



MARINE

Comité social d'administration

~

Le 27 juin 2024

Compte-rendu

Le premier Comité social d'administration de Réseau Marine de l'année 2024 s'est tenu à Brest sous la présidence du directeur du personnel de la Marine l'amiral JANICOT, en présence du directeur adjoint de la direction centrale du SSF et du directeur du SLM ainsi que des équipes du bureau personnel civil de la DPM.

Le DPM accueille les organisations syndicales pour ce CSA R délocalisé en évoquant les chantiers d'administration ADP PM et ADP PC qui permettront d'améliorer la gestion des personnels.

La phase de mise en œuvre de l'expérimentation concernant l'administration du Personnel Civil (PC) pourrait commencer fin 2024 jusqu'en 2026 sur le périmètre de Brest si elle est actée, la Marine souhaite être associée rapidement afin de préserver les EFM.

Les retours sur les expérimentations sont très intéressants et permettent une simplification dans la gestion des dossiers des personnels, l'idée étant d'utiliser un personnel déjà formé à savoir les agents du SCA. Afin d'absorber la charge de travail 15 personnels seraient nécessaires dans le cadre d'une expérimentation menée sur Brest.

Une OS fait remarquer que les agents sont déjà surchargés de travail, souligne le manque de locaux pour la nouvelle organisation et craint que durant l'expérimentation les agents ne puissent prétendre au ticket mobilité.

Le DPM répond que les agents seraient mis pour emploi dans un premier temps, concernant ADP PM, toutes les fiches de postes ont été étudiées minutieusement par CECMED, les agents ont tous sauf un, bénéficié du ticket mobilité.

Un point sur les effectifs est fait :

Les 3000 postes sont atteints au REO 2024 (2878 + 37 ADP PM provenant du SCA, dont 33 en cours de pourvoi + 85 en marge autorisée). Soixante-quatre postes à la main du MGM ont été créés dans les domaines SIC et la maîtrise des fonds marins.

Contrairement à certains employeurs, la Marine n'est pas soumise à des restrictions en terme d'emploi pour le moment, il n'y a donc à ce jour aucun problème de recrutement en terme de volumes, toutefois une réunion est prévue mi-juillet avec SRHC...





Le plan de recrutement est assez agile, tout est fait pour recruter rapidement, l'objectif étant d'atteindre 2880 postes. La difficulté de projection est accentuée par l'augmentation du nombre d'agents restant en activité à l'ouverture de leurs droits à la retraite et ce malgré un âge avancé.

DPM souhaite sanctuariser le recrutement des apprentis à l'issue de leur formation.

Pour l'ITM, 26 postes sont pourvus sur 35 proposés sur Mobilia.

Une vingtaine de postes prévus en ASC ont été retirés du PDR car pourvus par des fonctionnaires.

1. INTERVENTION de l'Amiral VAUJOUR – CEMM

L'amiral VAUJOUR à la direction de la Marine depuis août 2023, pense que la Marine est un ensemble unique malgré les différences de statut des personnels.

Concernant la situation géopolitique il se montre pessimiste et constate un profond déséquilibre des forces dans le monde actuel, ce monde ne reviendra pas en arrière. La situation, est révélatrice de nos forces et de nos faiblesses.

Le changement de plan stratégique de plan Mercator à plan Marine de combat. La situation est déjà dégradée, il est nécessaire de se renforcer en personnels et en stocks.

Le CEMM est convaincu de l'intérêt de l'esprit Arsenal qui doit être retrouvé pour être tous orientés vers le même but, faire appareiller les bâtiments de la Marine Nationale. Les investissements actuels sont pour les 100 prochaines années comme pour Missiessy à Toulon, le CEMM nous pense collectivement comme des héritiers et des bâtisseurs.

Les déclarations liminaires des différentes OS tout comme celle de **l'UNSA Défense** ont mis en lumière la nécessaire amélioration de la QVT dont le projet de la semaine en 4 jours, des problématiques HDVS (harcèlement, discrimination, violences sexuelles et sexistes), des défaillances sur les suivis des marchés d'entretien des locaux, du vieillissement des infrastructures, de la crise écologique, d'une politique salariale insuffisante et d'une précarisation des effectifs et encore et toujours du suivi des agents en situation de handicap.

2. Prime de navigabilité dite IMOMA :

en 2023, DPM avait des difficultés de vision concernant le nombre d'agents pouvant percevoir l'IMOMA toutefois 88 agents avaient déjà bénéficié de cette prime. Pour 2024, 67 postes ont été pris en compte par SRHC à la demande de la Marine, l'UNSA Défense restera attentive à l'attribution de cette prime qui concernera encore des postes supplémentaires au titre de 2025.

3. Prime NUC :

la DRH-MD étudie la mise en œuvre d'une prime pour les agents de la famille professionnelle NUC, les listes sont en cours de fiabilisation, la date de mise en œuvre n'est pas connue.





4. Recrutement des apprentis :

la campagne de recrutement post-apprentissage au titre de 2023 a été un réel succès car celle-ci a permis le recrutement de 33 PC et 6 PM, ce recrutement en HRO sous contrat de 3 ans, a été renouvelé pour 2024, 19 recrutements ont déjà été réalisés.

L'UNSA Défense alerte sur la précarité de ces agents et sur leur devenir au sein du MINARM.

5. Tuilage long :

la Marine met en place autant que possible des périodes de « tuilage long » afin d'anticiper de manière confortable les départs à la retraite et de préserver la transmission des savoirs.

6. Télétravail :

les agents n'ont pas connaissance d'une possibilité de recours, **PUNSA Défense** insiste sur la nécessité de le préciser dans les différents documents qu'un recours est possible en commission administrative paritaire en cas de refus.

7. Essais OE :

le dispositif de recrutement des OE prévoyant une prime d'embauche de 12000 euros par agent grâce à l'enveloppe de 1,5 million d'euros sera appliqué par la Marine.

8. WEBINAIRES :

des webinaires à destination des chefs d'organisme existent depuis 2018 et seront maintenus.

9. CIA :

pour la Marine 80% des agents ont perçu un CIA complet.

la fongibilité entre catégories est possible, celle-ci a permis une ventilation de 2000 euros des catégories A vers les B et C.

10. Ruptures conventionnelles :

aucune rupture conventionnelle n'a été initiée à la demande de l'administration, trois l'ont été à la demande d'agents.

11. Avenir du bâtiment FER :

Le schéma directeur BREST 2030 pérennise la zone PENFELD et propose de rénover le bâtiment FER pour y installer la totalité du pôle logistique du SLM Brest, ce projet étant particulièrement onéreux CECLANT s'orienterait désormais sur la construction d'un bâtiment neuf.





12. SSF Toulon :

le SSF Toulon mène une réflexion sur les processus métiers et dans ce cadre n'envisage pas de regroupement des postes d'assistants financiers et des gestionnaires de contrats.

L'UNSA Défense pose la question du devenir du poste de chef de groupe Division MCO/DOC au SSF Toulon, le Directeur Adjoint de la direction centrale du SSF estime qu'il est nécessaire de positionner un cat A comme chef de département « marchés futurs », le poste de chef de groupe Division MCO/DOC sera utilisé à cet effet.

Bien que la santé du personnel soit une priorité pour le Directeur du SSF, le personnel du SSF Brest actuellement dans un bâtiment au plafond amianté, ne sera relogé qu'à la livraison du bâtiment C10, prévue dans 6 ans.

13. AMIANTE :

certains personnels civils ont pu travailler sur les joints amiantés des ATL2 avant la création du SIAé, un recensement est en cours par ALAVIA et MDR, la situation est suivie par les différentes FS. La directrice du SIAé Bretagne signe des fiches d'exposition pour son personnel depuis cette découverte.

14. IFSE :

la Marine indique qu'une démarche d'harmonisation des IFSE et groupes est prévue pour adopter une démarche de convergence vers le haut pour des postes aux fonctions identiques.

L'UNSA Défense condamne fermement le manque d'équité concernant l'attribution de l'augmentation de l'IFSE uniquement à certaines filières pour les catégories C.

15. INFRASTRUCTURES :

afin de régler au plus vite et au mieux les problèmes concernant l'infrastructure, le CEMM précise que les budgets doivent descendre aux niveaux régionaux, la délégation de crédit est importante, cela permet de redonner de la marge de manœuvre en local. Pour exemple, les problèmes Missiessy sont réglés plus facilement grâce à l'installation d'un coordonnateur local SID à Toulon, permettant de reprendre le rythme des travaux pour l'accueil du PA.

*

* *

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

Valerie NOBILI valerie.nobili@intradef.gouv.fr

Christiane CLOAREC christiane.cloarec@intradef.gouv.fr

Brigitte LEPAISANT brigitte.lepaisant@intradef.gouv.fr

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

Boris TOUAÏBIA boris.touaibia@intradef.gouv.fr

Bouchra ALIOUETE bouchra.aliouete@intradef.gouv.fr

