



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL

09 avril 2025

Monsieur le secrétaire général, monsieur le directeur, 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 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 États 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.

Il n'est pas question de s'engager dans un engrenage de sacrifices pour répondre aux enjeux de la défense européenne. Pour plusieurs raisons :

- ➔ Nous ne sommes pas en guerre ! le but du jeu est justement de l'éviter !
- ➔ Une communauté capable de se défendre est une communauté forte, sur tous les aspects, y compris socialement.
- ➔ La casse sociale n'est pas inévitable, le souhait de la CFDT d'une conférence des finances publiques qui intégrerait cette nouvelle situation devient encore plus pertinent.
- ➔ Ce n'est certainement pas à la CFDT d'encourager la casse sociale, notre rôle sera toujours, en toute circonstance, de lutter pour le progrès social.

Remettre en question le pacte social, comme le suggère certaines personnalités proches des organes de décision, en rognant sur les dépenses sociales en France ou en Europe, serait une grave erreur.

Dans les moments de crise il faut chercher la cohésion et l'adhésion des peuples. Les solutions existent, elles passeront par un assouplissement des règles de gouvernance économique européenne afin que les investissements militaires ne se fassent pas au détriment des investissements sociaux. Mais elles doivent passer aussi par de nouvelles ressources financières, avec une taxation des très grandes fortunes, des transactions financières et des superprofits des entreprises multinationales, comme le défendent le mouvement social européen et la CFDT depuis longtemps.

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.

Pourquoi cette inquiétude, encore plus forte aujourd'hui ? Parce qu'il se passe des choses :

- Déjà bien engagées : comme la décision de limiter l'occupation d'un logement domanial à 6 ans associée à la priorité accordée aux militaires pour l'occupation de ces logements.
Nous sommes en contact direct avec la DTIE pour limiter la casse et assurer des accompagnements décents pour les familles qui vont bientôt devoir bouger.
- Ou une autre qui ne serait, paraît-il, encore qu'au stade de l'examen de la situation : Je veux parler de l'audit commandé au contrôle général des armées par le ministre sur le pilotage du titre 2 (masse salariale) et des effectifs civils du ministère des armées. L'objectif serait de dégager, sans tabou, toutes les mesures de simplification, en particulier au sujet de l'architecture budgétaire du programme 212 T2.

Le ministre, par l'intermédiaire de son cabinet, nous dit qu'il recherche plus de subsidiarité pour les employeurs.

On pourrait croire, sans trop se forcer, que l'idée est de remettre aux employeurs la gestion de ce T2 pour le personnel civil. C'est-à-dire, de notre point de vue, risquer d'éclater ce qui relève aujourd'hui d'un gestionnaire unique, SRHC, et qui assure plutôt bien l'équité de traitement entre les civils, quelles que soient leur direction, armée ou service d'appartenance.

Nous sommes allés jusqu'à demander si, pour le ministre, les civils avaient encore une place dans ce ministère. On nous a répondu par une autre question « à votre avis quel serait le socle optimal de civils pour que ça fonctionne ? ».

La CFDT Défense pense fermement que ce n'est pas comme ça qu'il faut compter, que l'on prend le problème à l'envers.

Nous ne cessons de le dire, les militaires et les civils composent la communauté de défense, à laquelle nous n'hésitons pas à intégrer les travailleurs et les travailleuses des entreprises françaises du secteur de la défense.

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

Pour des raisons justifiées, relatives aux sujétions très particulières attachées au statut des militaires, ceux-ci bénéficient d'un accompagnement social que l'on peut qualifier de renforcé par rapport aux civils, y compris en matière d'ouverture de droits à pension.

Pour le dire autrement, sur une carrière complète un militaire coûte plus cher à la société qu'un civil, et c'est normal.

Il est cependant nécessaire, parce qu'il n'est pas possible de passer sans discontinuité sa vie en opération, d'assurer des possibilités de périodes de récupérations en « back office » pour les militaires.

Nous proposons donc la question suivante, plus pertinente selon nous pour un bon équilibre entre les civils et les militaires dans le soutien : **Combien de places doit-on réserver aux militaires dans le soutien, pour leurs phases de récupération ?**

Mais figurez-vous que cette question, ou pratiquement la même dans le fond, était posée par le contrôleur général des Armées Hamel en préambule de son étude de 2016 sur le rôle et la place du personnel civil au ministère des armées

« Peut-on déterminer un périmètre et un volume d'emplois dans lesquels il est indispensable de disposer de PM dans les métiers de soutien ? ».

L'interrogation n'est pas nouvelle donc, à l'époque la tendance était d'aller vers plus de civils, sur le papier en tout cas, aujourd'hui c'est l'inverse ! Au gré de la menace, certains esprits s'échauffent et réclament plus de capacité à exercer leurs responsabilités (sous-entendu sans contestation possible). Des responsabilités ils en ont déjà beaucoup en matière de ressources humaines. Et s'ils les exerçaient déjà pleinement, avant d'en réclamer d'autres ?

Sans transition, ou si peu, le sujet des transformations ADP PM et ADP PC

La réinternalisation de la fonction administration des militaires chez les employeurs qui a débutée en 2024 par 11 GSC (134 agents), et qui va se généraliser à presque tout le territoire national en 2025 (248 agents) pour finir en 2026 par l'île de France, pose déjà pas mal de problèmes pour trouver des solutions de remplacement qui correspondent aux aspirations des agents.

Mais alors que cette manœuvre RH est toujours en cours, l'expérimentation de l'administration du personnel civil qui a débuté fin 2024 pourrait être validée entre septembre et novembre de cette année et couchée sur l'arrêté de transformation au titre de 2026. Elle concernera, selon nos sources, environ 350 civils, dont 120 seulement devraient rester au SCA.

Comment ne pas être inquiet de voir encore plusieurs centaines d'agents rajoutés à la longue liste de ceux déjà impactés ?

Comment ne pas avoir des doutes sur les possibilités reclassements quand on voit certains recruteurs faire fi du statut de restructuré pour préférer une mobilité interne, ou pire, un détachement entrant ?

Les agents restructurés qui auront identifié des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques acceptable risquent des refus du fait de l'engorgement provoqué par la manœuvre nationale.

Elles ou ils pourraient alors subir un déplacement qui ne leur conviendrait pas, une double peine en quelque sorte.

Le ministère dans sa globalité a-t-il bien mesuré la situation et y aura-t-il des postes pour tout le monde ?

Toujours dans le grand périmètre des ressources humaines

La mutualisation et la rationalisation sont toujours présentées comme les solutions à toutes les difficultés de recrutements ou budgétaires.

Il n'est pourtant pas possible de faire toujours plus avec moins.

Si les effectifs des CMG étaient préservés jusque maintenant comme le DRH-MD s'y était engagé, il semble que pour l'avenir ce ne soit plus le cas.

- En effet, alors que les missions des GA Payeurs se compliquent encore avec une gestion du contrat PSC bien plus complexe qu'annoncée.
- Alors que la mise en œuvre de la mesure particulièrement injuste de l'indemnisation à 90% des arrêts maladie et sa possible annulation en cas de bascule vers le CLM.

On évoque des baisses d'effectifs à SRHC et des mesures provisoires de non-remplacement des départs.

Les incertitudes relatives aux impacts du chantier ADP-PC sur les CMG et leur fonctionnement accentuent encore les tensions et la pression sur les agents, y compris l'encadrement. S'ajoute à cela l'impact du marché SOLYMP, c'est-à-dire la réduction du nombre de copieurs qui va encore dégrader les conditions de travail et les délais de traitement.

Le contrat PSC est maintenant déployé quasiment pour tous. Cela ne s'est pas fait sans difficulté !

Les moyens mis en œuvre par le prestataire lors de la période d'affiliation ont été nettement insuffisants pour absorber les demandes et ont généré beaucoup de difficultés et de questionnements chez les agents, en plus d'un report de charge considérable sur les CMG.

Le volume d'assurés à prendre en compte était pourtant parfaitement connu avant même la signature du contrat.

Si la CFDT se félicite d'avoir été entendue sur la cotisation pour les enfants en situation de handicap pour cette année, le faible taux d'adhésion des enfants démontre qu'il est indispensable de faire baisser la cotisation les concernant.

Enfin la situation des agents en poste à l'étranger reste plus compliquée qu'auparavant et mérite d'être améliorée.



DÉCLARATION LIMINAIRE

La CFDT se fait le relais des agents en difficulté pour finaliser leur affiliation ou gérer leur dossier mais, est-ce vraiment notre rôle ? Les indisponibilités de serveur sont trop souvent évoquées par le prestataire et il doit impérativement dimensionner ses moyens au niveau de l'engagement du marché.

Pour finir sur une note positive, nous voulons évoquer l'évolution du dialogue social au SID. Le service a accédé à notre requête pour la déclinaison d'un agenda social sur son périmètre employeur. Avec une transformation menée tambour battant, l'opportunité faisait sens. Des bilatérales sont déjà proposées pour poser les premiers jalons de ce chantier, auquel la CFDT va pleinement participer.

Une posture positive donc, qui, nous l'espérons, inspirera d'autres employeurs.

Merci pour votre attention.

Paris, le 9 avril 2025

