



Comité social d'administration de Réseau Marine

19 décembre 2023

Compte rendu

Le dernier Comité Social d'Administration Marine de l'année s'est tenu à Paris sous la présidence du directeur du personnel de la Marine, en présence réduite du directeur central du SSF, du Directeur de la DSLM ainsi que des équipes du bureau personnel civil de la DPM.

Le DPM a rappelé en introduction le contexte international tendu et l'exposition des moyens et donc des équipages de la MN à des attaques lors de déploiements, par exemple au large du Yémen pour sécuriser le trafic maritime mondial. Il en déduit trois axes d'efforts : le soutien, la modernisation et la mise en cohérence de la MN dans une logique de chaîne.

La déclaration liminaire de l'UNSA Défense a mis en relief la problématique du pouvoir achat, de la crise écologique, de la politique salariale insuffisante et de la précarisation des effectifs.

- L'UNSA Défense a en outre, rappelé l'importance de la formation des chefs organismes à la gestion des agents civils et la nécessité pour le DPM de verbaliser auprès d'eux, les vertus d'un dialogue social véritable. Le chantier RH civil de proximité fera l'objet d'une attention particulière de l'UNSA Défense.**

La nouvelle architecture de l'administration des personnels militaires est en cours de déploiement, le retour des expérimentations est très positif. L'objectif est de fluidifier le service à l'agent géré tout en facilitant le travail du gérant. L'ensemble de la chaîne a fait l'objet d'études et des problèmes de processus ont été identifiés, sans jamais remettre en cause la qualité du travail des agents. Il convient de diminuer les délais de traitement des dossiers.

37 postes SCA vont être transférés à la Marine, 20 postes pour l'EFM Toulon, les agents bénéficieront du plan d'accompagnement des transformations.

Concernant, l'administration des personnels civils, la DIRISI et le SID sont dans un premier temps concernés puis une expérimentation est programmée sur le périmètre Marine brestois au printemps 2024.

L'UNSA Défense regrette que ni la question des infrastructures ni celle des moyens de télécommunication n'aient été prises en compte et insiste sur la nécessité de ne pas saper le moral des agents des DAP. L'Amiral convient que tous les services ont intérêt à une réussite collective





2. Les échanges quant au volume et à la structure des effectifs ont été vifs.

Le référentiel en organisation 2024 compte 3000 postes dont 64 créations et 85 postes au titre de la marge de dépassement autorisée. Des repyramidages et des civilianisations ont eu lieu en 2023.

L'UNSA Défense a relevé trois difficultés : le recrutement massif de contractuels qui fait baisser le taux de promotion, l'utilisation à mauvais escient de la réserve et des apprentis en lieu et place de titulaires ainsi que le recours massif aux recrutements 4139-2.

Pour le DPM, l'objectif est de réaliser les missions confiées, qu'importe le statut, il a souligné la sociologie particulière de l'actuel marché du travail. Les intervenants ont souligné les problèmes d'attractivité et de fidélisation des contractuels et apprentis. Le service RH civil de la DRH-MD, bureau attractivité et marketing travaille avec la DPM sur ces sujets (salon, capsules vidéos, présence sur Internet, etc.).

3. Les questions diverses ont été particulièrement nourries pour ce dernier CSA de l'année.

. La loi de transformation de la fonction publique a instauré un système de retraite progressive (ex-cessation progressive d'activité) pour lequel l'accord de l'employeur est nécessaire et qui permet aux agents de réduire leur quotité de travail. A ce jour, une seule demande est en cours d'analyse à CECMED.

L'UNSA Défense sera attentive à la réversibilité effective du dispositif si l'agent en fait la demande.

. IMOMA : il semble difficile pour la DPM d'avoir une vision claire sur le nombre d'agents concernés. Les travaux des chefs d'organisme doivent être complétés.

. Réflexion quant au versement aux agents des ateliers plongée brassière des SLM, d'une prime relative à leur niveau de responsabilité. Si, lors de la bilatérale, cette question est passée à côté d'une fin de non-recevoir, lors de ce CSA, il semblerait que le débat soit relancé. En effet, la Direction des Affaires Juridiques du MinArm a été saisie afin de connaître le niveau réel de responsabilité (pénale et pécuniaire) des agents en cas d'accident ou de dysfonctionnement grave.

L'UNSA Défense n'hésitera pas à relancer la DPM afin de connaître la position de la DAJ sur le sujet.

. Télétravail : 482 agents sont concernés, il a été demandé de faire figurer à l'avenir dans les présentations, le nombre de jours télétravaillés.

L'UNSA Défense rappelle que la décision de refus de placer un agent en télétravail peut faire l'objet de recours si le poste est télétravaillable (3 voies de recours sont possibles). L'UNSA Défense a encouragé la DPM à poursuivre son travail de formation des cadres militaires sur cette modalité d'organisation du travail.





. Lanceurs d'alerte : le décret 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte, précise la loi 2022-401 du 21 mars 2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte. Les agents du ministère peuvent bénéficier de sa protection.

. Retraite des ouvriers de l'État : le simulateur sur *sga connect* fonctionne mal et n'est pas intuitif.

L'UNSA Défense a fait valoir les difficultés rencontrées pour calculer leurs droits à retraite par certains agents notamment les carrières longues et les personnes exposées à l'amiante. L'UNSA Défense a invité la DPM à soutenir son action auprès de la DRH-MD pour trouver une solution pérenne à cette difficulté : création de postes de référents retraite au sein des CMG ?

. La campagne CREP est ouverte, c'est le moment d'actualiser – si nécessaire – sa fiche de poste. Il a été rappelé lors du séminaire RH MN l'importance de celle-ci pour l'administration comme pour les agents. A noter, qu'au printemps 2024 les fiches de poste céderont la place à des offres d'emploi avec un nouveau canevas et une mise en page renouvelée.

. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et bénéficiaires d'une obligation d'emploi : 7 délégués régionaux et 120 agents relais handicap existent.

L'UNSA Défense a rappelé l'importance d'une sensibilisation et d'une formation des encadrants à ces problématiques. Il n'existe pas de solution clefs en main mais une intelligence de situation à mettre en œuvre au cas par cas entre poste calibré ou bien classique permettant ainsi la pleine insertion professionnelle.

* *

Pour toute question ou complément, entrez en contact avec vos représentants :

Martine AUTUORO martine.autuoro@intradef.gouv.fr

Valerie NOBILI valerie.nobili@intradef.gouv.fr

Christiane CLOAREC christiane.cloarec@intradef.gouv.fr

Brigitte LEPAISANT brigitte.lepaisant@intradef.gouv.fr

Boris TOUAÏBIA boris.touaibia@intradef.gouv.fr

Jean-Francois ARNAU jean-francois.arnau@intradef.gouv.fr

