



Comité Social d'Administration de Réseau Marine

27 juin 2024

Déclaration liminaire

Amiral, mesdames, messieurs,

Ce CSA de réseau Marine délocalisé à Brest, nous réunit encore une fois dans un contexte international et national complexe.

Toutefois l'actualité politique et géopolitique ne doit pas nous faire perdre de vue les problématiques auxquelles nous sommes confrontés quotidiennement.

Bien que le changement de nom de DPMM en DPM soit acté depuis un an, dans les faits la connaissance et la reconnaissance des personnels civils, restent encore un doux rêve.

Pour l'**UNSA Défense** la considération serait pourtant, nous en sommes sûrs, un élément essentiel pour l'attractivité et la fidélisation des personnels civils.

Qualité de vie au travail :

- La semaine en 4 jours, sera-elle expérimentée au sein de la Marine, elle suscite de nombreuses interrogations de la part des agents, remettra-t-elle en cause le télétravail ? Par ailleurs celui-ci augmentant, les moyens matériels sont-ils suffisants (smobis, clés Token) ?
- **L'UNSA Défense** accueille favorablement le rapport remis le 11 juin dernier concernant les problématiques HDVS (harcèlement, discrimination, violences sexistes et sexuelles) au sein du ministère et invite la marine à mettre en œuvre ses recommandations en s'appuyant sur les bonnes pratiques recensées au Minarm. **L'UNSA Défense** considère que la formation des chefs et la sensibilisation de toutes les catégories de personnel est la clef pour une prise en compte effective des victimes, le plein respect de la présomption d'innocence et la mise en œuvre de mesures conservatoires adaptées,
- **L'UNSA Défense** alerte sur le problème des marchés de ménage défaillants impactant la qualité de vie des agents, qui en sont réduits à souvent faire eux-mêmes le ménage. De plus **L'UNSA Défense** pense que le suivi efficace de l'exécution des marchés permettrait une meilleure utilisation des fonds publics.
- Depuis le dernier CSA les problèmes induits par les infrastructures vieillissantes en région ont-ils trouvé une solution ?





Recrutement :

- L'accueil et l'intégration des agents en situation de handicap est un point d'attention pour **L'UNSA Défense**
- Cette année encore les taux d'avancement ne sont pas satisfaisants, les agents sont découragés par l'absence de perspectives d'évolution.
- Le dispositif de recrutement des OE prévoit une prime d'embauche de 12 000 € par agent grâce à une enveloppe d'1,5 million d'euros. Ce dispositif se déclinera-t-il au sein de la Marine ? dans quelle mesure, sur quel secteur en tension, sur quel métier, sur quel site ?

Gestion et rémunération des personnels :

La réforme ADP PM/PC est en cours, les moyens sont-ils suffisants ? Cela permettra-t-il enfin de résoudre les problèmes suivants :

- Les délais de paiement des éléments variables et le manque de détail pour ces états ;
- Les délais d'établissement et de paiement des ordres de mission ;
- Les agents de la Marine étant impactés par les JO percevront-ils une prime comme chez d'autres employeurs ?

L'UNSA Défense estime que les mesures catégorielles concernant la catégorie C, présentent une injustice pour certaines filières. **L'UNSA Défense** condamne fermement cette injustice mettant à mal la cohésion de la population administrative.

- La Marine a-t-elle obtenu la réponse de la DAJ concernant la prime de responsabilité des agents APB ou faut-il intervenir au niveau du CSA Ministériel ?
- La Marine a-t-elle avancé sur la gestion du dossier des primes IMOMA ?

Avancement :

L'UNSA Défense déplore un manque de rigueur dans la procédure de gestion des CREP chez certains employeurs, notamment au SLM de Brest.

L'UNSA Défense relève pour sa part que les nombreux défis présents et à venir requièrent un engagement fort de la chaîne hiérarchique de la Marine.

Merci de votre attention.

