COMPTE RENDU

FNTE la cgt

www.fnte.cgt.fr

CSA-R MARINE du 10 décembre 2025

UN DÉFICIT DE MOYENS QUI PÉNALISE LES AGENTS

Le Comité Social d'Administration de réseau de la Marine nationale a eu lieu à Balard le mercredi 10 décembre 2025 en présence du DPM VAE Serge Bordarier, de l'Administrateur 2ème grade M.JF Crémet (chef du bureau des personnels civils), des représentants des différentes directions du MINARM et les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et UNSA).

En avant-propos, le DPM a souligné la nécessité de nos armées, la marine en particulier, à durcir notre préparation car la conflictualité augmente dans le monde.
Le VAE a évoqué l'importance des personnels civils au sein du MINARM. Depuis 400 ans, les agents civils sont impliqués et la nécessité de disposer de personnel civil n'est plus à démontrer.
Le DPM a également évoqué une situation politique intérieure pas beaucoup plus stable que le contexte international, dans un environnement très instable malgré le vote du Projet de Loi de Finances. En l'absence de vote du budget, certaines mesures demeurent actuellement en suspens.
L'amiral a terminé son propos en indiquant de façon générale au MINARM, une volonté commune d'avancer quoiqu'il arrive, d'être solide, de s'appuyer sur ses fondamentaux dont la capacité à travailler ensemble.

Ensuite, les organisations syndicales ont évoqué différentes problématiques dans leur déclaration liminaire.

Pour **la CGT**, les sujets majeurs abordés sont les suivants : la situation internationale et ses impacts, les difficultés d'attractivité et de fidélisation directement liées à l'érosion du pouvoir d'achat, la situation financière de plus en plus fragile des agents publics accentuée par le maintien du gel du point d'indice, l'arrêt de la dynamique de recrutement, les avancements dévalorisés, l'individualisation croissante des rémunérations, ainsi que le calcul au prorata des jours RTT et CA pour un cycle de travail de 4,5 jours.

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

Déploiement ADP PC au niveau national

Dans un but de raccourcir et simplifier les chaines RH et de redonner aux chaines d'emploi une cohérence dans le domaine de la gestion du personnel civil, une mise place de 5 CSRH - Brest, Toulon, Paris (AC/EMM et COMAR Paris) et Cherbourg - sera effective en 2026.

Les BRH, localisés au cœur des unités seront les relais de leur CSRH et assureront la gestion de proximité pour les agents et le conseil RH des commandants d'unité. Il est prévu 32 ETP pour armés ces bureaux.

Point effectifs

Arrêté de transformation 2026
51 postes sont inscrits sur l'arrêté.
19 suppressions de postes, 29 postes avec des modifications substantielles de fonctions, 3 délocalisations.

La CGT note une augmentation importante des manœuvres pour cette année.

Plan de recrutement 2025

Avec l'adoption tardive de la LFI et la réduction de la masse salariale ministérielle, la validation du plan de recrutement est inférieure aux demandes des unités : 163 postes au lieu des 202 demandés.
Du fait des nombreux reports 2024, l'arrêt des recrutements externe des catégories A et par voie de détachement a eu lieu en février 2025.
Seulement 156 nouvelles entrées externes ont été réalisés en 2025.

Plan de recrutement 2026

Le volume de recrutements est toujours en arbitrage par l'EMA et le SRH-C.
Les concours demandés sont : AAE (IRA) : 1 poste, SA : 6 postes, TSEF2 : 10 postes, TSEF3 : 2 postes, AA : 4 postes, ATPMD2 : 4 postes et ATMD : 1 poste.
L'ouverture des droits à recrutement se fera progressivement (trimestriellement).

Départs définitifs2025

97.8 ETP sont partis cette année, moins que l'année passée (120)
Les motifs de départs sont : retraite (58.3), CAA (16), démissions (14.5), fin de contrat (6), décès (4).

Indemnité temporaire de mobilité

Pour l'année 2024-2025, 26 postes étaient concernés par l'ITM. 9 postes n'ont pas été pourvu. Pour 2026 le nombre de postes éligibles passe à 39.

Apprentis

Le nombre d'appentis ciblé pour l'année 2025 était de 190 postes, ce chiffre a été atteint.
56% des apprentis sont de niveau bac+5 (ingénieur et master), essentiellement dans les familles professionnelles du numérique, de la communication et de la SST (118 postes).

Avancements 2026

Fonctionnaires
Examen professionnel fonctionnaire : 54 postes
Avancement au choix : chiffre non communiqué
Cependant, en voyant l'augmentation du volume du nombre de poste par examen professionnel (6 SACS, 12 TSEF1, 22 TSEF2) il est clair que le volume par choix sera inférieur aux années passées.

Ouvrier d'état
4 reliquataires et 3 droits à l'essai qui auront lieu au 1er trimestre 2026 pour un avancement à compter de 2025.
10 postes ont été réalisés pour 14 droits sur l'EFM de BREST ;
2 postes réalisés pour 2 droits sur l'EFM de Cherbourg ;
13 postes réalisés pour 13 droits.

TSO
L'ensemble des droits a été réalisés soit 6 postes.

La CGT regrette que l'ensemble des essais n'ait pu se faire dans les temps.

CIA

Le CIA a été attribué à 2066 agents, présents au 31/12/2024.
Le CIA 2026 sera intégré dans le budget.

La CGT prend note que cette prime sera reconduite cependant la CGT demande que les primes soient intégrées dans le salaire.

Questions de l'organisation syndicale CGT

Faire un point de présentation « Effectifs » par types de personnels : CARTEC 2026 (ancien REO) :

CARTEC 2026 : 3110 postes, 28 civilianisations (8A, 16B, 4C), 31 repyramidages (3A, 28B). La répartition des agents par site (Toulon, Brest, Cherbourg, Outre-mer, Centrale, COMAR Paris) et par catégories (A, B, C, OE, PCRL2) montrent une forte hétérogénéité entre les sites, notamment un poids important des catégories B et C dans certains emplacements, traduisant des missions opérationnelles très différenciées.

La CGT déplore l'absence d'un diagnostic RH complet permettant d'évaluer la charge de travail, les besoins en recrutements et les risques psycho-sociaux liés au manque de personnel.

Faire un point de présentation « Gestion » : avancement (tous statuts) ; CIA ; primes.

Avancement Attachés d'administration 2026 : les volumes d'avancement pour les AAE (4), AAE HC (2), AAE HC ES (0) et APAE (2) sur 3 années : 2024, 2025 et 2026 montrent des variations d'une année sur l'autre sans présenter clairement les critères ayant permis d'accéder aux différents grades.

La CGT insiste sur le manque de transparence des procédures d'avancement et demande une harmonisation nationale. Nous dénonçons également l'insuffisance du contingent d'avancement par rapport au nombre d'agents réellement éligibles et exerçant des responsabilités importantes sans reconnaissance statutaire.

Avancement des ingénieurs civils de la défense 2026 : Les avancements ICD (3), ICDD (7) et ICD HC (4) présentés pour les années 2024 à 2026 restent limités malgré une charge technique croissante et une augmentation continue des missions nécessitant un haut niveau d'expertise.

La CGT regrette que les avancements restent très insuffisants et ne reflètent ni les besoins opérationnels ni l'expertise attendue des ingénieurs. Nous demandons un plan de carrière plus attractif.

Avancement des SA et TSEF 2026 : Les avancements SA (6) et TSEF (8) restent insuffisants. Même constat que pour les catégories A.

La CGT rappelle que les SA/TSEF constituent un maillon essentiel des missions support. Une revalorisation globale est demandée depuis plusieurs années sans réponse satisfaisante de l'administration.

Revalorisation ASC : 825 points. Les revalorisations pour 44 agents (25A, 15B, 4C), réparties par site (Toulon, Brest, Centrale) restent limitées au regard du nombre total d'agents éligibles.

La CGT regrette que de nombreux agents, pourtant en situation comparable, ne soient pas revalorisés et que les critères ne soient pas suffisamment transparents. Nous demandons un élargissement des mesures à tous les agents concernés.

Revalorisation DINUM 2025: Les revalorisations pour la filière numérique (11 agents: 7A, 4B) sont réparties sur plusieurs sites. Les chiffres confirment une problématique persistante de sous valorisation des métiers numériques.

La CGT demande un plan pluriannuel de requalification et de revalorisation afin de réduire les écarts avec les standards du secteur numérique, et d'assurer une meilleure attractivité des postes.

CIA 2024-2025 bilan :
Le CIA 2024 est réparti entre 2 095 agents selon les niveaux : inférieur au montant de référence (0.84%), satisfaisant (30.06%), méritant (61.29%), exceptionnel (7.71%). La répartition par sexe montrant quelques variations mineures.

La répartition du CIA 2025 montre des résultats proches de ceux de 2024, avec des taux similaires, une légère augmentation des « satisfaisants » (32.61%) et une diminution des « méritants » (58.20%). La répartition par sexe avec le plus fort écart est le critère « satisfaisant » : 34% masculin-30% féminin.

La CGT rappelle son opposition au CIA, dispositif jugé inégalitaire, arbitraire et déconnecté des réalités du travail. Nous demandons sa transformation en mesures pérennes, notamment en points d'indice.

Pour donner 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 admet un statu quo. L'année 2026 sera consacrée aux élections. Les travaux relatifs à la révision de l'accord-cadre ARTT du 11 Juillet 2001 reprendront en juin 2027.

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 syndiqués (es) ont initié une démarche en justice pour une simple application du droit !!!

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

4 ASC (3 niv.1 et 1 niv.2) sont affectés sur des postes de la famille NUC. La marine est en contact régulier avec le SRH-C afin d'évoquer l'élargissement de cette prime aux ASC, qui n'a pas encore été arbitré.

Des moyens doivent être débloqués pour prendre en compte, l'ensemble des agents concernés par ces fonctions.

Actualisation de l'arrêté 2006 relatif à un départ anticipé ASCAA à la Marine : Avez-vous une date de parution ? Tous les nouveaux personnels concernés par l'extension du dispositif auront-ils été informés de leurs droits à cette date ?

Mise à jour de l'arrêté ASCAA de 2006 établissant la liste des périodes, professions et établissements qui permettent de présumer d'une exposition à l'amiante.

Sur le principe de la mise à jour : Elle porte sur l'intitulé des établissements et sur la clôture des périodes.

Sur la liste des établissements : Il s'agit de faciliter l'application de la réglementation par les services employeurs/gestionnaires et l'exercice des droits par les agents. Les OS estiment qu'il manque des établissements. Elles peuvent transmettre à SRP les manques qu'elles identifient. Néanmoins : avoir à l'esprit que les marges de manœuvre du ministère vis-à-vis des ministères qui contresignent seront très limitées.

Sur la clôture des périodes : clôture au 31/12/2027.
Prochaines étapes : Présentation de l'arrêté en CSA ministériel le 18 décembre 2025.

Ouverture de l'ASCAA pour les anciens fonctionnaires et contractuels : Disposition, législative adoptée dans la LFI 2025. Décret d'application en cours de préparation.

La CGT doute que le teaming soit respecté car certains établissements ne sont pas recensés à ce jour. La CGT insiste pour une VRAIE mise à jour de ces établissements.

Mise à jour des listes des personnels avec primes IMOMA : Est-ce que tous les personnels qui doivent participer à la formation MRM ont bien été tous identifiés et informés de leurs droits ?

97 postes sont éligibles.
Ajout de 23 postes et retrait de 14 postes.
Tous les agents concernés auraient été informés.
Hypothèse d'agrandir l'assiette des bénéficiaires à l'horizon 2027 avec possibilité d'augmentation du niveau de la prime IMOMA.
ALAVIA a étudié les postes au « plus prêt de la tôle » pour réaffecter les droits.

Pour l'augmentation du taux d'avancement des ouvriers d'état en groupe VI vers le groupe VII, en plus des personnels du MCO, quels sont les métiers en tensions susceptibles d'être privilégiés ?

Dans le cadre des essais à organiser, les professions MCO aéro et mécanicien micromécanique ont été sélectionnées.

Trop-perçus sur les salaires des ouvriers de l'Etat depuis 2024 suite à un manquement de DGFIP : Est-ce que les personnels ont à payer des erreurs de la DGFIP ? De plus, le calcul d'erreur pour chacun des 11178 personnels concernés engendre un travail titanesque monopolisant les ressources de notre ministère afin de récupérer ces sommes.

Les mesures salariales dites GUERINI attribuant 5 points d'indice à tous les agents de la fonction publique ont également bénéficié au personnel à statut ouvrier. Cependant, une erreur de paramétrage des SIRH a engendré un trop-perçu. L'obligation qui pèse sur l'ordonnateur secondaire de tout mettre en œuvre pour recouvrer la créance conduit à procéder au recouvrement des trop percus par le MINARM sur la période qui serait sinon touchée par la prescription.

Les indus de rémunération vont être recouvrés par le MINARM, pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Pour les agents en activités, les indus de rémunérations seront récupérés par précompte sur rémunération sur la paye de janvier 2026. Pour les agents qui ne sont plus rémunérés par le ministère, un tritre de perception du montant égal au trop-versé sera émis au cours du 1er semestre 2026.

Le MINARM récupèrera ensuite les indus correspondant à l'année 2025 au 1er semestre 2026, selon un calendrier qui sera communiqué dans le courant de l'année 2026.

A titre indicatif, les indus de rémunération représentent : entre 0.02€ et 215.11€ par an et par agent.

La CGT réclame une intervention urgente du Premier Ministre pour que le MINARM prenne à sa charge le trop-versé de rémunération dû à l'erreur de paramétrage du logiciel PAYSAGE de la DGFIP, une erreur qui ne doit pas être payée par les 11 178 personnels ouvriers d'État concernés. Action en cours…

Des travaux sur le régime de retraite FSPOIE des OE sont-ils en cours ? Si oui, quel impact pour ces personnels ?

En 2024, afin de fluidifier davantage le traitement des dossiers, la CDC et le MINARM ont engagé des travaux visant à simplifier le traitement des dossiers. Dans ce cadre, les exigences relatives aux états annuels de TI et aux attestations de régularisation évoluent.

La mise en place de ces nouvelles règles a pour objectif de simplifier significativement les processus de production et de validation des états annuels de TI, en clarifiant et en allégeant les exigences qui leurs sont attachées.

Réf. : N°5007/ARM/DRH-MD/SPRP/NP sur les règles de validation des états de travaux insalubres.

SLM Brest « Atelier brassières » : le plan de charge reste constant voire, en augmentation. Est-il prévu 2 ETP pour l'année prochaine ?
La section brassières du SLM de Brest est composée d'un poste de militaire et de 6 postes d'OE. 2 postes sont vacants (1 militaire et 1 poste OE).

La CGT déplore cette situation RH difficile car malgré le plan de charge absorbé, les agents sont en tension.

SSF central : Alors qu'en temps normal, le bonus est interdit. Est-il normal que lors des journées annoncées en grève, des facilités de télétravail, avec le mode d'emploi pour le pointage et avec possibilité de faire du bonus ! sont proposées aux agents non-gréviste ?

Les représentants du MINARM nous ont demandé la transmission de ces mails envoyés aux agents par les différentes directions. Ceci pour prendre connaissance du corps des textes et explique qu'il n'y pas d'incitation à casser les mouvements de grève.

La CGT a fait parvenir ces mails au MINARM et attend sa réponse prochainement. Nous restons vigilants sur ce sujet.

Combien de demandes de télétravail ont été refusées cette année ? Si oui, quels sont les motifs ?

616 personnels effectuent du télétravail sur 3 000 agents, ce qui correspond à seulement 20.5% des effectifs. 2 demandes ont été refusées pour motifs de télétravail non adapté au poste.

Y-a-t-il une réflexion sur une augmentation de la contribution du ministère au titre des PSC santé et prévoyance ?

A ce jour, la réflexion est non aboutie dans un environnement budgétaire contraint.

En conclusion, comme souvent, ce CSA de Réseau Marine s'est déroulé dans un climat de dialogue franc et courtois. Toutefois, il apporte une nouvelle fois peu de réponses concrètes aux préoccupations des agents. Au fil des années, les mêmes difficultés persistent : avancements au rabais, perte de pouvoir d'achat, conditions de travail qui se dégradent, autant en termes d'infrastructures que de souffrance au travail, fiches de poste imprécises ou incomplètes, et CREP réalisés dans des conditions parfois difficiles.

À ces problématiques bien connues s'ajoute désormais une remise en question de la dynamique de recrutement pour des raisons budgétaires. Les personnels à statuts sont les plus concernés.

L'expérimentation d'une réserve jeune, dans le soutien, semble coïncider avec la volonté de fondre les armées dans la société. La Marine s'est alignée sur l'objectif fixé par la LPM (loi de programmation militaire) d'un réserviste pour deux militaires d'active à horizon 2035.

Vos élus CGT, à votre écoute.

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT
263 Rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

FNTE la cgt

www.fnte.cgt.fr

CSA-R MARINE du 10 décembre 2025

Amiral, Mesdames, Messieurs,

La CGT débutera cette déclaration liminaire par un soutien total et sans faille à notre Secrétaire Générale Sophie Binet. Sa mise en examen pour des propos tenus lors d'une interview nationale est une attaque frontale au monde syndicaliste. Nous sommes en accord total avec le fait que le grand patronat français qui menace de quitter le pays, pour des raisons fiscales, est un abandon comparable « aux rats qui quittent le navire ». Dans une dialectique guerrière, chère à notre président de la République, on pourrait aussi comparer ce comportement à une désertion. En tant de guerre, la sentence est lourde pour les déserteurs.
La CGT aura la même réaction quel que soit le représentant syndical qui pourrait être visé par une telle attaque.

La Fédération Nationale des Travailleurs de l'État (FNTE-CGT) tient, en préambule à nos échanges, à réaffirmer solennellement sa volonté inébranlable de paix et son refus de soutenir toute logique d'économie de guerre qui irait à l'encontre de l'intérêt des peuples. Nous nous inscrivons dans la lignée de ceux qui dénoncent la guerre comme une « connerie ».

La France traverse une crise politique et économique profonde, marquée par une instabilité gouvernementale sans précédent. C'est dans ce cadre que se déroulent les débats sur le Projet de Loi de Finance, et plus particulièrement le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026, sous fond de réduction de la dette publique et de nouvelle cure d'austérité. Les moins aisés en feront une nouvelle fois les frais. La France doit retrouver de toute urgence son indépendance et sa souveraineté. Surtout lorsque des discours semblent préparer les esprits à des sacrifices humains.

Nous dénonçons toute tentative de choc psychologique visant à préparer l'opinion publique à la guerre. Déclarer froidement que le peuple français doit « accepter de perdre ses enfants » est une provocation dangereuse de la part du Chef d'Etat-Major des Armées.

Travailler pour une industrie d'armement, travailler pour le ministère des armées, sont des missions essentielles qui doivent servir à protéger nos enfants, pas à les sacrifier au profit d'une quelconque économie de guerre.

Le véritable danger qui menace le pays est la précarité sociale, le démantèlement de notre modèle social et la destruction du service public. Nous refusons de sacrifier les conquis du Conseil National de la Résistance pour financer une course aux armements.

La CGT propose toujours la création d'un pôle public national de défense pour contrôler la production d'armes. L'argent donné pour les guerres, loin de reconstituer la défense française, a servi à renforcer certains concurrents économiques à notre détriment. Les guerres « hybrides » doivent être détectées à la lueur des seuls faits, en toute impartialité. L'oublier, c'est prendre le risque de voir ressurgir les vieux démons de l'histoire.

Nos personnels civils donnent le meilleur d'eux-mêmes, mais les orientations actuelles les pénalisent :

- Les missions sont de plus en plus fournies et pointues, mais l'embauche statutaire est utilisée avec parcimonie au détriment des contrats. Nous revendiquons l'**augmentation et l'indexation annuelle du Point d'Indice sur l'inflation**, ainsi que l'**intégration des primes pour le calcul de la pension retraite** des fonctionnaires.
- Nous dénonçons l'attitude de certaines Directions locales qui ont tenté d'impacter les mouvements sociaux en incitant les personnels à se mettre en télétravail ou en garde d'enfants lors de la journée du 18 septembre.
- Nous réclamons une intervention urgente du Premier Ministre pour que le MINARM prenne à sa charge le trop-versé de rémunération dû à l'erreur de paramétrage du logiciel PAYSAGE de la DGFIP, une erreur qui ne doit pas être payée par les 11 178 personnels ouvriers d'État concernés.

La CGT est convaincue que les moyens financiers mis dans le secteur de la défense doivent servir l'emploi et les populations, plutôt que les dividendes des grands groupes industriels privés.

Nous attendons des réponses concrètes sur l'ensemble de ces points. L'heure n'est pas aux chantages émotionnels ni à la résignation, mais à la **mobilisation immédiate pour la défense de nos droits sociaux et du modèle de société que nous prônons.**

Merci de votre attention.

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT
263 Rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr