



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIALISE du SIMu

27 mai 2025

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

La situation internationale, partout dans le monde mais en particulier à l'Est de l'Europe, justifie la nécessité d'augmenter encore le budget consacré à la défense de notre pays.

Les chiffres donnent le tournis :

Le budget de la défense en France qui est passé de 33 Md€ en 2017 à 50,5 Md€ aujourd'hui.

La loi de programmation militaire 2024-2030 qui prévoit 68 Md€ en 2030 mais le ministre des Armées dit qu'il faudrait - il dit même pratiquement qu'il y aura dans le cadre d'une nouvelle loi de programmation militaire - 100 Md€ très rapidement.

L'Europe a décidé, lors du très récent sommet des 27, de se réarmer, et annonce 800 Md€ du plan de réarmement de l'Europe dont 150 Md€ de crédit et le reste à la charge des Etats membres, et par ailleurs l'Europe annonce aussi 30 Md€ d'aide militaire immédiate pour l'Ukraine.

Bref les milliards tombent comme s'il en pleuvait !

La **CFDT** favorise pleinement le développement d'une véritable Europe de la défense, sur le plan politique comme sur le plan industriel. C'est écrit noir sur blanc dans le rapport d'orientation confédéral voté en congrès à Lyon en juin 2022.

Nous cautionnons la très forte impulsion politique française pour une convergence capacitaire en Europe, elle sera le point de départ d'une Europe industrielle de la défense plus intégrée.

Nous approuvons donc les efforts dans la production européenne de défense après des décennies de sous-investissement.

Cependant nous insistons sur le fait que les initiatives en matière de défense et de sécurité ne se fassent pas, ni en Europe ni en France, au détriment des autres politiques publiques prioritaires, du progrès social, des droits des travailleurs, des conditions de travail, que ce soit dans le privé ou dans le public.



# DÉCLARATION LIMINAIRE

Cependant les civils du ministère craignent aujourd'hui d'être relégués au second plan dans la prise de conscience assez générale de la nécessité d'aller plus loin dans la consolidation de la défense de la France.

Ils sont pourtant indispensables à la bonne exécution des missions de nos forces armées personne ne dit le contraire, en tout cas en public - et ne doivent pas être les laissés-pour-compte de la dynamique en cours.

Nous ne reviendrons pas une énième fois sur le gel du point d'indice, mais juste une petite incise sur le pouvoir d'achat justement. Depuis le 1er mars les agents se voient retirer 10% de leur rémunération en cas de congés maladie ordinaire. Là encore ce sont les salaires les plus bas du Minarm qui vont payer le prix fort. Celles et ceux qui brûlent déjà la chandelle par les deux bouts ne pourront pas faire autrement que de venir travailler en étant malades et, quelques fois, contagieux...

Le rôle des civils est d'assurer le fonctionnement efficace, et si possible efficient, du soutien pour que l'armée puisse accomplir ses missions.

Et c'est exactement le cas pour le SIMu : « Pas de munition sans les hommes et les femmes du SIMu » !

A l'heure du CMG unique, allons plus loin dans l'unicité et l'harmonisation : pourquoi pas un SIL unique pour la gestion des frais de déplacements ? Actuellement, la gestion sous Chorus est beaucoup plus rapide pour la rédaction des ordres de mission et pour le remboursement des agents ensuite.

Point attractivité du SIMu : un effort important a été fait côté communication avec les partenariats avec des établissements scolaires, les présences sur les forums d'orientation et d'apprentissage, les informations chez France Travail mais les résultats sont toujours aussi médiocres. Le nombre n'y est pas et le niveau non plus.

Problème générationnel mais pas que... Face à un marché de l'emploi favorable dans le secteur privé, la stigmatisation des agents de l'état, les armées ont du mal à recruter du personnel civil, y compris le SIMu et toutes les campagnes de communication n'y pourront rien. Le nerf de la guerre, nous en parlions au début de notre déclaration, c'est bien l'argent. Le chiffre en bas de la feuille n'est pas suffisant pour attirer les talents et les compétences. A quand une rémunération à la hauteur des ambitions du Ministère ?

Une formation initiale pour les ouvriers pyro aussi longue ne fait-elle pas peur aux futurs candidats ? Ne faudrait-il pas revoir le contenu de cette formation ? Est-il vraiment nécessaire de savoir comment faire une coulée d'explosif pour travailler dans les ateliers, les magasins et les bureaux du SIMu ? Une surqualification n'est-elle pas une incitation à la fuite des compétences vers les entreprises du secteur privé ?



**DÉFENSE**

# DÉCLARATION LIMINAIRE

Attirer, c'est le premier pas. Fidéliser, c'est le deuxième. La fidélisation passe par la valorisation des personnels. Une médaille, une lettre de félicitation, c'est bien mais ce n'est pas suffisant. Le personnel préfère l'avancement : 1 promu pour 108 conditionnants pour les TSEF 3, c'est insuffisant et pas étonnant que les catégories B soient en déficit ! Pour les ouvriers, un effort serait à faire pour les primo nominations et l'avancement des Chefs d'équipe ainsi que pour les HCB issus des

HG. Les besoins même s'ils ne sont pas exprimés sont bien réels : à Miramas, la cellule Maintenance n'a pas de chef d'équipe.

Sans transition, traversons la France : la gestion du SIMu par un CMG unique (Metz à priori) est un vrai sujet et la **CFDT** demande une projection de ce qui sera mis en place après les élections professionnelles (gestion RH, formations, demandes de départ en retraite, en ASCAA...).

Enfin pour votre dernier CSA, avant de quitter le SIMu, la **CFDT** voudrait vous remercier, mon Général, pour le dialogue social de qualité que vous nous avez offert pendant votre passage. Nous espérons que votre successeur se montrera à l'écoute et qu'il sera aussi prolifique en citations pour continuer à alimenter nos déclarations liminaires et nos compte rendus.

Merci pour votre attention.

Versailles, le 27 mai 2025

*Seul le prononcé fait foi*