rédef (ETR) spécifique à leur parcours professionnel.

**Mais trêve de bavardage, la direction a abondé dans notre sens.** Allant même jusqu'à envisager qu'un agent qui passerait TSEF3 (sur les travaux) au sein d'un atelier pourrait très bien continuer ses missions au sein de la régie.

Pour **FO**, indépendamment du statut de l'agent c'est bien la **manière de servir** qui doit être mise en avant. Si c'est un **OUVRIER** qui prend la responsabilité d'un atelier, il va de soi qu'on le passe **Chef d'équipe** si les conditions propres à sa nomination sont réunies. Idem si c'est un **FONCTIONNAIRE**, qu'on le pousse à l'avancement **TSEF3**.

Pour finir, faut-il vraiment rappeler que quand il s'agit de se positionner pour assurer l'intérim du chef d'atelier (chef d'atelier adjoint) la **porte est ouverte à tous** mais qu'on constate trop souvent que « ça ne se bouscule pas au portillon ». Donc, oser s'attaquer aux agents qui ont su prendre leurs responsabilités quel que soit leur statut **n'est et ne sera jamais la marque de fabrique de Force Ouvrière !**

#### **Politique interne de recrutement par voix des concours 2023 :**

Pour 2022, peu de chagrin... vous l'aurez compris...

Pour 2023, enfin, l'ESID va mettre en place un principe de recensement des agents qui s'inscrivent aux concours TSEF2 et ICD. Le but est de pouvoir anticiper le nombre de postes à ouvrir au sein de l'établissement. En résumé, ouvrir des postes au concours sur Toulon afin de permettre aux lauréats toulonnais en outre (internes ou externes) d'avoir l'opportunité de choisir un poste (**nouveau**) au sein de notre établissement en fonction de leur rang de classement.

Enfin ! Ouvrir des postes au concours sur Toulon QUOI !? Rien d'extraordinaire.

**FO** ne peut qu'être favorable à cette démarche. Rien de plus normal quand on sait que nous avons toujours prôné **l'ouverture d'un maximum de postes au concours** et ce quel que soit la contrainte (gel du poste pendant un an). Contrainte qui reste somme toute relative quand on connaît le nombre de postes vacants et le temps que certains restent non armés.

Pour **FO**, en multipliant et en diversifiant les modes de recrutements, on augmente nos chances de recruter et on propose enfin de vraies perspectives de carrières à nos agents. Nous avons par ailleurs rappelé notre attachement au concours TSEF3, niveau BAC, sur lequel notre direction bute toujours et encore...Mais avec un peu de patience, on finira, tout comme le cas présent pour les ICD et TSEF, par y revenir !

#### **Manceuvre RH ESID :**

##### ▪ **Annnonce de la disparition du BAA :**

Intégration de SGE dans un nouveau service intégrant aussi la RH avec création d'un poste d'adjoint au service RH-GE.

Intégration de SSD dans un nouveau service avec le BMIQ.

##### ▪ **Evolution de la structure de INV et PLN : refonte SAES etc...**

Pas de son pas d'image ! affaire à suivre !!! on en parle plus dans les bureaux et couloirs qu'en dialogue social : **info-intox qui sait !**

## 📌 Contractuels et pérennisation :

En cette **année d'élection professionnelle**, nous constatons avec surprise, depuis nos dernières publications **FO** sur les problématiques que rencontrent les **ASC** au sein de notre service, un intérêt soudain des autres OS sur ce sujet ! comme **c'est bizarre !!! NON ?** Bref, **FO** ne tombera pas dans le piège et ne s'égarera pas. Notre but, à nous, est avant tout de **répondre aux attentes de ces agents** et non d'en **faire par opportunisme un sujet électoral !**

Dans ce cadre, la direction nous a assuré, dans le prolongement des échanges que nous avons eu avec la DCSID récemment, **sa volonté de**

**renouveler et de pérenniser le maximum de contrats**, autant que faire se peut. On s'orienterait vers des **CDisation plus rapides**, voire directes lors de la réalisation de nouveaux contrats. N'hésitez pas à contacter **Force Ouvrière**.

Ces orientations prennent encore plus de sens quand on analyse la situation en effectifs de notre service et établissement.

## 📌 Audit RPS (Cf. diaporama) :

Enfin ... avec les annonces faites en séance, **FO** caresse enfin l'espoir de voir le retour sur l'audit RPS aboutir cette année !

## 📌 CONCLUSION :

**FORCE OUVRIERE** a échangé avec une administration apparemment consciente de la réalité du terrain et des difficultés que rencontrent les agents.

**FO** a jugé la situation des EFFECTIFS CRITIQUE et à **l'ORIGINE** de la plupart des problèmes face un plan de charge croissant.

**10% de nos postes restent à honorer ...**

Cela doit être la préoccupation principale de l'établissement avant de parler de **PERSPECTIVES** : d'optimisation, d'efficience, de mieux travailler, d'organisation, du manque de mobilité des cat. A, de QVT, etc.

**Pour FORCE OUVRIERE, on essaie de déplacer le problème...**

Enfin, deux gros **CHANTIERS** doivent aboutir cet été dans le cadre de l'élaboration du projet de REO 2023 : l'évolution du format des USID et l'embase de la régie de ST Mandrier. **FORCE OUVRIERE** veillera à ce que l'administration tienne ses engagements en respectant bien ses nouveaux éléments de langage. (Cf annule et remplace)

Enfin, plus que des **MOTS**, nous attendons des **ACTES** pour que les **AGENTS** qui travaillent toujours « sur le fil », à la limite de « l'accident », **S'Y RETROUVENT** au même titre que l'administration dans ses **PERSPECTIVES...**

**Nous aurons mis en garde.**

**En 2022, je vote FO !**

