



CSA-R MARINE

du 9 juin 2026

Amiral,
Mesdames et Messieurs les membres du CSA,

Aujourd'hui, nous sommes à Lorient. Nous avons réussi à faire le tour des ports qui font partis du périmètre de ce CSA de Réseau Marine en quatre ans. Nous espérons que ces réunions déportées continueront lors de la prochaine mandature car cela nous permet de voir et mieux comprendre certaines problématiques inhérentes aux différents établissements.

À l'heure où la Marine nationale célèbre ses 400 ans, cet anniversaire constitue une occasion privilégiée de mettre en lumière l'ensemble des femmes et des hommes qui contribuent quotidiennement à l'accomplissement de ses missions. Cette célébration ne saurait toutefois faire l'impasse sur les interrogations et les difficultés rencontrées par les personnels civils de la Marine.

Depuis de nombreuses années, la complémentarité entre personnels militaires et personnels civils constitue l'une des forces de notre institution. Cette complémentarité PM/PC permet à la Marine de disposer des compétences nécessaires à l'exécution de ses missions opérationnelles, techniques, administratives et de soutien. Pourtant, de nombreux agents civils expriment aujourd'hui un sentiment de manque de visibilité quant à leur place dans les évolutions en cours de l'institution.

Quelle place est ainsi réservée aux personnels civils aujourd'hui au moment même où l'on évoque la mise en place d'une DRH de Guerre, comment celle-ci se décline-t-elle au sein de la Marine ?

Comment également ne pas évoquer les risques liés à l'amiante. Le souhait de mettre fin au dispositif de l'ASCAA au 31 décembre 2027 est tout simplement aberrant puisque ce risque perdurera bien au-delà de cette date. Vos avis seront déterminants dans ce dossier. Quelles seront les actions que mènerez-vous à votre niveau ? vous ne pouvez ignorer les risques auxquels sont exposés les personnels.

FO Défense tient aussi à rappeler que derrière les indicateurs, les tableaux de bord et les objectifs de performance, il y a des femmes et des hommes qui assurent quotidiennement les missions indispensables de la Marine nationale.

Or, le constat que nous dressons aujourd'hui est préoccupant.

Depuis plusieurs années, les agents subissent une perte continue de pouvoir d'achat. L'inflation, la hausse des coûts de l'énergie, du logement et des dépenses du quotidien ont profondément dégradé leur situation financière. Pour **FO Défense**, la réponse ne peut pas se limiter à des mesures ponctuelles ou catégorielles. Nous revendiquons une véritable revalorisation salariale pour tous les agents de la fonction publique et une augmentation significative de la valeur du point d'indice.



Il n'est plus acceptable que des grilles indiciaires demeurent à ce point déconnectées des réalités économiques. Cette situation alimente directement les difficultés de recrutement que connaissent aujourd'hui les établissements et services de la Marine.

Comment attirer de nouveaux agents lorsque les rémunérations proposées ne sont plus compétitives ?

Comment fidéliser les personnels lorsque les perspectives d'évolution apparaissent limitées et que la charge de travail ne cesse d'augmenter ?

Les difficultés d'attractivité et de fidélisation ne sont plus une crainte pour l'avenir : elles constituent désormais une réalité quotidienne.

Une fonction publique sans agents publics ne peut remplir ses missions. Une fonction publique sans fonctionnaire : c'est une entreprise.

Le service public n'est pas une charge ; il est un investissement au service de la Nation. Les femmes et les hommes qui le font vivre méritent reconnaissance, respect et rémunération à la hauteur de leur engagement.

FO Défense souhaite également attirer l'attention de cette instance sur la dégradation des conditions de travail et sur les risques psychosociaux. Lorsque les effectifs diminuent mais que les missions demeurent identiques, voire augmentent, les conséquences sont inévitables : surcharge de travail, épuisement professionnel, perte de sens et tensions dans les collectifs.

Les formations et actions de sensibilisation sont utiles, mais elles ne remplaceront jamais les moyens humains nécessaires à l'exercice des missions. La prévention des risques psychosociaux doit s'accompagner d'actions concrètes sur les organisations du travail et les effectifs.

FO Défense demande également des éclaircissements concernant l'évolution des formations spécialisées, leur nombre, leur périmètre ainsi que les conséquences éventuelles pour la représentation des personnels.

FO Défense souhaite également évoquer la situation des futurs retraités de la fonction publique. Nous constatons avec inquiétude que certains agents, après une carrière complète au service de l'État, perçoivent une pension proche, voire inférieure, au niveau du SMIC. Cette situation interroge légitimement sur la reconnaissance accordée à des années d'engagement au service de la Nation.

Nous souhaitons enfin obtenir des réponses précises concernant la situation des apprentis qui ont été recrutés comme agents contractuels employés au sein de la Marine. Combien d'entre eux voient aujourd'hui leur contrat arriver à échéance sans perspective de renouvellement ou de pérennisation ? Quels dispositifs sont envisagés pour conserver les compétences acquises et éviter une précarisation durable de ces personnels ?

FO Défense continuera à porter ces exigences avec détermination et prendra toute sa place dans les travaux de cette instance.

Nous vous remercions de votre écoute.

PARIS, le 9 juin 2026

