



Comité social d'administration Marine

~

9 juin 2026

-

Compte-rendu

1. Ouverture de séance

Le comité social d'administration de réseau de la Marine nationale s'est tenu le 9 juin dernier à Lorient sous la présidence du vice-amiral d'escadre, directeur du personnel de la Marine, en présence des services de la DPM, des autorités territoriales d'emploi ainsi que des représentants du service de soutien de la flotte et du service logistique de la Marine.

En introduction, le fort taux d'engagement des bâtiments de la Marine nationale est souligné, aucune autre marine européenne n'en est capable. C'est aussi à mettre au crédit des personnels civils des armées. La situation internationale appelle une posture et une organisation permettant « *d'être et de durer* ».

2. Organisation de la séance

- Désignation de la secrétaire de séance
- Déclarations liminaires : lecture des DL des organisations syndicales représentatives CFDT, FO, UNSA et CGT.
- Procès-verbal du 10 décembre 2026 : approuvé à l'unanimité.

3. Points d'informations et projets structurants

- Manœuvre administration du personnel - personnels civils, ADP-PC : en cours de déploiement.
- Effectifs : la centaine d'ETP en sureffectif par rapport au plafond d'emploi contraint les recrutements.
- Présentation du tableau de suivi des suites.
- Questions des organisations syndicales représentatives.

Un focus a été fait sur les élections professionnelles de décembre prochain : une campagne de communication se déploiera cet automne ; les élections blanches de la semaine passée vont permettre des réajustements afin de faciliter l'expression des votes.

Les déclarations liminaires des différentes organisations syndicales représentatives rappellent que l'état actuel, alerte et la préparation à la haute intensité ne devrait pas engendrer un affaiblissement des conditions sociales car la résilience du ministère et de la société en général dépend aussi de celles-ci.

Les événements labellisés 400 ans de la Marine doivent aussi mettre les personnels civils, en lumière à hauteur de leur contribution notamment dans les fonctions soutien à terre permettant aux personnels embarqués de défendre les intérêts de la France. A ce titre, la complémentarité entre civils et militaires est mise en avant et la place des personnels civils dans la RH de guerre interrogée.

Toutes les organisations syndicales représentatives appellent de leurs vœux des revalorisations salariales afin de donner une juste rétribution du travail, attirer et fidéliser les agents.





Le passage en revue du tableau des suites dont la présentation avait été demandée en 2025 a mis en lumière les points suivants :

- Un toilettage des fiches de postes dans la cartographie des emplois et des compétences (CARTEC) a été réalisé afin d'attribuer les primes NUM et NUC aux agents concernés.
- Concernant l'indemnité de maintenance opérationnelle des matériels aéronautiques (**IMOMA**), une note Marine de mai 2026 précise les critères d'attribution et la liste des postes éligibles, une évolution augmentant le nombre d'agents et le taux de cette prime est prévue pour 2027.
- Concernant la nouvelle bonification indiciaire (**NBI**), l'autorité centrale d'emploi (ACE) a procédé à un toilettage sur la base des données transmises par les établissements de formations de la Marine (EFM) aucune enveloppe supplémentaire n'est prévue.
- Confirmation est donnée que les agents sous contrat (**ASC**) bénéficient des primes NUC, NUM et IMOMA sous réserve d'un avenant à leur contrat. Les personnels travaillant dans une des filières concernées doivent se rapprocher de leurs gestionnaires

Réforme ADP-PC.

Pour mémoire, la réforme ADP-PC acte le retour aux employeurs *via* les centres de soutien ressources humaines (CSRH), de la gestion des pensions, des éléments variables de rémunération, de la gestion du temps de travail et des absences ainsi que des formations. Pour l'**UNSA Défense** l'oubli de la réforme semble être l'articulation des centres ministériels de gestion (CMG) dans cette chaîne RH rénovée.

Les CSRH Toulon, Brest, Nord et Paris ont été adossés par réorganisations des EFM et commandements de la Marine (COMAR).

Les transferts des dossiers des agents sont en cours, le transfert des missions du groupement de soutien du commissariat (GSC) vers les CSRH sera effectif le 1^{er} juillet prochain. Même si tout est en place, les équipes comme les locaux, une rupture de service est toutefois prévue à partir de la mi-juin.

Au bilan, le taux de reclassement des agents du GSC dans la Marine est de 6 %, soit le double des autres employeurs, certes, mais pour l'**UNSA Défense**, la question des compétences, de la formation et de l'accompagnement dans les prises de poste se pose.

Trente-six équivalents temps plein (EPT) ont été transférés par le GSC et des ressources de l'employeur Marine ont été déployées pour armer les CSRH-Marine. Il est également regrettable pour l'**UNSA Défense** que les NBI ne soient pas transférées et que la demande d'augmentation d'IFSE pour les agents de catégorie C ait reçu une fin de non-recevoir de la part de la DRH-MD.

Le GSC envisage une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences allant des CSRH vers les CMG. Pour l'**UNSA Défense**, sur le papier l'idée est cohérente mais la gestion des primes qu'elle engendre semble parfois ignorer les réalités du terrain.

Pour la DPM, les CSRH se doivent d'être une RH de proximité avec des interlocuteurs identifiés (mise en attente, délai indicatif de réponse, relance spontanée, etc.). L'**UNSA Défense** note que c'était aussi la volonté du GSC en son temps. Compte tenu des difficultés structurelles, vos représentants **UNSA Défense** seront attentifs au bilan tiré à la fin du prochain cycle complet de gestion.

La fonction relai handicap relève de chaque CSRH en appui au délégué handicap du CMG, l'objectif est de mieux communiquer, informer et de faciliter l'aménagement de l'environnement de travail, la mobilité professionnelle et l'évolution professionnelle, ainsi que les aménagements lors des concours et examens des agents en situation de handicap.





Effectifs.

- Transformation : 70 postes concernés au titre de 2026.

Sont notamment concernés les centres d'expertise des programmes navals (CEPN) et le centre d'expertise de sauvegarde maritime.

L'arrêté de transformation initial prévoyait 51 transformations auxquelles l'arrêté complémentaire ajoute 19 postes.

- CARTEC 2027 : travaux en cours.

Les départs à la retraite ayant fortement marqué le pas en 2025, du fait de l'incertitude sur la réforme des retraites, la Marine affiche un sureffectif de 97 agents. La DRH-MD est donc attentive à la trajectoire avec des droits à recrutement resserrés, en 2025, la Marine a recruté moins d'Agents sous contrats et plus d'agents issus des concours (2025) Toutefois en 2026, on compte déjà 62 départs à la retraite contre 55 en 2025, il y aura donc pour cette année, une résorption mécanique des sureffectifs.

Les apprentis sont également bien présents dans les effectifs Marine

- Evolution professionnelle et avancement

Le ratio conditionnants / promus s'établit à 1,44 % pour les fonctionnaires. Pour l'UNSA Défense c'est un problème. La direction générale de la fonction publique (DGAFP) a été saisie afin de revoir la base de calcul. Celle-ci est en effet aujourd'hui assise sur les seuls fonctionnaires alors que la fonction publique compte désormais aussi beaucoup d'Agents Sous Contrat.

- Télétravail.

En 2026, deux refus ont été notifiés pour des fonctions jugées incompatibles. Cette année, 695 agents télétravaillent, ils étaient 616 en 2025 et 357 en 2022.

La DPM a rappelé par message les principes devant guider l'attribution de jour(s) de télétravail : par principe, trois par semaine maximum dans l'intérêt du service. Cette modalité d'exercice de l'activité professionnelle doit faire appel au pragmatisme en local et à une analyse au cas par cas notamment au regard du prix des carburants et du coût des déplacements pour certains agents conformément à la circulaire du 5 mai du ministre des comptes et de l'action publique. Le guide Marine télétravail actualisé sera prochainement diffusé. Pour l'UNSA Défense il y a encore des situations problématiques liées au refus de télétravail pour des raisons n'étant pas toujours très objectives.

- Déclinaison du plan ministériel déontologie.

Une charte sera largement diffusée et la cartographie des risques déontologiques en matière RH est en cours. Trois familles professionnelles à risques ont été identifiées : finance, RH et achats. Pour l'UNSA Défense il est important que les agents du ministère soient sensibilisés & formés à bon niveau.

- Formation.

Le schéma directeur et un plan d'action ont été arrêtés en février 2026. Il identifie les priorités suivantes : fondamentaux républicains, parcours numérique standardisé par grade, management & compétences clefs.

La DPM précise que les séquences d'informations au bénéfice des managers militaires se poursuivront sous la forme de lettres d'information et de webinaires thématiques. Pour l'UNSA Défense, l'effort de sensibilisation vers le commandement ayant une faible expérience de l'encadrement du personnel civil, revêt une importance toute particulière,





afin d'éviter les écarts à la réglementation et les traitements inéquitables entre organismes. A cet égard, les participants conviennent que les RETEX des subordonnés vers N+1 sont souhaitables et que les CSRH comme les services de la DPM sont une ressource en cas de doute.

- CIA

L'enveloppe a été dépassée, il n'y a pas eu d'arbitrage car tout ce qui a été demandé, a été obtenu.

3. Questions / réponses des organisations syndicales représentatives.

Les échanges ont notamment permis de revenir sur les travaux en cours de la DRH-MD quant à la RH de guerre et le nouveau modèle d'armée :

ACRA : Armées – Civils – Réservistes – Appelés.

L'**UNSA Défense** promeut une hybridation civils / militaires donnant à chaque agent, conformément à son statut, toute sa place.

Dans le cadre du service national, 600 appelés sont prévus en 2026, leur encadrement se fera à effectif constant notamment à l'aide de réservistes. Après deux mois de formation initiale, ils seront employables dans les unités. Si c'est une opportunité à saisir, la question des moyens pour les loger, les nourrir et les encadrer se pose sur certaines bases de défense.

Il est à noter que les travaux sur l'accord cadre RTT n'ont pas évolué, du fait d'une neutralisation de ces derniers en raison de période préélectorale, les débats devraient reprendre en 2027.

Concernant les difficultés du personnel de la CABAM, le DPM reconnaît qu'un effort conséquent doit être apporté à cette mission, la Marine doit le soutien à ses blessés et malades, c'est la quintessence de l'esprit d'équipage, des solutions doivent être trouvées, telles que le recours aux réservistes ou un redéploiement RH, pour réaliser cette mission, sans quoi l'**UNSA Défense** alerte sur un risque de dysfonctionnement du système malgré toute la bonne volonté des équipes.

Pour ce qui est du futur bâtiment SSF Brest, le calendrier et les ressources sont sanctuarisés, les travaux devraient commencer en avril 2027.

Vos représentants élus **UNSA Défense** se tiennent à votre disposition pour tout complément et pour répondre à vos interrogations.

*

* *

Pour toute question ou complément, entrez en contact avec vos représentants :

Christiane CLOAREC christiane.cloarec@intradef.gouv.fr

Brigitte LEPAISANT brigitte.lepaisant@intradef.gouv.fr

Boris TOUAÏBIA boris.touaibia@intradef.gouv.fr

Jean-Francois ARNAU jean-francois.arnau@intradef.gouv.fr

Thierry GOURIN thierry.gourin@intradef.gouv.fr

