



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL

9 juillet 2025

Monsieur le président, mesdames et messieurs,

Notre fédération s'associe à la **CFDT** Fonctions publiques pour dénoncer la baisse de la rémunération dès le deuxième jour d'arrêt maladie qui pèse sur tous les agents et agentes : elle est intrinsèquement injuste. Rien ne peut justifier qu'un gouvernement, prétendument attaché à l'égalité entre les femmes et les hommes, puisse faire peser sur les agentes enceintes une sanction financière injuste sans tenir compte des réalités médicales, sociales ou professionnelles liées à leur grossesse. Cette décision est d'autant plus scandaleuse qu'elle touche un secteur, la fonction publique, où les inégalités salariales, les retards de promotion, les carrières hachées, les temps partiels imposés et la précarité contractuelle sont structurellement présentes.

Pour rappel, en 2018, le Parlement avait corrigé par amendement la dimension sexiste de l'instauration du jour de carence en le supprimant pour les femmes enceintes, montrant sa capacité à entendre les alertes et revendications, dont celles portées par les organisations syndicales.

La **CFDT** avec l'ensemble des organisations représentatives a rappelé ses exigences :

- Le retrait immédiat de la baisse de la rémunération des jours d'arrêt maladie, injuste pour l'ensemble des agents et agentes de la fonction publique ;
- La garantie pleine et entière du maintien de salaire pour toute femme enceinte placée en congé maladie ordinaire sur avis médical quelle qu'en soit la nature ;
- Des politiques de santé au travail dans la fonction publique qui prennent réellement en compte la santé globale des femmes au travail mais aussi les parcours de maternité et le retour à l'emploi.

Un autre sujet préoccupant où encore une fois, les fonctionnaires sont pris pour cible. En annonçant vouloir réduire les effectifs de la fonction publique, le ministre de l'Économie et des Comptes publics recycle une vieille recette inefficace, au détriment des services publics et de la cohésion sociale. Sous couvert d'« efficacité », le gouvernement assume son choix politique qui revient pourtant à réduire autant que faire se peut l'action de l'État, tout en négligeant les besoins croissants de la population.

DÉCLARATION LIMINAIRE

La **CFDT** ne se laisse pas berner. Derrière les discours technocratiques, ce sont les réalités du terrain qu'on balaie : un hôpital à bout de souffle, une école en crise, une justice saturée, une transition écologique que l'on néglige.

Moins d'agents, c'est plus d'épuisement, plus de frustrations, moins de services.

On ne transforme pas en supprimant. La **CFDT** défend une fonction publique moderne, humaine et à la hauteur des enjeux. Cela demande d'en finir avec la logique comptable pour penser en termes d'impact réel.

Vous nous présenterez tout à l'heure le bilan 2024 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion pour l'avancement du personnel civil.

Nous sommes globalement satisfaits de la qualité du dialogue social entre les employeurs et les organisations syndicales, nous regrettons cependant que le travail entre les organisations syndicales et l'administration ne soit pas décrit afin d'obtenir une harmonisation entre les employeurs.

Autre bémol, sans doute bien plus important : le décret du 20 janvier 2025 a fixé les taux pro/pro pour l'année 2024. Même si ces taux sont en légère hausse par rapport à 2023, ils sont largement insuffisants au regard du nombre d'agents à promouvoir.

A l'heure où nous recherchons plus d'attractivité et plus de fidélisation il est grand temps d'afficher des parcours de carrière valorisants par les garanties de progression qu'ils permettent. Il faut que les taux d'avancement au ministère des Armées soient à la hauteur de ses ambitions.

Mais au-delà d'un constat général, la **CFDT** Défense souhaite attirer l'attention sur la situation des paramédicaux. Comment pouvons-nous accepter un retard de deux ans dans les mesures d'avancement de ces agents ? Les agents du SSA subissent aujourd'hui :

- Retard dans l'avancement ;
- Non-revalorisation de la prime de service depuis ... nous ne comptons plus, ça dépasse les doigts d'une main.
- Non-attribution de la MTI pour certains agents du SSA.

Il est grand temps d'agir ! Les paramédicaux et l'ensemble des agents et agentes du SSA demandent seulement de ne pas être moins considérés que le reste du ministère.

D'une manière plus générale, la reconnaissance du travail des agents publics, au travers de la rémunération, reste une préoccupation majeure pour nous. Nous dénonçons les velléités d'appliquer une réduction de 5% de CIA automatiquement à tous les agents de catégorie A de la DRH-MD si c'est pour redistribuer cet argent aux catégories A+.

Si le principe de fongibilité descendante est à la rigueur acceptable, celui de fongibilité ascendante est inadmissible. S'il s'agit encore là que d'une « expérimentation », une nouvelle fois, aucun dialogue social n'a été mis en œuvre, comme à chaque fois que nous parlons de fongibilité de CIA.

Toujours sur le sujet de l'attractivité et de la fidélisation au ministère :

Dans une note publiée le 30 juin, la Cour des comptes a de nouveau critiqué le statut des Ouvriers de l'État, en soulignant le coût des mesures visant à améliorer l'attractivité et en exhortant le Ministère à poursuivre la « décrue » de cette population. Dans un contexte géopolitique très préoccupant et face à une pénurie de compétences dans le secteur de la Défense, de telles déclarations sont incohérentes et dangereuses. La **CFDT** espère pouvoir compter sur le soutien du Ministre pour défendre ce statut, comme l'ont fait ses prédécesseurs depuis Jean-Yves Le Drian.

Comme toujours, dès qu'il fait très chaud, le sujet du travail sous des températures élevées fait le buzz. En général cela ne dure pas plus que la vague de chaleur, mais cette année le décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les épisodes de chaleur intense et son arrêté d'application apportent enfin un cadre plus précis face à un risque bien réel.

Pour autant, l'évaluation de l'exposition aux ambiances thermiques est une obligation réglementaire de longue date, issue du Code du travail, qui a trop souvent été négligée, faute de moyens concrets et suffisants.

Aujourd'hui, la parution des textes n'a pas été anticipée et les moyens demeurent insuffisants.

Ils existent pourtant : supports d'information et de formation, équipements, réorganisation du travail (plan de continuité des activités, horaires adaptés, fréquences des pauses, télétravail...), prise en compte du volet santé (agents à risque, suivi médical adapté...).

La **CFDT** Défense appelle donc à des actions immédiates et visibles, et ce, bien avant la prochaine neige. Il en va de la santé des agents, en été comme en hiver.

Sur le même terrain des risques professionnels, nous souhaitons lancer à nouveau une alerte concernant la situation des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP).

Leur rôle est essentiel, leur engagement constant, mais leur reconnaissance demeure insuffisante. Aujourd'hui, leur carrière reste cantonnée à deux grades, ce qui ne reflète ni leur niveau d'expertise ni les enjeux croissants de leurs missions.

Celles-ci s'articulent réglementairement autour de quatre axes : analyse, surveillance, conseil, animation.

Cependant, le contenu réel des missions exercées dépasse en réalité la règle, comme le statut. Ces agents cumulent souvent plusieurs fonctions, assument des responsabilités de plus en plus lourdes et évoluent dans un environnement toujours plus complexe, sans que cela soit pleinement reconnu.

Chez certains employeurs, notamment dans l'armée de terre, les perspectives d'évolution sont encore davantage limitées par le refus d'appuyer les promotions au choix vers le corps des ingénieurs civils de la Défense.

Cette absence de reconnaissance fragilise la filière prévention, démotive les agents et freine les recrutements dans un secteur déjà en tension. Pour garantir l'attractivité et la fidélisation des CPRP, la **CFDT** Défense demande que tous les employeurs

DÉCLARATION LIMINAIRE

soutiennent leur accès au corps des ingénieurs civils, notamment par une revalorisation des référentiels d'emplois (REO) et une ouverture réelle des voies de promotion.

Un point concernant le plan de rationalisation des emplois en cours au SHOM à Brest.

Ce plan serait la conséquence du refus ministériel d'autoriser l'emploi d'une quarantaine d'ETPT supplémentaires, nécessaires à la phase de réalisation du programme CHOF (capacité hydrographique et océanographique future).

Ce programme, dont la phase de préparation a été lancée officiellement en 2019 et dont les éléments de cadrage ont été validés en novembre 2023, prévoyait une phase de réalisation en 2025. Les besoins en ETPT supplémentaires sont clairement identifiés. Ils sont de 40 en plus d'ici 2032, dont 5 dès 2026.

Cependant la direction SHOM anticipe le refus d'autorisation d'augmenter son plafond d'emploi. Elle s'est de fait déjà engagée dans la recherche des compétences nécessaires au programme CHOF, soit dans les ressources disponibles en interne, soit en faisant de la place pour recruter sans aller au-delà des effectifs autorisés.

Dans ce but, le SHOM a donc lancé, en catimini et dès à présent, un plan de départs volontaires qui, selon nos informations, viserait environ 8% des effectifs, soit la quasi-totalité des postes nécessaires au programme CHOF.

La méthode employée est révoltante, par son absence de transparence et par le mépris de la concertation avec les représentants du personnel, qu'elle démontre.

Des agents et des agentes ont en effet été convoqués individuellement en vue de les inciter au départ.

Les plus chanceux se sont vu offrir la possibilité d'une rupture conventionnelle, les autres, c'est-à-dire celles et ceux qui peuvent aujourd'hui faire valoir leur droit à la retraite, ont été fortement incité à se saisir de ce droit !

Il a bien entendu été demandé à toutes ces personnes de ne pas communiquer sur le sujet !

En réaction, les organisations syndicales représentatives sur le site, se sont, dès qu'elles ont eu vent de la manœuvre, réunies en intersyndicale pour protester contre ce contournement intentionnel du droit à l'accompagnement pour les agents et agentes concernés par une transformation de leur travail. Une mobilisation de protestation a été organisée le 25 juin et une rencontre avec le directeur général du SHOM a suivi. Il s'est engagé à ce que les transformations du SHOM fassent rapidement l'objet d'un arrêté complémentaire permettant de bénéficier des dispositifs indemnitaires d'accompagnement. Il a également garanti que les conditions de travail seraient préservées dans tous les services, malgré les réorganisations à venir !

Dont acte, mais comme le dit l'adage, « les promesses n'engagent que celles et ceux qui y croient ». C'est la raison pour laquelle nous évoquons ce sujet à ce niveau aujourd'hui. Nous serons évidemment très attentifs à la régularisation rapide de la situation du SHOM pour qu'aucun et aucune des travailleurs et travailleuses



DÉCLARATION LIMINAIRE

concernés ne soit lésé de ses droits à l'accompagnement, tels que décrits dans le plan d'accompagnement des transformations, en vigueur au ministère des armées.

Cette situation est symptomatique de pratiques assez courantes chez certains employeurs. Les raisons nous échappent encore un peu, à moins que cela ne soit que des tentatives assez mesquines, sous couvert de recherche d'agilité, de faire des économies sur le dos des agents et agentes restructurés ?

Nous le disons pourtant pratiquement à chaque fois, il faut, à tous les niveaux, aller plus loin et aller plus vite, pour associer davantage le personnel à la définition des politiques qui le concernent.

La justice sociale assez largement évoquée dans l'entretien multilatéral que nous avons eu avec le ministre fin mai 2025, en votre présence monsieur le directeur, doit se construire sur un contrat de confiance au sein de la communauté de défense. Elle suppose un engagement réciproque, une transparence sur les arbitrages, et une volonté réelle de coconstruire notre outil de travail.

Nous ne pouvons tolérer une remise en cause de nos capacités à accomplir notre mission d'interlocuteur social au ministère, pour la raison que nous serions trop exigeants sur certains sujets. C'est notre rôle d'être exigeant, rôle que nous agrémentons, à la **CFDT**, avec la capacité d'obtenir des compromis. Le dialogue social est une démarche qui suppose des « bougés » comme on le dit maintenant. Des mouvements de part et d'autre, des équilibres et des prises en compte de la complexité des sujets. Dans tous les cas, vous devez le savoir, nos consentements seront la conséquence d'une analyse sérieuse des différents impacts et dont l'effet global, selon nous, pourra être assimilé à un progrès social. Sans cela vous n'aurez pas notre signature.

Merci pour votre attention.

Paris, le 9 juillet 2025 ●