



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION CENTRALE

5 JUIN 2026

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs

Le contexte international connaît une dégradation persistante des équilibres géopolitiques, une multiplication des conflits régionaux et une remise en cause croissante du droit international.

Face à ces évolutions, la France renforce légitimement son effort de défense pour préserver sa souveraineté, sa sécurité et sa capacité d'action.

Cette orientation stratégique se traduit notamment par une augmentation significative des crédits alloués à la défense : les sénateurs ont adopté en commission plusieurs amendements afin de porter la trajectoire de la loi de programmation militaire à 450 milliards d'euros d'ici 2030. Elle implique également l'accélération de certains programmes capacitaires et une adaptation de l'organisation du ministère des Armées aux exigences d'un environnement plus incertain.

La **CFDT** ne remet pas en question cette nécessité : la défense de la Nation requiert anticipation, préparation et résilience. Néanmoins, nous affirmons avec force qu'aucune politique de défense durable ne peut être bâtie sur l'affaiblissement des droits des agents, sur le recul du dialogue social, ni sur la marginalisation des personnels civils qui contribuent quotidiennement à la réussite des missions du ministère, notamment en matière de soutien aux forces.

Cette vigilance s'avère d'autant plus nécessaire que l'actualisation de la Loi de programmation militaire prévoit la création d'un régime d'« état d'alerte de sécurité nationale », susceptible d'autoriser des dérogations majeures au droit du travail et à certaines procédures protectrices. La **CFDT** Défense a déjà exprimé ses inquiétudes face à ce dispositif, qui introduit une logique d'exception durable dans notre droit.

Pour la **CFDT**, la résilience nationale ne se mesure pas uniquement à l'épaisseur d'un budget ou au volume des équipements. Elle repose également sur la cohésion sociale, la confiance des agents, la qualité du dialogue social et la capacité de l'administration à préserver les droits fondamentaux de celles et ceux qui la servent.



DÉCLARATION LIMINAIRE

Au sein du ministère des Armées, cette exigence concerne directement le Secrétariat général pour l'administration.

Le SGA n'est pas une fonction périphérique de la défense ; il en constitue l'un des piliers essentiels. Ressources humaines, accompagnement social, politique immobilière, affaires juridiques, transformation numérique, achats, soutien aux blessés, accompagnement des familles, attractivité et fidélisation des personnels : toutes ces missions participent directement à la capacité opérationnelle des armées.

À l'heure où la Nation investit massivement dans sa défense, la **CFDT** refuse que le soutien soit considéré comme une simple variable d'ajustement au profit exclusif de l'opérationnel.

Nous constatons, depuis plusieurs années, une tension croissante sur les effectifs, une augmentation continue des charges de travail, une multiplication des réformes et des projets de transformation, ainsi qu'une exigence permanente de performance. Dans de nombreux services de l'administration centrale, les agents sont sollicités toujours davantage alors que les moyens humains ne suivent pas nécessairement la trajectoire des ambitions affichées.

La préparation accélérée de la défense ne doit pas entraîner une dégradation silencieuse des conditions de travail.

Elle ne doit pas non plus conduire à considérer les garanties statutaires, les dispositifs de prévention, la qualité de vie au travail ou le dialogue social comme des contraintes secondaires face à l'urgence sécuritaire.

Pour la CFDT, c'est précisément dans les périodes de tension que les principes républicains, les libertés individuelles et les droits collectifs doivent être réaffirmés.

L'histoire nous enseigne qu'une Nation forte n'est pas seulement une Nation armée ; c'est aussi une Nation qui préserve son pacte social, respecte ses agents et garantit l'expression des corps intermédiaires.

Le rôle des organisations syndicales n'est pas d'accompagner passivement les évolutions décidées d'en haut. Il consiste à alerter, proposer, négocier et défendre l'intérêt collectif des agents. La **CFDT** assume pleinement cette responsabilité.

Nous continuerons donc à porter plusieurs exigences :

- la préservation des droits sociaux et des garanties collectives des agents ;
- le maintien d'un dialogue social réel, sincère et respectueux des représentants du personnel ;

DÉCLARATION LIMINAIRE

- la reconnaissance du rôle stratégique des personnels civils dans la communauté de défense ;
- des moyens humains à la hauteur des missions confiées au SGA ;
- une attention renforcée portée à la qualité de vie au travail, à la prévention des risques professionnels et à l'attractivité des métiers ;
- une vigilance constante face à toute remise en cause durable des protections offertes par le droit du travail et le statut général de la fonction publique.

Parce que la défense de la Nation et la défense des droits des agents ne s'opposent pas.

Parce qu'une administration respectée est une administration efficace.

Parce qu'une communauté de défense forte repose autant sur les femmes et les hommes qui la servent que sur les moyens matériels qui lui sont consacrés.

La **CFDT** continuera à porter une vision exigeante de la résilience : une résilience fondée sur la confiance, la justice sociale, le dialogue et le respect du droit.

C'est dans ce contexte que nous regrettons de ne pas toujours connaître le périmètre exact d'intervention de ce CSA AC, ni la façon dont sa FS s'articule avec celles des BDD où sont implantés les agents. Pour les grands sites comme Arcueil, La Rochelle ou les SCN, cela pose peu de problèmes. En revanche, pour les agents dépendant de l'administration centrale et dispersés, la situation est plus complexe : il importe de veiller à ce que personne ne soit oublié en matière de dialogue social de proximité. Espérons que l'établissement des listes électorales permettra enfin une vision claire, même si cela débute mal. L'Amiad, dont les agents vont voter au CSA-AC, sera rattaché au 1^{er} janvier au CND, service extérieur.

Le projet de fusion DTIE et SID aurait mérité un tout autre traitement par ce CSA, et un tout autre calendrier. Par exemple, prendre le temps de présentations régulières du projet, assorties de points d'étape aurait permis des observations constructives. Pour la **CFDT**, nous le répétons, le délai imposé par cette fusion n'est pas le bon. Sans entrer dans la cogestion, permettre des alertes limiterait peut-être des réorganisations futures liées à un défaut initial. Nous avons appris l'abandon du projet de création d'un SCN. Même si nous avons des exemples concrets de SCN qui n'ont pas été externalisés, dans l'histoire collective du secteur de l'immobilier et de la construction, l'ombre de DCN reste un bien mauvais souvenir. C'est donc un soulagement pour nombre d'agents que l'abandon de ce format. Sur le positionnement géographique des agents de la portion centrale, que ce soit à Versailles ou à Balard, il faudra des lignes claires et justes, mais surtout, être à l'écoute.



DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous le savons, toute tentative à marche forcée entraînera des défections de postes à l'heure où les filières infrastructure et immobilière sont en tension et ont besoin de tous leurs effectifs.

Le nom de cette nouvelle direction ne reflète pas l'entièreté des missions qui lui sont dévolues. L'environnement est-il devenu une option au Minarm ? La politique environnementale est-elle sacrifiée ? Qui sera décideur de la politique environnementale ?

Dans ce dossier, il y a également la question du rôle et de la place du personnel civil qui semble être remis en question par l'EMA. La **CFDT** Défense dénonce la tentative d'ingérence d'un service partenaire quant à la gestion Rh. L'idée même d'imposer la militarisation de tous les postes à responsabilités ainsi que les postes clés est un très mauvais message envoyé au personnel civil. Ceux-ci sont capables de tenir des postes à responsabilité et de répondre aux contrats opérationnels. L'argument de la nécessaire compréhension mutuelle serait-il un aveu de l'EMA de ne pas connaître les personnels civils.

Concernant le point de la formation, il s'agit d'un document dont la structure est connue et améliorée au fil des CSA, ce qui pose moins de difficultés. Nous tenons à remercier les équipes du CMG investies sur ce sujet, pour la prise en compte de nos remarques et la qualité du travail fourni. Nous avons observé une augmentation significative des bilans de compétences et nous espérons que cette progression va se renforcer dans les années à venir. Les travaux initiés sur l'apprentissage et la fidélisation sont également très intéressants.

Enfin, la situation de SGA/Com est inquiétante, depuis plus d'un an, les personnels attendent les EPI. La transformation s'est faite sans dialogue social, le SGA/Com est tombé dans la culture du *reporting* et le dialogue professionnel uniquement descendant. Peut-on parler d'accompagnement de l'AMR quand les entretiens se résument à une chambre d'enregistrement de démarches personnelles et qu'aucune proposition de l'employeur n'a été faite ?

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Merci de votre attention.

Paris, le 4 juin 2026 