

Le 22 mai 2025 a eu lieu le 7ième CSA du Shom, en présence de vos élus CGT, des 2 élus CFDT et de l'élus UNSA. L'employeur était représenté par le DG, la DRH et les experts invités. Après lecture de la déclaration liminaire de la CGT (en PJ), les discussions ont porté sur :

1. L'ÉVOLUTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES AGENTS SUR CONTRAT
2. LES VISITES MEDICALES (demande CGT)
3. LE CIA ET LA PART VARIABLE DES CONTRACTUELS AU TITRE DE 2024
4. L'AVANCEMENT DES ACTIONS DU BAROMÈTRE
5. LA PRÉSENTATION DU PROJET DATA 4.0
6. L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DSD/DMI/DRH
7. LES QUESTIONS DIVERSES

Les présentations ayant servi de support sont disponibles

ici



Echanges avec la Direction suite à la déclaration liminaire CGT

Sur la modulation du CIA et le « salaire au mérite », la direction explique que Shom fait confiance à l'avis de la chaîne hiérarchique pour décider du montant. A titre personnel, le directeur est favorable à l'individualisation des récompenses et assure que c'est le souhait des agents et un élément moteur de motivation.

Le directeur explique que l'expertise est reconnue dans le calcul du CIA.

Sur le dialogue social, la CGT reconnaît que quelques actions ont été entreprises par la DRH pour associer les OS à des groupes de travail (parcours pro, rédaction du RSU ...) mais déplore que certains domaines comme les lignes directrices de gestion et la cotation des postes restent la « chambre noire » de la DRH.



POINT SUR L'ÉVOLUTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES AGENTS SUR CONTRAT (à titre d'information).

QU'EST-CE QU'UNE LIGNE DE GESTION ?

Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion.

Les LDG précisent les orientations générales d'une structure publique en matière de gestion des ressources humaines, notamment la **mobilité, la promotion ou encore la valorisation des parcours professionnels**. Outre le fait de permettre à une administration de détailler son action dans ces domaines, les LDG permettent aux agents publics d'avoir connaissance des politiques RH promues par leur employeur.

Plafonds en vigueur au 1er janvier

- niveau 1 : 0 à 69 points au lieu de 0 à 45 points
- niveau 2 : 0 à 39 points au lieu de 0 à 30 points
- niveau 3 : 0 à 21 points au lieu de 0 à 15 points

Détermination du montant de réévaluation par le directeur général, au regard de la manière de servir et des résultats professionnels.

Questions CGT :

Sur quelles lignes de gestion vous avez travaillé ?

Les LDG ministérielles de 2024 ont été utilisées.

La CGT avait rappelé dans sa déclaration liminaire que les établissements doivent soumettre à avis les LDG pluri-annuelles, ce qui n'a pas encore été le cas depuis le passage aux CSA (donc depuis 2022).

Est-ce que les agents SSI du Shom perçoivent une revalorisation annuelle ?

La DRH a répondu Non, car refusée par le contrôleur budgétaire.

Sur la revalorisation triennale, est-ce que la communication vers les agents est effective ?

La DRH a répondu qu'elle le sera et les agents recevront une notification au 2nd semestre.

POINT SUR LE CIA ET LA PART VARIABLE DES CONTRACTUELS AU TITRE DE 2024 (à titre d'information)

POUR LES FONCTIONNAIRES

Montant du CIA

Montants de construction budgétaire :

CAT A : 2500 €
CAT B : 1450 €
CAT C : 850 €

Montants de référence :

CAT A : 2000 €
CAT B : 1160 €
CAT C : 680 €

Montants plafonds :

CAT A : 3000 €
CAT B : 1740 €
CAT C : 1020 €

Chaque directeur se voit attribuer une enveloppe.

80% du montant de la construction budgétaire correspond au CIA d'un.e agent.e qui a rempli ses objectifs du CREP sans mention restrictive sur l'appréciation littéraire.

A mentionner qu'au final, par rapport au CIA de l'an dernier chaque catégorie perd beaucoup.

Perte pour les CAT A : 500 €

Perte pour les CAT B : 290 € et enfin,

Perte pour les CAT C : 170 €

Tout repose sur la rédaction du CREP par les SHD !! La CGT note que l'appréciation littéraire des CREPS est rédigée par des hommes et des femmes qui ont parfois une idée bien personnelle de ce qu'est « la manière de servir ». Le DG assure que le problème rencontré au Shom va dans le sens inverse et que majoritairement, les SHD évaluent leurs agents de manière trop positive !!

Pour la CGT, c'est justement ce caractère « empirique » de la notation des agents qui remet en cause le fondement même du salaire « au mérite »

POINT SUR LE CIA ET LA PART VARIABLE DES CONTRACTUELS AU TITRE DE 2024 (à titre d'information) -suite

POUR LES AGENT.E.S SOUS CONTRAT

Montant de la part variable

Conditions d'éligibilité:

- Agents en fonction au 31/12/2024 et ayant 6 mois d'ancienneté.

Les montants de la part variable, modulées en fonction des résultats et proratisés en fonction de la date de fonction de l'agent en année n-1, sont les suivants:

- NIVEAU I : de 0 à 1500 €
- NIVEAU II : de 0 à 1000 €
- NIVEAU III : de 0 à 700 €

Le budget 2024 consacré à la part variable des agents sur contrat est de 166850 euros.

Le versement du CIA ainsi que la part variable des ASC sera fait fin août 2025 car la DRH a besoin de temps pour statuer sur chaque agent.

La CGT a fait remarquer qu'il eut été plus satisfaisant de l'avoir avant les congés d'été ce à quoi la DRH a répondu qu'elle n'avait pas assez de personnels !!!

POINT SUR LES VISITES MEDICALES (à titre d'information)

La différence entre suivi simple et suivi individuel renforcé est basé sur la fiche emploi nuisance dont tous les agents n'ont pas connaissance.

La CGT demande à ce qu'un point de situation soit fait à ce sujet en Formation Spécialisée.

Réponse : ce sera chose faite à la prochaine réunion.

Les RH reconnaissent des retards dans les visites périodiques 2023 et 2024, dûs à des absences de l'infirmière STI. Le rattrapage se fait au coup par coup.

Les visites d'information et de prévention sont faites dans les temps, c'est à dire dans les 3 mois suivant l'embauche.

PRÉSENTATION DU PROJET DATA 4.0 (à titre d'information)

Objectif créer un bigdata des bases de données métiers du Shom pour éviter les ressaisies à fin de limiter les risques d'erreur. Une rationalisation des données et un formatage permettant l'utilisation par l'IA. Il est nécessaire de continuer à localiser les données disponibles sur le Shom vers un endroit unique.

Protection des données et propriété intellectuelle : le shom autorise déjà les entreprises à utiliser les données pour 6 mois gratuitement.

La CGT a rappelé voire même appris au DG, que le règlement européen AI Act permettrait dès le mois d'août 2026 à n'importe quelle start-up européenne de piocher gratuitement pour 6 mois dans toutes les données de tous les établissements afin de développer ou valider leurs applications. C'est ce qu'on appelle les « bacs à sable réglementaires ».

Un bac à sable réglementaire est un cadre où des entreprises innovantes peuvent tester leurs produits ou services y compris en conditions réelles, sous la supervision d'un régulateur et avec une souplesse temporaire des règles (y compris CNIL et données biométriques ...)

AVANCEMENT DES ACTIONS DU BAROMÈTRE (à titre d'information)

Expérimentations sur la semaine compressée : Le directeur indique que le SHOM suivra les directives officielles, mais précise que le gouvernement actuel est contre la semaine de 4 jours.

ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DSD/ DMI/DRH (à titre d'information).

Rapprochement de tous ceux qui bossent vers l'UE et l'international. Sont concernés EUR et DSD, école et DMI. Lien fort avec l'OHI en terme de certification des formations.

Remarques CGT : c'est la 3^{ème} ré-org pour les infographistes ... en rappelant que la 1^{ère} fut un fiasco.



QUESTIONS DIVERSES

CGT : il manque une cartographie des référents des pages Odyssée. Le directeur indique qu'il remontera la remarque à PILOGEST.

CGT : Suite au contrôle du Contrôleur Général des Armées (CGA) qu'est-ce qui en ressort ?

Réponse de la direction : une recommandation sur :

- la carrière des OCA,
- le soutien de la tutelle (augmentation du plafond d'emploi),
- la rationalisation des dépenses et sur la simplification administrative (DMGS et SG), et
- le prolongement des BH2. Un point sera fait en CA.

Une dernière question concernait une rumeur de réorga FIN/DMGS, mais nous ne l'avons pas posée, ayant obtenu une réponse partielle à la question précédente.

CGT : Il manque 5 PVs de CT : 9-23-25-26-31. La direction demande à la DSI de restaurer à partir de l'archive agora.



Vos élus CGT
au CSA du
Shom

Evelyne Tromeur
Joelle Salaün
Eric Chauvet

ARSENAL BREST
la cgt

Campagne CGT sur les RPS

ÉTAPE IV LE SONDAGE

du 10 Juin au 18 septembre 2025

Dans le cadre de la campagne CGT sur les Risques psycho-sociaux au travail, la CGT lance un questionnaire à l'ensemble du personnel de la base de défense de Brest et des établissements publics sous tutelle du ministère des Armées.

Après avoir diffusé le violentomètre sur les violences sexistes et sexuelles, et les sociomètres I et II sur les RPS et l'organisation du travail, **ce questionnaire individuel est la quatrième étape de la campagne de sensibilisation aux RPS menée par notre syndicat CGT de l'Arsenal de Brest.**

Il a pour objectif de réaliser un **état des lieux général des risques professionnels psychosociaux** au sein des Établissements.

Il ne vous faudra que quelques minutes pour remplir ce questionnaire.

Votre participation à toutes et tous est indispensable pour permettre une prise en compte et une amélioration des conditions de travail au sein de nos établissements.

Ce questionnaire est **anonyme** et réalisé par le service Framatransform[®]; les données saisies seront traitées de façon collective et non individuelle.

DITES-NOUS OÙ VOUS EN ÊTES

Pour remplir le questionnaire c'est ici



Pression Charge Isolement
Management
Conflit Objectifs Dépression
Inégalités Harcèlement
Souffrance Non-consentement
Discrimination
Stress Aggressions
Sexisme Intimidation
Violence
Fatigue
Victime Surcharge
Malaise Burn-out

*Framatransform est un service proposé par Framatrans, association loi de 1901 d'intérêt général dont un des objectifs est de répondre aux attentes à la vie privée, notamment lorsqu'il s'agit de collectes massives telles que proposées par SARAH (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft). Nous prenons l'engagement de ne pas exploiter vos données ni celles de vos utilisateurs.
Les données issues de Framatransform sont anonymisées, il est donc impossible pour un utilisateur de formuler de réclamation les adresses IP des répondants.



Brest, le 22/05/2025

Déclaration liminaire des élus CGT au CSA Shom du 22 Mai 2025

Monsieur le Directeur, mesdames, messieurs,

Les élus CGT du Comité Social d'administration du Shom souhaitent débiter cette réunion par une déclaration liminaire, afin d'exprimer notre préoccupation quant au fonctionnement du CSA et sur la gestion de l'établissement.

La seule convocation d'un Comité Social d'Administration, la présentation d'un ordre du jour, ou la transmission de documents, ne peuvent suffire à caractériser un dialogue social effectif.

Le simple fait de cocher les cases procédurales ne garantit ni la loyauté des échanges ni la prise en compte des avis exprimés par les représentants du personnel.

À cet effet, nous constatons que les réunions du CSA se déroulent dans une logique purement administrative, sans que les représentants disposent d'informations suffisantes, ni du temps nécessaire pour exercer pleinement leurs missions. Le rôle du CSA est réduit à une simple instance d'information. Les élus ne sont quasiment jamais consultés.

À cet effet, et en échos de l'ordre du jour sur les lignes directrices de gestion, la CGT rappelle que le **Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion** imposent un cadre clair : Les comités sociaux d'administration compétents sont consultés sur les projets de lignes directrices de gestion. Or au Shom, les représentants du personnel n'ont jamais été consultés sur les projets de LDG, ce que la CGT a déjà dénoncé lors de l'élaboration du système de cotation des postes.

L'élaboration du document des LDG au Shom devrait donc être soumise à la consultation préalable, certes de la tutelle ayant pour objectif de garantir sa compatibilité avec les LDG ministérielles, mais également aux organisations syndicales, ce qui n'est pas le cas.

La CGT dénonce cet état de fait, et ses conséquences relatives au manque de transparence de ces LDG, notamment en termes de rémunération et d'évolution de carrière.

La CGT exige que les conditions soient créées pour une véritable prise en compte des avis des élus dans les procédures d'information-consultation.

Concernant les rémunérations, la CGT s'oppose à l'individualisation forcenée de la rémunération, conséquence de la mise en place du new public management. La CGT s'oppose à l'individualisation croissante des rémunérations des fonctionnaires, au détriment des grilles indiciaires traditionnelles. Le recours aux primes et indemnités conditionnées à l'atteinte de la performance et de l'excellence, définies de manière unilatérale est peu transparente. Cette opacité autrefois réservée aux agents sous contrat devient aujourd'hui une modalité courante pour l'ensemble du salariat de l'établissement. La CGT est contre une application du CIA hétérogène au mérite, et demande la révision des règles d'attribution basées sur une égalisation des parts individuelles comme cela était le cas depuis 2017.

Pour la CGT, cette mutation s'opère dans un contexte marqué par une **pression continue sur les rémunérations indiciaires**. Le gel du point d'indice, maintenu sur de longues périodes, a conduit à une érosion du pouvoir d'achat des agents publics. L'écart grandissant entre la part fixe et la part variable a pour conséquence d'accroître les disparités et de déstabiliser le cadre collectif de la rémunération, qui garantissait jusqu'alors une certaine cohérence et une transparence fondée sur l'ancienneté et le grade.

Pour la CGT, ce système au mérite que subissent les personnels, quels que soient leurs statuts, basé sur une pseudo excellence inquantifiable et subjective, et sur la performance, se construit sur une vision totalement déconnectée de la réalité du travail des personnels et de l'arbitraire.

Pour la CGT, les effets sociaux de ces transformations sont considérables. La CGT soutient les personnels victimes de ce « système au mérite » qui ressentent un sentiment d'injustice, l'absence de reconnaissance collective, la perte de sens et l'augmentation de la charge mentale ce qui contribue à un climat professionnel dégradé. Les risques psychosociaux s'accroissent, tandis que le dialogue social, comme nous l'avons soulevé au début est souvent instrumentalisé, réduit à une simple formalité.

Le Shom a une autonomie, tant dans son fonctionnement que dans sa gestion financière, et une partie de ses lignes de gestion. Pour la CGT, l'approche de la direction privilégiant la performance, le « système au mérite » et les résultats quantifiables au détriment de l'expertise des agents et du temps long nécessaire à l'intérêt général, pose in fine, la question de la cohérence entre les méthodes de gestion importées du privé et les valeurs fondatrices de la fonction publique.

NB : Déclaration du Ministre de la Fonction Publique dans Acteurs Publics du 26 mars : » Priorité aux bas salaires, exit la rémunération au mérite... Laurent Marcangeli précise ses ambitions pour la fonction publique : le développement de la rémunération au mérite n'est en revanche plus "sur la table".

Les représentants du personnel, élus CGT au CSA Shom