



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTÉRIEL (CSA-M)

PARIS LE 5 OCTOBRE 2023

Monsieur le secrétaire général,
Monsieur le directeur,

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis ce jour pour la deuxième réunion du CSA M de la nouvelle mandature. Une nouvelle réunion sans la présence de Monsieur Le Ministre, nul doute que des obligations ministérielles ont rendu sa présence impossible aujourd'hui. Dans le climat social actuel, fortement protestataire, c'est pour **Défense CGC** et **CFTC Défense** une situation particulièrement décevante. Le contraste est d'ailleurs saisissant au regard de la qualité du dialogue constaté au niveau des instances locales.

Mais, positivons ! le Ministre a présidé lundi dernier une première réunion d'échange depuis le début de la mandature avec les organisations syndicales, qu'il s'est engagé à prolonger par d'autres

rendez-vous. Nous ne doutons pas qu'il aura l'occasion d'honorer les futurs CSA-M de sa présence.

Le projet de décret modifiant le quasi-statut des ICT est présenté ce jour pour une entrée en application au 1^{er} janvier 2024 concomitamment à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Plusieurs groupes de Travail, internes à la DGA, ont été créés pour travailler sur cette évolution. En parallèle, un GT a été lancé avec les organisations syndicales représentatives de la DGA.

A moins de 3 mois de la mise en application, le bilan est négatif pour **Défense CGC et CFTC Défense**. L'objectif du délégué général de profiter de cette évolution pour créer un dispositif renforçant l'attractivité de la DGA n'est pas atteint.

La nouvelle convention, contrairement à l'ancienne, n'est plus centrée sur les agents via 6 positions hiérarchiques qui traduisaient l'évolution des compétences professionnelles, mais uniquement sur les postes occupés.

La DGA a défini une règle de classement de ses emplois conformément à la nouvelle convention. Le résultat est une pyramide des emplois beaucoup plus proche d'une société de services employant une multitude de jeunes ingénieurs peu expérimentés. En effet, la grande majorité des personnels sont tassés sur les classes d'emploi les plus basses parmi les 8 classes possibles. Sachant que l'immense majorité des ICT ne pourra prétendre au maximum qu'à 2 changements de classe dans sa carrière, il n'y a quasiment aucune perspective d'évolution.

Cette transposition est donc à ce stade totalement incohérente avec l'image d'une DGA forte d'une expertise technique affirmée et reconnue. Bâtie sur de fragiles et branlants piliers de rémunérations, avec sa façade peu amène et ses perspectives confuses, cette

obscur transposition ressemble à ce jour à une douteuse construction salariale, boiteuse et chancelante.

Loin des solides et cohérentes propositions de l'intersyndicale cet inquiétant tableau cultive par ailleurs un nébuleux clair-obscur en restant sibyllin sur le maintien de certains dispositifs actuels : prime d'ancienneté des TCT, modalité de promotion interne des TCT en ICT, modalité d'augmentation générale, existence d'augmentation exceptionnelle pour corriger des situations salariales anormales, etc.

Au final, pour **Défense CGC** et **CFTC Défense** le projet de transposition porté par la DGA est non abouti et en totale contradiction avec les objectifs initiaux d'améliorer l'attractivité et la compétitivité dans un contexte économique très concurrentiel. Ce projet ambigu doit être revu, en prenant en compte les propositions constructives des organisations syndicales ; au besoin, en décidant d'un report de la date d'application. Ce chantier est loin d'être anodin et ses répercussions sur la DGA et ses agents sont trop profondes pour agir dans la précipitation.

La loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030 a été définitivement adoptée par le Parlement le 13 juillet 2023. C'est 413 Md€ qui seront consacrés au MINARM sur les sept prochaines années.

Avec 47,2 Md€, le budget du ministère pour 2024 est également en forte hausse. Notons une évolution positive des mesures catégorielles pour les personnels civils. Ce coup de pouce est le bienvenu dans le contexte inflationniste que nous connaissons mais reste encore plus que frugal. Nous exagérons pourrait-on nous dire ? Aucunement ! Ce serait oublier que sur les 20 dernières années le point d'indice a seulement augmenté de 13% alors que dans le même temps le smic a progressé de 65%. La dernière augmentation du point d'indice de juillet dernier à hauteur de 1,5% est complètement absorbée par l'inflation et reste donc totalement déconnectée de la perte réelle de pouvoir d'achat des agents.

La politique salariale actuelle entraîne un tassement de plus en plus important de l'ensemble des grilles des catégories B et C. La catégorie A va bientôt être rattrapée. Les mesures catégorielles ne suffisent pas pour corriger cet état de fait.

Comment alors espérer faire adhérer les personnels à l'élan indispensable pour relever les défis et les enjeux à venir ?

Tout d'abord par une refonte des grilles indiciaires qui redonnent de l'espace et où le changement d'échelon se traduit par une augmentation significative du traitement.

Ensuite, avec des mesures catégorielles sous la forme d'un plan triennal solide qui permettent aux agents de se projeter.

C'est à ces conditions que nous redonnerons de l'attractivité aux emplois et que nous fidéliserons les agents.

Merci de votre attention



Contact Défense CGC

reponse.diffusion@defense-cgc.fr



Contact CFTC Défense

cftcdefense@gmail.com