

SI C'EST « COMME SI », ALORS C'EST AUSSI COMME ÇA : **VALORISER L'ENGAGEMENT !**

LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL DU 14 OCTOBRE (CSAM) A ETE CONSACRE A PLUSIEURS PROJETS DE REORGANISATION D'AMPLEUR (CREATION DE LA D2ID, TRANSFORMATION DE LA DMCA EN DMCC, REORGANISATION DU CND ET DE LA FABRIQUE NUMERIQUE). LA CFDT A OBTENU QUE LES AGENTS AYANT BOUGE, PAR ANTICIPATION D'UNE REORGANISATION PAS ENCORE INSCRITE DANS UN ARRETE MINISTERIEL, DANS LE CADRE EXPERIMENTATION DE TYPE « COMME SI », BENEFICIENT DES LA DATE DE LEUR MOBILITE (FONCTIONNELLE OU GEOGRAPHIQUE) DU TICKET MOBILITE CORRESPONDANT.

INTRODUCTION : DEBAT LIMINAIRE

A travers sa déclaration liminaire et ses interventions, la **CFDT Défense** a rappelé une exigence constante : le renforcement de l'effort de défense ne peut se faire au détriment du personnel civil, de son pouvoir d'achat, de ses conditions de travail et de ses perspectives professionnelles.

La **CFDT Défense** a dénoncé le décrochage salarial du personnel civil, le tassement des grilles indiciaires, l'absence de mesures catégorielles significatives dans le PLF 2027, les difficultés de recrutement et de fidélisation, les inégalités de traitement entre personnels militaires et civils, les difficultés de logement, les problèmes d'accessibilité des élections professionnelles pour les personnes malvoyantes, les conséquences des réorganisations de la DRH-MD (ADP-PC) ainsi que les défaillances persistantes des outils informatiques et la dégradation des conditions de travail dans les CMG et à l'ASA.

La déclaration comportait également un dernier paragraphe, qui, pour des raisons techniques, n'est pas dans la DL diffusée préalablement :

« Un dernier point au sujet de la manœuvre ADP-PC, à propos de laquelle il nous a toujours été dit qu'elle n'aurait aucune conséquence pour les agents de la DRHMD.

Pourtant, réorganiser entièrement les portefeuilles, les missions et les statuts gérés a nécessairement des effets. Prétendre le contraire révèle une profonde méconnaissance du travail des payeurs. Les outils informatiques restent défaillants. SCENARIO fonctionne en mode fortement dégradé, et les solutions de contournement alourdissent encore la charge des gestionnaires. Le traitement des retenues

pour maladie exige toujours des interventions manuelles, tandis que l'intégration du prélèvement de la PSC demeure complexe. Il est vraiment urgent de développer des outils fiables et d'y consacrer durablement les



**AGENTS CIVILS
DU MINISTÈRE**

SI C'EST « COMME SI », ALORS C'EST AUSSI COMME ÇA : VALORISER L'ENGAGEMENT !

moyens nécessaires. Plus globalement, dans les CMG comme à l'ASA, les difficultés de recrutement et de fidélisation reportent la charge sur les agents en poste, qui s'épuisent et subissent des pratiques inacceptables : refus de temps partiel thérapeutique, de congés ou de télétravail... Il est trop souvent répondu aux agents en souffrance de partir s'ils contestent les décisions. Ces conditions d'exercice nuisent aux agents de la DRHMD et à leurs missions. »

LA CFDT A EXPRESSEMENT DEMANDÉ À NOS DIRIGEANTS D'ÊTRE AUSSI EXIGEANTS POUR LES CIVILS QUE PEUT L'ÊTRE LE CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES POUR LES MILITAIRES

Réponse de l'administration :

Le secrétaire général pour l'administration et le DRH-MD ont reconnu la réalité des difficultés salariales et du tassement indiciaire, indiquant partager une grande partie du constat dressé par les organisations syndicales. L'administration a toutefois insisté sur les tensions pesant sur les finances publiques.

Le SGA a souligné que le ministère des Armées demeurerait dans une situation plus favorable que tous les autres ministères, avec des budgets en hausse et une progression constante des autorisations d'emploi.

Le DRH-MD a reconnu la nécessité de mieux faire valoir, dans les débats interministériels, la contribution du personnel civil à l'effort de défense et a indiqué partager les préoccupations relatives aux bas salaires, à l'attractivité et aux grilles indiciaires.

Concernant la DRH-MD et les outils RH, il a reconnu les difficultés rencontrées par les agents des CMG et du SRHC et indiqué que la modernisation des outils informatiques constituait une priorité.

Commentaire CFDT : Les réponses de l'administration restent essentiellement fondées sur des constats et des tentatives de

nous expliquer pourquoi nous devons nous contenter de si peu. Toujours pas de mesures concrètes de revalorisation salariale, d'amélioration des déroulements de carrière ou de compensation des effets des réformes en cours.

Le budget 2027 est en cours de discussion à l'Assemblée nationale et avec lui les différents documents budgétaires qui définissent les montants réservés aux revalorisations salariales et aux me-

sures catégorielles. La **CFDT** a expressément demandé à nos dirigeants d'être aussi exigeants pour les civils que peut l'être le chef d'état-major des armées pour les militaires. Nous attendons du SGA qu'il en fasse autant pour les civils dont il est l'employeur.

Il faut moderniser les outils RH, la **CFDT** le dit depuis plusieurs années déjà. Le ministère ne pourra durablement améliorer son attractivité si les fonctions RH continuent à fonctionner dans des conditions dégradées. La faute n'est en aucun cas à imputer aux agents et agentes qui font leur possible avec les moyens mis à leur disposition.

Point I : Approbation du PV du CSAM de juillet 2026

Vote CFDT : Pour

POINT II : Création de la Direction de l'immobilier et de l'infrastructure de défense (D2ID)

L'administration a présenté la fusion de la DTIE et du SID au sein de la nouvelle D2ID, destinée à absorber une augmentation très importante de la charge liée à l'actualisation de la LPM et aux infrastructures nécessaires pour le service national. Elle a confirmé l'absence de réduction globale d'effectifs et annoncé un important dispositif d'accompagnement et de communication

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

SI C'EST « COMME SI », ALORS C'EST AUSSI COMME ÇA : VALORISER L'ENGAGEMENT !

Commentaire CFTD : Sur le fond, la CFTD, qui n'est pas opposée aux transformations, rappelle le calendrier très tendu. La transformation du SID n'est pas terminée, le temps du recul n'a pas eu lieu et une nouvelle transformation s'ajoute. La question de l'adéquation de bout en bout des processus de la filière immobilière et de la filière infrastructure reste incertaine, et ce sont les agents qui y seront confrontés dans l'exercice mené en parallèle d'un plan de charge très exigeant.

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?



La communication, jusque dans les échelons les plus excentrés, nécessite d'être renforcée. Les délégués régionaux de la DTIE sont demandeurs de davantage d'échanges par exemple, les informations descendantes ne répondant pas à toutes les interrogations. Les webinaires ne semblent pas atteindre pleinement leur cible, non pas par désintérêt, mais parce que les agents sont confrontés au choix cornélien entre répondre aux urgences, honorer le plan de charge ambitieux de la LPM (+30% d'activité à effectifs constants, charge à laquelle s'ajoute les objectifs de soutien du service national), comme ils se sont toujours attelés à le faire, et l'appropriation de la transformation indispensable à la conduite du changement.

Enfin, l'introduction du système dérogatoire sur le code du travail, du code de l'urbanisme et celui de l'environnement liée l'état d'alerte de sécurité nationale introduit par l'actualisation de la loi de programmation militaire (LPM) en août 2026, laisse en suspens bon nombre d'interrogations tant dans leur mise en application que sur les difficultés humaines inhérentes à ce type de décisions.

Vote CFTD : Abstention

POINT III : CREATION DE LA DELEGATION AU MONDE COMBATTANT ET A LA CULTURE (DMCC).

L'administration a présenté la transformation de la DMCA en DMCC, destinée à renforcer le pilotage des politiques en faveur du monde combattant, de la mémoire et de la culture.

Commentaire CFTD : La CFTD a vivement regretté l'absence de dialogue social en amont de la réforme. Les échanges se sont améliorés, mais beaucoup trop tardivement. Des interrogations subsistent concernant :

- L'avenir des agents concernés ;
- Les conséquences sur les parcours professionnels ;
- La prise en compte des personnels détachés
- La tutelle de l'ONaCVG (office national des combattants et victimes de guerre) et de l'INI (institutions nationale des invalides) ;
- L'impact sur les régimes indemnitaires ;
- La compréhension réelle de la réforme par le personnel.
- Les mobilité contraintes vers la DNSJ et le SHD

La CFTD a demandé une communication plus transparente et plus directe vers les agents

Vote CFTD : Abstention

POINT IV : ADAPTATION DES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Ces textes visaient principalement à adapter les CSA et formations spécialisées aux nouvelles organisations issues des réformes précédentes.

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

SI C'EST « COMME SI », ALORS C'EST AUSSI COMME ÇA : VALORISER L'ENGAGEMENT !

Commentaire CFDT La CFDT a alerté sur les conséquences d'un élargissement des périmètres de représentation : éloignement du terrain, complexification des mandats et risque d'affaiblissement du lien avec les agents. Elle a demandé une évaluation du fonctionnement des nouvelles instances après quelques mois. Cette demande a obtenu l'aval de l'administration.

Vote CFDT : Abstention

POINT V : ARRETE DE TRANSFORMATION COMPLEMENTAIRE

Le texte regroupait plusieurs réorganisations, notamment celles de la D2ID, de la DMCC et de la Fabrique numérique du CND.

Commentaire CFDT : La CFDT a particulièrement insisté sur la situation du CND et de la Fabrique numérique. Si elle reconnaît les enjeux liés aux évolutions du numérique, elle estime que le rythme de transformation a été trop rapide et a généré de fortes inquiétudes chez les agents.

LA DRH-MD S'EST ENGAGEE A SECURISER L'APPLICATION ANTICIPEE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE LORSQUE LES AGENTS SONT DEJA ENGAGES DANS LES NOUVELLES ORGANISATIONS AVANT LA PARUTION DE L'ARRETE MINISTERIEL CORRESPONDANT

La CFDT a demandé :

- Une formalisation claire du dispositif de fonctionnement « comme si » ;
- L'application systématique des tickets mobilité et dispositifs indemnitaires associés ;

La DRH-MD s'est engagée à sécuriser l'application anticipée des dispositifs



d'accompagnement de la mobilité lorsque les agents sont déjà engagés dans les nouvelles organisations avant la parution de l'arrêté ministériel correspondant

Vote CFDT : Abstention

POINT VI (POUR INFORMATION) : Réforme des concours techniques

L'administration a présenté la première phase de rénovation des concours ICD, TSEF3 et TSEF2, avec notamment une modernisation des spécialités numériques et BTP.

Commentaire CFDT : La CFDT accueille favorablement la modernisation des spécialités, attendue depuis longtemps, en particulier dans le numérique.

Elle a néanmoins formulé plusieurs demandes :

- Création d'une spécialité environnement distincte de la spécialité SST ;
 - Meilleure articulation avec les diplômes et cursus de formation ;
 - Renforcement du rôle des ingénieurs dans la composition des jurys
 - Poursuite d'une réflexion globale sur les parcours et carrières techniques.

L'administration a indiqué être ouverte à certaines évolutions, notamment concernant la présidence des jurys par des grands corps d'ingénieurs de l'État (réservée aux administrateurs jusque-là).

POINT VII (POUR INFORMATION) : Élections professionnelles 2026

L'administration a présenté l'état d'avancement des préparatifs des scrutins de décembre 2026. Les opérations sont engagées

SI C'EST « COMME SI », ALORS C'EST AUSSI COMME ÇA : VALORISER L'ENGAGEMENT !

avec près de 68 000 électeurs concernés et 96 scrutins à organiser.

Commentaire CFDT : La **CFDT** a salué le travail considérable réalisé par les équipes en charge du scrutin tout en attirant l'attention sur une régression importante : l'absence initiale de fonctionnalités d'accessibilité pour les agents malvoyants.

La **CFDT** a entrepris elle-même d'importants travaux pour rendre ses professions de foi accessibles et a demandé qu'un véritable retour d'expérience soit conduit après le scrutin afin qu'une telle situation ne se reproduise plus.

Ce dernier CSAM de la mandature a confirmé une tendance déjà observée depuis plusieurs mois : le ministère poursuit sa montée en puissance opérationnelle et industrielle, mais les réponses apportées aux attentes du personnel civil demeurent largement insuffisantes.

La **CFDT Défense** continuera à porter une ligne claire : oui à une défense forte, oui aux adaptations nécessaires de l'organisation, mais à condition que les femmes et les hommes qui font vivre quotidiennement le ministère bénéficient eux aussi d'un véritable investissement humain. Pouvoir d'achat, déroulements de carrière, attractivité, logement, conditions de travail, qualité des outils RH et dialogue social ne sont pas des sujets secondaires. Ils conditionnent directement la réussite des ambitions affichées par le ministère et la capacité à attirer et fidéliser les compétences dont il a besoin.

**AGENTS CIVILS
DU MINISTÈRE**

Paris, le 15 octobre 2026 ●

TOUS UNIS !

