



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTÉRIEL (CSA-M)

DÉCLARATION LIMINAIRE PARIS, LE 2 OCTOBRE 2024

Madame la cheffe de service,
Mesdames, Messieurs,

La Loi de Programmation Militaire 2024-2030, conçue pour répondre aux défis auxquels la France est confrontée dans le contexte géopolitique actuel, marque une évolution positive après une période prolongée de ressources limitées. Elle s'est traduite en 2024 par une augmentation des mesures catégorielles pour les personnels civils.

Il apparaît aujourd'hui que le gouvernement viendrait de prendre conscience de l'ampleur du déficit de l'État, comme s'il s'agissait d'une révélation soudaine et inattendue. On ne peut s'empêcher de penser que c'est une manière, dont personne n'est dupe, de justifier les coupes

à venir. Excusez la comparaison triviale, mais c'est un peu comme s'étonner que l'eau mouille.

Les efforts récents pour moderniser et renforcer les capacités de défense pourraient être compromis. Pour **Défense CGC** et **CFTC Défense** il est donc légitime de se demander comment maintenir le cap initié l'année dernière.

Face à cette situation comment ne pas être inquiet ? D'autant que comme toujours, les personnels civils seront parmi les premiers à en subir les conséquences : suppression de postes, diminution signification des mesures catégorielles entre autres, des décisions que **Défense CGC** et **CFTC Défense** rejettent déjà.

La dynamique salariale positive de l'année dernière, qui devait impérativement être maintenue, risque de s'interrompre tandis que les disparités salariales se creusent de plus en plus entre les différentes catégories de personnel ou métiers. Prenons un exemple, celui du site de Bruz de la DGA : il est frappant aujourd'hui de constater une hiérarchie salariale à quatre niveaux parmi les personnels civils. Au sommet, l'AMIAD, suivi par la cyber avec la manœuvre ASC, puis les ICT du numérique, et enfin, tout en bas, les autres personnels, fonctionnaires et contractuels, qui se sentent dévalorisés. Cette situation crée un déséquilibre et une frustration croissante. Elle entraîne parfois même des inversions salariales, où le subordonné gagne plus que son supérieur.

Pour **Défense CGC** et **CFTC Défense**, il est crucial de réévaluer ces pratiques pour garantir une répartition plus homogène des salaires et maintenir un environnement de travail équitable et juste.

Pour aller plus loin et conclure ce point, **Défense CGC** et **CFTC Défense** souhaitent mettre en lumière l'importance de la transparence des rémunérations. La directive européenne sur ce sujet, qui entrera en vigueur en 2026, vise à instaurer une plus grande clarté dans les rémunérations appliquées. Cette directive est une étape cruciale vers une équité salariale accrue et une meilleure reconnaissance des compétences et des efforts de chacun. Le MINARM se grandirait en prenant les devants et en appliquant les principes de cette directive, sans

attendre son entrée en vigueur officielle. Une telle initiative démontrerait un engagement fort envers la transparence et l'équité. De plus, cela permettrait au MINARM de se positionner comme un précurseur en matière de bonnes pratiques salariales.

Concernant la mise en place de la PSC, il est important de noter que les membres de la CPPS n'ont pas pris part aux négociations et ne disposent pas non plus d'une copie du marché public signé. Sur ce dernier point **Défense CGC** et **CFTC Défense** demandent qu'une copie du marché soit transmise aux membres de la CPPS.

Un constat factuel : le panier de soins du contrat proposé offre davantage de droits, comparé à celui des mutuelles actuellement référencées, ce qui justifie pourquoi **Défense CGC** et **CFTC Défense** ont signé l'accord.

Cependant, la proposition est-elle financièrement avantageuse ? La réponse est plutôt positive pour les agents du ministère, car ils bénéficieront d'une prise en charge à hauteur de 50%, qui est proportionnellement plus généreuse pour les bas salaires. En revanche, les ayants droit ne sont pas traités de la même manière, car ils ne bénéficient pas de cette prise en charge. Ainsi, pour une famille, le coût global est supérieur à celui du système actuel.

Le risque aujourd'hui est qu'une grande partie des ayants droit n'adhèrent pas à la mutuelle. Dans ce cas, l'équilibre financier pourrait être compromis, entraînant de facto une augmentation du coût pour les agents et par effet de boule de neige, une augmentation pour les ayants droit. N'oublions pas les retraités, dont le taux d'adhésion pourrait être faible, pour la même problématique de coût. Ces deux facteurs risquent de créer une spirale négative, spirale qui, à terme, pourrait affaiblir considérablement cet acquis social.

Avec la PSC, la Fonction Publique, et par conséquent le MINARM, se rapproche des standards de protection sociale en vigueur dans le secteur privé depuis des années. C'est indéniablement une avancée positive. Cependant, pour concrétiser cet objectif, il est crucial d'allouer des ressources financières proportionnelles à ses ambitions. Cela permettra

de prendre en charge efficacement les ayants droit et de garantir une protection sociale de qualité pour toutes les familles.

Merci de votre attention

