

Réponses aux questions des OS

Réunion intersyndicale du 10 décembre 2025

1. Confirmation du maintien d'un poste de secrétaire-comptable sur chaque CROSS, sans transfert ni mutualisation forcée ?

Réponse : *Le projet CROSS-NG ne prévoit pas de réduction des effectifs. Si des gains d'efficacité sont observés, il sera proposé aux agents de faire évoluer leur fiche de poste en développant les fonctions de secrétariat vers de la maîtrise documentaire et de la gestion des canaux de communication (interne et externe), cf. projet de fiche de poste en PJ.*

2. Quels sont les scénarios précis, calendriers détaillés, impacts RH, organisationnels et financiers du projet pour chaque poste de secrétaire-comptable ?

Réponse : *Les objectifs sont les suivants :*

- *Fin janvier 2026 : Disposer de la restitution des travaux de définition des besoins et de la convergence des processus (parallélisme du fonctionnement des deux CROSS en cours avec Etel et Corsen ainsi que la DIRM NAMO)).*
- *Mai 2026 : Proposer aux agents les évolutions potentielles de leur fiche de poste et définir les objectifs de la préfiguration du pôle administratif commun.*
- *Juillet 2026 à décembre 2026 : Initier la collaboration et la transversalité dans la gestion de l'activité reposant sur des processus communs au sein du pôle administratif (expérimentation).*
- *Janvier 2027 : Réaliser un bilan d'expérimentation à 6 mois afin d'ajuster l'organisation*

3. Quel est le cadre prévu pour la consultation et la participation effective des personnels civils concernés dans l'élaboration du futur dispositif ?

Réponse :

Secrétaires-comptables :

Les secrétaires-comptables ont été consultées dans un premier par enquête anonyme, dont les résultats leur ont été présentés. C'est cette enquête qui a permis d'identifier des secteurs d'activité qui pouvaient être optimisés et d'autres mieux investis.

Elles sont associées au groupe de travail qui définit l'organisation et le fonctionnement du pôle administration/budget du CROSS fonctionnel Atlantique (regroupant les CROSS Etel et Corsen).

Elles contribueront à la définition du périmètre de l'activité, à la recherche de suppression des tâches doublonnées et à l'identification des besoins non-satisfaits par l'organisation actuelle (maîtrise documentaire, archivage, dématérialisation, communication interne...).

Compte-tenu du faible volume d'agents, 5 à l'échelle métropolitaine et 2 à l'échelle du CROSS fonctionnel de l'Atlantique, une approche individualisée est envisagée pour leur permettre d'échanger en boucle-courte avec le directeur de CROSS.

Les évolutions éventuelles de leur périmètre d'activité seront évoquées avec les intéressées lors des entretiens professionnels.

Techniciens de maintenance :

Les échanges ont été nourris avec les personnels des services techniques au premier semestre. Ils ont permis de converger vers un document de conception du service technique à compétence nationale (STCN). La consultation a été réalisée via une enquête anonyme, par des groupes de travail au sein de chaque CROSS et des groupes de travail thématiques avec l'ensemble des CROSS représentés.

Ces échanges ont permis d'établir une étude d'impact relative à la création du STCN, cf. PJ.

Désormais, la DGAMPA doit conduire une étude d'impact RH, sur le modèle de ce qui a été conduit pour la création de la SDCAM (cf. mission contrôle). Chaque agent pourra donc s'exprimer et se projeter avec des éléments factuels quant à sa future situation.

4. De quelle manière l'Administration compte elle remédier aux inégalités de statut constatées, notamment en matière de requalification ?

Réponse :

Secrétaires-comptables :

Quel que soit le statut des agents en poste (titulaires des catégories B et C ou contractuels) il n'y aura pas d'évolution dans la mesure où leur activité devrait être maintenue principalement sur le même périmètre d'activité et sans mobilité.

Techniciens de maintenance :

Trois statuts coexistent actuellement dans les services techniques des CROSS : agents de catégorie B de la FPE (principalement TSDD), contractuels et militaires (officiers-mariniers de la marine nationale).

- *Militaires*
Il a été acté avec la marine nationale de civilianiser les postes d'officiers marinières en CROSS afin de pouvoir y recruter du personnel civil, plus stable en durée d'affectation. Cette opération devrait intervenir en 2027 pour un recrutement de trois civils avant le 1^{er} septembre 2027. Cette décision converge avec les besoins de la marine de repositionner les officiers marinières de spécialités techniques sur les bâtiments de combat.
- *Agents de catégorie B de la FPE et contractuels*
Ils sont directement concernés par l'étude d'impact RH qui permettra d'éclairer les agents sur leur situation au terme de la réforme. Dès lors que la civilianisation aura été consommée les différences statutaires ne subsisteront plus qu'entre titulaires et contractuels. Dans les objectifs poursuivis par la création, la visibilité des métiers et l'attractivité vers les CROSS sont primordiaux pour permettre un recrutement de TSDD en quantité et qualité pour satisfaire les besoins exigeants de la maintenance des CROSS.

5. Comment l'Administration compte elle assurer, dans la durée, l'accompagnement des agents face aux évolutions de missions et d'outils (formation, appui, mobilité choisie...) ?

Réponse :

Secrétaires-comptables :

Le périmètre d'activité des agents en poste ne devrait être que très légèrement modifié, hors besoins identifiés mais aujourd'hui non couverts relatifs à la maîtrise documentaire et à la gestion des vecteurs de communication interne et externe. La formation de ces agents aux pratiques de l'archivage numérique ou de l'usage des outils de communication interne pourrait par exemple être mise en œuvre. Le catalogue des formations et les aides en ligne en proposent un grand nombre.

Il n'est pas prévu de mobilité pour les agents en poste.

Techniciens de maintenance :

Il n'existe pas de formation spécifique aux agents affectés en CROSS. La création du STCN doit permettre de mieux organiser la gestion des ressources humaines et des compétences et ainsi envisager la constitution d'un parcours qualifiant en fonction des postes occupés.

6. Quels est le coût financier du rattachement des agents à l'Administration centrale ? (le régime indemnitaire étant sensiblement différent)

Réponse :

L'étude d'impact RH n'a pas encore été conduite.