



Comité social d'administration Marine

~

17 juin 2025

-

Compte-rendu

Le premier CSA-R Marine de l'année 2025 s'est tenu à Cherbourg, sous la présidence du DPM qui ouvre la séance par un point sur la situation géopolitique. Il a rappelé que le contexte international est marqué par une montée des tensions et une désinhibition des conflits. Dans ce cadre, la Marine du futur devra pouvoir compter sur une pleine intégration de tous ses personnels. Le DPM a insisté sur la nécessité d'une forte dynamique RH, dans un contexte économique extrêmement contraint où chaque économie est recherchée.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte.

Secrétaire de séance : Christine FERRANDIZ

Les déclarations liminaires de la CFDT, FO, UNSA et CGT ont été lues. Il est rappelé que cette instance joue un rôle de relais vers les niveaux décisionnels supérieurs, bien qu'elle n'ait pas vocation à statuer sur tous les sujets.

Approbation du procès-verbal de décembre 2024.

Réorganisation interne du SSF :

Petite réorganisation interne du SSF et mise à jour de l'arrêté, notamment concernant la partie SIMU, projet de transformation de la division plan-méthodes avec une projection à 10 ans.

Compte tenu des enjeux importants à venir, une clarification de la division plan-méthodes est jugée nécessaire. Ce projet sera présenté pour avis au CSA-R de décembre, sans toutefois faire l'objet d'un vote, puisqu'il s'agit d'une régularisation administrative.

Expérimentation ADP PC :

- La Marine est dans une logique de préfiguration, et non d'expérimentation. L'objectif est de réintégrer davantage d'humain dans ce processus.
- Le DPM a souligné que le PC est actuellement mal géré, et que cette démarche vise à corriger les dysfonctionnements constatés.
- A ce jour, 5 agents du SCA sont recrutés sur les 13 prévus, avec une prise de poste prévue au 1^{er} septembre 2025.
- Les formations nécessaires seront assurées à bon niveau.





- Concernant les dossiers retraite, un agent de La Rochelle pourra se déplacer sur le périmètre brestois. La particularité de la marine d'avoir conservé les EFM apparaît comme un atout aujourd'hui. Pour EFM Brest: 1 recrutement d'ASC niveau 2 en contrat de 3 ans, faute de volontaire pour ce poste.
L'UNSA Défense pose la question de la localisation des postes ?
- Aucun agent ne sera affecté en sous-sol tant que les résultats d'analyses de radon ne seront pas connus. Les agents actuellement positionnés dans ces locaux sont tous volontaires.
- L'expérimentation se poursuivra tant que l'ensemble des processus n'aura pas été déroulé.
- La bascule des postes vers la Cartographie des Emplois et des Compétences (CARTEC) pourrait intervenir en 2026.
- Les dossiers de retraite des agents quittant en septembre seront traités par le Groupement du Soutien et du Combattant (GSC), pas d'inquiétude à ce stade, il ne devrait pas y avoir de dettes, les dossiers commencés seront traités par le GSC. Pour solutionner les difficultés avant de renforcer les équipes il convient de mettre à plat les procédures.

Point de situation « effectifs » :

CARTEC : données déjà présentées en décembre.

Contribution des unités non opérationnelles pour armer les unités opérationnelles, 4 créations de postes dans la famille du NUM. 741 postes supplémentaires sont prévus dans le cadre de la Loi de Programmation Militaire (LPM), contre 1400 demandés.

Le Plan De Recrutement (PDR) est moins favorable au personnel civil, à l'été 2024 suite à la dissolution de l'Assemblée Nationale. De plus, les sorties sont inférieures aux recrutements.

En 2024, la Marine était en sureffectif par rapport à sa cible. Des mesures ont été prises et les recrutements d'agents sous contrat et L 4139 -2 ont été reportés.

Les concours de catégorie A affichent un fort taux de renonciation et les délais de pourvoi restent longs. La difficulté d'anticiper les concours prévus pour 2026 est confrontée à la prévision du CARTEC pour l'instant. L'amphithéâtre des lauréats TSEF 3 a révélé un taux d'un tiers d'agents renonçant au bénéfice du concours.

18 000 postes de réservistes prévus, avec des flottilles dédiées à des missions opérationnelles.

Le PDR : en stagnation à 163 postes, la pause des recrutements ASC a permis de relancer la mobilité.

Les recrutements ASC post-apprentissage ne seront pas autorisés en 2026.

Concernant l'avancement, les taux et ratios restent faibles, un peu plus de droits du fait de la qualité des dossiers présentés par la Marine, il faut faire progresser la rédaction des CREP. La formation des managers devrait être obligatoire (le DPM est d'accord avec cette constatation).

Trop d'échecs sont constatés dans la formation des chefs d'équipe, le recours à une société privée n'est sans doute pas pertinent. La formation mise en place depuis 8 ans est jugée trop exigeante, provoquant de nombreux échecs.





Le CIA : en 2025, toutes les demandes ont été satisfaites sans fongibilité. Les expressions de besoin des employeurs ont été suivies. Le CIA sera payé en juillet, les montants inférieurs concernent des agents sanctionnés ou ayant eu un comportement inapproprié.

Le télétravail est en augmentation, un palier semble toutefois atteint.

Primes :

- Indemnité de Mise en Œuvre des Matériels Aériens (IMOMA) : la Marine a obtenu l'inscription de 99 postes (78 maintenus, 35 ajouts, 14 retraits). Les agents concernés par le retrait de cette prime, devront être avertis en amont et accompagnés par leur RH. Une campagne de mise à jour des familles professionnelles sera menée.
- La prime NUC : les critères sont désormais clarifiés. Les discussions devront être anticipées pour s'adapter aux enveloppes budgétaires.

Questions des organisations syndicales :

- Recrutement ASC 2024 : demande d'un bilan exhaustif.
- Bénéficiaires de l'Obtention d'Emploi (handicap) (BOE) 2025 : 5 postes prévus au titre de l'article 27 et 1 poste au titre de l'article 93.
- Recrutement civils catégorie A : 95 recrutements depuis janvier 2024.
- Parcours professionnels ASC CDésisés : les mêmes possibilités que les autres agents.
- ARTT et horaires : problématique sur la proratisation des RTT dans le nouvel accord-cadre, les employeurs sont liés par la DRH-MD. Ecrêtement des heures dans les établissements : comment ne pas léser les agents ? Les RI devraient être mis à jour, problème d'organisation du travail, sur Toulon peu d'organismes utilisent les horaires variables, l'accord-cadre doit être appliqué.
- Prime DINUM : certains agents du SSF de Toulon ne l'ont pas perçue faute de fiche de poste à jour, cela devrait être régularisé, idem concernant les postes d'ICD au SSF Brest
- Prime NUC : les ICD et TSEF des LASEM seront-ils intégrés dans la filière NUC afin de percevoir la revalorisation de l'IFSE de cette filière car recensés dans la famille SST, les travaux seront relancés dans le CARTEC 2026.
- Les agents ASC de la filière NUC de niveau 1 et 2 n'étant pas prévus dans la note, des demandes d'avenants ont été initiées.
- Prime Atelier Plongée Brassières (APB) : la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) maintient sa position en affirmant que les agents n'engagent pas leur responsabilité pénale en cas d'accident lié à leur intervention. De plus, aucun financement n'est prévu.
- Arrêté ASCAA (amiante) : actualisation transmise en mars à la DRH MD, date de fin UNIQUE envisagée en 2027.
- Travaux insalubres : retard dans les relevés à BREST (depuis 2018), un travail de régularisation est en cours auprès du SLM Brest, en collaboration avec CECLANT/RH.





Pour l'EFM Toulon tous les agents bénéficient d'un état annuel des TI.

- Information des agents partant à la retraite, que peut prévoir la Marine ?
- Amiante ATL2, envoi d'un NÉMO à ce sujet afin que les agents puissent être informés des conditions pour en bénéficier.
- Avancement des OE, les CAPSO n'ont pas eu lieu, entre les droits accordés et les droits théoriques, pour le CMG de Toulon il y a un écart de 7 postes, où sont passés ces postes ?
- Evolution de l'instruction 1136, seuls les logements domaniaux sont concernés, les personnels de la marine sont logés dans les logements sociaux.
- Quelle est l'analyse de la Marine sur la note de la DRH MD évoquant une restriction de la notion de modification substantielle d'une fiche de poste au moment où de nombreux employeurs sont touchés par des transformations.
- Point sur la situation RPS au SSF Brest, quelles mesures sont prises ? Un des deux personnels a fait l'objet d'une procédure disciplinaire, un autre a changé d'établissement, il convient d'améliorer l'écoute et le conseil, audit sur la QVCT, vigilance auprès des équipes restant en place.
- Les RPS sont-ils en augmentation comme le constatent les OS. Le ressenti est partagé mais pas d'outil de comptabilisation, outil à mettre en place ?
- Réforme des Commandement de la Marine (COMAR) : réflexion en cours, objectif de renforcement de la cohésion nationale, recentrer l'action des COMAR sur les actions de rayonnement et de préparation de la jeunesse, ces travaux seront présentés au prochain CSAR.
- Postes vacants sur Mobilia pour réarmer des bâtiments.
- Apprentissage : le taux de réussite au diplôme est pratiquement de 100%.
- IA : début de réflexion de DRH MD
- Formation des managers : formation disponible en ligne sur le portail de l'académie des RH. Formation des cadres organisée

Conclusion :

Le 1^{er} CSA-R Marine 2025 a mis en lumière une Marine confrontée à un environnement géopolitique tendu et à une forte contrainte budgétaire, mais restant résolument engagée dans une dynamique RH volontariste.

*

* *

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

Christiane CLOAREC christiane.cloarec@intradef.gouv.fr

Brigitte LEPAISANT brigitte.lepaisant@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

Thierry GOURIN thierry.gourin@intradef.gouv.fr

