



Compte rendu

Du Comité Technique de Réseau – Marine.

du 9 Novembre 2022

Le VAE JANICOT DPMM, a présidé le Comité Technique de Réseau Marine. Pour cette séance, le DPMM était assisté de ses principaux adjoints, du directeur central de la DCSSF, du directeur du SLM central, ainsi que les représentants ou les chefs de divisions RH des EFM Paris, Toulon, Brest et Cherbourg.

L'UNSA Défense était représentée par : **Martine AUTUORO**, **Valérie NOBILI** et **Christiane CLOAREC**

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu du CTR Marine du 29 juin 2022,
2. Outils de communication mis en œuvre,
3. Point de situation « Effectifs » (REO, PDR 2022, Mobilia, apprentis, focus « femmes »),
4. Point de situation « Gestion » (avancements, CIA, bilan formation, prime de navigabilité, travaux insalubres, télétravail),
5. Mentorat,
6. Point : Elections professionnelles,
7. Modalités d'organisation des formations spécialisées,
8. Questions des représentants du personnel.

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Amiral, mesdames, messieurs,

A l'occasion de ce dernier CTR avant les élections professionnelles, le bilan de ce mandat est mitigé.

L'inflation galopante est la préoccupation principale de tous les agents de la Marine, les effets de l'augmentation de 3.5 % du point d'indice ont été bien vite effacés. Les difficultés liées à l'inflation et la cherté de la vie devraient conduire à une revalorisation équitable de l'indemnité de résidence pour tous les personnels, en attendant une refonte nécessaire des grilles de salaires.

L'UNSA Défense s'inquiète du manque d'attractivité des postes ouverts aux différents recrutements. Salaires trop bas, manque de perspective de carrière et disparition des





amphithéâtres d'affectations, sont autant de freins à l'embauche dans le contexte économique actuel.

L'UNSA Défense constate que le processus de mobilité actuel, conduit à une complexification de la démarche pour les agents désireux de changer de poste.

Dans sa déclaration liminaire de juin 2022, l'UNSA Défense espérait que l'attribution du CIA ne serait pas une nouvelle source de démotivation, d'incompréhension, de frustration, pour de nombreux agents à la notification du montant attribué. Force est de constater que certains supérieurs hiérarchiques ont bien du mal à reconnaître la valeur de leurs agents ou ne sont pas suivis par l'instance supérieure.

Concernant les personnels ouvriers, l'UNSA Défense constate que des distorsions entre professions et emplois demeurent. Un état chiffré des ouvriers concernés au sein de la Marine existe-t-il ?

Il est aussi de plus en plus fréquent que les chefs d'équipe soient remplacés par des TSEF, sans que la réciproque ne soit vraie. Il est à rappeler que les chefs d'équipe sont des personnels de niveau 2 et doivent être considérés comme tels, aussi bien au niveau de leur poste que de leur positionnement hiérarchique. De plus, un état des lieux concernant les départs des personnels au titre de l'amiante serait nécessaire.

L'UNSA Défense demande qu'un rappel des droits des personnels civils soit fait en direction des chefs d'organismes de la Marine s'arrogeant des prérogatives concernant, le télétravail, les RTT, les règlements intérieurs, les ordres de mission, les convocations pour sanctions, les fiches de poste non validées... L'UNSA Défense déplore d'être continuellement obligée de rappeler la réglementation.

Lorsque l'UNSA Défense fait le bilan des actions, CTR après CTR le travail avance mais il reste tant à faire ! Un tableau de suivi des interventions des élus et des avancées éventuelles serait le bienvenu.

Depuis plusieurs CTR, l'UNSA Défense demande que l'intégration du personnel civil passe par un affichage clair, que DPMM devienne DPM ou DRHM

Merci de votre attention.





MOT D'INTRODUCTION DU DPMM

Le DPMM rappelle que la guerre en Ukraine ne change pas la donne pour la Marine. Les tensions géopolitiques plus fortes qu'avant la chute du mur de Berlin se traduisent fatalement par des tensions en mer. Le pouvoir de la Marine est fort et va le rester dans un monde où les conflits sont de plus en plus nombreux. La flotte sera renouvelée notamment par l'arrivée entre 2036 et 2038 du nouveau porte-avions et le changement des aéronefs.

Le DPMM tient à ce qu'une attention particulière soit portée au positionnement du personnel civil. Des efforts sont nécessaires quant à la gestion des personnels civils œuvrant au sein de la Marine en y associant et formant les commandants d'unités.

Le DPMM annonce sa volonté de changer le nom de DPMM en DPM.

Le DPMM espère que les élections de 2022 connaîtront une participation au moins équivalente à celle de 2018.

1. APPROBATION DU PV DU CTRM DU 29 JUIN 2022

[Le PV est approuvé.](#)

2. OUTILS DE COMMUNICATION MIS EN ŒUVRE

Un webinaire a été organisé le 27 septembre au profit des commandants d'unité afin de leur présenter les enjeux RH du personnel civil. Le DPMM a une volonté forte de combattre la méconnaissance du personnel civil et de faciliter le dialogue social.

[L'UNSA Défense ne peut qu'approuver cette dynamique qui permettra de consacrer le dialogue à d'autres sujets.](#)

3. POINT DE SITUATION « EFFECTIFS » (REO, PDR 2022, MOBILIA, APPRENTIS, FOCUS « FEMMES »)

Pour 2023, le REO prévisionnel est de 2936 postes.

161 recrutements sont prévus contre 104 initialement : concours : 66, 4139-2 : 43, 4139-3 : 1, BOE : 9, contrat : 30, OE : 12.

[L'UNSA Défense déplore que de nombreux recrutements 4139-2 et contractuels ne soient pas plutôt pourvus par des recrutements ouverts aux concours.](#)

Mobilia : 115 fiches de poste à pouvoir dont 24 ont plus de 6 mois. 26 FDP avec ITM.

Pour les 150 apprentis de 2022, la moyenne d'âge est de 22 ans avec comme diplôme minimum le bac pro.

[L'UNSA Défense dénonce l'absence de recrutements d'apprentis de niveau CAP, BEP.](#)

[L'UNSA Défense se demande si les postes d'apprentis d'un niveau de diplôme élevé, ne cachent pas des emplois déguisés \(43% en master 2\)](#)





Les femmes représentent 37% des effectifs de la Marine avec une moyenne d'âge identique à celle des hommes soit 49 ans et 4 mois.

A l'étonnement de DPMM, les chiffres font ressortir une surreprésentation des femmes parmi les agents en activité bien qu'en âge de partir à la retraite, 55% de ces 135 personnels sont des femmes.

L'UNSA Défense constate, encore une fois, que les femmes sont lésées par rapport à leurs homologues masculins.

4. POINT DE SITUATION « GESTION » (AVANCEMENTS, CIA, BILAN FORMATION, PRIME DE NAVIGABILITE, TRAVAUX INSALUBRES, TELETRAVAIL)

Avancements

Pour les fonctionnaires, la parution des tableaux d'avancement de grades est prévue le 15 décembre 2022.

L'UNSA Défense regrette les faibles taux pour tous les personnels du MINARM.

1986 agents ont bénéficié du CIA en 2022. Les socles bruts sont pour les catégories A 1500 euros, les B 900 euros, les C 620 euros.

L'UNSA Défense comme indiqué dans sa DL, constate que le montant attribué reste souvent incompréhensible pour de nombreux agents.

86 postes marine sont éligibles à la prime IMOMA, les arbitrages financiers sont en cours.

L'UNSA Défense suit de près ce dossier.

Depuis 2019, la Marine a référencé 75 dossiers pour un départ aux insalubres dont 16 sont actuellement en cours de traitement

L'UNSA Défense attend avec impatience la rencontre CDC et DRH-MD. Qui bloque ?????

La demande de prime de traversée de l'île longue pour les personnels à statut ouvrier est en attente de réponse de la DRH-MD.

Le télétravail pérenne augmente de 60% entre 2021 et 2022 ; soit passé de 222 bénéficiaires à 357.

L'UNSA Défense fait remarquer que le pourcentage Marine reste faible puisqu'il ne représente que 12.5%.

5. POINT MENTORAT

La passerelle Mentorat est toujours ouverte aux personnels civils et apprentis de la Marine.

6. POINT ELECTIONS PROFESSIONNELLES

L'administration est consciente de l'enjeu et met tout en œuvre pour que ces élections soient une réussite pour les 65000 électeurs du MINARM.

L'UNSA Défense souhaite elle aussi, que ces élections soient une véritable réussite.





7. MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS SPECIALISEES (EX CHSCT).

Au nombre de 2 à minima par an, la Marine aura 68 FS dont :

1 FS (formation spécialisée) Réseau Marine.

4 FS Risques métiers : SLM Brest Lorient ILO / SSF Brest / SSF Toulon/ SLM Toulon.

L'UNSA Défense regrette ces nouveaux formats : réduction du nombre de réunions annuelles et augmentation du nombre d'entités dans beaucoup de FS.

8. QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'UNSA Défense note qu'un certain nombre de ces questions fait l'objet d'un suivi de notre part depuis plusieurs CTR et au cours des bilatérales ; des réponses sont toujours en attente.

Vous trouverez ci-dessous une partie des questions posées avant le CTR et les réponses apportées qui ont donné lieu à de nombreux débats, c'est pourquoi nous vous invitons à prendre contact avec les élus pour plus de précisions.

• Requalification des postes de C en B :

Deux points à prendre en compte séparément (organisation et gestion) :

1/ **En organisation (REO) : 27 postes sont repyramidés, dont 22 de C en B pour 2023** (sur 30 demandes, soit 73%) ; les postes non validés, seront étudiés lors du prochain exercice – 8 agents en distorsion ont pu être régularisés.

2 / **En gestion** : fin du plan de requalification de B en C

Pour 2023 : les travaux d'avancement de corps sont en cours de finalisation.

• Etude GPEEC du SSF Toulon (définition des postes critiques et sensibles, postes critiques, projection sur les 5 et 10 ans à venir, plans d'actions...) :

Ces travaux d'études internes lancés en 2022 sont non aboutis à ce stade et s'inscrivent dans une démarche de préservation des compétences à long terme.

• Politique RH 2023 : recrutement et remplacement des départs, BOE :

La moyenne d'âge des recrutements est de 39 ans. Si le rajeunissement de la population civile Marine est un enjeu de long terme, les recrutements de quadragénaires permettent de bénéficier d'agents plus expérimentés.

Le recrutement par concours n'est pas celui qui permet de recruter les personnels les plus jeunes (37 ans en moyenne), notamment en raison de la présence des lauréats aux concours internes, et de « faux externes » *de facto* déjà dans l'administration ; lauréats de 22 à 53 ans.

L'âge des ouvriers de l'Etat recrutés, est de 36 ans.

Concernant les BOE : mobilisation des EFM et du réseau RH PC en relation avec les relais handicap des CMG pour le recrutement et la déclaration de situation de handicap.

• Dans le cadre de la LDG, qu'est-il prévu pour les CAD et CTD ? (nombre de postes et où) :

La Marine compte actuellement 11 emplois fonctionnels : 3 CAD et 8 CTD.

La DRH-MD va refondre l'arrêté du 26 avril 2017 modifié, fixant la liste des emplois de conseiller





d'administration de la défense (CAD), ainsi que l'arrêté du 3 octobre 2014 modifié, fixant la liste des emplois de conseiller technique de la défense (CTD).

- **Point de situation du télétravail au sein du SSF :**
A ce jour, 90 personnels du service de soutien de la flotte sont en télétravail, jour fixé par l'administration pour ne pas déstabiliser les services
L'échange avec le DCSSF a été rude comme depuis plusieurs CTR et l'UNSA Défense vous laisse apprécier la réponse qui nous a été donnée.
- **Point sur la population des agents sous contrat :**
129 agents sous contrat dont 70 hommes et 59 femmes servent actuellement dans la Marine avec une moyenne d'âge de 35.7 ans., soit 5 % de la population civile Marine, la moyenne ministérielle étant de 22%.
48% sont surveillants en lycée défense.
Hors enseignement, 80% des agents occupent des postes techniques.
- **Type de recrutement dans les 21 professions ouvertes au recrutement OE :**
Les postes vacants dans les 21 professions, ont vocation à n'être pourvus, que par des ouvriers de l'Etat.
Ni ASC, ni ATMD, ni TSEF ne doivent être recrutés en lieu et place des OE.
- **Postes à ITM :**
En 2022 : 26 postes inscrits à l'ITM : (13 en 2021).
La Marine s'inscrit dans une démarche d'attractivité au recrutement et de fidélisation (9 Brest , 9 Toulon, Cherbourg 4, Comar Paris 1, AC 2 , OM 1 dont 5 A, 11 B, 10 C).
- **Prime informatique pour les ICD SIC/informatique recrutés après 2017 :**
Question posée à la DRH-MD sans retour pour le moment
- **Indemnité de résidence maximale pour tous : est-il possible de porter cette revendication aux instances supérieures ? :**
Question posée à la DGAFP.
- **Point sur la réorganisation du CELAE et le SLO :**
Sur les 106 agents civils, 87% ne sont pas concernés.
9 agents concernés par des transferts géographiques ou modifications substantielles.
Les postes concernés ont été inscrits à l'arrêté de transformation.
Du 27 septembre au 5 octobre, 5 CHSCT ont été organisés dans les différentes emprises impactées.
Concomitamment, les 9 agents concernés ont été informés par mail, puis reçus individuellement.
Le CELAé accompagne individuellement chacun des agents concernés.
- **D'autres réorganisations similaires sont-elles envisagées dans d'autres services logistiques des EFM ?**
Pas de réorganisation prévue pour 2023 mais les organisations ne peuvent pas être figées : le contexte, les missions et les compétences évoluent.





- Droits des personnels civils et management des chefs d'organisme :
Les chefs d'organismes (i.e.) chefs de services doivent prendre, quoi qu'il adienne, « **les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité** (Conseil d'Etat 7 février 1936 Jamart) ;
Pour autant, s'agissant notamment des jours RTT, un chef de service ne peut pas s'exonérer de l'accord cadre, et doit consulter le CHSCT (future FS).
L'UNSA Défense a rappelé à maintes reprises que les chefs d'organisme doivent respecter les textes, ce qui est loin d'être le cas pour certains d'entre eux.
- Est-il prévu l'aménagement de salle pour les personnels suivant des formations en distanciel ?
Rien n'est prévu.

CONCLUSION :

Ce dernier CTR a été dense. Les échanges bien que toujours cordiaux ont été francs et sans langue de bois. L'UNSA Défense espère que cela se poursuivra sous la nouvelle mouture CSA-R Marine.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Martine AUTUORO, Jean-François ARNAU, Valérie NOBILI, Pierre-Emmanuel PORTE, Christiane CLOAREC et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux.

