

FS-R MARINE du 16 septembre 2025

L'engagement dans la fonction publique doit redonner la motivation aux personnels qui la composent. Le cynisme ne doit pas devenir la norme sous la pression volontaire d'un état qui ne cherche qu'à privatiser des services créés, à l'origine, pour un bon fonctionnement de la société. L'évolution du management public conduit parfois les agents à ressentir un manque de soutien de leur hiérarchie. Les restructurations permanentes et les changements de politique de gestion augmentent la pression sur les personnels. Notons aussi l'essor des systèmes de rémunérations liés à la performance. Sans compter que la Loi de Transformation Publique de 2019 a ouvert la voie à plus de précarité avec le recours croissant à des personnels contractuels. Cette hybridation du management public entraîne une perte de repères des agents de l'état avec un niveau très élevé de stress dû à la perception d'une certaine ambiguïté avec les valeurs du service public. Il en découle souvent, un manque de reconnaissance, une incertitude croissante, une perte de sens. Dans ce contexte de risques RPS, les actions pour impliquer, sensibiliser, former les collaborateurs ainsi que la hiérarchie sont nécessaires et complémentaires à une remise en cause de ce type de management.

Un petit retour sur une affaire en cours, l'indemnisation de la prime IMOMA des personnels de la Marine œuvrant au fonctionnement du MCO aéronautique. **La CGT** constate que le DPM respecte des engagements dans ce dossier. En effet, ce sont 97 postes reconnus donc une progression de 11% dans un contexte budgétaire contraint avec un paiement prévu pour le mois d'octobre 2025. Ils couvrent l'ensemble des besoins définis en lien avec ALAVIA. Cependant, qu'en est-il des 14 agents qui ne seront plus bénéficiaires de cette prime ? Comment vont-ils réagir ? Ne vont-ils pas vivre cette affaire comme une trahison du contrat de confiance qu'ils entretenaient avec leur employeur, la Marine ? Pour **la CGT**, surtout en cette période de forte tension sociale, il est nécessaire d'avoir un accompagnement complet et attentif envers ces personnels.

Les fiches emploi-nuisances incomplètes ? Dorénavant celles-ci doivent être correctement renseignées pour lister l'ensemble des nuisances afin de les réduire et les éliminer. C'est un devoir de l'employeur. Les mauvaises pratiques doivent disparaître. Seules conditions pour éviter de se retrouver, des années plus tard, dans des situations complexes et inextricables comme l'ont vécu les personnels travaillant sur les ATL 2.

La modernisation RH de la Marine est ambitieuse mais les moyens seront-ils suffisants ?

Le contexte actuel prévoit une croissance des effectifs pour des nouveaux bâtiments, l'alignement capacitaire, notamment pour le PA-NG (porte-avions) et le SNLE-3G (sous-marin) qui nécessitent des connaissances pointues. L'implication des personnels RH et l'adaptation des personnels de la Marine sont omniprésentes. Les lourdeurs administratives restent considérables. Il serait intéressant de regarder ailleurs si des démarches comme Kairos ont apportées des améliorations dans la gestion administrative et le suivi des dossiers. La gestion du flux important de contractuels et la forte mobilité exigent des gros efforts de recrutement et de reconversion. La résultante, les risques liés à la transformation perpétuelle, doivent être pris en compte. Réforme de l'organisation, digitalisation, introduction de nouvelles pratiques managériales, la formation continue en unité peuvent créer des périodes d'incertitude. Elles peuvent être difficiles à mettre en place rapidement et efficacement. Dans ce défi, les personnels doivent mériter toute l'attention, l'écoute et le respect qui leur sont dus. L'attractivité et les déroulements de carrières participent à cette reconnaissance, les efforts dans les formations qualifiantes doivent s'étendre au déblocage des goulots d'étranglement des avancements.

L'adaptation des compétences et le maintien de la cohésion demeurent des défis structurants pour la Marine. **La CGT** demande une meilleure information et une meilleure prise en compte de ses revendications pour améliorer la condition des travailleurs.

Pour conclure cette déclaration liminaire, nous ne pouvons pas passer sous silence le vol organisé par la DRH-MD à travers la proratisation des jours RTT et CA pour les personnels du Minarm dont ceux de la Marine travaillant sur un cycle de 4,5 jours/semaine. Si la gestion des rythmes de travail demeure une décision locale, le respect de la réglementation relève bien du devoir de chacun et chacune. Cette injustice aujourd'hui rentre dans les mœurs de l'Administration mais reste pourtant illégale au regard de la décision du conseil d'état du 27 Octobre 2006 ainsi qu'une décision du tribunal administratif de Toulon.

Le DRH-MD maintes fois sollicité sur ce dossier laisse traîner ce dossier y compris pour le renouvellement de l'accord cadre ARTT 2001. Pour la CGT, loin d'être un marronnier, le passage à 18 jours de RTT et 25 jours de congés quel que soit le nombre de jours travaillé n'est pas une déclinaison d'une revendication CGT mais relève aujourd'hui du simple respect du droit. Ce même droit qui est bafoué en permanence y compris par nos plus hauts dirigeants ou celles et ceux qui feignent de le devenir.

Pour **la CGT**, le DPM ne doit pas se rendre complice d'une telle situation au nom du droit mais surtout au nom du respect de ses propres subordonnés. Les personnels et leurs syndicats **CGT** sont dans l'attente d'une régularisation de leur nombre de jours de congés et de RTT et ce dans un délai très rapide. Cela a déjà trop duré !!!

Merci de votre écoute.