

DE LA « CONDITION MILITAIRE » A LA « CONDITION DE LA COMMUNAUTE DE DEFENSE »

LE PARCOURS DU COMBATTANT !

LA CFDT S'EST OPPOSEE A LA VISION SIMPLISTE DU SECRETAIRE GENERAL POUR L'ADMINISTRATION QUI, TOUT EN REAFFIRMANT L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL NOUS DIT EN SUBSTANCE QUE LE MINISTERE EST PRESERVE DANS CE QUI S'APPARENTE A UN FORT TOUR DE VIS BUDGETAIRE ET QUE NOUS FERIONS MIEUX, PEUT-ETRE, DE FAIRE LE DOS ROND ET DE NOUS CONTENTER DE CE QUE NOUS NE PERDONS PAS.

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

INTRODUCTION : DEBAT LIMINAIRE

La **CFDT** déplore une fois de plus l'absence du ministre pour entendre directement les revendications des représentants du personnel. Absence révélatrice d'un manque de considération pour les civils, pourtant essentiels au fonctionnement du ministère.

En lieu et place nos interlocuteurs bottent en touche sur les sujets qui les dérangent et se défont sur ceux qu'ils considèrent hors de leur portée.

Et pendant ce temps, des injustices flagrantes, comme la baisse de rémunération dès le deuxième jour d'arrêt maladie – y compris pour les femmes enceintes – restent sans réponse.

On nous explique qu'il vaut mieux ne pas trop se faire remarquer au MINARM, quand tous les autres ministères vont, beaucoup plus que nous, sentir les effets de la crise budgétaire.

De même quand on parle des transformations, on nous dit que, nous les représentants du personnel, aurions tendance à surréagir et faire tout un monde de ce qui « n'a pas de rapport avec ce qu'a vécu la

sidérurgie dans les années 1980 » [sic]. De là à dire que nous serions des enfants gâtés, il n'y a qu'un pas !

La **CFDT** rappelle que l'augmentation du budget de la Défense n'est pas un cadeau fait aux agents, mais une nécessité pour répondre à un besoin de sécurité. Pourtant, seuls les militaires bénéficient d'attention et

de mesures concrètes. Le personnel civil continue de subir : bas salaires, difficultés de logement, carrières bloquées, manque de reconnaissance.

Nous le disons avec force : sans le soutien logistique, administratif et technique assuré par les civils, aucune

mission opérationnelle ne peut aboutir. Il est temps que cela soit reconnu à sa juste valeur.

Enfin, la **CFDT** ne s'oppose pas aux transformations du ministère si elles sont nécessaires face aux évolutions du besoin de défense, de l'évolution continue des technologies et de la transition écologique. Mais elle exige que les agents et agentes soient associés aux décisions qui les concernent, et accompagnés dignement. Trop souvent

LES AGENTS ET AGENTES DOIVENT ETRE ASSOCIES AUX DECISIONS QUI LES CONCERNENT, ET ACCOMPAGNES DIGNEMENT. TROP SOUVENT ENCORE, CE N'EST PAS LE CAS (SHOM, DSNJ, SHD ...).

LE PARCOURS DU COMBATTANT !

encore, ce n'est pas le cas (SHOM, DSNJ, SHD ...).

La **CFDT** doit dénoncer ces situations. **Ce n'est pas du caprice, c'est notre rôle.**

POINT I :

Approbation du PV du CSAM d'avril

Vote CFDT : Pour

POINT II :

Modification de l'arrêté du 25 février 2015 relatif aux organismes militaires à vocation opérationnelle rattachés au ministère de la Défense, au chef d'état-major des armées et aux chefs d'état-major d'armée.

L'Établissement géographique interarmées (EGI) et le Centre météo océanique des forces (CISMF) sont deux organismes interarmées (OIA) qui sont donc sous la responsabilité de l'état-major des armées. Pour des raisons organisationnelles ces deux entités vont être respectivement transférées à l'armée de terre et à la marine à compter du 1er juillet 2025.

Ces transferts n'entraînent pas de restructuration, il s'agit juste d'une modification de rattachement organique

Avis CFDT : Un changement organique n'est pas sans conséquence et nous avons questionné l'administration sur l'impact sur la carrière des agents. Cette manœuvre touche au total 23 civils et la DRH-MD nous assure que l'avancement au titre de 2026 restera sans changement et sera bien pris par leurs anciennes chaînes de rattachement.

Vote CFDT : Abstention

POINT III :

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 novembre 2010 portant organisation des bases de défense et fixant les attributions des commandants des bases de défense.

Le texte modifie la cartographie des bases de défense en organisant 17 fusions et 1 scission et en supprimant les trois bases de défense (BdD) stationnées en Afrique centrale et de l'Ouest.

Afin de préserver la continuité du dialogue social durant la période de transition, le texte prévoit des mesures transitoires pour les comités sociaux d'administration et leur formations spécialisées.

Cette manœuvre ne concernant que l'EMA, l'administration n'a pas souhaité répondre précisément aux questions posées par la **CFDT** sur l'impact potentiel sur les services de soutien.

17 BDD fusionnées

- Besançon-Belfort
- Grenoble-Annecy-Chambéry-Gap-Saint-Christol ;
- Metz-Verdun ;
- Mourmelon-Mailly-Charleville Mézières ;
- Poitiers-Saint-Maixent-Angoulême-Brive ;
- Strasbourg-Haguenau-Colmar-Phalsbourg ;
- Toulouse-Tarbes-Castres-Carcassonne-Montauban.

Scission en deux de la BdD d'Istres – Salon de Provence – Orange :

- Istres-Miramas ;
- Orange-Salon de Provence.

Avis CFDT : Alors que tous subissent des ajustements ou transformations, il est indispensable d'organiser une communication efficace afin que pour l'EMA d'un côté, et les services de soutien de l'autre, DIRISI en particulier, les démarches de réorganisation ne divergent pas.

Vote CFDT : Abstention

POINT IV :

Projet d'arrêté relatif aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État du ministère des armées.

Le texte conforte et rénove les dispositions applicables aux formations qualifiantes dans une logique d'attractivité du ministère et de fidélisation des ouvriers de l'État.

Les principales évolutions :

- Élargissement du périmètre des formations qualifiantes jusqu'à la hors catégorie C ;
- Mise en place d'un lien au service d'une durée de deux à cinq ans ;
- Reconnaissance du principe selon lequel une formation certifiante peut être reconnue en tant que formation qualifiante ;
- Ajout d'une condition d'ancienneté de 3 ans en tant qu'ouvrier de l'État dans le cas particulier où l'ouvrier détenteur d'une même formation avant son recrutement est dispensé du suivi d'une formation qualifiante ;
- Report de la formation à la session suivante si le candidat sélectionné n'a pas suivi la formation qualifiante faute de place suffisante dans l'organisme de

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

formation ou en raison de son état de santé ou de sa grossesse.

Pour plus d'information sur les nouvelles formations qualifiantes vous pouvez prendre contact avec vos représentants CFDT locaux.

Avis CFDT : La circulaire de 2017, qui régit les formations qualifiantes, ne répondait plus aux attentes des ouvriers et des employeurs. Tous les employeurs n'ont pas saisi l'opportunité d'intégrer ou de rafraîchir leur offre et nous le regrettons.

La **CFDT** a exprimé des réserves quant à certains prérequis imposés pour accéder à ces formations basées sur des qualifications militaires, pour lesquelles les centres de formation sont réticents à accueillir des ouvriers en groupe 6. La DRH-MD s'est engagée à ce qu'une révision annuelle du texte soit instaurée.

Il s'agit néanmoins d'un progrès incontestable pour les ouvriers de l'État.

Vote CFDT : POUR

POINT V :

Projet d'arrêté désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement.

Il s'agit d'un arrêté modificatif, le troisième de l'année, qui complète et modifie l'arrêté de février 2025, avec en particulier la liste des agents restant à reclasser pour les opérations antérieures à 2023

Avis CFDT : Les transformations sont un des sujets phares du dialogue social. Leurs conséquences sont en général minimisées par l'administration et il faut le regard vigilant des organisations syndicales pour déceler les impacts réels sur les conditions de travail. La **CFDT** le dit : les bouleversements géopolitiques et technologiques imposent des adaptations régulières de l'organisation de notre ministère. Mais elle dit aussi que ces transformations doivent être discutées, justifiées et accompagnées pour celles et ceux qui les subissent. Des dispositifs existent, il serait bon qu'ils soient connus et utilisés par tous les employeurs. Il y a encore trop d'exemples de tentatives, conscientes ou pas, de passage en force : SHOM, DSNJ, SHD, mission communication du SGA...

Vote CFDT : ABSTENTION

POINT VI :

Deux textes directement liés aux transformations de la DRH-MD et portant délégation de pouvoirs du ministre en matière d'administration et de gestion du personnel civil.

Pour l'administration il s'agit d'ajustements techniques et rédactionnels.

Avis CFDT : Ce sont des conséquences de l'évolution de l'organisation du SRHC.

Outre l'inquiétude sur les moyens supplémentaires attribués aux CMG pour réaliser ces nouvelles missions, se posent aussi la question de la coordination nationale exercée par le CERH-PC pour les actes de gestion des CMG.

L'administration répond qu'il n'y a, en réalité, pas de transfert de charge, mais régularisation administrative de pratiques déjà en œuvre.

La **CFDT** profite de la question du risque de la perte d'uniformité de gestion entre CMG pour aborder l'expérimentation réalisée sur le recrutement par concours des SA ; fin de l'affectation par ordre de mérite et « appareillage » entre les desiderata exprimés par les lauréats et les attendus des employeurs. Toutes les OS s'interrogent sur la légalité de la manœuvre et, si les CMG ont la main localement, sur le risque d'appréciations variées et subjectives conduisant à l'affectation.

SRHC nous répond que pour eux la manœuvre est réglementaire et nécessaire pour stopper l'hémorragie des renoncements au bénéfice des concours.

Par ailleurs ils nous disent que les différents mécanismes de contrôle, pilotés par la sous-direction métiers, et garantissant l'application identique des textes par les CMG, sont conservés.

Vote CFDT : ABSTENTION

POINT VII : (pour information)

Présentation du bilan 2024 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion pour la mobilité du personnel civil.

Commentaire CFDT : Le bilan est plutôt satisfaisant et l'organisation des « rendez-vous mobilité » une avancée pour les agents.

Pourtant certains employeurs bloquent les mobilités entrantes et sortantes, internes ou externes. Il s'agirait, nous dit-on, d'une mauvaise interprétation car si les mobilités entrantes (détachement) sont effectivement réduites elles ne sont pas bloquées. Pour ce qui est des mobilités internes c'est au plus des retards d'affectation.

Ce point mis en avant par la **CFDT** a cependant bien été pris en compte par SRHC.

Aussi si vous rencontrez des difficultés n'hésitez pas à vous rapprocher de vos équipes locales.

POINT VIII : (pour information)

Présentation du bilan 2024 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion pour l'avancement du personnel civil.

Commentaire CFDT :

La **CFDT** dénonce à nouveau des taux de promotion beaucoup trop faibles.

Mais nous apprécierons tous d'apprendre que « *Comme les employeurs, les agents ont accès à l'information dans une logique d'équité entre tous, ce qui leur permet de se sentir véritablement acteurs et partie prenante de leur avancement et par conséquent de leur parcours de carrière* ».

Belle tentative de responsabilisation des agents et agentes, « prends-toi en main ! ton destin t'appartient » en quelque sorte. De qui se moque-t-on ? Par ailleurs les catégories B découvriront aussi que : « *Que ce soit pour les populations techniques ou administratives, le niveau des trajectoires longues demeure élevé sur le dernier grade afin de positionner les agents vers le corps supérieur (A). Disposant d'une expérience professionnelle avérée leur permettant d'assurer des responsabilités plus importantes, les employeurs sont capables d'envisager pour ces*

IL EST GRAND TEMPS DE SE DONNER LES MOYENS POUR QUE LA NOTATION SOIT CONSIDEREE COMME UN ACTE MANAGERIAL ESSENTIEL, AU MEME TITRE QUE LA FIXATION DES OBJECTIFS, L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN OU L'EVALUATION DES RESULTATS

agents un parcours de carrière au sein du ministère ».

La **CFDT**, pour faire écho à ce qu'elle a dit dans sa déclaration liminaire sur la filière prévention est intervenue pour rappeler que là aussi ce n'était qu'illusion ! La filière prévention, par exemple, n'a pas les mêmes

possibilité de déroulement d'un employeur à l'autre. Elle est injustement cantonnée à la catégorie B à l'Armée de Terre, tandis qu'à la DGA, au SID, ou ailleurs... il est tout à fait possible d'évoluer jusqu'aux grades sommitaux de la catégorie A.

Enfin nous avons redit que la qualité de rédaction des CREP est trop disparate.

L'administration en

convient et rappelle qu'elle met en place des campagnes de sensibilisation pour les managers. C'est, selon elle, un processus continu qui prend du temps...

Temps long ou pas, pour les agents lésés c'est tous les ans la douche froide. Il est grand temps de se donner les moyens pour que la notation soit considérée comme un acte managérial essentiel, au même titre que la fixation des objectifs, l'accompagnement au quotidien ou l'évaluation des résultats. Elle engage la responsabilité du manager dans la reconnaissance du travail accompli, la valorisation des compétences et la construction des parcours professionnels.

En conclusion, ce CSAM est arrivé tout juste avant que le Chef d'État-Major des Armées délivre le 11 juillet un message destiné à alerter les Français sur les menaces qui pèsent sur leur pays et que le Président de la République le confirme, le 13 juillet, en annonçant un nouvel effort budgétaire au profit de la défense et en appelant à la mobilisation de la société française autour de l'enjeu fondamental de la liberté.

L'efficacité de notre défense repose aussi sur l'engagement, les compétences et la fidélisation des femmes et des hommes qui composent la communauté de défense, pas seulement les militaires

Paris, le 16 juillet 2025

**AGENTS CIVILS
DU MINISTÈRE**