



## CSA-S SIMu du 03 décembre 2025

La séance a débuté par les déclarations liminaires.

### Introduction du directeur du SIMu :

Le directeur était représenté par le Colonel FRAISSE.

Le colonel a une pensée particulière pour l'Amiral.

Suite à la réunion FSS SIMu qui s'est déroulée la veille, le colonel rappelle qu'il doit y avoir un représentant du personnel lors de chaque réunion pluridisciplinaire des RPS.

**SI@Mu** : une équipe de l'AMOA (assistance à la maîtrise d'ouvrage informatique) fait un tour des établissements pour le consolider, il est prévu de recruter deux personnes de plus pour renforcer l'équipe AMOA.

**Population SIMu** : La proportion civils/ militaire : 45% / 55%, le SIMu souhaite garder cette proportion et ne souhaite pas le militariser.

**Prêt du personnel** : mesure prise pour des raisons opérationnelles pour renforcer des dépôts ponctuellement.

**CMG unique acté** : CMG Metz est pressenti mais pas acté sans date de bascule et sans cadrage et de cartographie. Le dossier est à la main DRH-MD. Il n'y aura pas de CAPSO unique peut-être le SEO. La **CGT** informe le colonel que cette bascule doit se faire avant les élections de 2026. Une relance a été faite auprès de la DRH-MD.

**Frais de déplacements** : La note du SIMU sur les frais de déplacements est à éclaircir au niveau de l'interprétation des dépôts. La **CGT** rajoute que cela fait partie de la fidélisation des personnels.

**Service National :** 33 volontaires, par trinôme dans 11 établissements sur des postes administratifs, de manutention, logistiques pour une durée de 9 mois (+1 mois au CIRFA). Le recrutement est prévu en janvier 2026. Mais des questions se posent : logements, transports, repas, encadrement... **Ce dossier toujours en projet !!**

**Désignation de secrétaire adjoint :** M. COSTA Julien (CFDT)

**Point SI@MU :**

**Travaux en cours :**

- Recette version 1.4.3.2
- Livraisons de scripts afin de débloquer certaines situations
- Déplacement AMOA pour débloquer des objets aux profits des EPMu, GMu, et forces
- Renforcement de l'AMOA pour la Hotline
- Développement version 1.5.0 : Correctifs et évolutifs pour munitions classiques
- Développement version 1.6.0 : munitions complexes
- Réunion synthèse cadrage Logbook SI@Mu et cadrage Logbook MBDA

**Travaux à venir :**

- Priorisation version 1.7.0
- Réunion du club utilisateur (rentrée 2026)
- Formations au profit du SIMu et des forces (2026)

La Version 1.5.0 devrait **ENFIN** résoudre les problèmes d'hypothèque !!

**Point de situation des effectifs PC/PM :**

Par rapport à la situation au 31/12/2024 :

- ❖ Le nombre total de postes vacants diminue fortement (- 52 contre – 94 fin 2024) notamment pour les PM ( - 32 contre – 56 en 2024) - suppression des postes MCD en 2025
- ❖ Les effectifs PC restent stables.

**Point de situation du personnel civil :**

Par rapport à la situation au 31/12/2024 :

Le nombre de postes vacants perdure bien qu'en diminution par rapport à 2024 (- 30 au lieu de – 38 en 2024)

Toutefois, un recrutement de 33 OE a été réalisé malgré le contexte budgétaire.

Des difficultés à recruter des fonctionnaires de catégorie B hors pvro

## Point de situation du personnel militaire :

Par rapport à la situation 2024 :

Le taux d'armement est bon : 96% et s'explique par la suppression des postes MCD notamment pour les sous-officiers AIR.

## CARTEC 2026 :

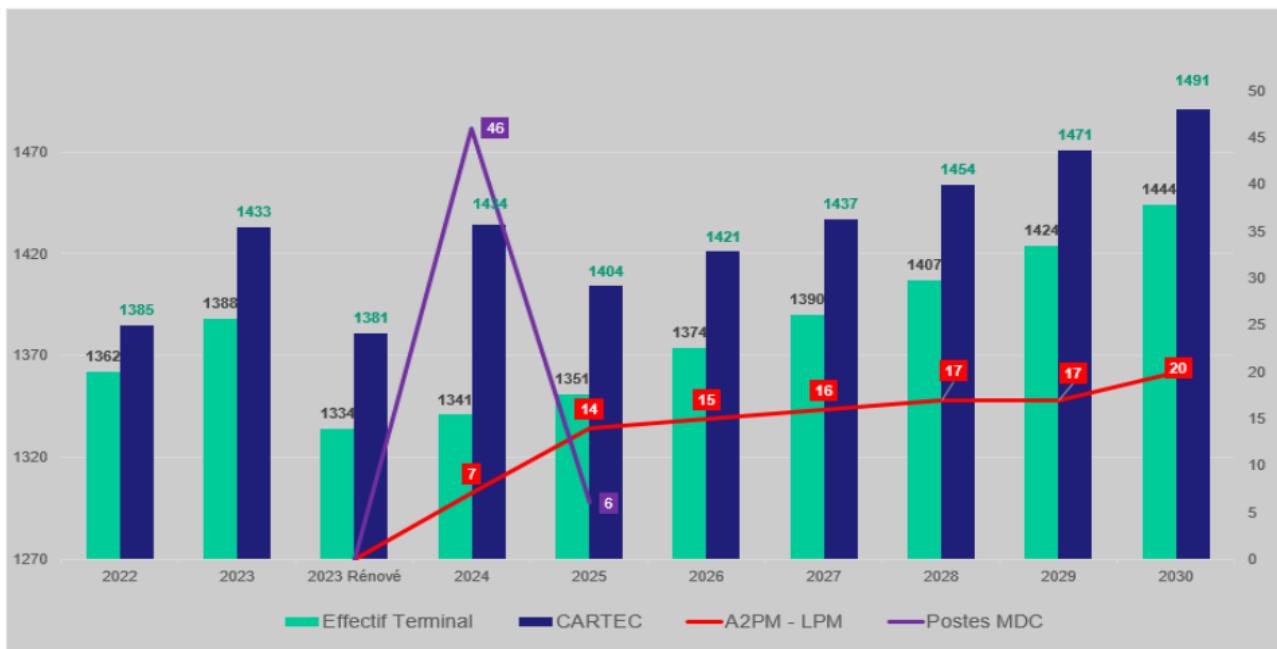
	OFF						S/OFF				MDR				S/TOT PM	PC						S/TOT PC	TOTAL
	T	A	M	SCA	DGA	S/TOT	T	A	M	S/TOT	T	A	M	S/TOT		A	B	C	OE	PCRL	App		
Effectif Terminal 2026	70	15	15	6	4	110	210	105	9	324	106	34	3	143	577	68	88	197	437	7	797	1374	
Apprenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	14	14	
Poste MDA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	7	6	3	8	0	0	24	26
Temps partiel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	0	0	7	7
CIBLE CARTEC 2026	70	15	15	6	4	110	211	105	9	325	107	34	3	144	579	76	94	203	448	7	14	828	1421

La CARTEC 2026 s'appuie sur la lettre de cadrage de l'EMA et intègre :

- Les créations d'effectifs arbitrés dans le cadre de la LPM 2025-2032 (8)
- Les mesures de transferts ADP PC (+ 2 CAT B et + 6 CAT C)
- La transformation de postes OE en CAT B et C (- 34 postes OE pour 19 CAT C et 15 CAT B)
- La marge de description autorisée ou MDA : 26
- Les temps partiels : 7

Le nombre de postes décrits à la cible CARTEC 2026 est de 1421 (579 PM & 828 PC).

## Trajectoire des effectifs du SIMu (les effets de la nouvelle LPM)



La suppression des postes MDC sur le REO 2025 entraîne une perte de 35 postes qui seront absorbés en totalité dès le REO 2028 grâce à la trajectoire LPM de 63 postes.

## Synthèse NBI personnel civil 2025 :

NB de points	NB bénéficiaires actuels	Proposition EPMu + D-SIMu	Validation directeur	EPMu BRE	EPMu CAE	EPMu CLE	EPMu MED	EPMu PVE	D-SIMu
10	34	42	34	9	2	3	9	3	8
15	22	24	22	2	1	1	3	1	14
20	6	6	6	1	0	0	3	1	1
<b>Total points</b>	<b>790</b>	<b>900</b>	<b>790</b>	<b>140</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>195</b>	<b>65</b>	<b>310</b>
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>Nbr postes éligibles Cat. A + Cat. B</b>	<b>135</b>	<b>151</b>	<b>151</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>49</b>
CAT A	73	77	77	16	3	5	17	6	30
CAT B	62	74	74	10	9	8	18	10	19

Demande enveloppe complémentaire à hauteur de 100 points refusée par le DRH-MD.

Organisme	Catégorie A			Catégorie B			TOTAL		
	Nbr Postes	Nbr NBI	Ratio	Nbr Postes	Nbr NBI	Ratio	Nbr Postes	Nbr NBI	Ratio
D-SIMu	30	20	67%	19	3	16%	49	23	47%
EPMu BRE	16	10	63%	10	2	20%	26	12	46%
EPMu CAE	3	2	67%	9	1	11%	12	3	25%
EPMu CLE	5	3	60%	8	1	13%	13	4	31%
EPMu MED	17	13	76%	18	2	11%	35	15	43%
EPMu PVE	6	4	67%	10	1	10%	16	5	31%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>52</b>	<b>68%</b>	<b>74</b>	<b>10</b>	<b>14%</b>	<b>151</b>	<b>62</b>	<b>41%</b>

Ratio Nbr Bénéficiaires NBI / NBR Postes est en baisse chaque année (41% contre 46% en 2024, 49% en 2023) car le nombre de postes éligibles est en augmentation (116 en 2022, 151 en 2025) mais le nombre de bénéficiaires n'augmente pas car enveloppe constante.

## Bilan CIA 2025 :

Organisme / Catégorie	DSTC	Sans CIA	Tranches Minorées (fixes)		Référence	Tranches Majorées (fourchettes)		Total général
			Insuffisante 50% MR	Moyenne 75% MR		Satisfaisante 100% MR	Très satisfaisante 115 à 140% MR	
D-SIMu			1		9	20	19	49
CAT A					5	6	12	23
CAT B					2	10	3	15
CAT C		1			2	4	4	11
EPMu BRE	1	1			18	28	7	55
CAT A					3	8	5	16
CAT B	1				4	5	1	11
CAT C		1			11	15	1	28
EPMu CAE			2		8	18	5	33
CAT A						1	1	2
CAT B			1		3	4	1	9
CAT C			1		5	13	3	22
EPMu CLE			1		13	42	8	64
CAT A					1		2	3
CAT B					3	1	1	5
CAT C			1		9	41	5	56
EPMu MED			2	3	9	22	13	49
CAT A			1	1	2	5	6	15
CAT B					3	6	4	13
CAT C			1	2	4	11	3	21
EPMu PVE				1	13	28	6	48
CAT A						1	1	2
CAT B					1	4	3	9
CAT C					12	23	2	37
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>158</b>	<b>58</b>	<b>298</b>
<b>% par tranche</b>	<b>0,34%</b>	<b>0,34%</b>	<b>2,01%</b>	<b>1,34%</b>	<b>23,49%</b>	<b>53,02%</b>	<b>19,46%</b>	<b>100,00%</b>

La moitié des agents ont eu un CIA de la tranche « Très satisfaisante » (115 à 140% MR).

23,5% des agents a bénéficié d'un CIA de la tranche de référence et 19,5 % de la tranche « Excellente » (155 à 180%MR).

1 agent cat C n'a pas eu de CIA en 2025 et 10 agents ont eu un CIA minoré (6 cat C, 2 cat B et 2 cat A).

## CIA 2025 : répartition enveloppe par catégorie et par établissement

CATÉGORIE A			
	Enveloppe allouée	Enveloppe utilisée	Ecart
D-SIMu	48 000	45 080	-2 920
EPMu BRE	32 000	32 000	0
EPMu CAE	4 000	4 050	50
EPMu CLE	6 000	5 275	-725
EPMu MED	30 000	29 225	-775
EPMu PVE	4 000	4 125	125
SIMu	124 000	119 755	-4 245

CATÉGORIE B			
	Enveloppe allouée	Enveloppe utilisée	Ecart
D-SIMu	15 750	17 265	1 515
EPMu BRE	11 550	11 670	120
EPMu CAE	9 450	8 995	-455
EPMu CLE	5 250	5 400	150
EPMu MED	13 650	14 325	675
EPMu PVE	9 450	9 447	-3
SIMu	65 100	67 102	2 002

CATÉGORIE C			
	Enveloppe allouée	Enveloppe utilisée	Ecart
D-SIMu	7 000	8 020	1 020
EPMu BRE	19 600	19 716	116
EPMu CAE	15 400	15 722	322
EPMu CLE	39 200	39 827	627
EPMu MED	14 700	14 800	100
EPMu PVE	25 900	25 896	-4
SIMu	121 800	123 981	2 181

GLOBAL SIMu			
	Enveloppe allouée	Enveloppe utilisée	Ecart
D-SIMu	70 750	70 365	-385
EPMu BRE	63 150	63 386	236
EPMu CAE	28 850	28 767	-83
EPMu CLE	50 450	50 502	52
EPMu MED	58 350	58 350	0
EPMu PVE	39 350	39 468	118
SIMu	310 900	310 838	-62

La fongibilité descendante a encore été jouée cette année par le SIMu.

### Bilan de recrutement 2025 :

FE	LOCALISATION	PDR 2025 validé DRH-MD								PDR 2025 - recrutements réalisés au 31/12/2025																		
		FONCTIONNAIRES				GUVERNANTS ET AI			AGENTS SOUS CONTRAT		TOTAL SITE	FONCTIONNAIRES				GUVERNANTS ET AI			AGENTS SOUS CONTRAT		TOTAL SITE							
		L-4119-Z Cat A		L-4119-Z Cat B		L-4119-Z Cat C		DE l'YRIO	DE NON l'YRIO	ASC NIV I	ASC NIV II	ASC NIV III	L-4119-Z Cat A		L-4119-Z Cat B		L-4119-Z Cat C		DE l'YRIO	DE NON l'YRIO	ASC NIV I	ASC NIV II	ASC NIV III					
		AA	ICU	SA	ISCP	AA	AIMU								AA	ICU	SA	ISCP	AA	AIMU								
D-SIMu	VERSAILLES (78)									1					0	0	0				7							
	BOURGOGNE (10)																				0							
	BRÉSISI (29)																				0							
EPMu BRETAGNE	BRÉSISI (29)									1						1					2							
	CORFOUDIAN (56)									1											1							
EPMu CENTRE-AQUITAINE	SAVIGNY (16)									1						1					4							
	CAZALUX (32)									1											1							
	SEIZAIRE (16)																				0							
EPMu CHAMPAGNE-LORRAINE	MIRAMONT (10)									1						6					9							
	LE HUGUET (51)										1						2				3							
	NEUBERGOURG (67)										1						1				2							
EPMu MEDITERRANEE	TOULON (83)										1					8		1		5	12							
	ROUETTES (83)																				0							
	SOLENNEAUX (26)																				0							
EPMu PROVENCE	MIRAMAS (13)										10										10							
	PONTEVIEILLE (13)																				0							
	CANETHERES (83)										4										4							
B/TOTAL		0	0	0	2	3	5		32	1	5	6	1		55			2	5	32	1	5	6	1	53			
TOTAL		0		2		8		33			12		55			0	1		7		33		12		53			

- Plan de recrutement 2025 à hauteur de 55, équivalent au PDR 2024
- Réalisation à 96 %. (53 recrutements effectués).

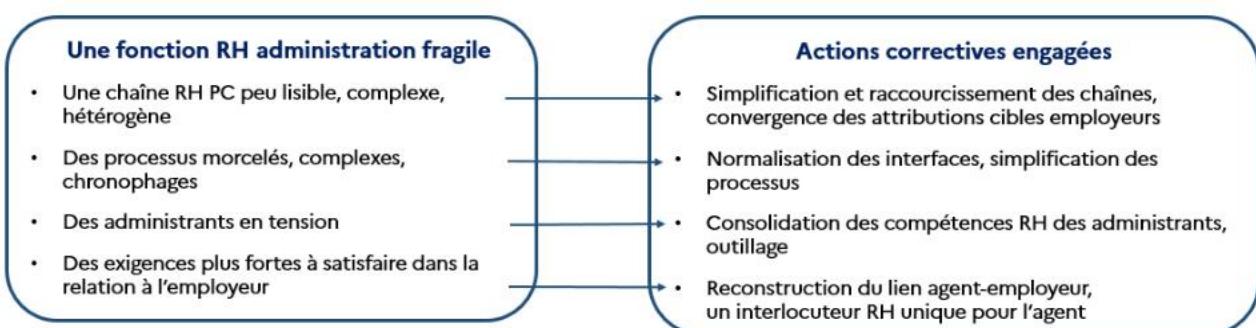
## Plan de recrutement 2026 :

FE	LOCALISATION	PDR 2026 - Droits demandés																
		FONCTIONNAIRES										OUVRIERS ETAT		AGENTS SOUS CONTRAT				
		Concours Cat A		Concours Cat B		Concours Cat C		L.4135-2 Cat A		L.4135-2 Cat B		L.4135-2 Cat C		OE PYRO	Non PYRO	ASC NIV I	ASC NIV II	ASC NIV III
		AAE	ICD	SA	TSEF	AA	AAE	ICD	SA	TSEF	AA	ATMD						
D-SIMu	VERSAILLES (78)		1		2						2				1	4		10
EPMu BRETAGNE	BREST (29)										1		2	1				4
	COETQUIDAN (56)																	0
EPMu CENTRE-AQUITAINNE	SAVIGNY (18)									2		1	1		1	1		6
	SEDZERE (64)									2								2
EPMu CHAMPAGNE-LORRAINE	BRIENNE (10)									1	1	3	3	1			1	10
	LE ROZELIER (55)										1	2						3
	NEURBOURG (67)									2	1	1						4
EPMu MEDITERRANEE	TOULON (83)		2							2			4	1		1		10
EPMu PROVENCE	MIRAMAS (13)			1						1			3					5
	CANJUERS (83)											1						1
S/TOTAL		0	3	0	3	0	0	0	0	6	8	7	16	3	2	6	1	55
TOTAL			3		3	0		0		6		15		19		9		55

- Plan de recrutement 2026 équivalent à celui de 2025.
- Recrutement majoritaire d'OE (16 PYRO et 3 NON PYRO)

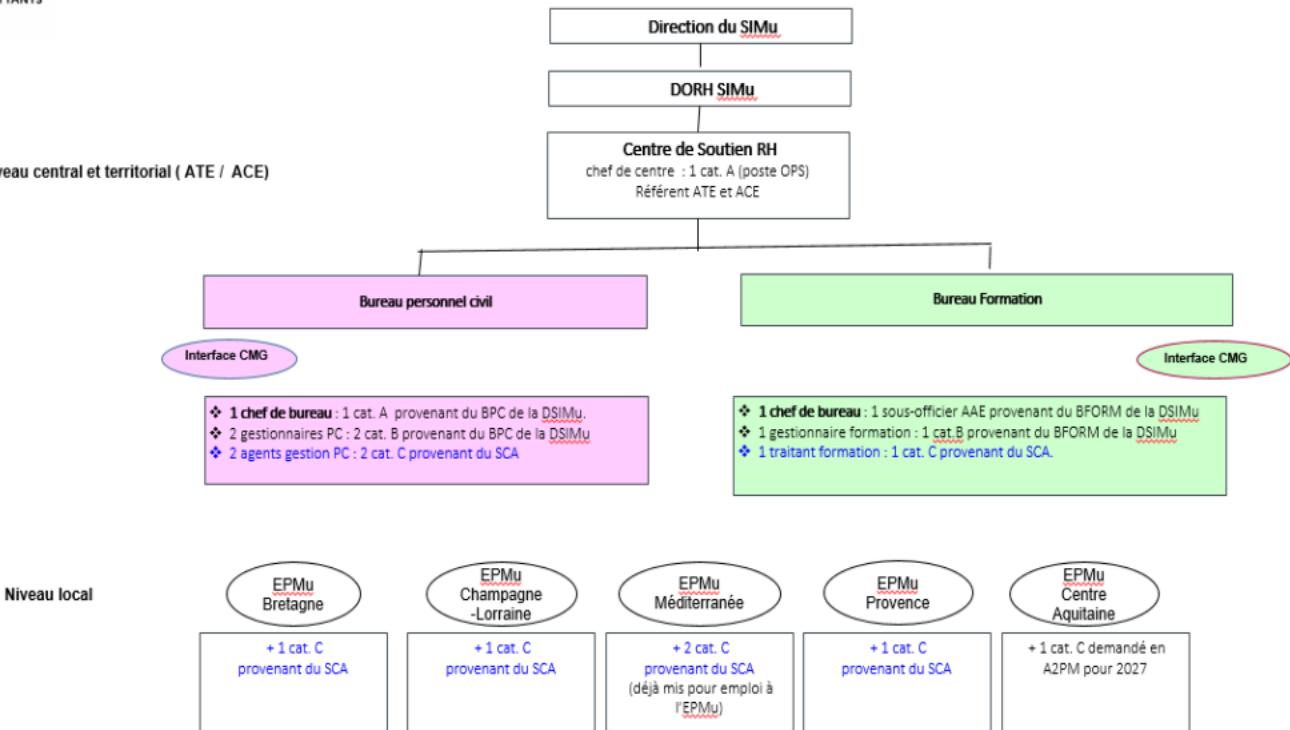
Pour les 3 postes non Pyro : 1 Productique, 1 OTE, 1 Mécanique générale.

## Chantier de modernisation ADP PC :



### SIMu : Centre de Soutien RH PC Versailles

Niveau central et territorial ( ATE / ACE)



### Nouvelles questions :

#### 1) FIO : application de la note 25-01324-D du 08/04/2025, Pourquoi la DRH-MD refuse de défrayer les formateurs au taux expert malgré le chapitre 5.1. ?

La note a été diffusée une première fois en avril 2025 lors de sa parution. Une relance a été faite auprès de la DRHMD pour actualiser le taux expert le 20/10/2025 puis le 25/11/2025.

De plus, le SIMu n'est qu'employeur de ses FIO, la DRHMD paie les indemnités de FIO. Notre note n'est là que pour faciliter et uniformiser les démarches pour le paiement des indemnités.

#### 2) Le SIMu diffuse régulièrement de l'informations via LINKEDIN en publiant notamment des photos sur lesquels peuvent apparaître des personnels du service sans que leurs visages soient floutés et sans qu'ils en soient informés au préalable. Ces dispositions contreviennent au droit à l'image et à la politique générale du Min Arm en terme de discréetion (lors des séances de sensibilisation à la protection du secret réalisées par la DRSD, le message est clairement passé d'être discret sur les réseaux sociaux et recommande de ne pas avoir de compte LINKEDIN). Quelles dispositions seront mises en place pour éviter la publication de ce type à l'avenir ?

Le SIMu utilise pour vecteur de communication un compte LinkedIn institutionnel. Ce compte a pour vocation de faire rayonner le service, son personnel et son savoir-faire.

Le SIMu publie fréquemment sur différents sujets et événements et ajoute des clichés à ses posts. Ce vecteur de communication a de vraies vertus en termes de connaissance du service et mise en relation avec les industriels.

Pour autant, bien que les visages ne soient pas floutés, et en adéquation avec les directives du Min arm, l'identité ou la fonction des personnels n'ont jamais été mentionnées (sauf industriels après accord). Dans le cas qui a été souligné, le DDIR a décidé de retirer immédiatement le post, qui ne pouvait être modifié, privilégiant le droit à l'image invoqué aux effets de cette publication.

Dans le respect des législations relatives au droit à l'image, la cellule communication du SIMu annonce dorénavant clairement et distinctement la prise de clichés et invite les personnes qui ne souhaitent pas être prises en photo à se manifester.

L'utilisation d'un compte LinkedIn personnel est de la responsabilité de chaque personnel. Le directeur et le DDIR ne publie pas de post concernant le SIMu sur leur compte personnel.

### **3) Un agent peut-il bénéficier d'heures supplémentaires ou récupération quand il est en mission ?**

Les agents en mission ne peuvent pas se faire payer des heures supplémentaires. Cependant, ils peuvent bénéficier d'une compensation sous forme de récupération (Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat).

### **4) Un agent qui bénéficie d'Indemnités pour membre de jury d'essai professionnel peut-il prétendre à des heures supplémentaires ?**

Il n'y a pas de texte réglementaire. Un agent qui perçoit des indemnités en tant que membre de jury d'essai professionnel peut, en principe, déclarer des heures supplémentaires, à condition que ces heures supplémentaires soient réalisées dans le cadre de ses fonctions habituelles ou si cette fonction de membre de jury est inscrite dans sa fiche de tâches.

Ce CSAS SIMu s'est déroulé sur une petite demi-journée, la faute à un agenda du Directeur-adjoint surchargé.

La **CGT** a une pensée pour le Directeur, lui souhaite bon courage et un prompt rétablissement.

La délégation **CGT** était composée de MM. **MAESTRI Marc, Nicol Régis, PEDEN Florian.**

# DÉCLARATION LIMINAIRE

**www.fnte.cgt.fr**

**FNTE**  
*la*  
**cgt**

## CSA-S SIMu 03 décembre 2025

Mon colonel, Commandant, Mesdames, Messieurs,

Merci de nous donner la parole pour ouvrir ce CSA-S. Nous abordons cette séance avec la même constance : défendre la santé, les droits, les carrières et la dignité de tous les personnels qui font vivre quotidiennement le SIMu.

Le contexte international et national est particulièrement chargé. Les armes continuent de parler aussi bien en Ukraine qu'au Proche-Orient, faisant des milliers de victimes dans les populations civiles sans discernement. La **CGT** réaffirme sa volonté de Paix et de Solidarité, ne soutenant pas une économie de guerre allant à l'encontre de l'intérêt des peuples. Nos agents travaillent pour la Défense Nationale mais ne doivent pas œuvrer à armer des pays qui ne respectent pas les traités internationaux. Il en va de la mise en marche du progrès et de la justice sociale.

Le pays traverse une période politique tendue, marquée par des débats permanents sur le financement des services publics, et par un budget de la défense qui continue de croître alors même que les moyens humains, eux, peinent à suivre.

La **FNTE-CGT** revendique la création d'un Pôle Public National de la Défense qui regrouperait tous les acteurs de la Défense sous le contrôle des deux chambres élues (Assemblée Nationale et Sénat) afin de garantir une orientation stratégique transparente et conforme aux valeurs de la République. Ces orientations y seraient débattues, la décision finale incomberait au Président de la République et au Premier Ministre.

Plus que jamais, il nous semble essentiel de rappeler une évidence : il n'y a pas de politique de défense solide sans un soutien clair et massif aux personnels qui en sont la colonne vertébrale.

L'augmentation des crédits de la défense —un signal fort sur le plan stratégique— ne peut pas masquer les réalités vécues par les personnels : charge de travail, souffrance, manque de reconnaissance.

➤ D'abord, parlons de la santé, physique comme mentale.

Depuis des années, la **CGT** rappelle que le facteur humain doit rester au cœur de nos préoccupations. Aujourd'hui encore, nous constatons que les groupes RPS ne sont pas tous installés, ou qu'ils fonctionnent de manière trop informelle, sans réelle place laissée aux représentants du personnel. Or, les souffrances psychiques ne sont pas des statistiques ; ce sont des collègues, des équipes entières parfois, qui peinent à tenir face au manque d'effectifs, aux charges de travail, à des organisations qui ne sont pas toujours adaptées.

Nous demandons, une nouvelle fois, que les comptes rendus des groupes RPS nous soient systématiquement transmis. Ce n'est pas une faveur : c'est une exigence de transparence.

➤ Venons-en maintenant à l'attractivité et au pouvoir d'achat.

Nous sommes dans un contexte où le Gouvernement appelle à un renforcement historique de l'appareil de défense. Très bien, mais pour tenir une telle ambition, il faut des femmes et des hommes, formés, reconnus, fidélisés.

Aujourd'hui, les agents du ministère, quelle que soit leur catégorie, subissent une perte de pouvoir d'achat que nul ne peut nier. Les grilles stagnent, le point d'indice reste gelé, et les carrières s'allongent sans qu'on voie poindre les revalorisations nécessaires.

Pour la **CGT**, c'est clair : on ne fidélisera personne sans une hausse significative des traitements, sans de vraies perspectives d'évolution, et sans un effort massif dans les formations techniques et les recrutements.

Les écoles, les filières, les métiers munitions ne doivent pas déperir : ils sont indispensables à la souveraineté nationale, et cette souveraineté n'a pas de prix.

Malgré la Loi de Programmation Militaire 2024-2030 en forte augmentation, les plans de recrutement ont été coupés dans leur dynamique, faute à la situation budgétaire nationale. L'embauche de contractuels représente un tiers des recrutements, ce qui est 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 carrière des fonctionnaires (toutes catégories) et des ouvriers de l'État, nous sommes loin du compte et cette année 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 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 de l'État, basés sur les besoins réels et non sur des quotas restrictifs.

Concernant les CAPSO et l'avancement, nous ne pouvons que dénoncer l'insuffisance du nombre de postes proposés, totalement en décalage avec les besoins du terrain.

Nous demandons que les taux définis par les textes soient respectés, ni plus ni moins, et que les promotions cessent d'être traitées comme une variable budgétaire.

Les ouvriers de l'État méritent mieux que d'être la dernière ligne qu'on ajuste pour équilibrer un tableau Excel.

Le SIMu a-t'il eu des postes de groupe VII supplémentaires sur les 140 ouverts ? Si oui, combien ?

Sur le temps de travail et l'accord-cadre, la **CGT** continue de revendiquer une amélioration réelle de la qualité de vie au travail.

La charge augmente, les missions se complexifient et les effectifs ne suivent pas toujours. Dans ce contexte, rénover l'accord ARTT, redonner du sens aux horaires, proratiser la semaine de 4,5 jours, faciliter la récupération et revaloriser les astreintes ne sont pas des demandes accessoires : ce sont des conditions pour que le travail reste tenable, efficace, et digne.

Concernant le trop-perçu sur la paie des ouvriers de l'État, la **CGT** a écrit à 2 reprises aux ministres concernés. Quel retour y-a-t'il eut ? Pour la **CGT**, les personnels ne doivent pas lâcher un seul centime ! Les ministères ont été informés bien en amont.

Enfin, nous voulons redire une évidence : le SIMu ne tient que par les femmes et les hommes qui y travaillent. Dans une période de tensions internationales, de montée des budgets militaires et d'exigences accrues, c'est bien la compétence, le savoir-faire et l'engagement de nos personnels qui garantissent la souveraineté du pays. Investir dans les moyens matériels est indispensable ; investir dans les agents l'est tout autant.

Nous serons donc vigilants, insstants, et déterminés, pour que les décisions prises tiennent compte de cette réalité simple :

Il n'y aura pas de défense forte sans des agents respectés, reconnus et correctement rémunérés.

La **CGT** vous remercie de votre écoute et n'hésitera pas à intervenir lors de cette réunion lorsqu'elle le jugera nécessaire.