



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## CAP C

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour cette nouvelle CAP compétente pour les catégories C du MINARM, la **CFDT** souhaite commencer sa déclaration liminaire en abordant la situation géopolitique internationale, et plus particulièrement ses conséquences en matière de qualité de vie pour les agents de notre Ministère.

Les incertitudes concernant le détroit d'Ormuz ont entraîné une flambée des prix des carburants à la pompe, de nouveaux records ont été atteints. Cela impacte fortement le pouvoir d'achat des agents, et on l'a compris, les marges de manœuvres du gouvernement sont très limitées en ce moment. Aussi, la recherche d'autres moyens pour compenser ces hausses sont à rechercher. La **CFDT** demande donc qu'un jour de télétravail supplémentaire soit accordé aux agents, partout où cela est possible, notamment pour celles et ceux qui sont le plus touchés : Les bas salaires et/ou ceux qui habitent loin de leur lieu de travail. Ce qui a été possible durant la période COVID, devrait pouvoir l'être à nouveau, en ces temps troublés.

Parmi les leviers pouvant permettre de soulager le pouvoir d'achat, l'amélioration de l'accès aux logements sociaux est une piste. L'annonce le 23 janvier dernier faite par le premier ministre (au passage, précédemment ministre... du MINARM) d'un plan de relance logement, visant à développer l'offre publique et privée dans tous les territoires s'inscrit pleinement dans cette idée. Pourtant, la **CFDT** note que, pour ses ressortissants militaires, le MINARM a choisi de demander à ses personnels civils de leur laisser la place... Faut-il y voir un des effets de la « RH de guerre » ? En termes d'esprit de cohésion de la communauté de défense (certains l'appelle « l'esprit de corps »), on a vu mieux.

Parmi les agents les plus touchés par un pouvoir d'achat en berne, on retrouve la plupart du temps... les femmes. La **CFDT** rappelle que dans notre pays, en 2026, la parité est en berne : Au mieux elle stagne, au pire, ici et là, elle régresse. Pourtant, la France est encore loin d'être la meilleure élève dans le monde dans ce domaine, encore loin de certains pays du nord de l'Europe. Marylise Léon, secrétaire générale de la **CFDT**, lors d'une interview au journal les échos du 17 mai dernier, adressait d'ailleurs un carton rouge au gouvernement, suite au retard pris par la France dans la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. La **CFDT** rappelle que l'objectif de ce texte, adopté en 2023 par les états membres de l'Union Européenne, est de permettre une meilleure lisibilité de rémunération entre les hommes et les femmes. Cela permettra d'identifier les différences



# DÉCLARATION LIMINAIRE

injustifiées, lesquelles devront être régularisées. Car oui, La **CFDT** rappelle que les femmes pâtissent toujours globalement d'une inégalité de rémunération, que les qualités individuelles peinent à justifier... Par exemple, la **CFDT** rappelle que si la parité était respectée en France, le financement des retraites ne serait pas aussi problématique, voire pérennisé.

Au sein de notre Ministère, les femmes sont aussi les plus exposées aux VSST (violences sexistes et sexuelles au travail) et cela malgré une prise de conscience certaine au MINARM. Toutefois, la **CFDT** entend rester vigilante, la tentation du « on règle ça en interne » (traduisez plutôt « on étouffe l'affaire, pour ne pas faire de vague ») est une mauvaise habitude qui a la vie dure, « au pays des hommes en kaki ».

Plus généralement, le MINARM a initié un grand chantier : la fameuse QVT (qualité de vie au travail). Si la **CFDT** salue cette prise de conscience, elle constate clairement que le compte n'y est pas. En effet les résultats de la dernière enquête sur le travail menée par la **CFDT** montrent que 25 % des agents publics, quelle que soit leur catégorie (A, B ou C) et quelle que soit leur situation (sous statut ou contractuel ; titulaire ou stagiaire) envisagent de quitter la fonction publique. Les principales motivations sont les conditions de salaire (53 %), les conditions de travail dégradées (effectifs, et moyens pour réaliser sa mission) (44 %), un manque de reconnaissance (33 %), et le sentiment de ne pas pouvoir offrir un service de qualité (22 %). Si les thèmes avancés étaient attendus, c'est l'ampleur des chiffres qui est inquiétante, surtout dans un contexte de crise profonde d'attractivité de la fonction publique. Pire : 40 % des personnels interrogés ne conseilleraient pas la fonction publique à un proche (moins de la moitié le ferait).

D'autre part, le 28 avril dernier a eu lieu la journée mondiale de la SST (santé et sécurité au travail). Parler de santé mentale au travail est devenu courant, quand cette problématique n'est pas minimisée, voire raillée. Pour la **CFDT**, ce sujet est aujourd'hui galvaudé. Il renvoie trop souvent à l'individu, à sa fragilité supposée, à sa capacité à « tenir », à « gérer », à « s'adapter ». Ce prisme individualisant occulte l'essentiel : la santé mentale au travail n'est pas une affaire personnelle, mais une responsabilité organisationnelle. Non, pour la **CFDT**, la santé mentale au travail n'est pas un « sujet à côté ». Les personnels civils du MINARM sont essentiels au bon fonctionnement de la Défense. Pourtant, trop souvent, leur santé mentale est mise à l'épreuve : surcharge de travail, sous-effectifs chroniques, réorganisations permanentes, injonctions contradictoires, perte de sens, manque de reconnaissance. La fatigue, le stress, l'épuisement ne sont pas des faiblesses individuelles. Ils sont le résultat d'organisations du travail dégradées.

Pour la **CFDT**, ce n'est pas aux agents de s'adapter à l'usure. C'est au travail de ne pas abîmer les agents.

Pour en revenir au déroulé de la CAP, la **CFDT** souhaite rappeler que les agents que nous sommes, représentants des personnels, avons été élus. Cela nous confère notre légitimité. D'autre part, le fait de venir une semaine par mois à Paris (ou plus exactement Arcueil), ce



# DÉCLARATION LIMINAIRE

n'est pas pour faire du tourisme, mais pour répondre à une convocation de notre ministère à toutes et tous : Le MINARM.

Comment justifier que, en cette fin de mandature, des employeurs locaux s'autorisent encore à mettre des bâtons dans les roues, à tenter de dissuader de siéger en présentiel, voire carrément à menacer d'une suppression de poste l'agent élu en CAP ?

Comment justifier que, toujours en cette fin de mandature, l'ensemble des élus n'est toujours pas équipé en SMOBI/Clé Token, alors que la nécessité a été reconnue depuis plusieurs années ?

La CAP est un lieu de dialogue social, de consultation, qui émet des avis, propre à aider l'employeur dans sa prise de décision. Ce n'est pas juste un « truc » à Paris par lequel il faut passer, « parce qu'on n'a pas le choix ». La **CFDT** le rappelle : pour les élus, représentants des personnels, venir en CAP c'est répondre à un mandat, répondre à une convocation de notre administration. Dès lors, laisser son ou ses agents convoqués y aller, ce n'est pas une option, au bon vouloir de l'employeur.

Enfin, la **CFDT** souhaite rappeler que l'instruction d'un dossier est faite sur un temps donné, avec un début, et une fin. Par conséquent, tout ce qui se passe après la fin de l'instruction ne doit pas être abordé en séance. Afin de prévenir tout risque en ce domaine, la **CFDT** demande que désormais, pour chaque dossier étudié, il soit rappelé cette disposition, notamment auprès des experts désignés par la chaîne d'emploi.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, la **CFDT** vous remercie de votre attention.

Paris, le 20 mai 2026 ●