UNSA Defense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
www.facebook.com/UNSADefense
@UnsaDefense
UNSA Defense diffusion

https : //je-vote-unsa-defense.info

Je vote UNSA ! Le 6 décembre 2018 Je fais voter UNSA !

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU MARINE
Tenu à Balard le 18 octobre 2018

Ce CTR Marine, dernier CTR du mandat 2014-2018, était présidé par le DPMM, le VAE DUPUIS. Pour cette séance, le DPMM était assisté de ses principaux adjoints, d'un représentant 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 : Béatrice Cortez, Stéphane Cloarec, Patrice Robert (titulaires), Sophie Penchenat et Valérie Nobili (suppléantes).

ORDRE DU JOUR

- Vérification du quorum
- Déclarations liminaires des OS
- Approbation du CR du CTR du 03 juillet 2018
- Examen du relevé des suites
- Point de situation « Effectifs »
- Point de situation « Gestion »
- Elections professionnelles 2018
- Intervention de Mme Nougayrede, déléguée handicap pour l'administration centrale
- Questions diverses.

DECLARATION LIMINAIRE

Amiral, mesdames, messieurs

Une nouvelle Loi de Programmation Militaire a été votée à l'été 2018. Cette loi dotera la Marine Nationale de nouveaux bâtiments et équipements en plus des matériels existants et vieillissants. C'est bien sûr pour l'UNSA-Défense une bonne nouvelle.
Pour autant, les recrutements ne suivent pas cette courbe d'accroissement de l'activité. Le soutien opérationnel de la Marine est condamné. Les externalisations, comme le MCO dont le stockage des pièces pour la nouvelle génération de sous-marins de type « SUFFREN » signent la chronique d'une mort annoncée du SLM et peut-être d'une partie du SSF.
L'UNSA-Défense condamne fermement cet inéluctable processus car d'une part, il porte atteinte à la souveraineté de la Marine Nationale et d'autre part il signe l'arrêt de mort de certains statuts de personnels civils. La blessure actuelle ira-t-elle jusqu'à l'hémorragie des externalisations? Les personnels en sont convaincus et leur motivation est en berne. Une dégradation du soutien ne peut entraîner qu'une dégradation de l'opérationnel.

Pour l'UNSA-Défense, la disponibilité de la flotte passe par un recrutement dans les métiers du soutien, commun comme opérationnel. L'avènement de nouvelles technologies créant de nouveaux besoins en compétences impose un vrai rajeunissement de la pyramide des âges grâce à des recrutements externes par concours ainsi que des formations adéquates pour les personnels en place. De plus, les départs sur certains métiers ne sont pas compensés. En effet, la quasi-totalité des recrutements est réalisée dans les spécialités nouvelles et concurrentielles : renseignement, cyber-défense, numérique et sécurité-protection. Le plan de recrutement, selon l'UNSA-Défense n'est pas suffisamment ambitieux. Il y a sous-évaluation des départs et une mise sous contrainte par le REO trop souvent mise en avant par les RH de proximité. L'UNSA-Défense constate des périodes importantes de vacances de postes qui imposent un report de charge sur les personnels en place déjà sous la vague. Cette situation est source de démotivation au même titre que l'attribution du CIA pour les fonctionnaires. Nous déplorons le fait que la hiérarchie directe n'ait pas toujours été concertée malgré les consignes données. Le CIA a été attribué dans certaines entités comme compensation à un avancement déficient. Contrairement aux fonctionnaires les commissions d'avancement du personnel ouvrier ont pris énormément de retard pour l'année 2018, les travaux pour 2019 débutent à peine….
Pour l'UNSA-Défense, le fonctionnement de ces comités n'est globalement pas satisfaisant car se contentant trop souvent de présenter des bilans d'actions passées ou de projets déjà actés.
L'UNSA Défense demande que ces instances fonctionnent plus comme des lieux de discussion et de dialogue. Que les sujets traités, le soient de manière dynamique, prospective et en amont des prises de décisions. Il est également demandé qu'à l'instar de ce qui est fait au comité technique ministériel, les membres de ces CTR soient régulièrement informés de l'état d'avancement des sujets mis à l'ordre du jour des précédentes séances.

Je vous remercie de votre attention.

MOT d'INTRODUCTION du DPMM

Le DPMM introduit ce CTR en parlant de la future loi de programmation militaire 2019-2025 et en citant les grandes lignes du plan Mercator, plan stratégique pour 2030. Ce plan s'articule autour de trois axes : une marine de combat (missions), une marine en pointe (moyens) et une marine qui compte sur chaque marin (équipage). Dans ce contexte, il a évoqué le passage à deux équipages des frégates et des Patrouilleurs de Service Public (PSP). Il a enfin mis l'accent sur la féminisation au sein de la marine. L'objectif de celle-ci est de la porter à 20% en 2030 (+50%), la féminisation de la marine a débuté en 1993 et est actuellement de 14,5%.

APPROBATION DU CR DU CTR DU 03/07/2018

PV approuvé à l'unanimité.

EXAMEN DU RELEVE DES SUITES

Les résultats des embauches concours font apparaitre 7 postes non honorés dont 4 SIC.

L'UNSA Défense insiste sur le fait que les grilles de salaires des TSEF ne sont pas attractives au regard de la technicité demandée.

La DRH-MD est tenue informée de cette situation. Le DPMM souhaiterait qu'une communication plus pertinente sur les métiers civils Minarm soit faite par les organismes recruteurs, afin de mieux pourvoir les postes ouverts aux concours.

L'UNSA Défense salue l'initiative mais ne la trouve pas suffisante.

L'UNSA Défense sait que les problèmes d'embauches sont également liés à une offre de formation qui n'est plus en adéquation avec les offres d'emploi de notre ministère. L'UNSA-Défense souhaiterait que l'on étudie la prise en charge de la formation des futurs techniciens par des écoles internes au ministère comme nous en avions par le passé (EFT, ETN) ou par des partenariats privilégiés avec des lycées techniques à l'instar de ce qui est fait pour les militaires.

POINT DE SITUATION EFFECTIFS

L'effectif en personnels civils actuellement réalisé dans la marine est de 2637.

Le plan de recrutement 2018 a permis d'embaucher 158 personnels (tout statut confondu) dans la marine (62 EFM Brest, 70 EFM Toulon, 11 EFM Manche, 6 EFM Paris, 9 Paris ACE).

L'UNSA-Défense se réjouit de ces recrutements. Toutefois, dans l'optique d'un rajeunissement de la pyramide des âges du personnel (revendication historique de l'UNSA), la marine ne peut se satisfaire de recrutements en 4139-2 et en 4139-3 à hauteur de 42% du total, bien au-delà du tiers, règle de gestion énoncée par GPC.

L'amiral souhaiterait recentrer les recrutements 4139-3 sur « les conditions prévues par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ». Il semblerait qu'une certaine dérive se soit installée.

Au 31 mai 2018, la BNE proposait 95 postes vacants pour la marine, tout statut confondu. Au 31 septembre 2018, la BNE propose 112 postes Marine avec 22,3% dont la publication date de plus de 6 mois.

La Marine Nationale envisage d'augmenter le nombre d'apprentis, à 70 pour 2019.

Elle souhaiterait également avoir la possibilité de les pérenniser sous statut d'ouvrier d'état, le taux actuel de cette pérennisation est de 7 %, le DPMM voudrait l'augmenter à 25%.

L'UNSA Défense souhaite que soit mis en œuvre tous les moyens de facilitation voire de préparation afin de permettre une embauche optimale des apprentis déjà formés et intégrés à notre ministère.

POINT DE SITUATION GESTION

Bilan de la campagne du CIA 2018 :
Aucun recours n'a été formulé lors de la première campagne 2018, le DPMM conclut donc que ce constat reflète une pleine satisfaction des agents.
La deuxième campagne est actée, mais aucun élément supplémentaire n'a pu être donné en séance (montant des sommes allouées et calendrier des versements).

L'UNSA-Défense suggère aux agents insatisfaits de bâtir un recours, même si celui-ci n'a aucune chance d'aboutir, il aura le mérite d'informer notre hiérarchie d'une insatisfaction, qui pourrait être prise en compte pour les prochaines campagnes.

Avancements :
Le CMG de Toulon a lancé la campagne d'avancements 2019 et en particulier l'expression de besoins en avancement des personnels ouvriers. A ce titre, CECMED/RH a réuni les organisations syndicales dont l'UNSA-Défense le lundi 15 octobre 2018.
L'UNSA-Défense souhaiterait que les employeurs augmentent le nombre de propositions d'agents au regard du nombre d'agents conditionnants.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le DPMM a fait état de cinq listes déposées pour le CTRM, dont celle de l'UNSA Défense. Il confirme que les chefs d'organisme ont été sensibilisés sur l'élection professionnelle du 06 décembre 2018 et assure également qu'un article paraîtra dans le magazine « Cols bleus ».

INTERVENTION DE MADAME NOUGAYREDE

Madame Nougayrede est déléguée handicap pour l'administration centrale. Elle a été invitée par le DPMM. Elle a insisté sur le cadre législatif du handicap, et a présenté la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle a ensuite expliqué que la loi N°2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées permettait de garantir aux personnes le libre choix de leur projet de vie. Sa présentation a mis l'accent sur le réseau handicap constitué de 125 personnes qui sont des délégués nationaux ou régionaux, des référents ou des assistants. Ces personnels sont présents dans chaque CMG. Elle œuvre à faire connaître leur existence, afin que les agents en situation de handicap reconnu, n'hésitent pas à les solliciter. Le réseau aide techniquement et humainement autant l'agent concerné que l'encadrement ou le collectif. Les agents du réseau proposent des sensibilisations ou formations. Madame Nougayrede a insisté sur le fait que l'aide apportée l'est autant pour l'entourage professionnel de l'agent que pour l'agent. Il s'agit d'aider mais pas d'assister. Certaines pathologies mentales doivent être expliquées par des professionnels et comprises par les collègues de l'agent qui en souffre. Et la souffrance des collègues doit être prise en compte au même titre que celle de l'agent en situation de handicap.

L'UNSA Défense a apprécié le discours de l'intervenante, et ne manquera pas à orienter vers ce réseau handicap, un agent qui pourrait en avoir besoin. L'UNSA Défense souhaiterait également que des séances d'information soient dispensées dans les cursus de formation de nos managers civils et militaires. L'UNSA-Défense invite chaque adhérent à y assister.

QUESTIONS DIVERSES

Le DPMM a annoncé sa volonté que les foyers et cercles passent à nouveau sous la gestion de la marine. Y parviendra-t-il ? Ce dossier est instruit par la marine et le Service du Commissariat des Armées (SCA) et devrait aboutir en 2019. L'UNSA a longtemps milité pour que la Marine les garde « à sa main ».

Le DPMM affirme que la requalification des postes de C en B n'est pas d'actualité, aucune directive officielle n'a été émise de la DRH-MD.

Le directeur central du SLM a confirmé que le SLM de Brest prendrait la compétence CRABE à compter de 2020. Les compétences non CRABE font l'objet d'études, il reste à définir les répartitions de charge au sein des services de Brest, Toulon et Cherbourg.

CONCLUSION

Le fait majeur de cette fin d'année sera la réalisation des élections professionnelles. Une communication régulière aux agents sera assurée par voie d'affichage, de presse, de site intranet et par courriel, il est indispensable que le taux de participation soit plus que satisfaisant.

A propos du CIA, l'UNSA regrette que les propositions adressées à la DRHMD le 19 décembre 2017 n'aient pas été retenues, ces propositions impliquaient directement les SHD pour plus de cohérence, d'équité et de transparence.

Concernant les avancements dans le corps des adjoints administratifs, l'UNSA regrette le manque de pouvoir de notre administration pour modifier le taux global des avancements marine.

Certes le nombre d'apprentis augmente au fil des années, cette progression est saluée par l'UNSA qui regrette, toutefois, que les plus méritants ne puissent être embauchés.

Bien que l'administration se targue d'embaucher, le renouvellement des personnels est loin d'être satisfaisant. Notre ministère est majoritairement composé de personnels civils vieillissants. Il serait grand temps de basculer la tendance. Nous avons besoin de jeunesse plus bercée aux nouvelles technologies, plus encline à l'innovation, plus confiante en l'avenir de l'institution.

En clôture de séance le DPMM a remercié l'ensemble des élus pour la qualité des échanges, il est conscient que cette instance lui permet un retour de terrain dont il ne peut se passer.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Béatrice Cortez
beatrice.cortez@intradef.gouv.fr

Patrice Robert
patrice1.robert@intradef.gouv.fr

Stéphane Cloarec
stephane.cloarec@intradef.gouv.fr

Sophie Penchenat
sophie.penchenat@intradef.gouv.fr

Valérie Nobili
valerie.nobili@intradef.gouv.fr

Pierre-Emmanuelle Laporte
pierre-emmanuel.porte@intradef.gouv.fr