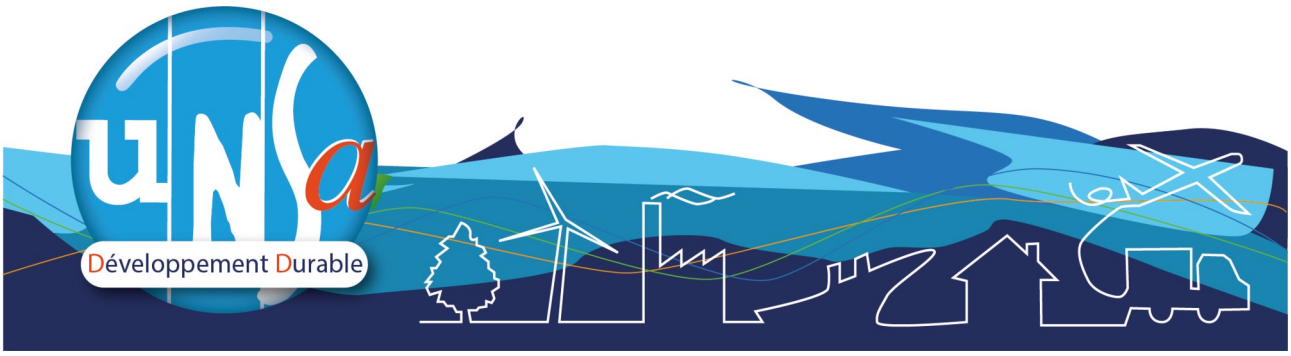


Déclaration de l'UNSA Développement Durable

Comité social d'administration ministériel du 12 novembre 2026

Point 4 : Projet de création du département de soutien technique des CROSS Nouvelle Génération (STCN)

Nous sommes amenés aujourd'hui à examiner le projet de création du département de soutien technique des CROSS de Nouvelle Génération (STCN) au sein de la DGAMPA. Ce projet structurant, qui s'inscrit dans le plan « CROSS NG » validé en mai 2024, répond à des enjeux de modernisation et de résilience essentiels pour la sauvegarde de la vie humaine en mer.

L'administration met en avant l'absence de suppression de postes, la création d'un poste supplémentaire, ainsi que le maintien du régime de travail et du positionnement géographique des agents sur leurs sites d'affectation actuels. Des garanties sont également affichées sur le maintien de la rémunération antérieure et la prévention des risques psycho-sociaux. Si nous entendons ces annonces, l'UNSA reste particulièrement vigilante quant à leur traduction concrète et à leurs impacts réels sur le quotidien des agents.

Cette vigilance s'impose tout particulièrement à la lecture de l'étude d'impact RH, dont les conclusions appellent de notre part plusieurs demandes d'éclaircissements. Vos documents indiquent que des questionnaires anonymes ont été réalisés au printemps 2025 et en déduisent qu'aucune problématique ni inquiétude n'a émergé, affirmant même que les agents sont favorables à la création de ce département.

Pour vérifier que ces conclusions reflètent effectivement la réalité du terrain, l'UNSA souhaite connaître le nombre précis d'agents consultés, le taux de participation, ainsi que le pourcentage réel d'agents ayant exprimé un avis favorable. Par ailleurs, l'étude identifie elle-même des risques concernant l'intensité et la charge de travail, l'organisation hiérarchique, la

communication et l'éloignement géographique. Nous demandons si ces risques ont été directement remontés par les agents lors de la concertation. Afin de lever toute ambiguïté, l'UNSA exige formellement la communication des questionnaires, des résultats détaillés et anonymisés par catégorie et par CROSS, ainsi que les synthèses des ateliers de restitution.

Au-delà de cette indispensable transparence, nous tenons à réaffirmer nos exigences sur les points opérationnels suivants :

- Le basculement vers les nouveaux outils de gestion RH (GTA, MesdémarchesRH, Chorus) et le changement de rattachement administratif ne sont pas neutres ; ils doivent s'accompagner d'un suivi rigoureux et d'une transparence totale, particulièrement pour les agents contractuels et les personnels en cours de « civilianisation ».
- La modification du barème indemnitaire et les reclassements individuels nécessitent des simulations financières claires et un accompagnement pour chaque agent, afin d'éviter tout effet négatif ou différentiel de traitement.
- La gestion managériale à distance sur 6 sites exige une attention soutenue pour préserver les circuits décisionnels, maintenir la cohésion d'équipe et prévenir la perte d'identité locale ou l'isolement des personnels.
- Le maintien des conditions de travail et l'équilibre du plan de charge doivent être scrupuleusement contrôlés. L'UNSA demande le plein respect de la clause de revoyure prévue ainsi que la transmission de ses résultats.

En conclusion, ce projet constitue une étape majeure pour la structuration du soutien technique des CROSS.

L'UNSA restera très attentive à la conduite du changement, à la reconnaissance des missions et à la préservation des conditions de travail. Nous demandons que le dialogue social se poursuive activement dans toutes les phases, y compris lors de la future intégration des services ultramarins qui nécessitera une nouvelle étude d'impact et un dialogue social approfondi. L'UNSA continuera de veiller à ce que cette réforme se déroule dans des conditions d'équité, de transparence et de progrès social.