

CNEU du 25 juin 2026

ORDRE DU JOUR

1. Calendrier de la CNEU 2026.
2. Validation des essais fins de cours 2025-2026 et Bilan des cours nationaux 2025-2026.
3. Validation des essais directs Naval Group 2025-2026.
4. Présentation des résultats du concours probatoire 2026.
5. Présentation des statistiques des préparations au concours probatoire.
6. Présentation du bilan des cours nationaux TSO.
7. Questions diverses.

Nous avons lu notre déclaration liminaire que vous trouverez par ailleurs sur le site de notre fédération.

1 - Calendrier de la CNEU 2026.

Les divers éléments du calendrier nous sont présentés ; le concours probatoire des cours 2026-2027 a eu lieu les 12 et 13/05. Les soutenances Naval Group le 03/06 ; celles de Bourges les 23 et 24/06. Les oraux T5Bis au CFD se dérouleront les 29 et 30/09 ; Les essais directs du 20 au 22/10 et les oraux des essais directs le 01/12.

La prochaine CNEU est programmée le 02/12/2026 si besoin.

2 - Validation des essais fins de cours 2025-2026 et Bilan des cours nationaux 2025-2026.

22 stagiaires ont suivi le cours national TSO4 :

13 en TPT, 2 en Electronique, 2 en Informatique, et 5 en TLCE.

Tous les stagiaires ayant présenté leur soutenance, sont admis à l'issue de leur cours national.

Un bon niveau général se dégage. Difficultés à trouver des FIO en mesures physiques liés au non-paiement des heures FIO.

12 stagiaires ont suivi le cours national TSO5Bis :

9 en TPT, 3 en TLCE dont un spé matériaux, et 2 en Electronique.

Tous les stagiaires sont admis à l'issue de leur cours national.

CNEU du 25 juin 2026

Pour les cours d'informatique, les TSO4 seront avec les TSEF3. Une fusion des 3 sous-spécialités SIC développement, systèmes et réseaux ou télécommunications. Dénommée TSEF NUM, elle répond à une simplification et une modernisation des formations, souhaité par la DRH-MD. Au niveau TSO5Bis, le renouvellement au CFD de la licence « responsable d'ingénierie des systèmes numériques avec trois options : Analyste et développement, Systèmes et Réseaux et Télécommunications.

Il a été remarqué que les PT présentaient trop d'outils en gestion projet dans le déroulement de leur stage.

En outre, il a été demandé un engagement des tuteurs envers les stagiaires.

Les livrets pédagogiques sont reconduits ; en Electronique, ils seront à valider à la suite de l'arrivée du nouveau RP.

3 - Validation des essais directs Naval Group 2025-2026.

Le jury PTL a auditionné les 5 candidats Naval Group en TSO5Bis. Ils sont tous admis.

4 - Présentation des résultats du concours probatoire 2026.

Pour le TSO4, les candidats étaient au nombre de 37 inscrits. Le bilan pour le cours national 2026-2027 est :

- ☐ Une ouverture de cours en spécialité TPT avec 10 candidats admis sur 25 candidats inscrits pour 20 postes ouverts, soit 10 stagiaires.
- ☐ Une ouverture de cours en spécialité Electronique avec 3 candidats admis sur 7 candidats inscrits pour 7 postes ouverts, soit 3 stagiaires.
- ☐ Une ouverture de cours en spécialité TLCE avec 2 candidats admis sur 3 candidats inscrits pour 3 postes ouverts, soit 2 stagiaires.
- ☐ Pas de candidat admis en Informatique pour 1 poste ouvert ni en Dessin pour 1 poste ouvert.

Des échecs conséquents au nombre de 22 par rapport au nombre de candidats.

Pour le TSO5Bis, les candidats étaient au nombre de 14 inscrits pour 1 poste Electronique, 11 postes TPT, 1 poste TLCE et 1 poste Informatique ouverts. Le bilan provisoire pour le cours national 2026-2027 est de 10 admissibles : 9 TPT et 1 Informatique (dont 4 HCA et 6 TSO) aux oraux se déroulant fin septembre pour les spécialités TPT et Informatique. Un report du candidat Dessin 2025, son cours est programmé sur l'année 2026/2027. A noter, 3 échecs en TPT, 1 échec en TLCE et pas de candidat pour le poste en électronique.

5 - Présentation des statistiques des préparations au concours probatoire :

Cette présentation démontre l'intérêt des cours par correspondance (CPC) dans la réussite à l'accès au cours nationaux. Sur les 88 inscrits aux préparations, 17 ont renoncé pour divers motifs dont la charge de travail conséquente, un niveau pas suffisant ou un choix trop conséquent de matières à travailler.

La spécialité TPT est largement celle plébiscitée par les candidats, suivi par les spécialités l'Electronique et TLCE. L'assiduité aux CPC est en progression à 79%. En TSO4 sur les 15 admis 13 ont suivi les cours ; de même en TSO5Bis 10 ont suivi les cours sur les 10 admissibles. Les inscrits sont motivés, volontaires : l'entraide et l'autonomie font partie des points positifs.

L'évaluation des stagiaires vis-à-vis de la préparation est bonne (bonne disponibilité et pédagogie des formateurs, travaux de groupe en classe virtuelle intéressants, le cadencement et la quantité des devoirs sont bons).

CNEU du 25 juin 2026

Un niveau très hétérogène et une base fragile en mathématiques sont à déplorer. Pas assez de formation en maths ; absence de formation pour les TLCE TSO5Bis.

Le présentiel en maths est passé de 4 à 8 jours en 2026 pour passer à 12 jours en 2027.

Pas de cours par correspondance pour les TSO5Bis, on peut se former en ligne via le portail (forum, programmes, annales).

6 - Point sur l'essai TSO6.

En présence cette année de manière exceptionnelle de la DRH-MD, un état nous est fait sur la situation. L'an dernier, la DRH-MD et le CFD ont eu une bilatérale pour s'expliquer sur l'essai local devant un jury national CNEU et l'essai pratique composé de la rédaction d'un mémoire/ rapport d'activité et d'un oral. Cette demande de la part de SRP est d'avoir des précisions rédactionnelles pour compléter l'article 47 de l'arrêté du 10 décembre 2020.

Or, il nous est répondu qu'aucune avancée n'a été faite sur le sujet. La question est restée en suspens. Nous avons rappelé à la DRH-MD que c'est à son initiative qu'en 2022 la CNEU a travaillé sur le sujet Essai TSO6, soit l'ancienne mandature. La mandature actuelle s'achève en fin d'année est le sujet ne sera pas clos. Il est avancé qu'il n'y a pas de perspectives sur les 2 prochains CSA à venir. Bien au contraire les services compétents pour traiter de la réglementation ne pourront pas sortir de texte avant au mieux une application en 2028. Autant dire les calendes grecques si le sujet est traité.

La CNEU a joué son rôle. Demander aux fédérations d'écrire pour faire avancer le sujet est bien beau. Faut-il que la DRH-MD, veuille bien répondre aux courriers que les fédérations lui adressent ?

la DRH-MD a-t-elle enterré le sujet ? sinon il est plus que temps de provoquer des réunions multilatérales et bilatérales pour faire avancer les sujets sur la réglementation pour préparer cet essai avant un passage en CSA ministériel.

7 - Questions diverses.

Un point élection est fait pour annoncer la tenue en décembre et le renouvellement des CAPSO. Les élections devant taguer les TSO pour définir la représentativité des organisations syndicales dans la future CNEU. Un appel à candidature est fait par le CMG de Rennes pour trouver les futurs représentants de la CNEU côté administration et côté salariés afin de déterminer la liste définitive pour mars 2027.

Le sujet des formateurs intervenants occasionnels (FIO) est de nouveau au cœur des discussions.

Le CFD est toujours en recherche de FIO sur les matières techniques.

La difficulté est de recruter des formateurs, possédant un large spectre et des expertises souvent rares, au sein du MINARM, avec une limite de vacation de 120h, compliquée à déroger. Ces profils partent vers le secteur privé. Il faut une adéquation avec l'IM (instruction ministérielle) : limite horaire annuelle, inscription, niveau d'expertise. De plus, il faut compter sur la disponibilité au regard des contraintes de service. Le FIO est privilégié pour former le personnel MINARM. Peu de vision sur la gestion horaire du FIO (le suivi est réalisé par le CMG).

L'incertitude liée à la fiabilisation d'un vivier de FIO pour délivrer les formations au profit des TSO suscite des inquiétudes chez les acteurs de formation du CFD. Ce dernier est confronté au non-renouvellement du marché du GRETA pour les formations en mathématiques et en sciences physiques.

CNEU du 25 juin 2026

Notre Analyse CGT :

La situation de formation du CFD pour les TSO ne cesse de se dégrader. Nous tirons la sonnette d'alarme depuis quelques années. Aujourd'hui toutes les spécialités sont touchées par le manque de moyens. Cet état de fait va impacter les formations des cours nationaux tout comme les préparations à ces formations essentielles. Nous assistons à la précarisation des formations TSO.

Soyons clair, ne pas renouveler les postes de personnel permanent qui assuraient la continuité pédagogique est une faute.

Le manque de référent pédagogique depuis deux années en spécialité Electronique est l'exemple le plus concret : les livrets pédagogiques ne sont plus suivis : il n'y a donc pas de renouvellement des formations, pas de projection sur les nouveaux aspects du domaine concerné, très vaste, demandant une expertise dans des domaines complexes. Comment dans ces conditions trouver et évaluer des personnels extérieurs qui dispenseront des formations aux stagiaires ? Enfin, un RP a été trouvé au mois de mai pour pourvoir le poste.

Nous regrettons que les moyens financiers ne soient pas à la hauteur des enjeux, ceux-ci au détriment de la qualité des formations à assurer.

Mais les inconvénients sont pour les autres, et les moyens ne suivent pas : encore des difficultés pour payer ceux qui font les efforts de former et de donner de leurs temps. Deux mondes s'affrontent, celui de la formation nécessaire au dynamisme de l'activité et celui de la gestion des finances qui regarde le budget à la lettre sans se projeter sur les bienfaits de l'investissement à réaliser ! Au final, tout le monde y perd : on détruit des capacités de formation !

Ensuite l'essai TSO6 n'avance guère : de nombreuses interrogations subsistent pour désengorger la population grandissante des TSO5Bis. Des modifications réglementaires sont nécessaires pour mettre en œuvre cette mesure. Y-aura-t-il un poste pour un candidat ? Quelle est l'ancienneté nécessaire pour accéder à l'essai TSO6 ? Doit-on reconsidérer l'ancienneté de 7 ans entre le TSO4 et TSO5bis ? Un taux d'avancement spécifique ?

Nous avons des propositions avec le projet de déroulement de carrière des TSO élaboré par notre fédération FNTE CGT. Notre souhait est que cet essai T6 deviennent un essai T6Bis. La différence entre un passage au choix et un passage à l'essai est de 1 échelon soit environ 75€. Il faut valoriser cet essai T6Bis dans notre projet en attribuant une gratification conséquente pour récompenser l'effort accompli. Il devient important pour les techniciens d'accéder rapidement au TSO5Bis. Le délai actuel de 7 années entre les deux cours (TSO4 vers TSO5Bis) n'est plus justifié depuis la disparition du TSO2. A notre avis, une étude de révision de la réglementation sur ce point doit être menée. La donnée de 4 ans de TSO4 à l'entrée du TSO5 bis doit être la solution. Ces actions sont à gérer par les fédérations syndicales et l'administration DRH-MD et ces composantes avant un passage en CSA (groupe de travail, réunion...). Nous constatons que les sujets n'ont pas avancé depuis l'an passé.

En conclusion, la CNEU assure son travail. Elle constate que les projets d'évolution de la réglementation, tout comme les formations, sont de plus en plus impactés par les directives de la direction des ressources humaines.

Paris, le 3 juillet 2026



CNEU du 25 juin 2026

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs les membres de la CNEU,

Cette CNEU s'annonce particulière puisqu'elle signe la fin d'un cycle, en effet d'ici la fin de l'année les élections professionnelles auront lieu et redessineront très certainement la participation des représentants du personnel ici présents.

Une fois n'est pas coutume, nous ne pouvons que déplorer le manque de revalorisation salariale qui année après année est devenue que trop systématique. Notre pouvoir d'achat reculant de manière galopante sans qu'aucune mesure concrète ne soit mise en avant pour y palier. Que penser de l'inflation annuelle annoncée autour de 2,2%, accompagnée d'une augmentation du SMIC de 2,4% au 1^{er} juin ?

Toujours plus de précarité pour tous les agents du ministère que les salaires ne comblent pas et dont les inégalités et les fossés se creusent toujours un peu plus !!

En ne prévoyant pas de mesure générale de revalorisation du point d'indice, le gouvernement fait le choix du SMIC qui rattrape et dépasse les grilles salariales de certaines catégories, nourrissant un profond sentiment d'injustice et de mépris. Ce n'est pas l'économie de guerre voulue et engagée par le gouvernement qui contribuera à effacer toutes ces carences ; en témoignent les rallonges budgétaires et les multiples théâtres d'opérations où la France est mobilisée, le ministère des Armées a encore reçu 7 milliards de plus qu'en 2025, et dernièrement le Sénat propose d'augmenter de 50 milliards l'enveloppe de ce dernier d'ici à 2030.

Quel est donc le degré de considération de notre ministère envers ses personnels quand on voit son budget de fonctionnement en constante augmentation chaque année, sans que ses salariés en bénéficient d'aucune façon ?

Dans ces circonstances, vous comprendrez bien qu'il est difficile de se préparer à des scénarios de hautes intensités si en contrepartie la rémunération et le pouvoir d'achat de tous les personnels est en berne !

L'attractivité et la fidélisation, au cœur de nos préoccupations, s'en trouvent bien évidemment impactées ! En effet, les restructurations permanentes, les suppressions de postes et le manque de moyens les perturbent très largement. Plus localement, dans nos établissements, on assiste à des CAPSO provoquant des vertiges tellement l'obtention des postes par établissements s'annonce compliquée et opaque surtout pour des petites populations et entités. La gestion au niveau des ATE du petit nombre de postes complique l'attribution des postes au sein de chaque employeur.

D'ailleurs la baisse du nombre de CAPSO compétentes ne va pas dans le bon sens, quelles en seront les conséquences pour les personnels concernés ?

Pour poursuivre au sein de nos CAPSO, nous demandons d'avoir l'accès intégral au déroulement de carrière de chaque agent (pour éviter des oublis ou des erreurs de traitement dans la bonne prise en compte de nos conditionnants).

Nous ne pouvons que déplorer des taux d'avancement toujours trop bas par rapport à une population fléchissante, provoquant l'allongement considérable des temps de passage entre les catégories; nous attirons l'attention sur la situation particulièrement préoccupante du nombre important de T5Bis attendant un avancement vers le T6. Par conséquent, nous réclamons une augmentation conséquente de nos différents taux d'avancement (et donc plus particulièrement pour l'accès à la catégorie T6) pour répondre à nos véritables besoins.

A ce sujet, l'entrevue d'un chantier pour l'ouverture d'un essai T6 fut un bon signal trop vite stoppé. La CNEU, interrogée par la DRH-MD, s'est impliquée et souhaite la poursuite des travaux pour que ce projet voit le jour, hors des quotas d'avancement au choix, notamment avec une dotation spécifique.

La DRH-MD a fait le choix du mépris plutôt que de poursuivre cette direction.

L'attractivité de notre corps des TSO suggère la question de la pérennité. Elle est posée et clairement malmenée. La survie ne peut pas exister uniquement par l'accès de la promotion sociale des ouvriers d'état ou par les passerelles offertes à certains ouvriers ou CED. **La CGT** revendique l'accès aux TCT et fonctionnaires du ministère aux groupes d'entrée dans le corps des TSO et aux personnels extérieurs.

Nous le disons et le répétons régulièrement, le corps des TSO est un atout technique important pour le ministère, incomparable de toute autre catégorie technique existante. Chaque corps possède ses propres spécificités. Celui des TSO est avant tout d'être un technicien spécialiste d'un domaine au service de son employeur. Le ministère des armées doit consolider cette filière pour garder et préserver ces salariés constituant des éléments essentiels dans la souveraineté de la nation.

D'ailleurs, **la CGT** attire votre attention sur la mise en place de la cotation des postes occupés par des TSO au sein de la DGA. Cela engendre de nombreux problèmes, notamment sur les mutations vers des postes non éligibles. **La CGT** s'est toujours opposée à la cotation des postes occupés par des personnels à statut ouvrier.

La CGT revendique un véritable déroulement de carrière pour tous. Elle a établi une plate-forme revendicative concernant les déroulements de carrière des techniciens à statut ouvrier. Notre projet permet un avancement par des essais locaux, des cours nationaux pour une progression rapide et un avancement à l'ancienneté basé par une certaine automaticité.

Comme les années se suivent et les problèmes persistent voire s'empirent, nous ne pouvons que regretter le manque d'instance pour la prise en compte de nos revendications ! Nous allons nous répéter mais nous suggérons qu'il serait opportun de garder uniquement le critère de 4 années d'ancienneté de TSO4 ou TSO5 à l'entrée du cours TSO5Bis. La durée de 6 années de pratique de TSO à l'entrée du TSO5Bis est bien trop longue pour de nombreux salariés.

De nouveau, nous attirons l'attention sur la réduction d'effectifs des formateurs, il en va de la pérennité des formations. Il faut travailler sur les FIO pour qu'ils persistent et permettent des formations de qualité et durables dans le temps. La technicité enseignée et le parcours de nos salariés au sein de nos diverses directions sont des atouts indéniables. La DRH-MD se doit de renforcer les moyens attribués au CFD pour éviter le péril de nos formations. Où en sommes-nous aujourd'hui ? La situation se dégrade-t-elle encore ? Quels moyens sont attribués ?

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs, nous sommes tous très attentifs du devenir de la formation et des moyens mis en œuvre pour la réussite des stagiaires et au-delà, pour la réussite de l'ensemble des techniciens à statut ouvrier, tout ceci à des fins d'épanouissement dans leur carrière et pour la pérennité de ce corps.