

Déclaration liminaire

Monsieur le président Mesdames, Messieurs,

En préambule de cette réunion, la **CFDT** souhaite porter à l'attention de cette instance un certain nombre de constats et de préoccupations qui pèsent aujourd'hui sur le contexte mondial, national et ministériel.

Tout d'abord, les tensions internationales ne cessent de s'exacerber. La multiplication des foyers de crise, des conflits armés et des instabilités géopolitiques constitue une source d'inquiétude majeure.

Sur le plan national, la France peine toujours à trouver un cap économique clair et cohérent. Les débats récurrents sur la dette publique, l'inflation persistante, les difficultés d'accès au logement ou encore le pouvoir d'achat alimentent un climat d'incertitude sociale et économique. Pour la **CFDT** les réformes successives manquent souvent de lisibilité et peinent à donner une vision à long terme, que ce soit pour les agents publics ou pour l'ensemble des citoyens.

Dans ce contexte complexe, les armées françaises sont directement confrontées à la nécessité d'un effort accru de préparation et de modernisation. L'intensification des missions opérationnelles, les enjeux capacitaires croissants et l'évolution rapide des menaces exigent des armées un haut niveau de réactivité et de performance. Pourtant la **CFDT** constate que l'état des ressources humaines et des moyens, notamment dans certains secteurs techniques et de soutien, reste très, voire trop fragile.

Cela nous amène naturellement à évoquer l'attractivité du ministère des Armées pour le personnel civil, qui constitue un maillon essentiel du bon fonctionnement de la Défense. Pour la **CFDT** cette attractivité s'érode sous l'effet conjugué d'une politique de recrutement insuffisamment dynamique, de la concurrence du secteur privé et d'une fidélisation des compétences qui devient de plus en plus difficile.

Pour la **CFDT** le statut des ouvriers de l'État constitue un véritable atout pour le ministère : leur expertise technique, leur capacité d'adaptation, leur savoir-faire souvent unique et leur gestion de proximité sont des piliers indispensables du maintien en condition opérationnelle des matériels et des infrastructures. Pour la CFDT ce socle de compétences doit être reconnu, garanti et surtout valorisé.

La **CFDT** s'inquiète de l'attractivité du statut et dénonce la faiblesse persistante des possibilités d'avancement pour les personnels ouvriers ou TSO.

Cette année, les taux d'avancement publiés très tardivement nous font vivre une campagne d'avancement 2025 qui ne respecte pas les calendriers définis dans nos instructions de références. De plus la **CFDT** dénonce le niveau des taux d'avancement qui stagnent et qui conduisent à une baisse des avancements du fait d'une diminution continue des effectifs ouvriers ou TSO.

De plus, la **CFDT** s'interroge sur la ventilation des droits 2025. Ce mécanisme qui se fait entre la DRH-MD et les CMG puis entre le CMG et les ATE ne répond pas toujours aux besoins des employeurs. Lors de pré-réunions certains employeurs ont fait part de leur incompréhension dans la répartition des droits. Cela laisse planer le doute et pourrait laisser penser que tous les droits acquis au titre de la réglementation pour l'année en cours ne sont pas distribués équitablement. Pour éviter ce genre de situation qui laisse planer le doute, la **CFDT** revendique le droit de participer aux travaux de répartition des droits, tant au niveau de la DRH-MD que des différents CMG.

Le cumul de ces paramètres ne sont pas des facteurs rassurant pour l'avenir.

Pour la **CFDT**, ce manque de reconnaissance est d'autant plus incompréhensible qu'il intervient dans un contexte où l'on demande toujours davantage d'implication, de technicité et de polyvalence aux ouvriers de l'État.

La modernisation du statut souhaité en 2016 n'était pas satisfaisante et ses conséquences ne sont pas cohérentes avec le discours ministériel actuel. La perte de l'indexation des bordereaux de salaire de la métallurgie, la réduction des effectifs qui s'explique par des départs en retraite importants et par le faible niveau de recrutement sur 21 professions, des taux d'avancement famélique nuisent à l'attractivité de notre statut. De plus, la fidélisation ne sera possible qu'avec des mesures financières cohérentes.

La **CFDT** demande donc que des mesures concrètes et ambitieuses soient enfin mises en œuvre pour le statut des ouvriers de l'État. Pour la **CFDT** il est urgent :

- de garantir une politique de gestion des ressources humaines attractive et équitable,
- de valoriser les parcours professionnels des personnels civils, en élargissant les choix des professions sur les formations qualifiantes ,
- d'améliorer les taux d'avancement et leur publication dans des délais conformes à la réglementation,
- de participer aux travaux de ventilation des droits,
- de reconnaître pleinement et assumer la contribution essentielle des ouvriers de l'État au bon fonctionnement du ministère des Armées,
- de prendre en compte le résultat de l'essai de recrutement pour l'attribution d'échelons d'affutage.

Il est urgent de sortir de l'immobilisme, et de donner enfin à ces travailleurs la place qu'ils méritent.

La **CFDT** souhaite également alerter cette instance sur plusieurs dysfonctionnements persistants qui nuisent à la qualité du dialogue social et à l'efficacité des travaux préparatoires dans l'exercice 2025.

Tout d'abord, nous constatons un non-respect par certaines autorités territoriales d'emplois de la priorisation pour les établissements de leur champ, ce qui perturbe la planification et l'organisation de ces derniers dans leur stratégie d'avancement de leurs personnels. Cette situation est d'autant plus problématique qu'elle impacte directement la capacité à anticiper les besoins d'expressions des établissements victimes de ces circonstances.

Par ailleurs, certains établissements du Service de santé des Armées, en l'occurrence les HNIA de Begin et de Percy, ne transmettent pas les travaux préparatoires dans les délais réglementaires. Trop souvent, ils se contentent d'envoyer les droits et les noms des agents, sans fournir les tableaux réglementaires indispensables afin d'analyser et ainsi instruire les dossiers de manière complète. Cela empêche tout travail sérieux sur l'ensemble des conditionnants et limite fortement la qualité de l'instruction collective.

Nous regrettons la non utilisation également regretter qu'un trop grand nombre d'employeurs n'utilisent pas le calendrier partagé mis en place par le CMG, pourtant conçu pour favoriser la coordination et l'efficacité des échanges. Cet outil, s'il était correctement utilisé par tous, permettrait une meilleure organisation des employeurs et des élus.

En outre, bien que les organisations syndicales eussent formulé une proposition commune quant à l'utilisation de la consultation écrite, nous avons constaté le

refus d'utiliser ce dispositif par l'ATE SE du SSA, en charge de l'établissement aux écoles de santé de Bron, alors même que cette pratique est autorisée par les textes. Cet outil, pourtant pertinent, aurait faciliter le dialogue social, en particulier lorsque la pré-CAPSO se tient à plusieurs centaines de kilomètres de l'Île-de-France.

Enfin, l'absence de convocation des suppléants à la réunion en plénière d'aujourd'hui constituait une irrégularité qui a nécessité un rappel clair et explicite des dispositions réglementaires en vigueur. Malgré une réaction rapide de vos services afin de convoquer nos suppléants, nous sommes restés surpris par ce fait.

La **CFDT** restera bien entendu disponible pour poursuivre ces échanges dans un esprit de dialogue social constructif pour défendre les ouvriers et TSO tout en tenant compte de l'intérêt des employeurs qui doivent jouer sur tous les paramètres possibles pour assurer nos missions au profit des forces.

Les élus **CFDT** vous remercient de votre attention.