



## CSA-M du 18 décembre 2025

Le dernier CSA Ministériel de l'année 2025 s'est déroulé le 18 décembre sous la présidence du SGA, accompagné du DRH-MD.

Aux 5 déclarations liminaires des organisations syndicales, les seuls points de réponse retenus sont que le CSA-M est la plus haute instance de dialogue social du ministère et qu'à ce titre, il paraît pertinent de cibler et de traiter les sujets intégrant prioritairement les prérogatives de l'instance.

En lien avec le contexte géopolitique instable et à la situation internationale extrêmement tendue, le DRH-MD intervient sur la façon dont les civils s'insèrent dans la défense du pays. Des réflexions seront à engager sur la place et des règles à établir des civils dans le cadre de l'effort de défense ou d'un engagement majeur.

Enfin, le DRH-MD intervient sur la situation politique en France et particulièrement sur le vote du budget 2026 et dont dépend notre ministère.

❖ **Point I : Approbation des procès-verbaux des CSAM du 27 mai et du 9 juillet 2025.**

**Vote de la CGT : Pour.**

❖ **Point II : Projet d'arrêté relatif aux commissions médicales compétentes à l'égard des personnels ouvriers de l'Etat du ministère des armées.**

**La CGT** est soulagée que les anciennes commissions de réforme déjà adossées aux CMG soient maintenues à minima à la même échelle, sur le même périmètre et restent des instances spécifiques aux ouvriers de l'Etat. Nous constatons de telles difficultés des commissions médicales départementales interministérielles que **la CGT** se serait opposée à tout adossement pour les ouvriers de l'état.

Le niveau régional est déjà suffisamment éloigné lorsque l'on siège dans de telles instances qui traitent de la situation médicale à laquelle s'ajoutent les problématiques personnelles qui lient maladie, aspect financier et détresse. L'aspect humain est d'autant plus primordial lorsque l'on est amené à statuer sur les placements, prolongation de maladie voire la réforme. Même si les instances changent de nom, le maintien aux seuls ouvriers et adossés au CMG est un moindre mal.

Un point que **la CGT** a soulevé lors des groupes de travail et heureusement pour les personnels concernés, c'est la situation de NAVAL GROUP. Il est purement scandaleux que l'on puisse nous dire au ministère que des discussions ont eu lieu avec les représentants du personnel de l'entreprise et que la décision est de composer une commission nationale. Au moment des réunions ministérielles, aucune négociation n'avait eu lieu sur le sujet à NAVAL GROUP et pire, lorsqu'elles ont finalement eu lieu, il s'est avéré que le périmètre envisagé est de maintenir des commissions d'établissement différent de celui proposé initialement.

## CSA-M du 18 décembre 2025

**La CGT** estime qu'à l'avenir, et pour tout texte engageant les personnels mis à la disposition de NAVAL GROUP, le ministère doit avoir l'assurance de négociations engagées sur le sujet.

**Vote CGT : Abstention.**

❖ **Point III : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D au bénéfice des ouvriers de l'Etat du ministère des Armées.**

Tout d'abord, **la CGT** estime que la révision du nombre de postes à la hausse, avec le passage de 109 à 128 est une bonne chose. Il est noté 34 créations mais 15 suppressions et c'est ce point qui mérite d'être approfondi.

**La CGT** estime important de connaître les raisons pour lesquelles les postes de HCD sont supprimés car la création d'un poste de HCD répond à un besoin de l'établissement et il est considéré de haute technicité. **La CGT** trouve dommage de se passer de ces postes, à moins que le besoin ne soit plus avéré...

Si le poste est supprimé de la liste par manque de conditionnant dans l'établissement pour l'occuper, c'est encore plus grave et il y a sans doute à repenser les pré-requis nécessaires à la nomination.

Si le poste, supprimé faute de conditionnants, est rétabli dès que les conditions seront réunies, **la CGT** aimerait avoir un état précis de ces postes sur une, voire sur plusieurs années. Avec ce principe, il est normal d'avoir un taux d'occupation proche des 100%.

Ce projet prévoit un passage de 18 à 29 postes de CED dont la création de 13 postes, **la CGT** est satisfaite de cette évolution car elle considère les CED comme des référents techniques. Cette évolution nous conforte dans notre opposition à la création des 3 professions de CED faisant d'eux avant tout des managers.

**La CGT** estime incohérent de créer les professions de chefs d'équipe pour qu'ensuite on définisse les domaines techniques pour l'avancement de groupe, que les CED puissent être jury d'essai dans leur ancienne profession ouvrière, que les CED aient accès au HCD dont l'activité est liée à leur ancienne profession ouvrière.

Les CED sont avant tout des référents techniques et certains de haute technicité car leur employeur demande la création de poste HCD. Alors reconnaissons les comme tels et non pas comme des managers.

Occuper un poste de chef d'équipe doit continuer de relever d'une fonction. Les considérer niveau II, leur permettre un déroulement de carrière identique à celui des ouvriers, leur permettre une meilleure mobilité peut se faire en les maintenant dans leur profession ouvrière

**La CGT** souhaite que l'arrêté relatif aux chefs d'équipe soit rediscuté, à notre sens, il ne répond pas au rôle dévolu aux CED, l'évolution de cet arrêté le confirme.

**Vote CGT : Pour.**

**Point IV : Projet d'arrêté désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des Armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement.**

L'arrêté annuel présenté recevra le même vote de **la CGT** que les précédents. Nous sommes toujours opposés aux restructurations peu importe le nom qu'elles portent.

## CSA-M du 18 décembre 2025

Le ministère continue de supprimer de l'emploi. Cette année encore ce sont 383 postes concernés, si l'on met de côté le nombre très élevé de modification de postes qui représente plus de 80% du total de postes inscrits dans l'arrêté.

Surtout, malgré les outils d'accompagnement, près de 100 personnels ne sont toujours pas reclassés des mesures antérieures à 2024.

**Vote CGT : Contre.**

❖ **Point V : Communication du projet d'arrêté fixant les règles générales d'organisation, la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement d'agents techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe du ministère de la défense.**

**La CGT** s'interroge de la hausse des notes éliminatoires (de 5 à 8/20). Et alors que l'on nous parle de la difficulté de recrutement justifiée par le manque de candidats et d'attractivité mise à mal dans la fonction publique et dans notre ministère... Ce ne sont pas les notes éliminatoires qui doivent augmenter mais plutôt les salaires des personnels, principal pilier de l'attractivité et de fidélisation dans notre ministère.

Le départage des candidats en cas d'égalité, la phrase de l'article 3 du projet d'arrêté est difficilement compréhensible et malgré la demande de **la CGT**, aucune réponse n'a été apportée en séance.

❖ **Point VII : Point de situation sur la révision 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 de l'ASCAA à certains ouvriers de l'Etat, fonctionnaires et agents non titulaires du ministère de la défense.**

**La CGT** note les travaux engagés pour toiletter le décret dont la version toujours prise en compte est celle d'avril 2006. Depuis de nombreuses années, des alertes sont faites pour inscrire le nom des nouveaux établissements, des nouvelles directions car nombreux sont ceux qui n'existent plus.

Des personnels sont lésés et n'ont pas pu bénéficier d'un départ au titre de l'ASCAA depuis plus de 10 ans simplement parce que le nouvel employeur refusait de signer des attestations justifiant de la continuité, c'est notamment le cas au sein du SCA et du SEO anciennement SERMACOM.

Comme pour toute évolution de texte, le toilettage ne se limite pas au toilettage, il faut forcément qu'il y ait un sale coup porté aux personnels, celui de ce projet d'arrêté est la date de fin d'exposition au 31 décembre 2027.

**La CGT** aurait préféré que ce décret n'existe pas et qu'aucun personnel ne décède de l'exposition à l'amiante, mais ce n'est pas le cas et la priorité doit rester la protection des personnels.

L'interdiction de son utilisation depuis 1997 n'empêche malheureusement pas les personnels d'y être exposés, des incidents amiante doivent être rédigés quand c'est le cas et ils doivent suffire à justifier que l'amiante est loin d'être éradiquée.

Pour **la CGT**, dès lors que le risque 0 n'existe pas, il ne doit pas y avoir de date de fin d'exposition, le contact d'une seule fibre suffit à être malade.

**La CGT** ne peut pas entendre qu'à l'avenir, seuls les personnels déclarant la maladie pourront bénéficier d'un départ anticipé, surtout pas lorsque nous connaissons le sort de bon nombre de collègues partis trop tôt.

**La CGT** prend en compte le report de décision sur ce projet de texte, nous le mettrons à profit pour retourner des éléments liés aux professions et lieux d'activité.

# CSA-M du 18 décembre 2025

Sans pervertir le texte qui limite toujours la reconnaissance aux travaux de réparation navale, **la CGT** estime que ce toilettage devrait permettre de reconnaître l'exposition lors de tout travail sur amiante. Nous avons déjà évoqué en CSAM des mécaniciens Aéro intervenant sur les réservoirs d'ATL2 à Lann Bihoué. C'est typiquement l'exemple criant du travail sur amiante qui mériterait d'être intégré au décret.

## ❖ Point V II : Communication sur la préparation des élections professionnelles de 2026.

Les élections professionnelles se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 par voie dématérialisée. Plus de 100 scrutins sont programmés pour l'élection des représentants du personnel (CSA, CAP, CCP, CAPSO). La feuille de route présentée lors du CSAM du 9 avril 2025 est respectée et la phase de déploiement en cours depuis le 1<sup>er</sup> octobre. Les 4 chantiers majeurs (mise en qualité des données RH, accompagnement/communication, cartographie des instances et cartographie des moyens) sont traités en groupe de travail qui disposent d'une lettre de cadrage.

Pour **la CGT**, l'urgence aujourd'hui est de connaître la cartographie des scrutins direct comme indirect. A ce titre, **la CGT** revendique à minima un maintien de la cartographie des instances actuelle, des arbitrages sont en cours concernant le nombre de CAPSO.

**La CGT** refuse également les directives du ministère vers les bases de défense et leurs responsables pour réfléchir à la réduction de certaines formations spécialisées.

## ❖ Point VIII : Communication du plan ministériel handicap et inclusion (bilan du plan 2022-2024 et présentation du plan 2025-2028).

Le bilan 2022-2024 présente un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à 7.40% et de personnels en situation de handicap à 5.45% au sein du ministère, 2 884 financements d'aménagements de postes et d'aide favorisant les conditions de travail réalisées, de nombreuses formation et actions de sensibilisation mises en œuvre.

Pour ce qui concerne les perspectives 2025-2028, le plan handicap est structuré autour de 4 axes (la sensibilisation et la formation aux différentes formes de handicap et à l'intérêt de la déclaration du handicap, le recrutement et l'insertion professionnelle, le maintien en emploi et l'évolution professionnelle et enfin l'accessibilité bâtiminaire et numérique.

## ❖ Point IX : Communication de la campagne d'évaluation professionnelle 2026.

**La CGT** note un nouveau document de 15 pages au lieu de 10, essentiellement dû à une mise en page qui à notre sens aurait largement pu être améliorée.

Ce qui est certain au-delà de l'évolution du support, c'est que le CREP doit être un moment privilégié entre le personnel et son supérieur hiérarchique direct afin de faire le bilan de l'année passée, se projeter sur l'année suivante, s'assurer que la fiche de postes soit en relation avec le travail effectué et le poste occupé.

Pour cela, il est nécessaire que toute la hiérarchie soit formée et respecte vraiment le sens du CREP.

Un point est soulevé par **la CGT**, la jurisprudence de la Cours Administrative d'Appel de Bordeaux du 30 octobre 2025 autorise aujourd'hui le personnel à être accompagné par un observateur.

Montreuil, le 9 janvier 2025



## CSA Ministériel du 18 décembre 2025

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Une fois n'est pas coutume, **la CGT** débute cette déclaration liminaire par l'expression de son soutien total et sans faille à sa Secrétaire Générale, Sophie Binet. **Quand la vérité offense, la solidarité s'impose.**

Sophie Binet, Secrétaire Générale **de la CGT**, est mise en examen pour avoir usé d'un dicton imagé et bien ancré dans la sagesse populaire face à l'attitude de certains dirigeants économiques. Cette poursuite fait suite à une plainte du lobby patronal Ethic, présidé par Sophie Dementhon et financé par des milliardaires d'extrême droite.

Nous refusons l'hypocrisie et la langue de bois. Nous refusons que le débat social se tranche dans les tribunaux.

À l'attention de ces chefs d'entreprises qui s'offusquent des mots tout en méprisant les actes : n'est-il pas violent de menacer de quitter le « vaisseau France » après avoir accumulé des fortunes grâce aux aides publiques, aux infrastructures et au système éducatif de notre pays ?

Nous l'affirmons, « Les rats quittent le navire », n'est pas une injure, mais le constat amer d'un comportement irresponsable. Elle illustre une réalité : celle de la fuite des capitaux et des responsabilités face à l'effort collectif.

Si qualifier ainsi la déloyauté envers la Nation constitue un délit, alors nous sommes tous coupables de clairvoyance.

Oser trainer la secrétaire générale d'une des principales organisations syndicales devant les tribunaux pour de tels propos est grave. Il s'agit d'une procédure bâillons visant à nous impressionner nous les militants et militantes qui au quotidien dénonçons contre vents et marées la violence des politiques patronales.

A travers Sophie Binet, c'est toute **la CGT** et l'ensemble du mouvement syndical qui est visé. D'ailleurs, il ne s'agit malheureusement pas d'un fait isolé. Des milliers de syndicalistes sont poursuivis devant la justice ou victimes de procédures de licenciements.

Cette mise en examen confirme l'urgence de protéger les libertés syndicales. Les syndicalistes n'ont rien à faire devant les tribunaux mais devraient au contraire être soutenus pour leur action au service de l'intérêt général.

Partout dans le privé comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, au sein de notre ministère, les poursuites contre les militants syndicaux doivent cesser, les procédures bâillons, la répression et la discrimination syndicale doivent être très sévèrement sanctionnées.

Nous réaffirmons donc ici notre accord total avec ses propos : le grand patronat français qui menace de quitter le pays pour des raisons fiscales se rend coupable d'abandon.

Nous avons raison de nous inquiéter de la protection des libertés syndicales lorsque nous sommes saisis par **nos représentants CGT** de l'ONAC VG qui dénoncent la stigmatisation de **l'action CGT**, première organisation du site, régulièrement disqualifiée et présentée comme non constructive dès qu'elle exerce ses missions de défense des salariés. Cette remise en cause du rôle du syndicat est une atteinte au dialogue social au sein d'un établissement dédié à la réparation et à la solidarité et qui en interne génère de la souffrance.

Nous vous ferons l'économie de la lecture de la totalité du courrier, mais nous vous le transmettons, car nous estimons qu'il y a urgence à agir pour le respect du droit et de l'intervention syndicale, mais aussi pour la protection des salariés aujourd'hui en grande souffrance.

**La CGT** réaffirme avec force son attachement à la paix et son refus de toute logique « d'économie de guerre » contraire aux intérêts des peuples.

Il est impératif que la France retrouve son indépendance et sa souveraineté. Cela est d'autant plus vital que certains discours officiels cherchent à préparer les esprits à l'inacceptable. **La CGT** dénonce fermement toute tentative de choc psychologique visant à conditionner l'opinion publique. Déclarer au congrès des maires que le peuple devrait « accepter de perdre ses enfants », comme l'a fait le Chef d'État-Major des Armées, est une provocation grave et dangereuse.

La semaine suivante le président de la République annonçait l'instauration d'un service national volontaire...Institué dès l'été 2026 pour une période TEST et intégralement coordonné par le ministère des Armées... 1 mois de formation initiale pour apprendre les rudiments de la vie militaire acquérir l'esprit de discipline, se former au maniement des armes, à la marche au pas entre autres.

Les volontaires seront ensuite affectés au sein d'une unité militaire durant 9 mois sur le territoire national. A l'issue de ce service, les jeunes pourront reprendre leurs études, trouver du travail, tout en intégrant la réserve opérationnelle.

**Pour la CGT**, le service national volontaire ne saurait pallier le manque d'emplois publics, ni préparer la jeunesse à des sacrifices qu'elle n'a pas choisis. Derrière le « service national volontaire », nous refusons toute tentative de conditionnement idéologique de la jeunesse et toute remise en cause du choix libre et conscient de l'engagement.

3 000 jeunes en 2026 ; 10 000 en 2030 et 50 000 en 2035, l'effort nécessitera l'actualisation de la LPM 26-30 et de prévoir un budget supplémentaire de plus de 2 milliards d'€.

Notre pays traverse aujourd'hui une crise politique et économique profonde, marquée par une instabilité gouvernementale sans précédent. C'est dans ce contexte particulièrement délétère que s'inscrivent les débats autour du Projet de Loi de Finances et du PLFSS 2026, placés sous le signe de la réduction de la dette publique et d'une nouvelle cure d'austérité. Une fois encore, ce sont les plus modestes qui en paieront le prix.

Une chose est sûre, c'est que la mobilisation des salariés et le débat parlementaire ont permis de supprimer de nombreuses horreurs du budget de la sécurité sociale notamment la suppression de 2 jours fériés, la désindexation des pensions de retraite jusqu'en 2030, le gel des prestations sociales qui augmenteront donc de 1,4%, le doublement des franchises et participation médicale, l'abandon de la réforme de l'assurance chômage et les 4 milliards de coupes budgétaires imposées aux précaires et privés d'emploi.

Le point essentiel inscrit dans ce Projet de Loi de Finances est la suspension de la réforme des retraites jusqu'aux prochaines élections présidentielles. **Pour la CGT**, il ne s'agit là que d'une première étape vers l'abrogation de cette réforme, le maintien de la retraite par répartition et la revendication de la retraite à 60 ans à taux plein.

A l'ordre du jour de ce CSA ministériel de fin d'année, le traditionnel arrêté de restructuration définit les mesures de transformation des directions, des services et établissements publics du ministère des armées et des anciens combattants.

Il y a décidément des traditions de décembre dont **la CGT** souhaiterait se passer car ce principe est devenu routinier, tous les ans à la même période, le ministère nous présente les chiffres des postes supprimés, délocalisés ou tout simplement modifiés.

Encore en 2026, ceux sont 2 787 postes concernés par ces mesures et donc autant de personnels subissant les conséquences de ces décisions.

Pire, on pourrait se dire que sur ce nombre total de postes, seulement 383 sont supprimés mais ce sont 383 de trop. **La CGT** ne s'habituerait jamais aux restructurations continues au sein de notre ministère et cela peu importe la façon dont on la nomme.



Nous avons évoqué lors du précédent CSA ministériel la situation de l'EPA SHOM dont la direction prévoit toujours un plan de départs volontaires pour compenser l'émergence de nouveaux postes à créer dans le cadre du projet SHOF.

**La CGT** dénonce à nouveau ces prévisions de suppressions de 50 postes et non pas les 40 initialement prévus.

L'établissement n'est pas en marge du ministère, cela a été rappelé lors du précédent CSA-M et **la CGT** s'interroge de l'absence de l'EPA dans l'arrêté qui nous est proposé ce jour. L'EPA SHOM a établi son propre arrêté de transformation afin d'entériner en interne sa chasse aux sorcières sans se prévaloir des instances ministérielles.

Ca ne règle pas le problème de fond mais **la CGT** revendique que l'EPA s'astreigne aux règles communes, comme tout autre établissement du ministère, et qu'il apparaisse dans les annexes.

Les chiffres des 2 employeurs qui suppriment le plus de postes, le SID et le SSA, sont alarmants. Ils représentent à eux seuls plus de la moitié des suppressions de postes de l'année. Dans ce cadre et avec moins de moyens RH, quelles seront les incidences sur les missions et les activités ?

Les mesures d'accompagnement montrent leurs limites dès lors que les personnels sont affectés sur des métiers spécifiques, quelles sont les possibilités de reclassement ?

**La CGT** ne se satisfait pas du discours qui consiste simplement à voir la restructuration comme une opportunité de carrière pour le personnel. La planche fournie avec les chiffres des 94 personnels restant à reclasser au titre des opérations antérieures à 2024 en est la preuve.

Au titre des transformations, la réforme ADP PC est généralisée à l'ensemble des établissements à l'été 2026, cette ré-internalisation de la gestion RH, après avoir été centralisée au sein des GSBDD durant 15 années, mais aussi remodelée, rationalisée à plusieurs reprises, reviendra donc au sein des établissements mais en mode dégradé.

Des employeurs s'inquiètent aujourd'hui de la reprise de l'activité avec des moyens RH sous dotés, sans doute des pertes de compétences dans certains domaines RH, des besoins en formation nécessaires et surtout un impact sur la santé au travail des personnels aussi bien des personnels gérés que gérants.

**La CGT** souhaite que cette ré-internalisation réussisse et pour cela qu'elle s'accompagne de création de postes supplémentaires, les CARTEC des directions ne semblent malheureusement pas aller dans ce sens.

Toujours sur ce point, **la CGT** demande qu'il y ait une vigilance auprès des personnels affectés dans ces postes RH. Cherchant d'ores et déjà à se positionner sur les postes ouverts, nous avons connaissance que toute mobilité sera bloquée jusqu'à l'été 2026. Une communication auprès des employeurs et des personnels serait la bienvenue pour éviter la foire d'empoigne.



On nous prépare donc à une nouvelle année blanche, à une période d'austérité où les plus riches n'ont jamais été aussi riches et la répartition des richesses aussi faible. La signature des NAO à NAVAL GROUP constitue un bon exemple avec une direction qui fait des bénéfices record, a un carnet de commande qui explose à 30 milliards d'€ mais conclut des NAO plus faibles qu'en 2025.

En revanche, l'entreprise est capable de prendre des mesures pour les PMAD, donc des personnels du ministère, prise en charge des 10% de perte en cas de maladie, réflexion sur la prise en charge de la journée de carence, diverses primes et des droits d'avancement qui vont du simple au triple par rapport aux autres personnels du ministère.

Ce qui est possible pour certains devrait l'être aussi pour les autres. Ce que l'on a appelé durant de nombreuses années « le statut en or » ne l'est plus vraiment.

Depuis fin 2016, tous ces groupes de travail pour œuvrer à l'amélioration du statut d'ouvrier de l'état pour qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le premier groupe et échelon d'embauche en zone d'abattement à -2,7 se retrouve en dessous du SMIC.

La création des groupes sommitaux est une bonne chose pour le peu de personnels qui y accèdent, **la CGT** revendique une augmentation générale et régulière des salaires et pas seulement par le biais du déroulement de carrière.

Il y a une urgence absolue à revaloriser les salaires en tenant compte de l'augmentation du SMIC comme il est impératif de réévaluer les grilles de salaires et indiciaires.

Il y a également urgence à CDIser les contractuels, le maintien dans des CDD, dans des contrats de projet n'est plus acceptable. Ce n'est pas de cette manière que le ministère réussira à attirer et conserver des compétences nécessaires aux activités et missions des employeurs.

Sur le volet fidélisation, grâce aux mobilisations des personnels des AIA qui ont permis la tenue des groupes de travail, **la CGT** voit comme première mesure des 140 postes supplémentaires autorisés par BERCY pour l'accès au Groupe VII.

**La CGT** revendique que ces mesures soient pérennisées et élargies aux autres groupes. Faire accéder les personnels au groupe VII en leur ayant reconnu la reprise d'ancienneté à l'embauche est pour certains une opération à coût 0. Cette mesure est d'autant plus incompréhensible si c'est pour créer un goulot d'étranglement dans le groupe supérieur. Pour un déroulement de carrière complet, **la CGT** revendique de revoir l'ensemble du système d'avancement et les droits nécessaires.

De nombreux points de communication sont à l'ordre du jour. Celui de l'ASCAA pour lequel **la CGT** apprécie le report de validation pour plusieurs raisons :

Tout d'abord, le projet d'arrêté présenté en réunion multilatérale récence à notre avis des incohérences et il est impératif de pouvoir faire remonter les ajustements.

Ensuite, **la CGT** estime que le décret, qui depuis 2001 est lié à des activités de réparation navale, est trop restrictif. Il devrait être étendu au travail sur l'amiante et donc aux métiers et aux lieux d'activité en lien avec une exposition.

Pour **la CGT**, ce décret ne devrait pas exister dès lors que les personnels ne sont pas exposés à cette fibre meurtrière. Malheureusement, ce n'est pas le cas et même si la priorité reste la protection des personnels, il n'en demeure pas moins que l'exposition doit continuer à se traduire par des droits à compensation.

Enfin, et pour reprendre les éléments précédents, dès lors que le ministère n'a pas la capacité d'éradiquer complètement l'exposition à l'amiante, **la CGT** revendique qu'aucune date de fin d'exposition ne soit notifiée.

**La CGT** utilisera le délai supplémentaire pour s'assurer qu'aucun d'établissement ni aucune profession ne soit oubliés mais aussi pour faire des propositions d'ajout en prenant en compte le travail sur amiante et pas uniquement les activités de réparation navale.

C'est une question d'équité, dès lors que l'activité exercée expose le personnel à la fibre, il est normal que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

Un autre sujet de communication est prévu à l'ordre du jour et pas des moindres puisque c'est celui qui concerne les élections professionnelles de décembre 2026. Nous sommes à moins d'un an de ces échéances électorales et il devient urgent de connaître les cartographies des scrutins directs afin de pouvoir entamer le travail de constitution des listes.

Ces élections dans l'ensemble de la Fonction Publique mais aussi au sein de notre ministère sont un enjeu considérable. Dans ce cadre, il est important que les organisations syndicales puissent avoir le maximum d'éléments pour se projeter.

A ce titre, **la CGT** rappelle son opposition à la modification du périmètre des CAPSO qui doit, à minima, être maintenu dans le format actuel.

**La CGT** souhaite évoquer 2 derniers points avant de clore sa déclaration liminaire, il s'agit de l'octroi de primes spécifiques :

La première est la prime IMOMA octroyée aux personnels des Bases Aéronautiques Navales et dépendants de la Marine. **La CGT** dénonce la suppression de cette prime pour certains personnels civils et demande une intervention de la DRH-MD pour que les personnels concernés soient rétablis dans leur droit.

La seconde concerne les salariés travaillant dans le domaine du nucléaire. Certains personnels sont exclus du dispositif car leur emploi est identifié avec les métiers de leur employeur. **La CGT** revendique qu'il y ait une réflexion sur le sujet afin que les salariés soient intégrés dans le dispositif.

C'est le cas pour les métiers du nucléaire, c'est aussi le cas pour les métiers du numérique. **La CGT** souhaite avoir des échanges avec les services du ministère sur l'octroi de primes liées à ces métiers spécifiques.

Merci de votre attention.