

CSA-R MARINE du 19 décembre 2024

**Cycle de travail à 4,5 jours : Fin de la proratisation des jours RTT et CA.
Pour la DPM : Circulez il n'y a rien à voir!!!**

Le Comité Social d'Administration de la Marine nationale a eu lieu Jeudi 19 Décembre 2024 à Balard en présence du DPM VAE Eric Janicot, AAHC Mme Doucet-Martinage, CV Bornet Fabrice D.A. du SSF et CRC1 Danieau Emmanuel D.A. de la DSLM ainsi que d'autres membres de l'administration et les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et UNSA).

Le DPM a souligné le caractère exceptionnel de la situation budgétaire qui pourrait avoir des conséquences de long terme sur la dynamique de recrutement avec un risque d'altération si la trajectoire n'était pas corrigée rapidement. L'Amiral Janicot a fait un point sur la situation internationale qui est une véritable « **poudrière** » avec une Marine Nationale fortement exposée pour la défense des intérêts français partout dans le monde. Le DPM a salué et loué l'engagement des personnels civils qui sont un maillon essentiel du soutien global. Le DPM a aussi souligné l'importance de la réussite de la « transformation » du chantier ADP PC qui est un fort enjeu pour le lien « soutenant/soutenu » qui ne pourra fonctionner uniquement si l'ensemble de la chaîne RH est cohérent.

Ensuite, les organisations syndicales ont évoqué différentes problématiques dans leurs déclarations liminaires. Pour **la CGT**, les principaux thèmes évoqués ont été : **la situation internationale et nationale, la LPM et son financement en 2025, la situation financière** de plus en plus tendue des agents publics (année blanche en 2024 mais aussi en 2025 ?), des **avancements au rabais** pour les changements de corps, les difficultés liées aux diverses primes (Imoma, Dinum, Nuc), la **PSC, la proratisation des jours RTT et CA pour un cycle de travail de 4,5 jours** et surtout une **précarisation accrue** avec des contractuels représentant **43%** du PDR 2024.

Sur tous ces thèmes abordés dans les différentes déclarations liminaires, le DPM n'a pas répondu directement, considérant que certaines réponses seront apportées en séance.

Chantier ADP PC

ADP PC : Expérimentation sur le périmètre de la BdD Brest à compter du **1^{er} Janvier 2025** qui devrait durer au minimum une année afin de valider l'ensemble des processus avec la création de **9 BRH** de proximité et **1 CSRH** (ex EFM). L'objectif de cette manœuvre est de **fluidifier le service** à l'agent avec un modèle intégré de « bout en bout » qui répond à un objectif de simplification.

Cette expérimentation concerne **1 240 effectifs physiques, 13 mises pour emploi** (agents du SCA) et une expérimentation **sur l'ensemble des processus**.

Pour la CGT, quel gâchis et temps perdu ce retour à la case départ !!! Si ce retour vers les ATE s'effectue sans effectif supplémentaire et une amélioration des conditions de travail (locaux, processus, SI, etc...) cela ne servira certainement pas à grand-chose !!!

Transformation 2025 à la Marine

18 agents sont inscrits dans l'arrêté de transformation 2025. Les suppressions de postes résultent de 3 types d'actions : Manœuvre 1% MGM, Militarisation, Transformation des unités.

Ces **18 « transformations »** se déclinent de la façon suivante : **3 Distorsions** suite pyramidage, **6 Modifications** substantielle de fonctions, **9 suppressions**.

Pour la CGT, le changement de sémantique de « Restructuration » à « Transformation » n'est qu'un leurre pour cacher les restructurations/réorganisations permanentes.

Point de situation « Effectifs »

Vu la situation politique et l'absence de vote de budget pour 2025, il a été précisé avec insistance que les chiffres du REO et PDR 2025 n'étaient que provisoires ou projection sans garantie.

REO 2025 prévisionnel

Le cadrage marine PC (hors apprentis) permet la description de **3 061** postes pour le REO 2025. **+ 63 postes en 2025 = 44 transformations** (49 civilianisations et 5 militarisations) + **19 transferts de missions** d'autres employeurs.

Pour 2025, **51 repyramidages** ont été demandés : 12 postes en catégorie A et 39 postes en catégorie B.

Le point positif est **l'augmentation constante du nombre de personnels** ce qui permet d'absorber, en partie, l'augmentation de la charge dans certains secteurs d'activité.

Ces repyramidages permettront de régulariser certaines situations, d'éviter des distorsions ou d'anticiper certains changements de corps !!!

Plan De Recrutement 2024

Au vu de la situation budgétaire, le PDR 2024 prévoyait **234** recrutements, finalement, il y en a eu seulement **180 réalisés** : 20% en cat A, 45% en cat B, 30% en cat C et 5% en OE. La catégorie B est majoritaire représentant **45%** du PDR 2024 avec **105 postes** dont **45 L 4139-2** et **44 ASC**.

Le recrutement 2024 par **détachement entrant** (nbre :41) affiche un solde positif de **26**. L'EFM Toulon représente 51% de ces détachements entrants.

Pour la CGT, Il est inacceptable que les recrutements sur contrats (78 ASC) représentent **43 %** de ce PDR et les **60 L4139-2 : 33%** soit **76 % de ce PDR** ; La faible part des recrutements sur concours (Nbre : 22 pour **12%**) est la conséquence directe de la loi de la transformation de la fonction publique du 06 Août 2019. **7%** pour les OE sans commentaire !!!

Le **PDR prévisionnel 2025** est de **203** postes dont 93 ASC et 66 L4139-2 soit **79%** de ce PDR !!!

A ce jour, ce PDR 2025 risque de ressembler à la « lettre au père Noël » sans aucune visibilité sur ce qui va être accordé... Tout ce qui n'a pas déjà été cadré ou signé ne se fera pas en début d'année 2025. Rendez-vous en fin d'année 2025 pour connaître la réalité des chiffres !!!

Départs définitifs par motif

Pour 2024, le nombre de départs est de : **120**
(76 retraites, 27 CAA, 11 démissions (+50% / 2024), 6 fin de contrat).

Le nombre de recrutement réalisé (**180**) est intéressant surtout par rapport au nombre de départs (**120**). Une des **conséquences de la réforme des retraites** sera un vieillissement de la population active avec un risque de maladie de longue durée plus important.

Apprentis

188/178 : la cible a été dépassée en 2024, les masters 1 et 2 et les ingénieurs représentent 48% du nombre d'apprentis.

Même si c'est une bonne chose d'avoir un nombre élevé d'apprentis, ils ne doivent pas être la variable d'ajustement de l'activité particulièrement dans le domaine SIC (nbre : 65). Surtout que la marine n'est toujours pas capable de les embaucher sous statut mais principalement comme **contractuels** (18 en 2024).

Avec la réforme en cours de l'apprentissage se pose la question de l'avenir de cette filière au sein du Minarm.

Focus « Egalité Femmes/Hommes »

La moyenne d'âge des PC de la Marine est de **49 ans** (femmes : 48 ans ; hommes 49,5 ans). La répartition est la suivante : **1 091 femmes** (38%) et **1 766 hommes** (62%). La **majorité** des catégories « C » est du personnel féminin (498/955).

Avancement Fonctionnaires 2025

Les tableaux sont volontairement peu lisibles car en mélangeant les changements de corps, de grade et les examens professionnels les chiffres sont un peu plus flatteurs... Cependant le nombre de changement de corps est ridicule et assez stable pour la période donnée (2020-2025). Le trop faible taux d'avancement démontre bien que ce n'est qu'une question budgétaire. **La CGT dénonce le taux de changement de corps qui avoisine les 1% pour les administratifs (ex : 786 cond. AA pour 6 postes en SA) et 2% pour les techniques (ex : 172 cond ICD pour 3 postes).**

Ces taux sont une honte à l'engagement et à la reconnaissance professionnelle des agents. Il ne suffit pas de louer le professionnalisme des agents mais plutôt de s'engager pour une réelle reconnaissance via les déroulements de carrière !!!

Avancement OE

Les taux d'avancement 2025 ne sont toujours pas connus à ce jour et ce retard risque de repousser encore une fois la campagne d'avancement.

La CGT dénonce le regroupement des CAPSO pour arriver à 1 seule CAPSO par CMG en 2027 (hors SIAE et EPA) mais, aussi, le remplacement des CE par des TSEF principalement dans le domaine logistique.

Pour les TSO, l'absence de postes en cours national est un réel problème et une véritable volonté des établissements !!!

CIA 2024

Population : **2095** agents présents au 31/12/23, ainsi que ceux justifiant d'une journée de présence entre le 01/01 et le 31/12/2023.

1% ont un montant inférieur au montant de référence, **30%** sont satisfaisants, **61%** sont méritants et **8%** exceptionnels. **70%** des agents ont un CIA majoré.

Pour la CGT, cette prime aléatoire et à la « tête du client » ne peut remplacer une augmentation pérenne du point d'indice de la fonction publique. Seule solution pour améliorer le pouvoir d'achat des agents et consolider la pension des fonctionnaires.

Télétravail pérenne

Nous sommes passés de **20** agents en télétravail pérenne en 2019 à **594** en 2024 dont 126 cat « A », 231 cat « B », 208 cat « C » et 29 OE. + **18%** de télétravailleurs en 1 an.

Ces chiffres démontrent une réelle évolution des mentalités même si certain(s) service(s) continuent de traîner des pieds ou d'accorder un nombre de jours maximum inférieur à l'accord de la fonction publique.

Primes Diverses

IMOMA : A date, 88 postes éligibles. La marine a sollicité SRHC afin d'ajouter 67 postes supplémentaires. Sans réponse de la DRH/MD.

JO : 7 primes versées à des agents Toulonnais impactés par l'organisation des JO.

NUC : prime mise en œuvre au 1^{er} Décembre 2024 pour les agents affectés sur un poste décrit dans la famille professionnelle Nucléaire, soit une trentaine de poste pour la Marine.

DINUM : prime mise en œuvre au 1^{er} Décembre 2024 pour les agents affectés sur un poste décrit sur un emploi type REM (ETR) pris en compte dans le cadre de la grille DINUM, soit environ 200 postes pour la Marine.

Toutes ces primes (hors JO) n'ont comme seul objectif la compensation du gel du point d'indice en essayant de fidéliser les agents et rendre attractif les domaines concernés. Par contre, leur mise en œuvre est laborieuse et inéquitable car liée à l'exactitude des fiches de postes...

POINT FORMATION

Mr Mathieu Frette chef du bureau de la formation au SRHC est venu présenter le nouveau document d'orientation moyen terme de la formation du personnel civil qui décline les objectifs de la LPM et les obligations gouvernementales selon **4 axes** :

- Former pour renforcer l'attractivité, l'intégration et fidéliser ;
- Former pour développer les compétences et professionnaliser ;

- Former pour répondre aux enjeux interministériels ;
- Moderniser la formation.

La formation du personnel civil comporte **2 chaînes de formation** :

- La formation continue « plan C » : Domaines communs à tous les PC (généraliste et transverse : management, RH, SST, Achats publics, etc ...).
- La formation métiers dite « plan P » mise en œuvre par les EFM concerne les métiers spécifiques à un employeur (formations règlementaires obligatoires, Log, OP milieu maritime, enseignement, etc...).

Même si cette présentation et échanges ont été intéressants, l'absence de budget précis nous laisse songeur...

QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Présenter le PDR 2025 et faire un point sur le niveau excessivement élevé de personnels contractuels et 4139-2 au PDR 2024.

Présentation du PDR 2025 prévisionnel en séance.

PDR 2024 :

- La forte proportion de recrutements 4139-2 en 2024 (33% des recrutements) est due à l'augmentation des civilianisations de postes (20 en 2023, 24 en 2024, 49 en 2025) permettant de fidéliser les personnels militaires en reconversion sur des métiers le plus souvent technique.
- La forte proportion des recrutements ASC en 2024 (43% des recrutements) s'explique notamment par les recrutements post-apprentissage (18), le développement des contrats de projet en soutien des projets SIC de la Marine (13) ou encore la technicité de certains postes dans la Marine.

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, il est inacceptable que le taux de recrutement d'ASC et 4139-2 soit si élevé. Il y a une réelle volonté de « militariser » les emplois civils.

Qu'en est-il pour l'avenir des contractuels/ex apprentis ? A noter que ces derniers occupent des postes HRO indispensable à la bonne continuité des services.

Au 1^{er} Décembre 2024, **42** post-apprentis exercent au sein de la marine. **14** autres rejoindront la marine au premier trimestre 2025.

L'objectif du post-apprentissage est double : conserver les compétences des jeunes formés au sein de la marine et accompagner la transformation des unités.

Ces jeunes ont **un contrat de 3 ans** et resteront donc à minima jusqu'en 2026. A l'issue, ces ex-apprentis pourront être renouvelés si leur poste est pérennisé dans le REO au titre de la transformation ou pourront être recrutés sur d'autres postes dans la marine.

Cette situation de précarité est la conséquence directe de la loi de la transformation publique du 06 Août 2019 dont un des principaux objectifs était l'embauche de contractuels en lieu et place de personnels sous statuts.

Pour la CGT, une telle situation est intolérable et l'Administration doit proposer à celles et ceux qui le désirent un emploi statutaire.

Prime de navigabilité dite « IMOMA » : Nous souhaitons connaître les 88 postes éligibles ainsi que les 67 postes dont la liste a été transmise en 2023. Pour quelles raisons cette prime n'a toujours pas été payée aux agents concernés ? Sans prime IMOMA pas de formation MRM.

88 postes éligibles : 46 OE + 40 Fonctionnaires + 2 ASC

65 Brestois et 20 Toulonnais.

67 postes complémentaires demandés en 2023 :

- 20 postes dont l'unité et l'ETR sont référencés ;
 - 23 postes avec ETR sans unité correspondante ;
 - 24 postes avec ETR non référencés.
- Aucun retour de la DRH/MD.

Une telle situation est inacceptable et ne peut être cautionnée par la DPM. Nous le répétons tant que cette prime ne sera pas payée aux agents concernés, ces derniers ne participeront plus à la formation MRM.

Serait-il possible de faire un bilan sur les futures attributions de la prime NUM/DINUM ; Quelles sont les mesures prises par la Marine pour corriger les fiches de poste des agents occupant des fonctions SIC mais dont ces dernières ne sont pas à jour ?

Conditions :

- Être ICD ou TSEF ;
- Être affecté sur un poste dont l'ETR est pris en compte dans le cadre du déploiement de la grille DINUM.

OU

- Être affecté à un poste décrit dans la famille professionnelle nucléaire.

Une demande de mise en mouvement en organisation a été transmise pour les personnels du SSF dont les fiches de poste ne sont pas à jour sans connaître le délai de prise en compte de la demande ni l'effet de rétroactivité.

Une fois de plus, ce sont les agents qui risquent de payer l'incurie de l'Administration et la non-prise en compte des demandes de correction des fiches de poste depuis des années.

Pourriez-vous nous expliquer le(s) critère(s) retenu(s) pour l'identification des 200 personnels de la Marine pris en compte dans le cadre de la grille DINUM ? Les personnels retenus (ICD et TSEF) pour percevoir cette prime à compter du 1^{er} Décembre 2024 ont-ils été avisés par leur hiérarchie ?

Faire un point précis sur la répartition du nombre d'ICD et TSEF éligibles à cette prime ainsi que par EFM et services.

Conditions : être ICD ou TSEF ; être affecté sur un poste dont l'ETR est pris en compte dans le cadre du déploiement de la grille DINUM.

Ventilation : sur les 167 agents titulaires de niveau 1 et 2, 161 sont éligibles à la revalorisation soit à la quasi-totalité.

Par Niveau : 41 Niveau 1 et 120 Niveau 2

Par EFM : 90 CECMED ; 64 CECLANT ; 4 COMAR Paris ; 3 AC.

Les agents travaillant au sein des Lasem côté laboratoire de surveillance radiologique ET percevant mensuellement les indemnités pour travaux sur matières fissiles et produits radioactifs, vont-ils bénéficier de la revalorisation de l'IFSE des filières NUC ? Dans la négative, pour quelle(s) raison(s) ?

Conditions : être ICD ou TSEF et être affecté sur un poste décrit dans la famille professionnelle nucléaire.

Là aussi, c'est une situation incompréhensible pour ces agents qui ne percevront pas cette valorisation pour des raisons administratives. La CGT demande la correction de leur famille professionnelle.

Doit-on tenir compte des consignes diffusées le 04/09/24 par le BRH du SSF Toulon relatives à l'allocation forfait télétravail ? Car le temps passé en formation est bien considéré comme du temps de travail effectif. Dans cette communication du CERHC, il est fait référence uniquement à l'allocation forfaitaire liée au télétravail.

Cela signifie-t-il que les agents placés en formation, à leur domicile, ne peuvent pas bénéficier de ladite allocation pour télétravail ?

Une fiche pratique sur la thématique sur la compatibilité entre l'allocation télétravail et les journées de formation en e-learning a été diffusée à l'été par SRHC.

Cette fiche précise que l'agent en formation à distance ne peut bénéficier de l'allocation télétravail.

L'article 2 du décret de 2021 précise que les agents publics bénéficient du « forfait télétravail » sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail. Dès lors que la formation à distance concerne l'acquisition de connaissances, l'allocation ne peut être versée.

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, quelles sont les mesures prises par la Marine à partir de Janvier 2025 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 seule réponse donnée par la DPM est d'attendre la nouvelle négociation de l'accord cadre ARTT entre la DRH/MD et les fédérations syndicales du MINARM.

Réponse intolérable qui confirme le racket organisé par la DRH/MD et nos employeurs. Pour la CGT, il est hors de question d'attendre que le MINARM veuille bien se conformer à la réglementation. Nous exigeons que les décisions de justice soient enfin respectées sinon nous y retournerons très très rapidement !!! Sans réponse positive dans le courant du mois de Janvier, nous vous communiquerons les décisions prises par notre organisation syndicale !!!

Suite à la découverte d'amiante sur Atlantique 2, toutes les fiches d'exposition ne sont toujours pas finalisées. Serait-il possible d'avoir un échéancier et une visibilité sur les points bloquants.

Avant 2011, les personnels ayant pu être amenés à intervenir dans des zones concernées par la présence de mastic potentiellement amianté sont ceux qui étaient à l'époque affectés au sein des ateliers et des équipes suivantes sur les BAN de Lann-Bihoué et Nîmes-Garons : l'atelier chaudronnerie ; l'atelier cellule (hors CND) ; l'atelier peinture ; l'équipe des TP MODELEC ; l'équipe des travaux particuliers ATL2 ; l'équipe de visites V2N de la BANN Lann-Bihoué.

Pour ce personnel, l'EM Alavia propose de rechercher, avec l'aide de la DPM et des EFM (Brest et Toulon), la liste et l'adresse des personnels (PM et PC) qui étaient affectés dans ces ateliers jusqu'en 2011 et d'établir à leur profit des **Attestations d'Exposition**.

Après avoir porté ce dossier depuis plusieurs années, nous avons enfin une réponse et prise en compte au profit des agents exposés.

Combien de postes bénéficiant d'une ITM à la Marine en 2025?

26 postes sont éligibles depuis Juillet 2024.

La campagne d'expression des besoins pour l'année 2025 sera lancée à partir du mois de Mars 2025 pour une entrée en vigueur en Juillet 2025.

ITM Bilan 2023-2024 (35 postes) :

- 14 postes pourvus par des agents éligibles ;
- 12 postes par des agents non-éligibles à l'ITM ;
- 9 postes non pourvus.

Nous souhaitons qu'un point soit évoqué au CSA Marine au sujet des RPS du SSF Brest.

Quelle est la situation ? Quels sont les problèmes de RPS ?

Quelles sont les restitutions du groupe d'analyse qui s'est réuni les 17 et 18 décembre.

Un GT RPS a été constitué pour une analyse (et non une enquête) de la situation relative à des propos discriminatoires et racistes. La méthode retenue a permis de déterminer 4 axes de travail :

- information de la situation au nouveau Directeur du SSF Brest ;
- se donner un délai de réflexion (mois de Janvier) pour voir l'efficacité des mesures prises ;
- propositions formulées par les agents afin de retrouver de la sérénité ;
- si la situation perdure avec des faits avérés et objectivés, des sanctions seront prises.

Pour la CGT, une telle situation est intolérable et inacceptable et la Direction du SSF Brest va devoir, si nécessaire, prendre ses responsabilités !!! Nous, nous prendrons les nôtres.

Des difficultés de paiement des frais de missions sont encore connus, indiquant que les agents finiront l'année 2024 sans être remboursés des dépenses engagées.

Des difficultés affectent, depuis plusieurs semaines, le traitement des déplacements temporaires (missions) et les changements de résidence (déménagement) des PM et PC du ministère géré par le système FD@ligne, du fait de dysfonctionnements techniques de la nouvelle version logicielle mise en service cet été.

Les modifications apportées ne permettent toujours pas un traitement des ordres de mission et de leurs décomptes dans des conditions normales. Ces lenteurs significatives du Système d'Information affectent fortement la productivité et les performances de la filière mobilité (en particulier au niveau du centre interarmées du soutien Mobilité, CImob).

Une fois de plus, le MINARM, est incapable de développer un SI digne de ce nom et ce sont ses personnels qui en font les frais....

En conclusion, même si ce CSA Marine s'est tenu dans un dialogue franc et courtois, ce dernier a apporté peu de réponses concrètes aux interrogations des agents. Année après année, les maux relatifs aux avancements au rabais, au pouvoir d'achat, à des conditions de travail dégradées (infrastructures et mal être au travail), à la problématique des fiches de poste inexactes ou incomplètes avec des conséquences directes pour les agents ne sont toujours pas réglés. A ces thèmes viennent s'ajouter, maintenant, les difficultés liées à la PSC et à la proratisation des jours RTT et CA pour un cycle de travail de 4,5 jours. Seule la dynamique des recrutements enclenchée depuis quelques années est positive. Bien que le nombre de recrutement de contractuels et le reclassement de militaires soit beaucoup trop importants dans le PDR 2024. En espérant que la situation politique et budgétaire ne vienne pas stopper cette dynamique...



**DÉCLARATION
LIMINAIRE**
www.fnte.cgt.fr



CSA-R MARINE du 19 décembre 2024

Amiral, Mesdames, Messieurs,

Une fois de plus, ce CSA Marine se tient dans une période troublée aussi bien au niveau international que national. Une fois encore, les armes continuent de parler aussi bien au Proche-Orient qu'en Ukraine et les conséquences de cette folie meurtrière sont des milliers de morts et blessés dans les populations civiles, dont de nombreux enfants. Et, il faut espérer que le peuple syrien vive en paix et en toute liberté.

Une paix durable est une condition préalable à l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain. La paix est indissociable au progrès et à la justice sociale.

La censure du gouvernement précédent a écarté de façon temporaire les menaces qui pesaient sur les droits des fonctionnaires via le projet de loi de finances 2025. La nomination de ce énième 1^{er} Ministre et de son gouvernement seront jugés, sans concession, par les agents et **la CGT** sur leurs actes. Le risque de se voir imposer 3 jours de carence et la baisse de l'indemnisation perdurent. Cette potentielle mesure, en réduisant les indemnités maladie, mettrait une pression supplémentaire sur les agents malades et risquerait d'aggraver la situation sanitaire sur les lieux de travail mais aussi sur la situation financière des plus fragiles (catégorie « C » et famille monoparentale). **La CGT** s'opposera fermement à cette mesure et exige un retour à une couverture complète dès le premier jour d'arrêt.

La construction d'un budget de l'Etat et de la Sécurité sociale guidée par des mesures de justice sociale et fiscale est plus que jamais indispensable. Pour répondre à ces exigences sociales, démocratie sociale et démocratie parlementaire doivent retrouver pleinement leur rôle, en bonne intelligence. Dans la période qui s'ouvre, la place et le rôle de la négociation collective doivent être renouvelés, renforcés et respectés. Alors que ces derniers mois ont profondément clivé le pays jusque dans les collectifs de travail, notre organisation syndicale mais aussi d'autres poursuivent leurs travaux contre le racisme et l'antisémitisme, contre toutes les formes de discrimination sur l'ensemble des lieux de travail.

Quelles seront les conséquences d'absence de vote budget 2025 pour la LPM mais surtout pour la Marine en termes d'équipement et de recrutement ainsi que pour l'activité de nos établissements étatiques mais aussi pour les différents industriels de nos bassins d'emploi ? Même si nous sommes dans une situation inédite, ce point d'interrogation est une réelle inquiétude pour les agents qui se souviennent pour les plus anciens d'entre eux que le budget du MINARM a été, parfois, une variable d'ajustement budgétaire.

Pour rappel, la forte augmentation programmée de la LMP 2024-2030 ne bénéficie absolument pas aux personnels civils du MINARM en termes de salaires, de déroulement de carrière, de reconnaissance professionnelle, de conditions de travail qui continuent à se dégrader aussi bien en termes d'infrastructures que de mal-être au travail.

La **situation financière des personnels civils** du MINARM devient de plus en plus critique et le prolongement du gel du point d'indice en est une des causes principales. Auxquelles viennent s'ajouter des déroulements de carrière au rabais frisant l'indécence et 2025 n'y déroge absolument pas, des primes toujours plus aléatoires surtout qu'elles sont liées, pour certaines, à l'exactitude des fiches de postes et là c'est loin d'être gagné ainsi que la suppression, en 2024, de la GIPA.

Cette mesure qui, bien qu'imparfaite, permettait de compenser en partie la stagnation des salaires face à l'inflation. La GIPA constituait une aide pour de nombreux agents, en particulier ceux en fin de carrière ou aux échelons sans progression. Dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice, cette suppression témoigne d'un mépris envers le pouvoir d'achat des agents publics. **La CGT** exige une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice (10%) pour compenser les années d'austérité salariale.

Ce ne sont pas les quelques **mesures catégorielles** et **primes diverses** qui permettront de relancer l'attractivité de notre ministère et de fidéliser les personnels. Sans prise en compte de cette réalité, il faut arrêter de geindre sur le manque de candidats aux différents concours de la fonction publique. Surtout que cela justifie, de la part des employeurs, l'embauche de plus en plus nombreuse de contractuels et le reclassement de 4139-2 dont les taux représentent **76%** du PDR 2024 réalisé de la Marine. Ceci est totalement inacceptable pour la CGT et ne répond en rien aux besoins réels des établissements et pose de forts problèmes en terme d'avancement pour les personnels fonctionnaires dits « historiques ». La CGT encourage une politique tournée vers l'avenir au détriment du pragmatisme de situation.

Il est à noter que même si le PDR 2024 à la Marine a été coupé dans son élan par la situation budgétaire et que seuls **180/234** recrutements ont été réalisés, cela permet de compenser le nombre de départs (120) et les demandes de création de postes.

Pour **la CGT**, il est scandaleux que le dossier de la prime **IMOMA** n'ait toujours pas été réglée de façon équitable et transparente surtout que viennent s'ajouter les dossiers **DINUM** et **NUC**. Ces 3 dossiers ont en commun des fiches de postes inadéquates et un financement atone. Cette problématique des fiches de postes est connue depuis des années sans résultat tangible et concret au bénéfice des agents. Ces 3 dossiers sont prioritaires. La CGT exige que la situation soit redressée dans les plus brefs délais et qu'aucun agent ne soit lésé financièrement.

La CGT sera très vigilante sur l'expérimentation **ADP PC** qui sera mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2025 sur la BdD Brest-Lorient aussi bien pour les 13 personnels du SCA mis pour emploi que sur la validité de l'ensemble des processus. Même si l'objectif de fluidifier le dialogue entre soutenant et soutenu est louable, cela ne pourra pas se réaliser sans un véritable plan de recrutement pérenne et ce aussi bien pour les CHSR que dans les CMG. Il est primordial de prendre les mesures nécessaires (recrutement, reconnaissance professionnelle, déroulement de carrière) pour fidéliser l'ensemble des agents de la chaîne Ressources Humaines.

La **proratisation des congés** pour les personnels travaillant sur un **cycle de 4,5 jours** est une pratique inéquitable et illégitime qui va à l'encontre des arrêts rendus, en 2006, par le conseil d'état et en 2015 par le tribunal administratif de Toulon. Nous demandons au Ministère, dans un très bref délai, de se conformer aux décisions de justice et d'abandonner cette pratique, illégale et injustement appliquée, qui réduit les droits des salarié(es). Nous considérons que ceci est un **racket** organisé par la DRH-MD avec la complicité des employeurs locaux.

Les élu(es) CGT de ce CSA souhaitent qu'un point de situation soit réalisé sur le SSF Brest notamment en terme de RPS. Nous serons exigeants et intransigeants sur ce dossier.

Nous concluons cette déclaration liminaire par le dossier de la **Protection Sociale Complémentaire** (PSC) qui soulève également de nombreuses incompréhensions et préoccupations en particulier pour les ayants droit et leurs conditions tarifaires. L'approche retenue impose aux familles de jongler entre contrats individuels et collectifs compliquant l'accès aux soins et creuse les inégalités. **La CGT** demande une prise en charge équitable pour tous les ayants droit, avec une cotisation adaptée tenant compte de la diversité des foyers.

Merci de votre écoute.

