



Comité social d'administration Marine

~

19 décembre 2024

-

Compte-rendu

Le deuxième CSA de réseau Marine s'est tenu le 19 décembre 2024 à Balard, sous la présidence du directeur du personnel de la Marine l'amiral JANICOT, en présence de représentants du service de soutien de la flotte, du service logistique de la marine, des établissements des formations de la Marine ainsi que des équipes du bureau personnel civil de la DPM.

Le contexte international et national a été rappelé : crises, tensions et instabilités sont au programme. Les participants notent que le projet de loi de finances pour 2025 n'a pas pu être adopté et qu'une loi spéciale autorisant notamment l'État à percevoir les impôts et à emprunter, a été adoptée puis publiée au Journal Officiel du 21 décembre 2024. Il existe donc une incertitude sur le financement des politiques du ministère et les moyens qui y seront consacrés en particulier les recrutements futurs et les projets d'infrastructures.

1. Les Déclarations Liminaires convergentes des Organisations syndicales appellent à un sursaut.

Les déclarations liminaires des organisations syndicales représentatives et notamment l'**UNSA Défense** déplorent le *bashing* des agents publics tout particulièrement en vogue fin 2024 et rappellent des revendications essentielles telles que le rattrapage du point d'indice qui a été gelé durant près d'une décennie, le ré-étalement des grilles indiciaires, la modification du calcul du ratio pro-pro, la fin du dévoiement du recrutement de stagiaires et de réservistes en leur faisant tenir des postes pérennes et appelle l'attention des employeurs sur les entretiens annuels et l'expérimentation sur la fonction administration du personnel civil (ADP-PC) à Brest-Lorient.

Sur ce dernier point, notons l'annonce faite par l'EFM concerné, de la création d'un centre de soutien RH devant prendre en charge les processus complexes. Pour autant que ce centre puisse être armé d'agents détenant la compétence appropriée ou que des actions de formation soient rapidement mises en place, l'**UNSA Défense** accueille favorablement cette annonce.

2. Composition & gestion des effectifs ont fait l'objet d'échanges fournis.

Le mode de calcul du ratio pro-pro doit être revu.

Les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le recrutement massif d'ASC, doivent être tirées et les modalités de calcul du ratio pro-pro modifiées. l'**UNSA**





Défense s'attache à protéger les droits et la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents publics, contractuels, apprentis et stagiaires compris, tout comme elle milite pour un déroulement de carrière optimisé pour les agents statutaires et une réduction de l'évaporation des compétences.

Les thématiques RPS & HDVS doivent continuer de faire l'objet d'un suivi vigilant.

Les participants au CSA sont convenus de l'importance de créer dans l'ensemble des organismes des groupes pluridisciplinaires d'analyse des risques psychosociaux (RPS) sans attendre la survenance des problématiques.

La direction du SSF Brest dit s'impliquer dans les cas de RPS au sein de cet organisme dans le périmètre brestois.

L'UNSA Défense soutient sans réserve les actions tendant à lutter contre le harcèlement, la discrimination et les violences sexuelles et sexistes (HDVS) mais s'interroge sur la pertinence de sanctionner administrativement des agissements et paroles ayant lieu hors du contexte professionnel et pris en charge par la justice civile. **L'UNSA Défense** réaffirme que la prise de mesures conservatoires et le respect de la présomption d'innocence sont parfaitement compatibles.

Le périmètre d'attribution des primes doit être affiné.

L'UNSA Défense regrette la lenteur de la prise en compte de tous les bénéficiaires de l'indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs (IMOMA), ainsi que l'exclusion de certaines catégories de personnels du bénéfice des compléments d'IFSE mis en place pour les filières NUM et NUC. A cet égard l'importance de la rédaction adéquate de la fiche de poste a été soulignée.

La proratisation des jours RTT pour les agents doit cesser.

La proratisation des jours de réduction du temps de travail est inéquitable et illégitime, **L'UNSA Défense** demande à ce qu'une instruction soit donnée aux gestionnaires RH de se conformer aux décisions de justice. Il est précisé que cette question est intégrée aux négociations de l'accord sur la réduction du temps de travail en cours au niveau ministériel.

L'expérimentation ADP-PC Brest Lorient sera suivie avec attention par vos représentants UNSA Défense.

Dès janvier 2025, treize agents seront mis pour emploi au sein de la Marine. L'expérimentation devrait s'étaler sur une année afin d'appréhender tous les actes de gestion RH. Si la cartographie RH n'est pas encore définitive, il est prévu de garder un niveau de proximité dans ce périmètre de plus de mille agents. Une chargée de mission a été désignée pour suivre ce processus et superviser la rédaction des fiches de tâches. **L'UNSA Défense** sera attentive au respect des droits des agents mis pour emploi, position administrative inexistante pour les personnels civils ...





3. Ce CSA a été l'occasion d'un focus sur la formation (périmètre DRH-MD et référent DPM).

La mise en formation se fait désormais sous quatre mois en moyenne, des formations d'intégration renouvelées sont mises en place, en plus des circuits d'intégration propres aux employeurs.

En 2024, 1 397 actions de formation au titre du plan C (généraliste, financement GSBdD) et 500 au titre du plan P (métier, financement EFM) ont été mises en œuvre.

Les agents relevant de la Marine comptabilisent en moyenne trois jours de formation dans l'année ; quatre jours et demi dans l'ensemble de la fonction publique et un peu plus de deux jours et demi au sein du ministère.

Concernant les formateurs internes occasionnels (FIO) la nouvelle procédure passant par la création d'un vivier géré par la DRH-MD se déploie. On compte, à date, 1 200 FIO au sein du MINARM, 38 pour le périmètre CECMED et 43 pour CECLANT. Les engorgements constatés dans certains CMG dans le paiement des prestations sont en cours d'apurement.

L'UNSA Défense note que certains employeurs doivent encore être convaincus de l'intérêt de perdre momentanément un agent - de surcroît sous ordre de mission - pour gagner à moyen terme en compétences.

--

Un grand merci à Valérie Nobili qui, durant de nombreuses années, par sa détermination et son allant, a su faire avancer les conditions de travail des agents du ministère au sein des différentes instances du dialogue social. Toute l'équipe UNSA Défense lui souhaite bon vent et bonne mer !

*

* * *

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

Christiane CLOAREC christiane.cloarec@intradef.gouv.fr

Brigitte LEPAISANT brigitte.lepasant@intradef.gouv.fr

Boris TOUAÏBIA boris.touaibia@intradef.gouv.fr

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

Bouchra YAËGOUBI bouchra.aliouete@intradef.gouv.fr

