

CSA de Réseau Marine du 17 juin 2025

Le Comité Social d'Administration de la Marine nationale décentralisé à Cherbourg a eu lieu mardi 17 juin 2025 en présence du DPM VAE Éric Janicot, de l'Administrateur 2^{ème} grade Mr J-F Crémet (chef du bureau des personnels civils), de l'IGA HC Cécile Sellier (Directeur de la DC SSF) ainsi que d'autres membres de l'administration et les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et UNSA).

En avant-propos, le DPM a souligné la désinhibition des différents conflits mondiaux et leurs conséquences pour la Marine en termes d'activité globale mais aussi d'entraînement. Le DPM a aussi insisté sur le climat économique budgétaire risquant d'entraîner une baisse de la dynamique des recrutements avec des difficultés y compris pour le MINARM. Ensuite, l'Amiral Janicot a salué et loué l'engagement des personnels civils qui sont un maillon essentiel du soutien global. Le DPM a aussi souligné l'importance de la réussite de la « transformation » du chantier ADP PC qui est un fort enjeu pour le lien « soutenant/soutenu » qui ne pourra fonctionner uniquement si l'ensemble de la chaîne RH est cohérent.

Ensuite, les organisations syndicales ont évoqué différentes problématiques dans leurs déclarations liminaires. Pour **la CGT**, les principaux thèmes évoqués ont été : **la situation internationale, les difficultés d'attractivité et de fidélisation dues aux différentes problématiques de pouvoir d'achat, la situation financière de plus en plus tendue des agents publics (maintien du gel du point d'indice), une dynamique de recrutement stoppée, des avancements au rabais, l'individualisation des salaires, le calcul au prorata des jours RTT et CA pour un cycle de travail de 4,5 jours et surtout une précarisation accrue avec des contractuels représentant un tiers du Plan De Recrutement 2025.**

Sur tous ces thèmes abordés dans les différentes déclarations liminaires, le DPM a indiqué que certains thèmes nationaux seront remontés auprès de la DRH-MD et que pour les autres des réponses seront apportées en séance.

Chantier ADP PC sur le périmètre Brestois

ADP PC : Ce dossier a été le sujet majeur traité lors de ce CSA Marine. Cette expérimentation reposant sur un modèle cible avec un CSRH et 14 BRH passe dorénavant à une phase transitoire (logique de préfiguration) liée à la fois à la manœuvre RH et à un transfert progressif des compétences du SCA vers la Marine.

Une manœuvre RH en deux temps :

- T1 Mise pour emploi de **5 agents volontaires du GSC**
- T2 Recrutement sur les **8 postes vacants**.

Une date de prise de poste unique : 1^{er} septembre 2025.

Une manœuvre INFRA en deux temps :

- T1 Installation des agents du pool RH (PM/PC) sur deux sites : Préfecture maritime et base navale.
- T2 Rassemblement de l'ensemble des équipes RH à la Préfecture Maritime (dès analyse favorable).

Cette logique de préfiguration durera le temps de la validation de l'ensemble des processus (environ 1 an) et concerne 1 240 Personnels Civils de la Marine.

La décision de généralisation pourrait intervenir au mois de septembre 2025, avec un transfert de poste en CARTEC 2026 et un TOA à l'été 2026.

Pour la CGT, quel gâchis et temps perdu ce retour à la case départ !!! Si ce retour vers les ATE s'effectue sans effectif supplémentaire et amélioration des conditions de travail (locaux, processus, SI, etc...) cela ne servira certainement pas à grand-chose !!! Seule une organisation cohérente de l'ensemble de la chaîne RH permettra réellement une amélioration du lien « soutenant/soutenu ».

Projet d'arrêté de modification de l'organisation du SSF

Ce projet d'arrêté a principalement pour but de renommer la SDPM en **Direction de la stratégie** prenant en compte ses nouvelles prérogatives (projection, transformation numérique, etc...) et à amener une réforme de la gouvernance du SSF.

Ce projet sera présenté lors d'un prochain CSA Marine mais ne sera pas soumis au vote des organisations syndicales.

Point de situation « Effectifs »

Après les attermolements budgétaires de l'année 2025, la DPM a pu, enfin, présenter des chiffres consolidés. L'effectif prévisionnel fin 2025 est de **2 907 PC** avec une cible de 2 874 (sureffectif de +33).

CARTEC(REO) 2025

Le cadrage marine PC (hors apprentis) permet la description de **3 061** postes pour le REO 2025 dont 87 MDA.

Les principales manœuvres 2025 sont :

51 repyramidages (12 postes en catégorie A et 39 postes en catégorie B).

63 créations : 44 transformations (49 civilianisations et 5 militarisations) + 19 transferts de missions d'autres employeurs.

4 créations MGM (numérique) dans le cadre de la manœuvre 1% (PA et SNLE NG).

Ces repyramidages permettront de régulariser certaines situations, d'éviter des distorsions ou d'anticiper certains changements de corps !!!

Plan De Recrutement 2025

Un début d'année 2025 inédit avec une adoption tardive de la loi de finances initiale entraînant une réduction de la masse salariale ministérielle (- 56 millions d'euros) et l'arbitrage d'un schéma d'emploi civil ministériel négatif : - 175 ETP.

Les conséquences pour la Marine en 2025 :

Validation d'un PDR à **163 recrutements** largement inférieur aux besoins exprimés par les unités (202). Du fait des nombreux reports 2024, dès février 2025 arrêt des recrutements externes en catégorie A et par voie de détachement pour toutes les catégories.

Le PDR Marine 2025 validé par SRH-C se décline de la façon suivante :

163 postes : 23 concours ; 62 L 4139-2 ; 55 ASC ; 15 OE ; 5 BOE ; 2 L4139-3 et 1 PACTE. A date, **101 recrutements** ont été réalisés.

Le recrutement 2025 par **détachement entrant** (nbre : 11) est terminé et très inférieur aux années précédentes.

Les fonctionnaires et assimilés, recrutés sur concours, sont la colonne vertébrale qui assure un personnel stable, impartial, garants de la mémoire et de la continuité des politiques publiques. La CGT s'interroge sur les chiffres. Les 55 recrutements sur contrats (ASC) : 33 % et les 62 L 4139-2 : 38% représentent 71 % de ce PDR ; La faible part des recrutements sur concours (Nbre : 23 pour 14%) est la conséquence directe de la loi de la transformation de la fonction publique du 06 Août 2019. 9% pour les OE !!! Rendez-vous en fin d'année 2025 pour connaître le volume des recrutements réalisés !!!

Départs prévisionnels par motif

Pour 2025, le nombre de départs prévisionnel est de : **112** (75 retraites, 26 CAA, 8 démissions, 1 fin de contrat, 2 décès).

Comme d'habitude, le nombre de départs envisagé au 1^{er} semestre risque d'être sous-évalué surtout que certaines primes laisseraient présager une volonté de certains agents d'anticiper leur départ.

Apprentis

190 : c'est la cible qui a été fixée, les masters 1 et 2 et les ingénieurs représentent 49% du nombre d'apprentis.

Même si c'est une bonne chose d'avoir un nombre élevé d'apprentis, ils ne doivent pas être la variable d'ajustement de l'activité particulièrement dans le domaine SIC (nbre : 65). Surtout que la marine n'est toujours pas capable de les embaucher sous statut mais principalement comme contractuels.

Avec la réforme en cours de l'apprentissage se pose la question de l'avenir de cette filière au sein du Minarm.

Focus « ITM »

Le bilan de l'Indemnité Temporaire de Mobilité pour la période 2024-2025 est de **26** postes :

- 8 postes pourvus par des agents éligibles ;
- 5 postes pourvus par des agents non-éligibles ;
- 13 postes non-pourvus (suite à 2 militarisations).

Pas de campagne d'actualisation de la liste en 2025...

Point Gestion

Avancement Fonctionnaires 2025

Les tableaux sont volontairement peu lisibles car en mélangeant les changements de corps, de grade et les examens professionnels les chiffres sont un peu plus flatteurs... Cependant le nombre de changement de corps est ridicule et assez stable pour la période donnée (2020-2025). Les trop faibles taux d'avancement démontrent bien que ce n'est qu'une question budgétaire.

La CGT dénonce le taux de changement de corps qui avoisine les **1%** pour les administratifs (ex : 786 cond. AA pour 6 postes en SA) et **2%** pour les techniques (ex : 345 cond TSEF pour 8 postes).

Ces taux sont une honte à l'engagement et à la reconnaissance professionnelle des agents. Il ne suffit pas de louer le professionnalisme des agents mais plutôt de s'engager pour une réelle reconnaissance via les déroulements de carrière !!!

Avancement OE

Les CAPSO n'ont toujours pas eu lieu car les taux d'avancement 2025 ont été publiés très tardivement et certains EFM ont des droits accordés inférieurs à leurs droits théoriques !!!

La CGT dénonce le **regroupement des CAPSO** pour arriver à 1 seule CAPSO par CMG en 2027 (hors SIAE et EPA) mais, aussi, le **remplacement des CE par des TSEF** principalement dans le domaine logistique. Pour les TSO, l'absence de postes en cours national est un réel problème et une véritable volonté des établissements !!!

CIA 2024

Population : **2 166** agents présents au 31/12/24, ainsi que ceux justifiant d'une journée de présence entre le 01/01 et le 31/12/2024. 100% des demandes des employeurs satisfaites sans nécessité de recourir à la fongibilité entre enveloppe.

1% ont un montant inférieur au montant de référence, **33%** sont satisfaisants, **58%** sont méritants et **8%** exceptionnels. **66%** des agents ont un CIA majoré.

L'enveloppe est stable par rapport à 2024 et le paiement sera effectué sur la paie du mois de juillet.

Pour la CGT, cette prime aléatoire et à la « tête du client » risque, à l'avenir, de subir la « foudre » des restrictions budgétaires et ne pourra jamais remplacer une augmentation pérenne du point d'indice de la fonction publique. Seule solution pour améliorer le pouvoir d'achat des agents et consolider la pension des fonctionnaires.

Télétravail pérenne

Nous sommes passés de **20** agents en télétravail pérenne en 2019 à **616** en 2025 dont 145 « A », 246 « B », 188 « C » et 36 OE. + **4%** de télétravailleurs en 1 an.

Ces chiffres entre 2024/2025 confirment l'atteinte d'un plateau et démontrent une réelle évolution des mentalités même si certain(s) service(s) continuent de traîner des pieds ou d'accorder un nombre de jours maximum inférieur à l'accord de la fonction publique.

Primes Diverses

IMOMA : Conformément à la note de 2023, **88** postes sont éligibles. En mars 2025, SRHC a lancé des travaux d'actualisation de la note, ces travaux devant se faire à enveloppe constante. En lien avec ALAVIA, la DPM conduit ces travaux qui devraient aboutir d'ici l'été.

NUC : prime mise en œuvre au 1^{er} décembre 2024 pour les agents affectés sur un poste décrit dans la famille professionnelle Nucléaire, soit une trentaine de poste pour la Marine.

DINUM : prime mise en œuvre au 1^{er} décembre 2024 pour les agents affectés sur un poste décrit sur un emploi type REM (ETR) pris en compte dans le cadre de la grille DINUM, soit environ 200 postes pour la Marine.

Toutes ces primes n'ont comme seul objectif la compensation du gel du point d'indice en essayant de fidéliser les agents et rendre attractif les domaines concernés. Cependant, leur mise en œuvre est laborieuse et inéquitable car liée à l'exactitude des fiches de postes...

Questions des organisations syndicales

Pour l'année 2024, présenter un bilan exhaustif des recrutements de contractuels (volume et niveau) par domaine technique d'emploi (familles professionnelles).

Au titre de l'année 2024, 78 recrutements d'Agents Sous Contrat ont été réalisés à la marine dont 32 Niv.1 ; 29 Niv.2 ; 17 Niv.3.

Dans le détail, la principale famille professionnelle représentée est SIC (nbre : 19) suivie de l'aide à la décision (nbre : 8), SST (nbre : 7), des RH (nbre : 7) et communication (nbre :6).

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire et lors des débats de ce CSA Marine, il est inacceptable que le taux de recrutement d'ASC soit si élevé. Et les éléments avancés (difficultés de recrutement sur concours, changement des mentalités, poste non-éligible dans la fonction publique, etc...) par l'Administration justifiant ce nombre sont peu ou pas compréhensibles.

Presque aucune mesure n'est prise pour raccourcir les délais de recrutement sur concours et rendre attractif financièrement ces domaines d'activité.

Ce nombre croissant de recrutement d'ASC est le fruit de la loi de transformation de la fonction publique du 06 Août 2019 avec une volonté de remplacer, à terme, les fonctionnaires par des contractuels et son corollaire de précarité. Mais aussi de la responsabilité des établissements qui par facilité scient la branche sur laquelle ils sont assis !!!

Au titre de l'année 2025, combien de postes ICD, TSEF 3 et SA vont-ils être attribués à la Marine au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Plusieurs recrutements BOETH sont prévus en 2025 :

- 5 BOE art 27 : 2 TSEF 3 et 3 AAP2 ;
- 1 BOE art.93 : 1 ICD.

Faire un point sur l'élaboration d'un parcours professionnel pour les ASC cédés.

Les agents contractuels du MINARM peuvent, tout comme les fonctionnaires, réaliser des mobilités, rencontrer les Conseillers Mobilité Carrière et construire leur parcours.

La note d'orientation des travaux en faveur de l'élaboration et la mise en œuvre de parcours professionnels pour les personnels civils prend d'ailleurs en compte l'ensemble des agents civils tous statuts confondus.

Suite à la décision n°288151 rendue par le conseil d'état du 27 Octobre 2006 et l'arrêté n°1303057 du tribunal administratif de Toulon, la Marine envisage-t-elle une évolution de sa position initiale pour que les personnels travaillant sur un cycle de 4,5 jours puissent bénéficier de 25 jours de congés annuels (CA) et de 18 jours RTT et ensuite restituer les jours indûment manquants ?

La DRH-MD rend actuellement les derniers arbitrages relatifs à la révision de l'accord-cadre ARTT du 11 Juillet 2001.

Le projet consolidé a été soumis aux Secrétaires Généraux des organisations syndicales.

Réponse intolérable qui confirme le racket organisé par la DRH/MD et nos employeurs qui essaient de jouer la montre en ne respectant pas des décisions de justice. Pour toutes ces raisons, la CGT et ses syndiqué(es) vont retourner très très rapidement vers la justice pour une simple application du droit !!!

Quel est le retour de la DRH-MD pour les agents (ICD et TSEF) travaillant au sein des LASEM côté laboratoire de surveillance radiologique ET percevant mensuellement les indemnités pour travaux sur matières fissiles et produits radioactifs, pour une intégration dans la filière NUC afin de percevoir la revalorisation de l'IFSE de cette filière ?

La DPM regrette de ne pas avoir été associée à ces travaux d'identification par la DRH-MD.

Une campagne de mise à jour des ETR et familles professionnelles va être initiée mais le tout dans une enveloppe contingentée.

C'est une situation incompréhensible pour ces agents qui ne perçoivent toujours pas cette valorisation pour des raisons administratives. La CGT demande une correction très rapide de leur famille professionnelle.

Dans le cadre de la prime NUC, quel est le nombre d'agents contractuels de Niv. 1 et 2 de la Marine de cette filière ne pouvant pas percevoir cette prime pour des raisons réglementaires ? Quelles mesures pourraient être envisagées par la Marine ?

Un recensement va être effectué et un dialogue entamé avec la DRH-MD pour éventuellement trouver des modalités de régularisation. Car contrairement à la prime DINUM, les contractuels ne sont pas assujettis à cette prime.

Il est urgent de corriger cette anomalie et vu le faible volume d'agents potentiellement concerné, la masse salariale (T2) du MINARM ne devrait pas être ruinée...

Où en est l'actualisation de l'arrêté 2006 relatif à un départ anticipé ASCAA à la Marine ? Quelle est la méthodologie retenue ? Quels établissements concernés ?

Les travaux ont été réalisés par la marine et transmis à la DRH-MD au mois de mars. Actuellement les travaux sont en cours afin d'apporter une actualisation de l'annexe III de l'arrêté du 21 Avril 2006 relatif à la liste des professions, des fonctions et des établissements ou parties d'établissements permettant l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains ouvriers de l'état, fonctionnaires et agents non-titulaires du MINARM.

Ces travaux sont le fruit uniquement des établissements sans aucune concertation préalable des organisations syndicales via les FS (ex CHSCT).

Une date de fin d'exposition commune à l'ensemble des établissements pourrait être envisagée par la DRH-MD et serait le 31/12/2027.

La CGT ne tolérera pas que des dates de fin d'exposition soit prise avec effet rétroactif et pénalise les agents.

Trop d'agents se retrouvent sans relevé annuel des Travaux Insalubres (TI) depuis au moins 2018. Quels sont les établissements qui les fournissent encore ? Et pour quelles raisons certains ne les fournissent pas ?

- ✓ Pour l'EFM Atlantique, les travaux de sécurisation des TI/EI depuis 2019 sont à jour sauf pour les agents du SLM Brest. La situation des effectifs au sein du service RH du SLM Brest n'a pas permis de traiter la sécurisation annuellement. Un travail de régularisation est en cours auprès du SLM Brest en collaboration avec CECLANT/RH.
- ✓ Au sein de l'EFM Toulon, tous les agents bénéficient d'un état annuel des TI.
- ✓ Pour l'EFM Manche mer du nord, toutes les formations établissent les états mensuels pour les agents concernés. En début d'année, après extraction du logiciel paye, le GS envoie les relevés annuels au CMG pour validation. Dès le retour du CMG, ces états sont présentés à la signature des commandants de formation, une copie est adressée aux intéressés et l'original retourné au CMG.

Pour une véritable sécurisation des TI, la démarche de l'EFM Manche est celle à suivre.

Il est inacceptable que depuis 2019 l'incurie des différentes directions du SLM Brest pénalise les agents surtout qu'à partir de 2026 il ne sera plus possible d'établir d'attestation de régularisation. Il sera juste possible de rattraper en N+2 un état manquant.

La CGT appelle les personnels à statut ouvrier à se rapprocher de leurs syndicats locaux, de leurs élus en CSA mais surtout leurs mandatés dans les FS afin que les états annuels soient scrupuleusement renseignés au risque que leur départ au titre des TI soit remis en cause, car en cas de négligence, ils seront les seuls perdants.

Exposition à l'amiante sur Atlantique 2 et les outillages

Un némo en date du 15 Mai 2025 a été adressé en réponse à ALAVIA afin que les agents concernés puissent, sur demande, obtenir la délivrance d'une attestation d'exposition par la BAN de Lann Bihoué ou ALAVIA ;

Après avoir porté ce dossier depuis plusieurs années, nous avons enfin une réponse et prise en compte au profit des agents exposés.

Faire un point sur la situation RPS au SSF Brest évoqué lors du dernier CSA Marine. Quelle situation à ce jour et quelles mesures prises par la Direction de l'établissement pour mettre un terme à ces agissements.

Un GT RPS avait été constitué pour une analyse (et non une enquête) de la situation relative à des propos discriminatoires et racistes.

Lors de sa tournée des établissements, le directeur a rencontré les représentants syndicaux. A cette occasion, la CGT a demandé l'activation d'une cellule RPS constituée d'une équipe pluridisciplinaire. En effet, les situations conflictuelles se multiplient au sein du service. L'administration a donné son accord de principe.

Pour la CGT, une telle situation est intolérable et inacceptable et la Direction du SSF Brest va devoir, si nécessaire, prendre ses responsabilités !!! La CGT pour sa part restera vigilante pour le bien être des personnels.

Une réforme des COMAR est-elle prévue prochainement ?

Une réflexion relative à l'évolution des COMAR est en cours afin de mieux répondre aux objectifs fixés par le Président de la République en matière de renforcement de la cohésion nationale.

L'objectif est de recentrer l'action des COMAR sur les missions de rayonnement avec une attention particulière sur la jeunesse et le commandement des préparations militaires Marine (PMM).

Les résultats de ces travaux seront connus fin 2025 et feront l'objet d'une présentation au CSA de décembre 2025.



Quelle est la politique de la Marine en matière d'Intelligence Artificielle (IA) ? En particulier dans la gestion RH et le soutien.

La DRH-MD travaille actuellement avec l'EMA sur un schéma d'orientation (en cours d'élaboration) suite aux travaux de la feuille de route IA RH.

- L'usage de l'IA dans la fonction RH doit venir des besoins exprimés par les métiers.
- Les champs éthique et juridique devront être approfondis par la consolidation de documents socles et chartes auxquels le concepteur, le décideur et l'utilisateur se référeront (un dialogue a été initié entre la DRH-MD et les organisations syndicales afin de définir un cadre de confiance dans lequel le déploiement de l'IA doit se dérouler).
- Un comité pluridisciplinaire de sélection des cas d'usages IA de la fonction RH pourrait être mis en œuvre.

En conclusion, comme habituellement ce CSA Marine délocalisé s'est tenu dans un dialogue franc et courtois, mais apporte peu de réponses concrètes aux interrogations des agents. Année après année, les maux relatifs aux avancements au rabais, au pouvoir d'achat, à des conditions de travail dégradées (infrastructures et mal être au travail), la problématique des fiches de poste inexactes ou incomplètes, des CREP réalisés avec difficulté par certains notateurs, ne sont toujours pas réglés. A ces thèmes viennent s'ajouter, maintenant, les difficultés liées au calcul au prorata des jours RTT et CA pour un cycle de travail de 4,5 jours et une dynamique des recrutements remise en cause pour raisons budgétaires. En espérant que la situation politique et budgétaire ne vienne pas stopper cette dynamique trop longtemps...



DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CSA-R MARINE du 17 juin 2025

Une fois de plus, ce CSA Marine se tient dans une période troublée aussi bien au niveau international que national. Une fois encore, les armes continuent de parler aussi bien au Proche-Orient qu'en Ukraine et les conséquences de cette folie meurtrière sont des milliers de morts et blessés dans les populations civiles, dont de nombreux enfants.

La CGT tient avant tout à réaffirmer sa volonté de paix et de solidarité et ne soutiendra jamais une économie de guerre qui va à l'encontre de l'intérêt des peuples. Nos directions et services travaillent pour la défense nationale et ne doivent pas œuvrer à armer des pays qui ne respectent pas les traités internationaux. Une démarche indispensable à la mise en œuvre du progrès et de la justice sociale.

Pour toutes ces raisons, **la FNTÉ-CGT** revendique la création d'un Pôle Public National de Défense qui regrouperait tous les acteurs de la défense sous le contrôle des deux chambres élues que sont l'Assemblée Nationale et le Sénat afin de garantir une orientation stratégique transparente et conforme aux valeurs de la République. Les orientations y seraient débattues en laissant la décision finale au Président de la République et au Premier Ministre.

Les personnels du Ministère des Armées comme ceux du Réseau Marine sont confrontés à des mutations et transformations incessantes (ADP PC, ODIN, Transformation numérique, etc...). Les missions deviennent de plus en plus complexes et difficiles à organiser. L'embauche statutaire, garante de la pérennité et de l'expertise de nos services, est sacrifiée au profit de l'emploi sous contrat, fragilisant la fidélisation, l'attractivité et le maintien des compétences indispensables à la Marine Nationale.

Malgré une Loi de Programmation Militaire 2024-2030 en forte augmentation, les Plans de Recrutement (PDR) 2024 et 2025 de la Marine ont été coupés dans leur dynamique à cause de la situation budgétaire nationale. L'embauche de contractuels représente un tiers de ces recrutements. Ceci est totalement inacceptable pour la CGT et ne répond en rien aux besoins réels des établissements.

En termes de fidélisation, d'attractivité et du maintien de compétences sur un temps long, la CGT doute fort de l'efficacité de cette politique de recrutement. Quand on regarde les déroulements de carrières des fonctionnaires de toutes catégories et des ouvriers de l'état, nous sommes loin du compte, et l'année 2025 n'y déroge pas !!! Les volumes imposés par les lignes directrices de gestion et les taux d'avancement sont largement en dessous des besoins réels. En reconnaissance du travail des agents qui tous les jours donnent le meilleur d'eux-mêmes, **la CGT** revendique :

- Une augmentation significative et pérenne du point d'indice à la hauteur de l'inflation subie depuis 2010 et indexée automatiquement sur l'inflation ;
- L'intégration des primes pour le calcul de la pension des fonctionnaires qui garantirait une pension digne et juste ;
- La semaine à 32h sans perte de salaire permettant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- La priorisation et le renforcement des embauches statutaires pour les catégories A, B et C, ainsi qu'un nombre suffisant de postes pour les déroulements de carrière des Ouvriers d'État, basés sur les besoins réels et non sur des quotas restrictifs.

La construction du budget de l'Etat et de la Sécurité sociale pour l'année 2026 devra être guidée par des mesures de justice sociale et fiscale plus que jamais indispensable. Pour répondre à ces exigences sociales, démocratie sociale et démocratie parlementaire doivent retrouver pleinement leur rôle. Dans la période qui s'ouvre, la place et le rôle de la négociation collective doivent être renouvelés, renforcés et respectés. Sans prise en compte de ces facteurs, la situation financière des personnels civils du MINARM deviendra de plus en plus critique.

Cependant, au gré des informations distillées par le gouvernement et relayées dans certains médias, nous avons de forts doutes que les problématiques de pouvoir d'achat (augmentation du point d'indice, maintien de la GIPA, réduction de 10% de la réduction en arrêt de travail y compris pour les femmes placées en congés de maladie ordinaire pendant leur grossesse), de reconnaissance professionnelle (avancements dignes de ce nom), de justice sociale, de conditions de travail (organisation et infrastructures) soient la véritable préoccupation du 1er Ministre et de son gouvernement.

A toutes ces difficultés viennent s'ajouter une individualisation des salaires via des primes individuelles et aléatoires qui pourraient disparaître ou diminuer au gré des difficultés budgétaires mais aussi une politique cynique du logement social dont les principales victimes seront les fonctionnaires de catégorie « C » et les ouvriers de l'état surtout dans certains bassins d'emplois.

Lors de ce CSA Marine, **la CGT** sera très vigilante sur l'expérimentation ADP PC mise en œuvre depuis le 1er Janvier 2025 sur la BdD Brest/Lorient aussi bien sur la manœuvre RH et les 8 recrutements nécessaires pour combler les postes vacants que sur la validation des différents processus. Ainsi que sur l'évolution du décret amiante du 21 avril 2006, sur la simplification du dispositif « Travaux Insalubres » et leurs éventuelles conséquences pour un départ anticipé des agents.

Année après année, cette déclaration liminaire ressemble au film « Un jour sans fin » où l'acteur revit la même journée indéfiniment. **La CGT** a l'impression de traiter les mêmes maux tels que la prime IMOMA, le calcul au prorata des jours RTT et CA pour les semaines sur un cycle de 4,5j, des avancements au rabais sans aucune issue favorable pour les agents, les retards dans les remboursements de frais de déplacements. Une telle situation est intolérable et inacceptable !!!

Pendant nos déploiements dans le cadre de la souffrance au travail, **la CGT** s'aperçoit que cette dernière est très présente dans certains établissements. L'Inspecteur adjoint des armées, lors de notre rencontre, nous dit que « les gens supportent la souffrance s'ils comprennent le sens de ce que l'on fait ». Ces propos sont inacceptables.

Le SSF est dans la tourmente. Un service entier s'écroule. **La CGT** attend des actions de l'administration.

Pour terminer ces propos liminaires, nous avons été alertés sur le risque de ne pas renouveler les horaires d'été en décalé chez Naval Group, sur demande du SSF ou autres. Même si depuis ces doutes ont été levés, ces horaires sont un acquis historique et une réelle amélioration des conditions de travail pour les personnels civils. Les "solutions" proposées en substitution, telles que la climatisation massive des locaux, sont à contrecourant des enjeux environnementaux et sociaux. Nous souhaitons que ce type d'horaires soit prorogé chaque année et inclus, de façon pérenne, dans les différents contrats de MCO.

Merci de votre attention.

