

# CSA-R Marine

du 17 juin 2025

Amiral,  
Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la toute première séance du Comité Social d'administration de Réseau Marine dans la région Normandie, plus précisément dans le département de la Manche, au sein de la base navale de Cherbourg-en-Cotentin. Un bassin d'emploi où nous avons des difficultés à fidéliser et à recruter au sein du ministère des armées tant les atouts des concurrents sont largement supérieurs aux nôtres pour attirer les candidats.

**FO Défense** fait le constat amer d'un dénigrement permanent par les gouvernements successifs des agents civils de la fonction publique. Nous prenons pour exemple : le gel du point d'indice, la suppression de la GIPA, la réduction de 10 % des arrêts de congés pour maladie ordinaire (CMO)... Cet état de fait contribue à véhiculer une image particulièrement négative de la fonction publique, ce qui a pour effet direct de rendre de moins en moins intéressantes et attirantes les missions de service public qui sont les nôtres !

**FO Défense** s'inquiète pour tous les agents civils de la Marine. En effet, l'expérimentation ADP-PC souhaitée par l'EMA aurait déjà dû voir le jour à l'EFM Atlantique depuis le début de cette année, mais il n'en est rien. Quelles en sont les raisons ? Est-ce dû aux processus de gestion qui tardent à se mettre en place ou tout simplement à un manque de personnels ?

**FO Défense** vous avait pourtant alerté dès l'annonce de cette expérimentation : pour garantir un transfert de compétences serein du SCA vers la Marine, il était indispensable de mettre en place des mesures attractives à la hauteur de l'expertise des agents concernés. Si l'objectif était bien de conserver les compétences du BAPC, aujourd'hui mises en œuvre pour le bénéfice de tous, il fallait en parallèle prévoir des moyens suffisants pour leur assurer une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) digne de ce nom. Force est de constater que la Marine n'est pas encore prête à « larguer les amarres » pour le moment.

Pour **FO Défense**, lire dans les planches du PPT de ce CSA la phrase : « le sureffectif de la Marine fin 2024 n'est plus soutenable » nous laisse très dubitatif. Nos délégués, régulièrement présents sur les sites, n'observent nulle part une situation de surnombre. Au contraire, ils constatent souvent des manques criants de personnel. Le décalage entre les réalités du terrain et les analyses parisiennes semble se creuser dangereusement. La mise en place de nouvelles missions supplémentaires pour les agents travaillant dans les bureaux et les ateliers font que la plupart des établissements sont déjà en sous-effectifs. Et, ce n'est pas en plaçant des réservistes sur des postes non opérationnels que la situation va s'améliorer. À croire que pour certains, seule la logique comptable prévaut. Et pourtant, dans un contexte international aussi tendu, il serait temps de revoir notre approche : la France possède tout de même le deuxième domaine maritime mondial !

Nous souhaitons également tirer la sonnette d'alarme concernant la pyramide des âges. De nombreux départs à la retraite sont à prévoir dans les années à venir, emportant avec eux des compétences civiles indispensables aux missions de la Marine. Si rien n'est entrepris rapidement, ces savoirs-faire risquent de disparaître.





**FO Défense** revendique pour cela des recrutements en nombre suffisant, sous statut, avec une rémunération et des parcours professionnels à la hauteur des attentes grandissantes de ce Ministère !

Sur ce sujet précisément, **FO Défense** interpelle une nouvelle fois la Marine : le manque d'anticipation dans les recrutements d'ouvriers de l'État est criant. Cette population, pourtant détentrice de savoir-faire précieux, est en voie d'extinction. Il existe pourtant 21 métiers encore ouverts au recrutement ! Nous vous posons ici la question : combien de postes d'ouvriers de l'État ont été ouverts au recrutement pour la Marine au titre de l'année 2025 ?

Par ailleurs, des écarts de statut, parfois dans un même atelier, nourrissent frustration et tensions. Nous demandons l'ouverture d'essais partout où cela est possible pour résoudre cette situation anxiogène. À travail égal, nous réclamons un salaire égal, en prenant pour référence la rémunération la plus élevée, au nom de l'égalité, de l'équité et de l'esprit d'équipe.

**FO défense** revendique le dégel du point d'indice. En effet, un point d'indice gelé pendant dix ans fait qu'un fonctionnaire part à la retraite avec un indice dont la valeur est loin de la réalité du coût de la vie à son départ. Depuis 2000, en multipliant les nombreuses années de gel et les revalorisations sous-indexées du point d'indice, les agents ont subi une perte sèche de 31,5% au 1er janvier 2025.

**FO Défense** constate également que l'administration préfère recourir à des primes ciblées plutôt qu'à une véritable revalorisation des salaires. Après les métiers SIC, l'IMOMA, voici maintenant les indemnités « NUM » et « NUC ». Ces dispositifs excluent trop souvent certains agents, pour des motifs parfois absurdes, alors même qu'ils sont tous reconnus sur le terrain pour leurs compétences.

**FO Défense** a été surpris d'apprendre qu'une directive demanderait aux établissements de geler certains postes civils vacants ou susceptibles de le devenir sur MOBILIA, en vue d'anticiper les besoins en personnel pour le futur PANG ou les prochaines FREMM. Pouvez-vous nous dire comment ce tour de passe-passe est-il possible ? est-ce le fruit de ce sureffectif intenable ?

Par ailleurs, **FO Défense** vient d'apprendre, par des remontées du terrain, qu'une réforme des COMAR serait en préparation, avec à la clé, des suppressions de postes. Qu'en est-il ?

**FO Défense** vous interpelle sur les agents civils de la Marine dans un contexte géopolitique aussi préoccupant. Tandis que l'on trouve des milliards pour renforcer les moyens militaires, très peu, voire rien, ne semble prévu pour améliorer la QVCT ou les perspectives de carrière des civils. Depuis trop longtemps, ces agents doivent accepter réorganisations, baisses d'effectifs, marges frictionnelles... sans aucune contrepartie.

Pour conclure, les élus **FO** du CSA-Marine, à l'image de la fédération **FO Défense**, souhaitent des avancées sociales significatives dans le cadre de la révision de l'accord cadre relatif au temps de travail actuellement en cours de négociation. Les personnels civils de la Marine, tout comme les personnels civils du MINARM, sont pleinement investis au quotidien dans l'accomplissement de leurs missions. Par conséquent, pour **FO Défense**, cet avenant doit être à la hauteur de leur engagement.

Comme à son habitude **FO Défense** sera être force de proposition lors des échanges de cette réunion dans l'intérêt de toutes et tous !

Nous vous remercions pour votre attention.

Cherbourg, le 17 juin 2025

