

# **Contribution CFDT Défense**

## **avant audition par la commission du**

### **Livre Blanc Défense et Sécurité Nationale**

- |     |  |         |
|-----|--|---------|
| I   | Contexte, enjeux géostratégiques et industriels  | page 2  |
| II  | Le lien Armée-Nation à l'heure des grands choix  | page 9  |
| III | Historique et impacts de la réforme MINDEF   | Page 10 |
| IV  | Problématiques relatives à la situation des personnels civils dans le cadre de la réforme en cours | page 21 |

## I – Contexte, enjeux géostratégiques et industriels

### 1 – UN NOUVEAU LIVRE BLANC POUR DES CHOIX, MAIS CONFRONTE A LA CRISE FINANCIERE

Depuis 1994, date du précédent Livre blanc sur la défense, le monde a profondément changé, notamment sous l'effet de la mondialisation. L'accélération de la diffusion de l'information, la vitesse des échanges des biens comme de la circulation des personnes, transforment notre environnement économique, social et politique, comme les données de la sécurité nationale et internationale. La hiérarchie des puissances se modifie et va encore évoluer. Le monde s'il n'est pas nécessairement plus dangereux, est devenu plus instable, plus imprévisible. La mondialisation constitue donc l'un des changements les plus importants intervenus depuis la fin de la guerre froide qui marquait le livre blanc sur la défense de 1994.

Elle structure profondément l'évolution de la sécurité internationale. L'évolution du contexte géopolitique mondial conduit à constater que la France et l'Europe sont de plus en plus vulnérables à des agressions directes. Les facteurs de cette nouvelle vulnérabilité sont le développement du terrorisme, la portée des missiles balistiques développés par de nouvelles puissances régionales, l'émergence de nouveaux risques tels que les attaques informatiques, et l'émergence de nouvelles agressions telles que les crises sanitaires ou écologiques.

A la différence des deux précédents livres blancs de 1972 et 1994, qui ne concernaient que la défense, le dernier livre blanc de 2008 couvre à la fois les champs de la défense et la sécurité nationale. Ce dernier Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale définit la stratégie globale de défense et de sécurité de la France, adapte la politique de défense et de sécurité nationale au nouvel environnement géostratégique, prend en compte une situation internationale durablement incertaine, dessine ainsi les contours d'une défense adaptée à la mondialisation et à la diversification de la menace et des risques.

Mais l'accélération de la mondialisation et de ses effets appellent aujourd'hui à une actualisation du livre blanc qui n'avait par prévu le Printemps Arabe, le développement de conflits asymétriques et la piraterie. Le nouvel équilibrage de la politique américaine de défense vers l'arc Asie-Pacifique met l'Europe dos au mur pour définir sa politique extérieure commune et surtout les moyens à mutualiser dans une période de crise financière et budgétaire à échelle internationale.

#### **Un budget défense comme variable d'ajustement ?**

Le budget de la défense, quatrième poste de dépense de la République, est rarement soumis à un débat public. Ces trente dernières années, cette question a été marquée tour à tour par le désir de toucher les « dividendes de la paix » au lendemain de la guerre froide, la professionnalisation de 1997 et le durcissement des opérations extérieures après le 11 septembre 2001. Ces fluctuations se sont inscrites dans un contexte économique et social contraint dans lequel les dépenses militaires ont joué le rôle de variable d'ajustement. Alors que le nouveau cadre budgétaire mis en place par la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) devait permettre une meilleure gestion des dépenses, le Livre blanc de 2008 affichait des objectifs qui sont vite apparus comme irréalistes, compte tenu de la rapide détérioration des finances publiques. Dans un contexte international marqué depuis une décennie par l'augmentation des dépenses militaires, il convient de s'interroger sur les arbitrages budgétaires qui décideront demain de l'avenir de la défense de la France. Ce contexte se heurte aux crises économiques et financières depuis 2008 et à la recherche d'économie dans tous les pays membres de l'Union Européenne notamment.

Le ministère de la Défense français devrait disposer en 2013 (après le débat parlementaire) d'un budget global de 31,4 milliards d'euros, annoncé comme identique à celui de 2012. Ce budget prévoit 7 200 nouvelles suppressions de postes, dans le cadre de la poursuite de l'application de la Loi de programmation militaire (LPM), ainsi que des "reports de commande et reports de livraisons" pour un montant de 6 milliards d'euros.

Après 31,5 milliards d'euros de budget en 2012, la Défense devrait bénéficier l'an prochain de 31,4 milliards d'euros, soit 30,2 milliards de crédits budgétaires auxquels s'ajoutent des recettes exceptionnelles, provenant de cessions immobilières et de cessions de fréquences radio, opérations qui n'ont jamais été encore réalisées depuis le début de la réforme.

### **Poids de l'industrie de défense dans l'économie nationale**

Le poids économique de l'industrie de défense en France est considérable, par la diversité du tissu industriel concerné, par les emplois générés et par l'importance notamment de l'activité en matière de recherche et d'innovation dans les hautes technologies.

A partir de la fin des années 1950, la France a mis en œuvre une politique industrielle de défense orientée vers la recherche de l'autonomie stratégique et technologique. Elle possède aujourd'hui une industrie importante et performante, au deuxième rang en Europe, juste derrière le Royaume-Uni. Elle représente 165 000 emplois directs, au moins autant d'emplois indirects et un chiffre d'affaires de l'ordre de 15 milliards d'euros, dont le tiers environ est réalisé à l'exportation, la France se plaçant au quatrième rang mondial des exportateurs.

L'industrie de défense regroupe une très grande variété d'acteurs de tailles différentes, depuis le maître d'œuvre global jusqu'aux 4000 PME détentrices de savoir-faire spécifiques et impliquées dans les programmes d'armement.

## **2 – SOUTENIR ET PROTÉGER L'INNOVATION POUR PRÉPARER L'AVENIR**

L'Union européenne à 27 membres présente, pour un produit intérieur brut comparable à celui des Etats-Unis, un effort de défense total de 213 milliards d'euro en 2006 (pensions comprises), soit la moitié de l'effort total américain. Il atteint les deux cinquièmes des dépenses en capital de défense et la moitié de l'effort de recherche et développement de défense.

Si les effectifs militaires de l'Union sont supérieurs d'environ 50% à ceux des Etats-Unis, les militaires européens sont moins bien équipés (quatre fois moins pour les dépenses en capital par militaire).

La question de l'adéquation se pose entre les effectifs et les moyens consacrés à leurs missions, y compris les rémunérations des militaires, inférieures en Europe.

L'écart se creuse lorsqu'il s'agit de dépenses tournées vers l'avenir, en matière de Recherche et Développement (R&D) particulièrement. Les crédits budgétaires publics de R&D américains sont à plus de 50% consacrés à la défense, alors que le pourcentage n'est que de 14% dans l'Union européenne.

D'après les experts et notamment le Délégué Général pour l'Armement (DGA), il y a peu de marges de manœuvre sur le programme 146 « Équipement des forces ». Les contrats passés sont globaux et engageant sur une longue durée. Leur renégociation est très risquée au plan financier : nous avons en effet demandé à nos industriels des efforts de productivité et, si nous revenons sur ces accords, nous devons ensuite négocier le dos au mur, c'est-à-dire dans des conditions très défavorables.

Les commandes passées correspondent aux besoins stricts des forces. C'est le cas des onze frégates multi-missions (réduction de 17 à 11 dans la LPM 2009-2014 pour contrainte budgétaire), ou encore des six Barracuda, dont la production est prévue jusqu'à 2027. Il n'y a plus de marges calendaires dans ce domaine.

L'innovation doit être soutenue et protégée afin de préparer l'avenir. Sacrifier les études amont, aura des conséquences dans cinq ou dix ans, contraignant d'acheter à l'étranger.

Si ces achats restent utiles dans des situations d'urgence, cela ne doit pas devenir la règle, d'autant que ce choix a des implications fortes sur l'emploi. Il faudra faire des choix en fonction des critères de souveraineté communément admis aujourd'hui, de l'accès aux technologies, de la capacité industrielle à les réaliser et de notre volonté de les financer.

### 3 - DES ACHATS PUBLICS AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES INDUSTRIES FRANÇAISES DE DEFENSE

Dans le cadre du comité stratégique de filière pour la relance de l'industrie navale (Conférence Nationale de l'Industrie), la CFDT soutient avec d'autres partenaires, des propositions novatrices. Les marchés publics et ceux des grands groupes sont un élément important de consolidation et de référence à l'export, dont bénéficient la plupart de nos concurrents dans les Etats respectifs.

En France l'application pure et simple des directives communautaires sans aucune autre considération que juridique, sans prendre en compte les enjeux industriels, constitue un handicap certain pour notre industrie exportatrice.

Par une simple transcription des textes en vigueur, l'Etat se prive d'un outil fondamental de politique industrielle. Politique industrielle ne signifie pas uniquement subventions ou soutien à n'importe quel prix, mais veut dire donner sa chance à une industrie française innovante.

#### **Des commandes publiques au service de l'emploi**

L'industrie navale militaire par exemple, exporte entre 25 et 30% de sa production. On peut faire l'hypothèse que 100 M€ de commandes publiques génèrent 100 M€ d'exportations donc en tout 200 M€ de plus de P.I.B.

On peut déduire ainsi qu'au total, 100 M€ auront rapporté 42 M € en recettes à l'Etat (ou aux régimes sociaux ou aux collectivités locales soutenues par lui) auront amélioré de 100 M€ notre balance commerciale et consolidé 1330 emplois ;

Le même montant dépensé en importations générera 0 € de recettes pour l'Etat, alourdira notre déficit commercial de 100M€ et détruira 1330 emplois ; Il s'agit donc bien de choix qui concerne la DGA pour le secteur de la défense.

#### **Redéfinir la notion du « mieux disant »**

Jusqu'à aujourd'hui, on continue d'affirmer que l'on achète au « mieux disant ». Dans les faits, et faute d'avoir d'autres critères, c'est la pratique d'un choix de « low cost » qui est à l'œuvre.

L'introduction de critères sociaux, environnementaux, techniques et commerciaux est donc à la fois importante et à explorer.

#### **Critères sociaux**

L'OIT publie dans ses bases de données NATLEX et NORMLEX, la liste des ratifications des conventions relatives à :

- La liberté d'association
- Le travail forcé
- La discrimination
- Le travail des enfants

Les pays n'ayant pas ratifié une de ces conventions, pourraient voir leur production taxée par exemple de 10% par convention non ratifiée. Même traitement pour les pays n'ayant pas mis en vigueur un SMIC, avec surveillance de la chaîne de sous-traitance.

### **Critères environnementaux**

Il s'agit de manière générale de favoriser les « circuits courts », qui ont l'impact environnemental les plus faibles, et ce bien au-delà des bilans « carbone ».

Un accord pourrait être passé avec des agences de notation extra financières comme par exemple le Global Reporting Initiative. Cet organisme créé en 1997 à l'initiative conjointe de l'organisation non gouvernementale américaine CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) du PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement) a défini des critères. Les notes données pourraient être retenues pour une pondération.

### **Critères techniques**

La garantie de la disponibilité de l'équipement pendant une durée significative, par exemple 6 ans sur le lieu d'exploitation, implique de disposer d'un outil de maintenance local, ce qui a pour effet collatéral de favoriser l'émergence d'un tissu industriel local de petites entreprises.

Dans le même esprit on peut imposer localement la mise en place d'une structure locale de formation pour apprentis.

Définition de référentiels techniques : Les Etats-Unis, la Norvège et le Royaume-Uni, imposent aux sociétés qui veulent travailler dans le pétrole et le gaz off-shore, d'être conformes à un référentiel technique défini par eux ; pourquoi ne pas faire de même ?

### **Critères Commerciaux**

L'imposition d'offsets en cas de commande à l'extérieur. L'argument selon lequel cela ne se pratique pas en Europe ne tient pas devant la pratique norvégienne par exemple.

La réciprocité de l'ouverture des marchés comme réponse au protectionnisme : La clause de réciprocité, qui permet à l'Europe de ne pas ouvrir certains de ses marchés tant que les autres parties ne font pas de même, n'est pas réellement appliquée. Cela aboutit à des situations d'une iniquité flagrante.

Ainsi, à titre d'exemple, seuls 4% de l'ensemble des marchés publics japonais sont ouverts à des entreprises européennes, à hauteur de 22 milliards d'euros, alors que les entreprises japonaises ont accès à des marchés publics de l'UE d'une valeur de 312 milliards d'euros. Ne serait-il pas temps de refuser l'accès à nos marchés à ceux qui ferment leurs marchés.

## **4 - UNE INDUSTRIE DE DEFENSE QUI POUSSE, UNE EUROPE DE LA DEFENSE QUI PATINE**

D'importantes consolidations industrielles sont intervenues au cours des dernières années : regroupements, fusions / acquisitions partielles ou totales. Les grands groupes français et européens EADS, THALES, SAFRAN, MBDA, EUROCOPTER, NEXTER, DCNS... n'existaient pas à la fin des années 90 sous les formes actuelles.

Ces entreprises ont connu une évolution significative, passant pour la plupart d'un fonctionnement public à un fonctionnement décentralisé, voire privé ; elles sont devenues des acteurs européens à vocation mondiale.

A noter que ces consolidations sont plus ou moins avancées selon les segments et les spécificités des marchés. Si c'est en effet le cas dans le secteur de l'aéronautique et de l'électronique, c'est un peu moins vrai dans le secteur de l'armement terrestre.

7 groupes européens figurent parmi les 20 premiers mondiaux en matière d'activités de défense, dont 4 parmi les 11 premiers (BAE Systems (Royaume-Uni), EADS (France/Allemagne/ Espagne), THALES (France), FINMECCAMICA (Italie).

Si l'Europe de la Défense continue de patiner, les industriels eux, s'impatientent. Le dernier rapprochement annoncé entre BAé Systems et EADS a semblé prendre de court les Etats.

C'est bien des questions sensibles et de souveraineté qui ont été posées alors que les industriels voulaient réduire à la portion congrue l'intervention publique, avec la seule possibilité d'une minorité de blocage dans le pack d'actionariat.

L'échec de ce projet poussé par les industriels, salué par certains et critiqué par d'autres remet en relief la nécessité d'une Europe de la Défense qui s'appuierait notamment sur des programmes structurants, notamment dans les domaines naval et terrestre.

## 5 – NEXTER ET DCNS : DEUX GROUPES INDUSTRIELS DE DEFENSE EN ATTENTE DE REBOND

### **NEXTER : PILIER DE L'INDUSTRIE D'ARMEMENT TERRESTRE FRANÇAIS**

L'entreprise Nexter répond aux besoins d'équipements terrestres et a subi des restructurations profondes pour aboutir à un format qu'il serait dangereux de réduire encore pour assurer les missions dont on attend d'un pilier de l'industrie d'armement terrestre français aujourd'hui et européen demain nous l'espérons.

Le « redimensionnement » des capacités industrielles et de ses effectifs, engagé dans une stratégie d'entreprise ouverte à la concurrence, s'est accompagné de l'engagement de l'Etat pour soutenir l'outil et les emplois. Aussi, la filière munitionnaire est elle en train de s'organiser avec le rapprochement de TDA et Nexter, puis SNPE, ce qui demandera un plan industriel soutenu par les commandes pluriannuelles de l'Etat.

Même si Nexter est fortement engagé dans une démarche à l'export qui porte ses fruits, le marché France est et restera le socle de son activité. Dans cet objectif, les études menées par Nexter sont en adéquation avec les besoins futurs des armées et les liens étroits avec la DGA restent un gage de disposer pour les militaires de matériels qui répondent à leurs attentes sur les terrains d'opération.

Les différents programmes engagés méritent d'être confirmés : VBCI, y compris le mini programme de passage en PTAC 32 tonnes. Caesar France deuxième tranche (un matériel qui a montré ses qualités en Afghanistan). Et également la rénovation du char lourd qui demeure un outil nécessaire face aux menaces qui ne sont pas toutes sur d'autres continents.

Mais le point le plus conditionnant pour l'avenir de Nexter, et donc le maintien de l'industrie d'armement français, repose sur le contrat VBMR qui est l'une des grandes composantes du programme Scorpion. Répondant en partenariat avec la société RTD, Nexter a déjà beaucoup investi sur « fonds propres » pour être prêt lors de l'appel d'offres et être également en capacité de produire un véhicule au coût maîtrisé.

De même, l'investissement de Nexter sur la conception d'une arme 40mm télescopée (en collaboration avec les anglais de BAE) est une avancée technologique à mettre au profit de la future tourelle T40 sur l'EBRC. Le glissement de ces programmes n'est ni souhaitable pour les utilisateurs, ni pour Nexter qui en aura terminé avec la production VBCI et de bien d'autres programmes.

C'est donc une question vitale pour l'entreprise et ses 2600 emplois répartis sur 7 bassins d'emplois en France. Tout ce chemin parcouru par cette entreprise l'a placé aux premiers rangs européens et la France doit, au-delà du respect des différents programmes, soutenir l'entreprise pour en faire un acteur majeur européen, parallèlement à une mise en place au niveau politique d'une Europe de la Défense permettant de créer la souveraineté européenne en matière de Défense.

## **DCNS : UN LEADER MONDIAL DU NAVAL DE DÉFENSE, UN INNOVATEUR DANS L'ÉNERGIE**

Dans le cadre des discussions sur la préparation du nouveau Livre blanc dont découlera la future loi de programmation militaire 2014-2019, la CFDT considère comme prioritaire et vitale pour DCNS, sur les 10 ans à venir, la confirmation de l'intégralité des grands programmes pour la Marine Nationale en cours que sont BARACCUDA et FREMM.

Ces deux programmes majeurs et structurants pour l'ensemble des sites de DCNS constituent en effet le socle d'activités cœur de métier qui permettra d'atténuer la diminution prévisible des budgets d'armement en France et en Europe et soutiendra la volonté de développement affichée par la direction de DCNS.

Un glissement d'un des deux programmes ne serait pas sans conséquence sur l'emploi à DCNS et chez les sous-traitants notamment dans les différents bassins d'emploi des établissements de DCNS. De plus, les gains de productivité liés notamment à l'effet de série seraient remis partiellement en cause, sachant que le programme FREMM a déjà fait l'objet d'un « charcutage » budgétaire aussi bien sur le nombre de bâtiments (de 17 à 11...) que sur le rythme de production, et qu'il ne peut en souffrir de nouveau sans risque de dérapage financier.

Afin de compenser la forte contraction des commandes étatiques de Défense en Europe, tous les industriels concernés lorgnent sur les marchés exports, notamment ceux des pays émergents, et de ce fait, bien évidemment la concurrence s'exacerbe et la compétition internationale devient de plus en plus rude... A ce jour, DCNS a gagné plusieurs contrats à l'export dont notamment en 2009 le plus important conclu avec le Brésil pour un montant de 6 Mds d'€ avec la fourniture de 4 sous-marins classiques et une aide à la construction d'un sous-marin nucléaire. En 2010, le contrat BPC Russie a ouvert de réelles perspectives dans cette zone géographique jusqu'alors inaccessible, sans oublier la bouffée d'oxygène qu'il a constitué pour STX Saint-Nazaire...

A citer aussi, plus récemment, le gain d'un contrat en Malaisie pour la construction de 6 corvettes Gowind en transfert de technologie et surtout du CMS associé où la bataille fût rude contre un concurrent dénommé THALES... Mais ces contrats exports, n'apportent que peu de charge en France et sont très souvent accompagnés de transferts de technologie, ce qui impose de mettre des verrous technologiques pour ne pas créer nos concurrents de demain.

Cela doit se traduire également par un accroissement des efforts en R&D pour garder une avance technologique. Le groupe DCNS s'est organisé dans le domaine en regroupant ses acteurs en charge de la recherche technologique au sein d'une même entité, « DCNS «Research», et est impliqué dans l'IRT Jules Verne à Nantes. L'industriel fait donc les efforts nécessaires mais pas encore suffisants et qu'il faudrait sans doute accroître sur le très court terme en profitant de la bonne santé économique actuelle du groupe... D'autant qu'à l'horizon de 2025, les futurs bâtiments de surface et sous-marins nucléaires seront à concevoir... DCNS y travaille déjà respectivement avec les programmes « Advansea » et « Fmod ». Pour ceux destinés à la Marine Nationale, l'État devra budgéter les financements indispensables auxancements des PEA de la DGA.

Concernant les alliances, DCNS et ATLAS ELECTRONICK sont en discussion finale pour créer une « Joint Venture » à 50/50 dans le domaine des torpilles. Cette JV, si elle se concrétise, devrait être un acteur majeur dans le domaine des torpilles. Toutefois, l'État qui a poussé DCNS à créer une alliance dans ce domaine, doit être garant des emplois en France sur le site de Saint-Tropez qui lui garantissent son indépendance dans un domaine stratégique pour l'équipement notamment de ses sous-marins.

Cette garantie de pérennité des emplois et des sites industriels en France constitue le garde-fou incontournable pour des coopérations ou alliances en Europe qui devront, dans tous les cas, s'appuyer sur des projets industriels communs et structurants.



Ces coopérations ou alliances s'avéreront d'ailleurs sans doute inéluctables de par la conjugaison de la baisse des budgets de Défense et de la hausse des coûts de développement des matériels militaires.

DCNS du fait de ses compétences dans le nucléaire et dans la connaissance du milieu marin, s'est engagée dans des développements adjacents, le nucléaire civil et les Energies Marines Renouvelables (EMR).

Là aussi, ces efforts doivent être encouragés par l'actionnaire principal de DCNS d'autant que dans le passé, la preuve a été fournie de l'intérêt évident d'un soutien à des activités duales civiles et militaires.

Dans ces deux domaines, l'engagement de l'État est vital... Et ceci, aussi bien dans l'organisation de la transition énergétique en cours qui devra se concrétiser rapidement par le lancement d'appels d'offres dans les EMR (éolien flottant et hydrolien notamment) qu'à travers ses prises de décisions au conseil d'administration, en tant qu'actionnaire principal, pour valider les investissements d'avenir de l'entreprise.

Pour conclure, la mer devient un enjeu stratégique majeur pour l'approvisionnement en matières premières et la préservation des équilibres naturels. Il est donc primordial pour la France disposant de la deuxième façade maritime mondiale, de maintenir intacte sa capacité militaire marine. DCNS, un des leaders mondiaux dans le naval militaire, doit avec le soutien de l'Etat, continuer à y contribuer au premier rang.



## **II - Le lien Armée-Nation à l'heure des grands choix**

L'expression « lien armée nation » trouve ses racines dans l'Histoire, la tradition républicaine veut que la défense soit l'affaire de tous les citoyens. La conscription a été pendant longtemps un moment privilégié d'association des citoyens à la défense de la Nation. Bien qu'elle fût créée dans sa forme obligatoire et universelle par la loi du 21 mars 1905, l'origine de la notion de "Nation en armes", faisant de chaque citoyen un soldat appelé à défendre la patrie, remonte à la Révolution et aux soldats, pour la plupart volontaires, venus en masse défendre la Nation et l'intégrité du territoire à Valmy, en septembre 1792.

En décidant en février 1996 de professionnaliser l'armée française, le Président de la République suspendait la conscription, ce qui apparut à l'époque comme la mesure la plus visible. Mais cette décision engendrait aussi des conséquences majeures sur la relation armée/nation, sur l'emploi dans les territoires ainsi que sur l'insertion. Les orientations prises à l'époque et surtout leurs conséquences visibles et concrètes jusqu'à aujourd'hui modifient l'organisation de la société et façonnent notre environnement.

La question du lien armée/nation se pose de façon nouvelle, dans un pays dont les structures civiles comme militaires, politiques comme sociales, sur les plans matériels aussi bien que symboliques, ont longtemps été marquées par la conscription. Il importe d'abord de tenir compte des conséquences les plus connues de cette évolution.

Sur le plan du recrutement d'abord : l'armée est devenue un employeur (presque) comme les autres, dans un système offres/demandes concurrentiel. Les notions de vocation ou de devoir, si elles ne disparaissent pas, doivent être réévaluées, remises en perspectives, expliquées.

Sur le plan de la symbolique ensuite : l'armée n'est plus la nation en arme, mais un groupe de professionnels ayant opté pour la carrière militaire (en acceptant les risques, les contraintes et les loyautés que celle-ci impose). Le soutien du pays, mesuré aujourd'hui en partie par les sondages (avec toutes les limites de cet exercice), doit donc être entretenu différemment.

Sur le plan sociologique enfin : la conscription imposait un brassage qui, s'il s'est finalement atténué, n'en a pas moins existé, et permettait de dresser un panorama sociologique fiable de la jeunesse, de ses besoins et de sa situation. Les JAPD devenues « Journées Défense et Citoyenneté » ne permettent plus de retrouver que partiellement ces avantages importants.

Par ailleurs, et le dernier Livre Blanc de la Défense et de la Sécurité nationale le rappelle, le soutien des Français est la condition de l'efficacité de l'appareil militaire. Cette adhésion n'est possible qu'à condition que les missions des armées et les efforts que la nation consent pour leur donner les moyens de les accomplir paraissent légitimes. Militaires, politiques et experts ont en effet craint que la professionnalisation n'accrédite, au sein de la population, l'idée selon laquelle la défense serait désormais une affaire d'experts, creusant ainsi l'écart entre des spécialistes isolés et la société dans son ensemble.

Après la fin de la conscription et plus de vingt ans de restructurations, quels sont les « outils » qui maintiennent le lien Armée-Nation. Alors même que le livre blanc en cours d'actualisation prévoit de nouvelles menaces et un monde incertain, la désaffection des citoyens pour les questions de défense n'est-elle pas un risque ? La Défense et les moyens à y consacrer, mériteraient un débat plus large au même titre que l'industrie, l'environnement, la santé ou l'éducation. A quand des Etats Généraux de la Défense ? La CFDT souhaite que soit réuni l'ensemble des acteurs de la société civile ainsi que les militaires pour débattre des choix qui engagent la Nation toute entière et les générations à venir.

## **III – Historique et impacts de la réforme au Ministère de la Défense**

### **1 - UNE CONJUGAISON DE PLUSIEURS ACTIONS QUI ONT DETRUIT L'EMPLOI ET MENACENT LES MISSIONS**

Le troisième plan de restructurations (2009-2014) du ministère de la défense a débuté dès 2008. Il sera lancé par étapes successives sous les feux croisés de plusieurs actions : Des restructurations avec la refonte de la carte militaire se soldant par des dissolutions ou transferts d'unités, la réorganisation avec la mise en place des Bases de Défense et des Centres ministériels de gestion, l'externalisation d'activités de soutien jugées non prioritaires et surtout la RGPP se traduisant par le choix théorique de supprimer 54 000 suppressions d'emplois civils et militaires.

**Retour sur la réforme** : la logique budgétaire et comptable prend le pas

**Le 25 juin 2007**, peu après sa prise de fonction, Hervé Morin reçoit la Cfdt. Le ministre de la défense a décidé de tester ses interlocuteurs dans l'optique de la mission qui lui a été assignée par le président de la république : réduire drastiquement les effectifs de son ministère sur fond de RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et de Livre Blanc.

Ce premier contact avec Hervé Morin avait le goût d'un éternel recommencement. Les restructurations au ministère de la défense ne datent pas d'hier. Depuis le début des années 90, la modernisation des industries étatiques, la suppression de la conscription, les annonces régulières de fermetures de régiments et de suppressions d'emplois ont rythmé la vie des personnels civils et militaires.

De 1996 à 2008, les effectifs civils du ministère de la Défense sont déjà passés de 145 000 à 75 000.

Pour la Cfdt, le ministère de la Défense a fait sa RGPP depuis bien longtemps et l'exercice de réforme engagé par le nouveau chef de l'Etat ne relève que d'une position dogmatique consistant à supprimer de l'emploi statutaire.

#### **Un dialogue social « torpillé »**

**Dès la fin de l'année 2007**, loin d'avoir partagé avec les organisations syndicales un désir à priori commun de modernisation de l'outil de Défense, l'appareil « politico-administratif » savonnera systématiquement la planche d'un dialogue social qui, à défaut d'aboutir à un consensus, aurait pu parvenir à un constat partagé.

Ce procédé démontre que l'employeur Etat est en totale régression quant à l'assise des relations avec les partenaires sociaux. Dès lors, quel crédit faut-il apporter à un président de la République qui, en 2007, n'envisageait pas une modernisation de la fonction publique sans modernisation du dialogue social ?

Pour la Cfdt, pour parvenir à un résultat synonyme de véritable modernisation, il fallait que l'Etat arrête très vite de cibler ses salariés. Les seuls civils du ministère de la Défense ont perdu la moitié de leurs effectifs depuis quinze ans : aucune autre administration ne peut avancer de tels chiffres.

Les arsenaux ont changé de statut : où trouver une telle capacité d'évolution ? Le non remplacement dogmatique d'un départ sur deux sonne d'autant plus comme une insulte aux oreilles des intéressés.

En visant une population de fonctionnaires, dont les communications officielles ne cessent de faire les boucs émissaires de la dette, le président de la république prend peu de risques au regard de l'opinion publique.

Mieux, ces fonctionnaires servant au sein des armées, la tentation est grande de stigmatiser des milliers d'agents au service d'une mission dont la noblesse et la cote de sympathie sont bien loin de celle de l'infirmière ou du professeur des écoles.

## **La concrétisation de la RGPP**

**Le 12 décembre 2007**, le premier conseil de modernisation des politiques publiques se traduit par l'annonce d'un programme structuré autour d'orientations se déclinant en 80 actions. C'est la mise en place concrète de la RGPP. Sous cet acronyme un peu barbare se cache en fait la volonté de tailler dans le vif des forces de l'Etat. Les trois Fonctions Publiques vont devoir rationaliser, réorganiser, restructurer, externaliser, mutualiser, densifier pour atteindre les 7 Milliards d'économies. Mais ces mesures annoncées avec tant de vigueur sont en réalité des déclarations d'intentions qu'il sera difficile de transformer en économies. Au contraire, dans sa mise en place, la RGPP risque plutôt de générer des coûts non maîtrisés alors même que les caisses de l'Etat sont plus vides que jamais et que le paquet fiscal voté en été 2007, prive le gouvernement de toute marge de manœuvre.

Anousheh Karvar, secrétaire nationale CFDT, dira : « Avec la RGPP, l'exécutif fait une fois de plus le choix d'une réforme en catimini. En dehors de l'aspect comptable, cette politique n'est débattue ni avec la représentation nationale, ni avec les corps constitués. En procédant de la sorte, le gouvernement se prive de l'adhésion de l'encadrement supérieur et se coupe de l'ensemble des fonctionnaires qui attendent avec crainte chaque nouvelle mesure. Les syndicats et les fédérations sont tenus à l'écart des réformes alors qu'il s'agit de la plus grande réorganisation des services de l'état que l'on ait connue en France ».

François Chérèque ajoutera : « Je crains que la réforme de l'état se fasse à la serpe ».

## **Le discours et la méthode**

Pour la CFDT, le manque d'anticipation des réformes annoncées interroge sur la stratégie pensée pour les conduire. Apporter de cette façon de tels bouleversements dans un monde à part avec ses clés, ses codes, son histoire, ne pouvait qu'engendrer des résistances très fortes au changement. Toute velléité de transformation du schéma existant aurait dû impliquer comme préalable que la situation des salariés de la Défense soit appréhendée sous un angle ambitieux, à mille lieux des seules suppressions d'emploi préconisées par l'Etat.

Malgré le contexte social peu favorable, la fédération CFDT Défense prend les devants au début de l'année 2008, en interpellant notamment le ministre de la défense Hervé Morin sur la nécessité de se doter d'une méthode de concertation qui laisserait une part prépondérante aux personnels concernés et à leurs organisations syndicales. Mais l'idée d'un accord de méthode ne sera pas retenue pour conduire le changement.

Les restructurations et l'accompagnement social dédié se feront sans les agents. Ils en paieront le prix.

Depuis, la CFDT n'a cessé de contester la démarche engagée par la RGPP avec « le non remplacement d'un personnel sur deux partant à la retraite », soit 6000 postes par an.

Le rôle des organisations syndicales est cantonné à l'accompagnement social restructurations. Le secrétaire général de la CFDT Défense dénonce la volonté de passage en force du ministre, qui refuse tout dialogue social. Ainsi, les personnels civils ne sont pas la priorité du ministère de la Défense qui refuse de les informer, au point que les collaborateurs du ministre se sont révélés incapables de répondre à la moindre question précise de la CFDT, bottant en touche et renvoyant d'éventuelles réponses à la publication du Livre blanc sur la Défense prévue en juin 2008.

En laissant la main uniquement à des aréopages de comptables, l'exercice RGPP ne génère que frustrations et incompréhensions. Ainsi, le comité de modernisation des politiques publiques n'intègre en aucune façon les principaux acteurs des mesures qu'il propose. Les premiers résultats se traduisent d'ailleurs par des annonces brutes au gré des réunions.

Si cette politique du chiffre peut être envisageable dans un modèle stabilisé et non stratégique, il en va tout autrement quand il s'agit du domaine régalien qu'est la Défense.

Le gouvernement, en refusant de l'admettre, se met de facto en position délicate. Même si dans un ministère à dominante militaire les civils sont pour le coup en première ligne, la majorité silencieuse des 350 000 militaires voit ses rangs flotter.

### **Le dispositif d'accompagnement social (PAR)**

La CFDT s'oppose depuis le début à la logique des restructurations défense, mais s'est impliquée dans les discussions sur le contenu du Plan d'Accompagnement des Restructurations (PAR) pour défendre les personnels confrontés à un véritable plan social. Mais **quatre réunions seulement ont eu lieu en fin d'année 2008 pour lancer le dispositif.**

**La CFDT a revendiqué le principe d'équité**, entre tous les personnels (fonctionnaires, non titulaires et ouvriers de l'Etat), des inégalités fortes existant entre les différents statuts, (régime fiscal des indemnités, montant de ces mêmes indemnités, etc.).

La CFDT a ensuite réclamé **l'absence de licenciements pour les personnels restructurés**, la mise en œuvre d'une **méthode de travail** qui permette d'aborder en profondeur chaque thème, et exigé une place reconnue et des prérogatives pour les représentants syndicaux qui sont amenés à s'emparer des dossiers au plan local, afin d'assurer un suivi des personnels mutés, pour le respect de leurs droits.

**La CFDT a notamment demandé qu'une commission locale de restructuration (CLR)** soit créée dans les établissements ayant vocation à recevoir un nombre significatif de personnels restructurés. En effet, nous savions déjà que les conséquences ne seraient pas anodines sur les transports, la restauration, les horaires, les avancements, les conditions de travail.

Le bilan de ces quatre réunions a fait apparaître un décalage entre les nécessités administratives pour faire appliquer la réforme et les besoins réels pour un dispositif social d'envergure. Cela démontre que le processus choisi dès le départ a fait totalement l'impasse sur les aspects sociaux.

La CFDT s'est interrogée sur la réelle responsabilité sociale de l'Etat employeur. En effet, le projet de plan d'accompagnement des restructurations, présenté par le ministère, n'était pas à la hauteur des enjeux de la réforme et banalisait la précarisation de l'emploi public. Le ministère a toujours affirmé que son accompagnement social serait substantiel ; mais fin 2008, ce n'était pas le cas. La mise en œuvre de la réforme commençait alors que les structures d'accompagnement (CLR, AMR) n'étaient pas opérationnelles.

### **Le livre Blanc : Les militaires à l'opérationnel et les civils au soutien**

Dès le début de l'année 2008, l'évènement d'un nouveau Livre Blanc est dans tous les esprits. Les militaires s'inquiètent du sort qui leur sera réservé.

Car douze ans après la professionnalisation des armées, le livre Blanc préconise un recentrage des militaires sur l'opérationnel et un soutien réalisé par les civils (dont les effectifs n'ont cessé de chuter depuis 15 ans).

Le 17 juin 2008, à Paris, le président de la république présente devant 3000 personnels les grands axes du livre blanc sur la défense et la sécurité intérieure. Il dévoile ainsi la nouvelle stratégie française en terme de défense et de sécurité jusqu'en 2020.

Le Président de la République a fortement insisté sur la diminution du périmètre humain des armées comme ressource budgétaire en direction des programmes.

La CFDT estime que cette allocution, a posé les fondements d'une défense diminuée et bâtie quasi exclusivement sur des critères budgétaires. Cette approche financière donne un Livre Blanc dont on sent déjà que son interprétation donnera peu de place aux considérations stratégiques.

Ce nouveau Livre Blanc diffère d'ailleurs peu de celui de 1994 si l'on excepte la dimension sécurité nationale qui est intégrée. La mise en exergue de la mission renseignement cache mal le défaut d'anticipation de l'évolution des problématiques internationales. Ce défaut de prospective est sans doute à rapprocher des travers d'un exercice trop lié à l'exercice RGPP.

### **La nouvelle carte militaire et les bases de défense**

Le 24 juillet 2008, le 1<sup>er</sup> ministre a présenté le « plan de modernisation de la Défense », la nouvelle carte militaire, issue des conclusions du livre blanc de la Défense. Les effectifs militaires doivent être amputés de 54.000 hommes et 320 millions d'euros seront affectés aux territoires les plus touchés.

Le gouvernement annonce ainsi la suppression de 83 sites ou unités militaires à travers la France à partir de 2009, ainsi que 33 transferts d'une ville à l'autre. Au terme de la réforme, l'armée de terre aura perdu 20 régiments et bataillons, l'armée de l'air 11 bases aériennes et la Marine une base aéronavale.

L'objectif principal de cette réforme issue du nouveau Livre blanc est de constituer à l'époque, 90 "bases de défense" d'ici à 2014, officiellement pour mettre fin à la dispersion des moyens sur le territoire.

Le ministre avait affirmé alors que la défense n'avait pas vocation à faire de l'aménagement du territoire. Dans les faits, la nouvelle carte militaire induira des conséquences dramatiques sur les bassins d'emplois vivant de cette seule activité avec, en corollaire, des agents de l'Etat qui ne se verraient proposer comme seule alternative à la suppression de leur poste qu'une mutation aléatoire, parfois à des centaines de kilomètres.

Les bases de défense sont présentées comme l'un des leviers essentiels de la réforme, conçues pour permettre la mutualisation des fonctions de soutien, et ce dans une logique inter armes qui devait évidemment aboutir à réduire les coûts de fonctionnement.

Le nombre total de BdD fut finalement ramené à cinquante et une.

Pour la CFDT, c'était déjà le signe que l'administration Défense n'avait pas les moyens de ses ambitions.

Dans les faits, l'organisation même de ces BdD s'est souvent réalisée sans cohérence.

C'est le sens du référé du 7 mars 2011 que le premier président de la cour des comptes a adressé au Ministre de la Défense. Ce document ne pointe rien de moins que les « insuffisances de la nouvelle organisation, les risques pour le format opérationnel de la réduction d'emplois engagée et les carences du suivi financier des économies attendues ». Un véritable camouflet pour ceux qui avaient imposé ce concept et une remise en cause de la RGPP qui décidément « fait faire n'importe quoi ! »

La Cour dénonce « les nombreuses réformes déployées de façon hâtive dans les différentes chaînes du soutien sans coordination suffisante et verticale », insiste sur « la nécessité de professionnaliser le suivi financier des réformes », et conclut que « ceci risque de conduire à une confusion et un empilement de processus administratifs peu compatibles avec la volonté de recentrer les forces sur leur cœur de métier opérationnel et avec la nécessaire réactivité attendue des soutiens ».

Tout est dit.

### **UN DIVORCE ENTRE L'ÉTAT ET SES SALARIÉS**

Pour la CFDT, cette réforme sans précédent, conséquence du Livre Blanc de la défense et de la RGPP, conduit à un résultat catastrophique en terme social, mais aussi en termes de moyens et de capacités pour notre défense.

Les environnements professionnel et personnel d'un grand nombre d'agents civils du ministère sont bouleversés en profondeur. Les curseurs liés aux risques psychosociaux sont dans le rouge !

Les personnels qui ne sont pas directement concernés par une suppression de poste vont désormais au travail dans la crainte tant les rationalisations, réorganisations, restructurations sont devenues monnaie courante.

Avec les rouages complexes d'une réglementation sans cesse mouvante, il n'est pas rare que des directions mettent en place des Antennes Mobilité Reclassement (AMR) sans avoir initié au préalable une Commission Locale de Restructuration (CLR). Le travail se fait à l'envers, et les pressions exercées sur les personnels en AMR sont une réalité sans parler des décisions de fermetures, transferts et réorganisations prises sans préavis ni dialogue social préalable.

La volonté de bien faire son travail s'oppose au récurrent manque de moyens et aux contraintes organisationnelles. Les personnels qui « craquent » ne sont plus rares et les militants CFDT sont témoins de cette insidieuse détérioration des conditions de travail.

En parallèle, les fonctionnaires et les ouvriers d'Etat voient leurs salaires gelés.

Dans ce contexte coercitif et épuisant, de nombreux personnels tentent de « quitter le navire » en utilisant tous les dispositifs : IDV (Indemnité de Départ Volontaire), insalubres, amiante. Ce phénomène s'exerce sans qu'aucune connaissance appuyée sur une gestion prévisionnelle des compétences soit en place. Le risque de pertes irrémédiables de compétences est réel.

Pour les plus jeunes, au manque de perspectives d'avenir s'ajoute l'absence de vision de déroulement de carrière. Le modèle de notre fonction publique ne s'accommode finalement guère d'une telle approche. Cette fonction essentielle au sein d'une entreprise est intimement liée à sa stratégie. Or, l'une et l'autre n'ont jamais existé à la Défense.

D'un côté des militaires, dont le lien entre leur engagement et leurs idéaux se disloque ; de l'autre des agents publics d'Etat, dont la place au sein des forces n'a jamais été aussi fragile, aussi diffuse, aussi peu reconnue.

Car c'est bien aussi de la reconnaissance dont il s'agit.

La notion de participation et d'intéressement ne s'entend pas uniquement au sens financier. Les fonctionnaires, contractuels et ouvriers d'Etat entendent bien être parties prenantes d'un projet, à condition d'être convaincus que celui-ci réponde à des finalités objectives. S'ils sont confinés dans des rôles de stricts exécutants, s'ils sont accusés, et par défaut, de non-investissement dans des missions auxquelles les donneurs d'ordre ne peuvent attribuer ni les moyens, ni un véritable sens, alors ils se replient de facto dans une position de méfiance assimilée à de l'immobilisme.

Pour la CFDT, dans un ministère où l'engagement est l'une des vertus essentielles, cette démarche ne pouvait être que contre productive.

Avec cette réforme, c'est une véritable rupture qui s'est instaurée entre les plus hauts niveaux de l'État et ses agents et qui menace la communauté défense, avec des personnels civils et militaires se retrouvant en situation de concurrence dans le cadre de leur reconversion ou de leur mutation.



## 2 – EXTERNALISATIONS : L'EXPERIMENTATION DU PARTENARIAT PUBLIC/PRIVE

« Confier une activité militaire à une entreprise privée tend à susciter un sentiment de méfiance instinctif, compte tenu de la mission particulière des armées. Mais la nécessaire rationalisation des moyens publics et l'augmentation continue des besoins de financement ont conduit les pouvoirs publics à expérimenter, puis à développer, comme l'ont fait les pays comparables au nôtre, des partenariats entre le ministère de la Défense et les entreprises privées » (introduction du rapport de la Cour des Comptes du 2 février 2011).

Le principe des externalisations a vu le jour au ministère de la défense au milieu des années 90, avec la professionnalisation des armées (1996) et la disparition de la conscription (1997). Avec la fin des appelés, l'institution Défense a commencé à sous-traiter certaines activités comme l'alimentation, le transport, l'instruction des personnels, le nettoyage des tenues, le gardiennage de certains sites, l'entretien immobilier et des espaces verts, le nettoyage des locaux et la collecte des ordures ménagères et des déchets, la reprographie, l'impression et une partie des relations publiques, l'entretien et la fourniture de logiciels informatiques, et certaines transmissions et communications.

Il s'agissait alors d'une démarche déconcentrée, sporadique, au niveau des établissements.

La Défense n'en est donc pas à son coup d'essai en matière d'externalisations. Elle a même été pionnière, comme le relevait une note des Finances dès 2003 : « *Au niveau des Administrations Centrales, la politique d'externalisation est un fait nouveau et seul le Ministère de la Défense s'est engagé dans cette voie. La circulaire du Ministère de la Défense du 3 Août 2000 définit le cadre réglementaire de la pratique de l'externalisation en son sein.*

*Pour des raisons budgétaires et d'effectifs, le Ministère de la Défense est le premier à pratiquer l'externalisation. Avec la disparition des appelés et la réduction des emplois civils du Ministère de la Défense, il a fallu trouver une solution pour gérer certaines fonctions non opérationnelles.*

*En 2002, le Ministère de la Défense a consacré 533 millions d'euros (soit 17% de son budget de fonctionnement hors salaires et soldes) à l'externalisation. Cette externalisation a permis de créer 2 600 emplois dans le secteur privé ».*

Dans sa volonté de réduire toujours plus les coûts, Mme Alliot-Marie a généralisé le principe d'externalisation avec la directive du 26 mai 2003 qui définissait le cadre et les conditions de son développement dans un contexte de stratégie ministérielle de réforme (SMR).

**Entre 2003 et 2008**, le ministère de la défense a rationalisé 146 de ses structures. C'est dans ce cadre qu'ont été développées les externalisations de certaines fonctions de soutien dans le but annoncé de recentrer les forces sur leur « cœur de métier ».

L'externalisation la plus connue dans cette période est celle de la gamme commerciale (véhicules blancs). La cour des comptes précise que sur les 1181 Emplois Temps Pleins (ETP) touchés par cette externalisation, le devenir de 743 personnels est resté obscur. Les militaires pourraient avoir été recentrés sur leur cœur de métier...

Quant aux civils, « il n'y a pas de bilan global... et les données partielles transmises (armée de terre) sont très difficiles à utiliser car elles mélangent ETP, personnes physiques et postes ».

La cour des comptes rappelle que : « *Même l'externalisation de la gestion des véhicules de la gamme commerciale, la seule qui ait eu un impact marqué en termes de ressources humaines, n'a pas donné encore donné lieu à un suivi permettant d'en estimer le coût* ».

La Cfdt avait fortement dénoncé à l'époque, le flou artistique autour de cette opération d'externalisation. Un bilan aléatoire, des chiffres non prouvés.



### **2008 : Un contexte de réforme lié à la RGPP**

En 2008, le ministre Hervé Morin, annonce une nouvelle vague de restructurations au sein du ministère de la défense : **54000 suppressions d'emplois. Pour la CFDT, il s'agit d'une énième réforme qui met en danger nos capacités à assumer le rang de la France sur la scène internationale.**

Les recettes ne sont pas nouvelles et traduisent avant tout une volonté de supprimer l'emploi des personnels civils. Les restructurations successives ont déjà fait passer les effectifs de 145 000 à 72 000.

### **2009 : Les externalisations non prévues au programme initial**

En juin 2009, le SGA Piotre annonce aux syndicats, la première phase d'un projet global visant à externaliser des activités de soutien, principalement dans les domaines Restauration-Hôtellerie-Loisirs (RHL1), Infrastructures, Bureautique, Communication, de Habillement et Multiservices (Creil).

Les chiffres évoqués font état de 20 000 suppressions d'emplois supplémentaires.

Pour la CFDT, cette situation est insupportable à plusieurs égards :

- Elle est la résultante d'un exercice purement comptable via un rapport théorique des auditeurs RGPP.
- Elle induit un risque fort d'implosion de l'appareil de défense et de pertes de compétences
- Elle s'inscrit dans la suite d'un livre blanc déjà en passe d'être dépassé par les évolutions économiques et géostratégiques survenues depuis sa publication.
- Elle intervient alors même que les précédentes restructurations et externalisations n'ont jamais été validées, ni mesurées sous l'angle de leur efficacité et de leur coût.

### **La CFDT demande un audit sur les externalisations**

La CFDT, après avoir demandé un moratoire sur les restructurations, demande également l'arrêt des externalisations tant qu'un audit n'aura pas été réalisé par un cabinet extérieur et indépendant, afin de déterminer si oui ou non les externalisations permettent d'assurer, surtout à moyen et long terme, des gains économiques significatifs, et surtout dans le but de débattre dans la transparence de chiffres objectifs plutôt que de travailler sur des études partisans élaborées par les services du SGA.

Confrontée à une démarche dogmatique et une volonté de passer en force, **la CFDT décide de ne plus siéger dans les réunions, plénières ou bilatérales, ayant trait à la mise en œuvre des externalisations**, rien ne venant démontrer que la mise en œuvre des externalisations et les suppressions d'emplois qui en découlent coûtent moins cher à la Défense et donc aux contribuables.

### **L'article 43 de la loi Mobilité d'août 2009 : Une mise à disposition imposée**

En août 2009, l'Assemblée Nationale adopte un amendement à la « loi mobilité », sans débat préalable, sur les transferts au privé d'activités du ministère de la défense. L'article 43 de la loi mobilité et des parcours professionnels des fonctionnaires prévoit qu'en cas d'activité externalisée, un personnel peut soit être mis à disposition du prestataire de service, soit accepter une mutation géographique et/ou fonctionnelle ouvrant droit au dispositif du PAR.

Dans les faits, qui pourrait croire qu'un personnel affecté dans un restaurant accepterait, même sur la base du volontariat s'il est de catégorie C, d'être mis à disposition d'une société privée, subissant par là même les nouvelles conditions de travail imposées par une société privée qui chercherait inévitablement à réduire ses coûts au détriment de la prestation et des conditions de travail ?

Et qui pourrait croire que ce même personnel pourrait bénéficier d'un « retour » qualitatif au sein du ministère de la défense, alors même que les restructurations battent leur plein depuis trois ans et que les cortèges de personnels dont les postes sont supprimés ont toutes les difficultés du monde à trouver des mutations adaptées dans leurs propres bassins d'emploi ?

La CFDT dénonce immédiatement cet article 43 comme le moyen idéal pour « liquider » des milliers d'emplois et, en cohérence avec ses engagements, ne participe pas à la réunion de rentrée du 8 septembre 2009 consacrée aux externalisations.

La CFDT en profite pour réitérer sa demande d'une table ronde afin d'aborder sur le fond cette démarche externalisations, et demande un vrai bilan de la Stratégie Ministérielle de Réforme de 2003.

Confrontée à un refus, la CFDT ne siégera le 4 novembre 2009 à la réunion provoquée par DRHMD et invoque son refus de servir de caution à une pseudo concertation sur deux projets de décrets (liés à l'article 43 de la loi Mobilité) pour le détachement et la mise à disposition des agents de l'Etat dans le cadre des externalisations.

### **2010 : Les résultats escomptés ne sont pas au rendez-vous**

En janvier 2010, la presse fait état que le ministre de la défense a refusé de transmettre des informations aux députés siégeant en commission défense de l'assemblée nationale !

Pour la CFDT c'est très clair ! Les résultats attendus par le gouvernement en termes d'économies ne sont pas bons au regard de la qualité des prestations. Difficile alors, pour le ministre Hervé Morin, de justifier l'ampleur des externalisations à venir ! En ce sens, la cour des comptes, dans son rapport d'enquête du 16 décembre, épingle la gestion du gouvernement sur les suppressions d'emplois qui ne sont que quantitatives.

### **Le rapport parlementaire Cazeneuve/Gentile : camouflet pour le Ministère de la Défense**

Le 7 avril 2010, les députés Bernard Cazeneuve (PS) et François Cornut-Gentile (UMP), membres de la commission défense de l'assemblée nationale, déposent le deuxième tome d'un rapport parlementaire sur le suivi de la mise en œuvre de la réorganisation du ministère de la défense.

Les deux rapporteurs, s'interrogent ensemble sur la validité économique du dispositif.

En présentant un bilan humain et par projet pour les externalisations depuis 2004, les rapporteurs, qui, au passage, insistent sur le fait que ces annonces ne font pas partie des mesures RGPP, s'interrogent sur la capacité du ministère à suivre et à faire évoluer des projets complexes d'externalisation.

MM Cazeneuve et Cornut-Gentile poussent même le raisonnement : « Les organisations syndicales ont d'ailleurs le sentiment que les orientations sont définitives avant même que les conclusions des études préalables soient connues. De ce fait, on pourrait avoir le sentiment que ces mesures d'externalisation ne sont qu'un moyen détourné pour réduire plus encore les effectifs du ministère. Le périmètre de la réforme serait officiellement élargi avec un objectif de déflation désormais fixé à 70 000 postes. »

Les deux rapporteurs nous apprennent en sus que la réforme au Ministère de la défense devait dégager, pour l'année 2009, 46 millions d'euros d'économies. Elles ont finalement été ramenées à 21 millions d'euros.

Mieux, En 2010, le même phénomène se reproduit mais encore plus nettement puisque les mesures de cette seule année conduisent à une dépense de 34,7 millions d'euros et non à une économie de 20,6 millions d'euros !

### **2010 : Projet RESTAURATION/HEBERGEMENT/LOISIRS (RHL-1) et projet HABILLEMENT**

RHL-1 est un projet d'externalisation qui concerne 8 sites : Bordeaux, Pau, Houilles, Saintes, Saint-Maixent, Grenoble, Lyon et Valence, pour un effectif total de 356 emplois (204 militaires et 152 civils).

En septembre 2010, le SGA transmet aux organisations syndicales un dossier d'études comparatives des coûts validées par un cabinet privé, qui touchera au passage près d'un million d'euros par an si son partenariat continue avec le Ministère de la Défense. Le cabinet « Advention Business Partners », retenu pour cette étude sur l'externalisation RHL, a travaillé avec les données que le ministère lui a fournies. En toute logique, le rapport est au service de l'objectif : externaliser.

Les chiffres transmis pour l'étude comparative des 3 prestataires externes, tant en coûts salariaux qu'en volume d'emplois concernés sont très largement sujets à caution.

Pour démontrer que la masse salariale est la vraie raison économique d'un choix avant tout pragmatique, le ministère a tout mis dans le chaudron : les militaires, les ouvriers de l'Etat, les fonctionnaires, les Berkanis. Et l'étude de préciser « qu'un apurement des personnels en surnombre est possible en deux ans ».

On notera également la conclusion du cabinet d'audit, mandaté par le SGA pour « apprécier la pertinence et la robustesse du modèle d'évaluation que la mission PPP (Partenariats Public Privé) a utilisé pour valider et quantifier l'intérêt économique lié à une première phase d'externalisation des prestations de Restauration-Hôtellerie-Loisirs (RHL-1) » :

« En synthèse, les analyses que nous avons conduites dans le cadre de notre mandat n'ont pas permis d'identifier de déficience dans la construction de la simulation économique. Les résultats présentés dans le rapport d'évaluation préalable semblent crédibles ».

On sent bien qu'ils sont sûrs d'eux et catégoriques chez Advention Business Patrnrs : « les marges d'incertitudes sur les principales hypothèses de coûts ont été prises en compte en remplaçant les valeurs unitaires par des distributions probabilistes »... C'est la méthode intitulé « Monte-Carlo » !

Pour la CFDT, ce projet RHL-1 répond uniquement aux appétits insatiables des grands groupes privés et de leurs actionnaires, aiguisés par l'immense gâteau des missions confiées aux agents du secteur public et ce, au détriment de leur savoir-faire et de leurs conditions de travail. La comparaison pour être crédible, aurait dû être effectuée à l'issue d'une réorganisation en régie rationalisée de l'activité, revendiquée et obtenue par la CFDT.

**Le projet d'externalisation Habillement**, quant à lui, a vu ses contours présentés aux organisations syndicales le 9 juillet 2010 (sans la CFDT).

Ce projet, qui concerne 2400 personnels en régie (1615 ETP – PM : 43% - PC 57%) affectés pour l'essentiel, à des fonctions de stockage et de distribution, suivra vraisemblablement le même processus que les autres : une fois la première case du dialogue social cochée, décision du ministre, avis de pré-information des entreprises, avis d'appel à concurrence, dialogue compétitif, clôture du dialogue compétitif, mise à jour de l'évaluation préalable (évaluation définitive), deuxième case du dialogue social cochée, décision du ministre, et enfin notification du marché...

La CFDT a pris connaissance des documents envoyés par le SGA mais n'a pu seulement fait connaître, son désaccord et ses inquiétudes pour les personnels concernés.

### **Alain Juppé, nouveau Ministre de la Défense**

En novembre 2010, Alain Juppé prend ses fonctions en tant que ministre de la défense. La CFDT a demandé au nouveau ministre de geler le projet RHL-1 puisqu'un nouveau projet de « régie rationalisée » est en cours afin d'éviter toute externalisation quand des économies sont possibles en interne. Alain Juppé a répondu à la CFDT qu'il n'avait pas signé le projet « RHL-1 » car il attendait un maximum d'éléments de comparaison en matière de réduction des coûts avant de prendre sa décision.

Mais le 22 décembre 2010, le ministre de la défense donne un avis favorable à la notification du marché d'externalisation RHL1 (les entreprises retenues sont EUREST, SOGERES et ANSAMBLE).

En janvier 2011, le SGA et l'EMA annoncent officiellement aux organisations syndicales la mise en place d'une expérimentation, en régie rationalisée, qui concernera 5 sites : Coetquidan, Ecoles militaires de Bourges, Ban Hyères, BA 721 Rochefort et le BPIA, Chalon Sur Saône.

L'effectif concerné représente 298 personnels (112 civils et 186 militaires). Cette expérimentation consiste à examiner une alternative à l'externalisation déjà lancée dans le cadre RHL1.

Alain Juppé donnera son accord juste avant de quitter le ministère de la défense en mars 2011.

## **Le rapport de la cour des comptes du 2 février 2011 : Deuxième camouflet pour le ministère de la Défense**

La Cour des Comptes, dans un rapport détaillé sur le coût et les bénéfices attendus de l'externalisation au sein du ministère de la Défense, relève :

« Les insuffisances méthodologiques et le manque de données ne permettent pas à ce jour de conclure définitivement et de façon globale sur l'intérêt économique des externalisations ».

C.Q.F.D.

« L'un des mérites des externalisations est de faire apparaître les insuffisances en matière de gestion et d'organisation. Un travail important a été engagé depuis le milieu de la décennie pour progresser, au cas par cas, dans la connaissance des coûts antérieurs, en développant des outils de comptabilité analytique, inexistants auparavant. Il reste cependant un travail considérable à réaliser et, du fait de cette insuffisance, les données actuellement disponibles doivent être utilisées avec la plus grande précaution.

A ce jour, il n'est donc pas possible de connaître le gain économique global du processus engagé depuis quinze ans ni même son véritable bilan. La plupart des externalisations ont été, en effet, engagées sans analyse préalable des coûts en régie ».

Ca aussi, c'est fait !

« L'impact économique des réductions d'emplois n'a pas été mesuré jusqu'à présent. Il est, pour l'instant, relativement limité, car le nombre d'emplois effectivement supprimés a été très faible, quelques centaines tout au plus. La mise en œuvre des nouveaux projets d'externalisation fera franchir un seuil significatif ».

« Le risque lié à la perte de compétence est aujourd'hui limité mais ne peut qu'augmenter à l'avenir, si le mouvement d'externalisation se poursuit et touche des domaines de haute technicité...La capacité opérationnelle pourrait être ponctuellement affectée ».

« Les modalités du dialogue social sont bien fixées ». Effectivement ! Figées mêmes !

« La définition des externalisations potentielles identifiées par l'audit RGPP, - qui pourraient toucher au moins 16 000 postes -, a permis d'envisager la réalisation d'une quinzaine de projets ; la plupart sont d'ores et déjà soit engagés, soit en cours de définition. L'ambiguïté entre les gains en effectifs attendus des externalisations et l'objectif général du ministère de réduire ses effectifs devrait être levée ».

« Les dépenses externalisées représenteraient ainsi 4 % du budget du ministère de la défense, hors pensions. Ces chiffres doivent être pris avec précaution car ils résultent d'un recueil encore imprécis des données qui ne peuvent être contrôlées ».

« Il n'existe pas de tableau synoptique clair indiquant le nombre de personnels touchés par les externalisations et leur devenir ».

« Il n'existe pas aujourd'hui de synthèse permettant d'examiner quelles entreprises ont été bénéficiaires des contrats d'externalisation lancés par le ministère de la défense, et dans quelles conditions les marchés ont été attribués ».

« Le ministère attend beaucoup du développement du facility management pour économiser des personnels, les recentrer sur le cœur de métier et limiter le nombre de ceux qui doivent être mobilisés pour piloter et coordonner les activités externalisées auprès de plusieurs prestataires de service ».

« La notion de cœur de métier, bien que par nature floue, est pourtant indispensable tant pour des raisons légales que pour bien s'assurer de maintien des capacités opérationnelles en tout temps et en tous lieux ».

« Les marchés sous-traités représentent 90 à 95 % du budget de fonctionnement du SSF ».

« La transformation sur une quinzaine d'années des arsenaux en une entreprise privée a créé une externalisation de fait de la plus grande partie du MCO naval. L'activité en régie restante est mal mesurée, sa part dans le MCO naval n'est pas connue et sa valorisation n'est pas faite.... La sous-traitance et l'externalisation sont plus subies que choisies. Elles sont en grande partie liées à la transformation du ministère et une partie importante des marchés est attribuée en procédure de gré à gré à une entreprise pour des raisons tenant à la sécurité nationale. ».

« Seuls 132,6 M€ ont été inscrits en 2008 par l'état-major de la marine au titre des dépenses de MCO naval externalisées, soit environ 15 % des autorisations d'engagements du service de soutien de la flotte. Il est impossible, sur la base des indications fournies par le service, de dire si ce montant - à première vue plutôt faible - répond ou non à la réalité des externalisations telles que le ministère de la défense les définit ».

### **En conclusion**

Basée dès le début sur un dialogue social tronqué, la démarche de l'externalisation, érigée en dogme par un ministère de la défense désireux d'aller plus loin encore que ne l'imposait la seule RGPP, a pris une ampleur inégalée à ce jour. Sans visibilité aucune, la Défense obère l'avenir professionnel de milliers de personnels civils et militaires (entre 20 et 25000) jusqu'à l'horizon 2014, ajoutant ainsi aux 54000 suppressions d'emplois directement liées à la RGPP. La rationalisation et la réduction des coûts, encore une fois, semblent être les seuls indicateurs connus d'une administration décidément bien soucieuse de paraître comme « la bonne élève » d'une réforme publique uniquement comptable.

Le ministre Hervé Morin a volontairement poussé le processus avec la démarche RHL-1, avec un article 43, qui posent nombre de questions pour les salariés du ministère mis à la disposition d'entreprises privées.

La CFDT a vécu cette démarche RHL-1 comme un passage en force avec le choix d'un cabinet d'expert par le seul donneur d'ordres et un audit de comparaison des coûts partisan, visant à priori le choix de l'opérateur privé.

Le ministre a déclaré en fin d'année 2010 avoir entendu les arguments des organisations syndicales et a proposé une autre expérimentation sur quatre établissements, en régie civile optimisée cette fois.

En attendant le bilan de cette expérimentation dont l'objectif est d'éviter les externalisations à tous crins, et puisque le ministère de la défense était prêt à réfléchir aux arguments des organisations syndicales, pourquoi ne pas avoir gelé dans le même temps l'externalisation du domaine RHL-1 ?

## **IV - Problématiques relatives à la situation des personnels civils dans le cadre de la réforme en cours**

### **1 – ROLE ET PLACE DU PERSONNEL CIVIL**

Les différents rapports et comptes-rendus de l'administration en charge du suivi de la réforme, donnent des indications sur l'ampleur des difficultés et relèvent même nombre de contradictions.

**Rapport de l'IPC Le Pulloch' du 29 juin 2009, portant sur l'emploi des personnels civils dans les Bases De Défense expérimentales.**

#### **Etat des lieux à la création :**

- Grande disparité des ratios (13.49 à 58.81% de personnels civils).
- Très peu de cadres civils de niveau I (6%) et pas de politique d'emploi pour eux dans les GSBDD ni de parcours professionnel en correspondance.
- Très peu de cadres de niveau II (10,7%) surtout en RH et HSCT, pas de parcours pro non plus alors que leurs compétences de spécialiste et de conseil sont reconnues.
- Nombre important de personnels de niveau 3 (57,6%) ; il existerait une réelle volonté de confier ces postes aux personnels civils dont les familles professionnelles d'emploi sont bien identifiées (RH, restauration, Infra, gardiennage).
- Craintes des personnels civils et des organisations syndicales de les voir cantonnés aux postes d'exécution et face aux menaces d'externalisations.
- Orientations de l'EMA attendues quant aux postes à réserver aux PM projetables.
- Propositions de postes freinées par la faible mobilité supposée des PC.

**Propositions d'ouvertures de postes à la civilianisation pour atteindre à terme 60% de civils/ 40% de militaires, ratio inversé sur les 11 Bases De Défense en 2009 :**

- Faire évoluer le taux de cadres de cat A.
- Inscrire un parcours pro dans le Redef pour les cat A.
- Requalification des agents employés à des responsabilités supérieures à leur corps.

**Propositions d'évolutions, familles professionnelles, filières et emplois dévolus au personnel civil avec échéancier :**

- Pas moins de 262 postes ont été proposés à la civilianisation sur seulement 9 Bases De Défense et 11 en requalification.
- Démarche GPEC par la DRHMD pour flécher les parcours pro en lien avec les employeurs.
- Création de documents d'organisation des BDD.
- Tandems civils/militaires sur certains postes grâce à période de mutation pour les PC.
- Charte de mobilité pour la catégorie A.
- Réserver les postes de régisseurs à des catégories B.
- Ouvertures de postes supplémentaires en catégorie B.
- Passerelles de mobilité fonctionnelles pour la catégorie B sur un bassin d'emploi.

**Relevé de conclusion de la réunion présidée par le SGA Piotre en juin 2009, portant sur l'emploi des personnels civils, parmi celles-ci :**

- Attention soutenue sur cette problématique dans toutes les chaînes d'emploi.
- Priorités aux personnels de catégorie A pour rééquilibrer les postes à d'encadrement personnel militaire/personnel civil dans le soutien.
- Réduire les emplois indifférenciés.

**Présentation de l'EMA sur la place des personnels civils en GSBDD du 16 décembre 2009 ; 3 ans après, la réalité désavoue le discours :**

- Des déflations portant uniquement sur le personnel militaire : **le ratio PM/PC ne s'est pas pourtant pas amélioré**
- Equilibre PM/PC en fonction du contrat opérationnel du COMIAS : **l'EMA n'a toujours pas publié le volume du socle minimal de PM sur les postes de soutien**
- Prise en compte de la démarche de civilianisation : **le ratio PM/PC ne s'est pourtant pas amélioré**

**Relevé de conclusion réunion SGA décembre 2010.**

- Présentation des Réo 2011
- Conclusions sur les orientations à donner : place PC, définition organisation cible 2016 pour calibrer évolution des réos annuels : **pas fait ou non publié**
- Accord cadre emploi mobilité PC : **pas abouti**
- Effort dans saisies SIRH alliance et parutions BNE
- Attention à l'information sur les Réos, **le sujet est tabou pour les employeurs locaux**
- Travail sur NBI cotation PFR
- Réflexion approfondie postes d'encadrement et sur parcours pro cat A

**Bilan social 2011**

Personnels du ministère : **296 493** (en ETPT)

- ✓ 77,1 % des effectifs sont militaires (228 656 ETPT)
- ✓ 22,9 % sont civils (67 837 ETPT).

**Ratio civils militaires : Où est la civilianisation ?**

- en 2010 : 22,93%
- en 2011 : 22,88%

**PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES - Total : 260 888**

<b>Militaires</b> : 30 364 off	98 273 s.off	85 931 m.d.r.	2 808 vol.	total <b>217 376</b>
<b>Civils</b> : 2 962 cat.A	5 950 cat.B	16 697 cat.C	17 903 OE	total <b>43 512</b>

**Place des PC programme 178 :**

< 10% cat A ; 6% cat B et 17+17% cat C et OE  
17% au total



### Volet RH de la LPM :

Encouragement à la mobilité vers les 3 FP ; un mirage ! (Pourtant possible, cf Limousin)  
1700 Ouvriers de l'Etat en moins chaque année, dans 13 ans c'est terminé !

### Mouvements :

Ratio entrées/sorties militaires : -25% ; civils : -200%

Evolution PC en 3 ans :

- ✓ cat A + 577 (+11%); Cat. B -49 (+0,46%); Cat.C – 1710 (-7,92%) OE -13%

Evolution PM en 3 ans :

- ✓ OFF - 580 (-1,57%) ; SOFF -7072 (-6,43%); MDR – 4244 (-4,68%)

**Les chiffres indiquent une moindre déflation des civils mais la moitié des recrutements de personnels civils titulaires sont des anciens militaires (490/1090)**

50 recrutements (sur 2300 au total) de personnes en situation de handicap, **c'est 2% !**

### Mutations PC :

- Environ 5% avec changement de résidence
- Environ 13% sans (environ la moitié par rapport aux militaires)

L'effort de restructuration porte sur les effectifs civils, sur la moitié d'entre eux, alors que les civils ne représentent que 23% des effectifs ; **ce qui démontre qu'ils sont deux fois plus impactés par la réforme que les militaires**

### Gestion des personnels :

Agents restructurés qui changent de gestionnaire, certains deux fois en un an, avec des problèmes de salaire et en étant pénalisés dans leur déroulement de carrière suite à la non prise en compte de leur classement précédent.

### Fiches de poste :

Souvent sans rapport avec le poste tenu, certains agents attendent leur fiche de poste depuis plus d'un an, fiches de poste qui disparaissent de la BNE alors qu'en parallèle des militaires arrivent sur des postes qui n'existent pas. Génération spontanée de postes pour les militaires

### Reclassement des militaires/civils :

Reclassement par équivalence dans des corps ne correspondant pas à leurs compétences, de plus dans le même établissement voire sur le même poste.

### Ouvriers de l'Etat :

Les ouvriers de l'Etat sont remplacés par des ATMD ex-militaire sans formation, reconnaissance des fonctions d'encadrement technique des TSO, les Chefs d'équipes et TSO ne doivent pas systématiquement être placés sous les ordres d'un militaire qui plus est quand c'est un sous-officier subalterne.

## Propositions CFDT

- Evolution des REOs avec véritable effet de civilianisation
- Connaissance du socle minimum militaire projetable et objectif 2016
- Cibler davantage de postes différenciés pour les personnels civils
- Comparatif REOs, place des personnels civils entre les BDD
- Augmentation du taux d'encadrement civil
- Obtenir une équivalence de grades indicative, en face des fonctions et postes à occuper ; revoir instruction 35 de 1999
- Parcours pro catégorie A avec mobilité géographique ou non + Charte de Mobilité
- Parcours pro catégorie B avec passerelles mobilité fonctionnelle sur le bassin d'emploi
- Amélioration de la Bourse Nationale des Emplois (BNE)
- Réelle transparence sur les fiches de postes proposées à la BNE
- Réserver les postes de régisseurs à des catégories B
- Ouvertures de postes supplémentaires en catégorie B
- Création de documents d'organisation des BDD préconisant la différenciation sur les postes ciblés
- Tandems civilo-militaires sur certains postes appuyés sur une période de mutation pour les personnels civils correspondant au PAM des personnels militaires
- Nécessité d'un véritable dialogue social à tous les niveaux de la hiérarchie
- Emploi des PC en nombre plus important, en qualité et en responsabilité
- Réelle reconnaissance des compétences techniques des Ouvriers de l'Etat et des Techniciens à Statut Ouvrier avec mise en adéquation dans la chaîne hiérarchique

## 2 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

L'insécurité réelle ou ressentie liée aux restructurations, voire au risque de chômage, aux situations de précarité, aux difficultés de maîtrise de l'avenir pour les salariés et pour les établissements appelle une prise en compte sérieuse et cohérente de la formation professionnelle.

Il convient de placer le personnel au cœur de la réflexion, en déroulant les différentes étapes de la trajectoire de vie professionnelle de chacune et chacun. Cette démarche de sécurisation des parcours professionnels repose sur plusieurs composantes : un travail motivant, qui appelle également la question de la reconnaissance par la rémunération, le positionnement, l'utilisation du temps personnel et collectif, et une perspective d'évolution de carrière. Elle s'inscrit dans un parcours de vie et la formation sur toute la carrière doit y trouver pleinement sa place. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

### **Formation – parcours professionnel et Responsabilité Sociale de l'Etat employeur**

La démarche de "responsabilité sociale de l'Etat employeur" (RSE) entreprise par la DGAFP pour l'ensemble de la fonction publique, avec la mise en place d'indicateurs, dont celui sur la formation, doit s'appliquer dans notre champ ministériel.

L'objectif affiché de cette démarche est de donner un cadre de référence et une cohérence globale à la mobilisation des différents leviers de gestion des ressources humaines dans l'optique de mieux les valoriser et développer le bien-être des agents au travail. Pour la CFDT, cette initiative s'inscrit dans la sécurisation des parcours professionnels.

Pour la CFDT, la sécurisation des parcours professionnels doit être considérée comme un enjeu majeur, prioritaire et incontournable dans toutes décisions de gestion RH. Elle relève de la RSE pour notre ministère.

### **Le constat**

Nous regrettons que la formation professionnelle du ministère aujourd'hui ne s'appuie pas sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les agents et les établissements ne disposent plus de réels moyens de formation en fonction de leurs besoins propres. Depuis 5 ans, la formation professionnelle au ministère donne toujours l'impression d'être le parent pauvre. Le rouleau compresseur des restructurations et les conséquences parfois irréparables d'une RGPP (ratios RH soutenant soutenus insoutenables !) l'auront laissée de côté au profit de la gestion individuelle de la mobilité et des départs défense.

Certains dispositifs mis en place sont très ciblés sur des projets professionnels qui tendent à orienter les agents vers une sortie du ministère de la défense :

- Conseil de carrière au niveau DRH-MD et CMG/SPAC,
- Accès aux services de l'ARD (Agence Reconversion Défense)
- Bilan de compétences
- Congé de restructuration
- Périodes de professionnalisation

### **Organisation de la concertation**

La loi n° 2010-750 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social transpose les principales recommandations des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Elle institue des Comités Techniques. Pour notre ministère, ce sont le CT ministériel (CTM), les CT de base de défense (CTBdD), de réseau (CTR) et CT de Centre ministériel de gestion (CTCMG).

Pour la CFDT, la concertation pour la formation devrait se décliner du ministère au plus près des organismes et établissements, appuyée sur des schémas directeurs des employeurs avec leurs priorités, des orientations ministérielles et interministérielles.

La transposition des accords de Bercy décidés par le ministère, supprime formellement toute instance de concertation de proximité au niveau des organismes ou établissements. Ce qui nuit au dialogue social et n'est pas adapté au ministère de la défense compte tenu de la réorganisation en bases de défense et du caractère industriel de certains secteurs (CHSCT/DGA). Il est nécessaire de maintenir une instance formelle et réglementaire de dialogue social au niveau de l'organisme ou de l'établissement. L'application des accords de Bercy doit tenir compte des spécificités du ministère de la défense.

Si l'un des objectifs des réformes de ces dernières années aura été de supprimer des échelons intermédiaires au motif de doublons ou redondances administratives, la notion « d'organisme ou d'établissement » ne doit pas disparaître et demeurer une référence pour l'organisation du dialogue social de proximité.

Par ailleurs, les chefs des établissements et organismes ont des prérogatives en termes de ressources humaines, formation, dialogue social, et doivent disposer des moyens humains de proximité suffisants pour accomplir leur mission : le responsable formation (RF) en est un pour 150 agents. En effet, la gestion des formations cœur de métier (crédits métier) est bien différente et plus contraignante que celle prévue au catalogue du CFD ou CFMD.

Aujourd'hui, il n'y a plus d'accord cadre pluriannuel. Aucune réunion ministérielle ne s'est tenue depuis septembre 2010 avec les partenaires sociaux.

La désorganisation de la gouvernance et de l'organisation de proximité est complète. La déclinaison des orientations annuelles de la DGAFP est absente des plans de formation.

Les schémas directeurs de formation des employeurs sont inexistant (hormis la DGA). Les instances de validation des plans de formation sont inconnues. Des retards importants dans l'exécution des formations sont constatés. Les employeurs locaux directement confrontés aux restructurations et dans un souci de préservation de leurs missions, ne privilégient pas la formation de leur personnel. La publication d'un nombre important de textes d'organisation ne permet toujours pas d'observer une démarche globale d'amélioration, tant dans la concertation que dans l'exécution des prestations de formation.

### **Formation des agents**

Une baisse significative des budgets formation et par conséquent des journées de formation est constatée. Les expressions de besoins en formation sont conditionnées par les moyens qu'alloue le ministère, et ils sont de plus en plus réduits ;

L'amélioration du fonctionnement des services RH/ALLIANCE, articulé avec CHORUS n'est pas avérée. Tous ces changements ne sont ni maîtrisés, ni stabilisés. La formation des utilisateurs n'a jamais été véritablement évaluée. L'accès des agents à leur dossier reste impossible.

Les personnels de catégorie C et les ouvriers de l'Etat ont un accès réduit à la formation. Ceci est à mettre en relation avec la fermeture des centres historiques de formation. L'absentéisme à des stages, motivé pour raison de service est important sans que les employeurs aient à se justifier.

Les pertes de compétences par des réductions drastiques de postes de personnel civil sans aucune gestion prévisionnelle, imposent de disposer de personnels formés ; ces situations ne sont que trop rarement prises en compte. Les charges ne diminuent pas avec les départs, pose de réels problèmes de qualité et diminue la performance des établissements concernés.

### **Les centres de formation**

La suppression de centres de formation pour cause de RGPP et le recentrage autour d'un opérateur unique de la formation (Centre de Formation de la Défense de Bourges), ne répond pas aux besoins et ne contribue pas à motiver les agents à partir en formation : éloignement et surcoût pour le stagiaire, capacité d'accueil et moyens humains insuffisants.

Les agents placés en formation au CFD de Bourges ou dans tout centre de formation sensé assurer l'hébergement, devront être placés en frais de mission et non pas comme aujourd'hui en indemnités de stage lorsque lesdits organismes ne sont pas en capacité de les loger en leur sein. Les stagiaires sont contraints à se loger dans le secteur privé, pour un coût qui n'est pas couvert par l'indemnité de stage.

L'affaiblissement de l'outil formation du ministère de la défense pourrait au final justifier à une plus forte rationalisation de l'offre en interne et impliquer ensuite à une étape d'externalisation. Pour la CFDT, la formation doit être considérée comme prioritaire et stratégique, être renforcée et ne doit donc pas être confiée à un opérateur privée.

### 3 – LE DIALOGUE SOCIAL AU MINISTERE DE LA DEFENSE

Depuis 2008 et le lancement d'une nouvelle vague de restructurations, la CFDT n'a eu de cesse de réclamer une méthode organisée de négociation, comparable au secteur privé avec un agenda social et des accords de méthode.

Suite à l'application des accords de Bercy et les scrutins de fin 2011, une nouvelle représentativité et de nouvelles instances de dialogue social ont vu le jour aux niveaux national et local.

La déclinaison locale des comités techniques au niveau des bases de défense engendrent une rupture dans le dialogue social de proximité.

Dans nombre de bases de défense les représentants syndicaux d'établissement ne sont pas reconnus par leur chef d'organisme qui reporte tout dialogue au niveau de la base de défense parfois très éloignée. Pour la CFDT, le dialogue social doit rester au plus près des personnels. Les problématiques rencontrées peuvent être totalement différentes d'un établissement à l'autre dans le périmètre d'une base de défense. L'exemple emblématique de la non adaptation du dispositif qui définit le dialogue social au niveau de la base de défense : les CHSCT.

La mise en place des CHSCT en 2012 a généré des conflits au niveau des organisations syndicales et des résistances de la part de certains employeurs. Le caractère industriel de plusieurs secteurs du MINDEF (DGA, SIMU, SID, SIMMT, etc.) a été oublié dans un premier temps. Une multiplication de dérogations a été nécessaire en parallèle au décret. La CFDT considère que le ministère doit demander la possibilité à la DGAFP de revenir à l'ancien modèle.

#### **L'agenda social : Une revendication CFDT**

La CFDT, reçue par le ministre de la défense en juillet au moment de sa prise de fonction, a demandé la mise en place d'un agenda social, dans le prolongement de celui organisé au niveau de la fonction publique.

Lors de la présentation du projet de loi de finances 2013, le ministre a annoncé sa volonté de lancer rapidement des chantiers dans ce cadre :

La CFDT entend prendre toute sa place notamment dans les domaines suivants :

**Formation** : comme déjà indique dans le paragraphe sur la formation professionnelle, la CFDT veut faire de la formation un outil au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Emploi et mobilité** : La CFDT s'associe à la volonté du ministre d'organiser la mobilité liée soit aux parcours professionnels soit aux restructurations. Il est urgent d'organiser la mobilité face au manque de visibilité des emplois disponibles, des parcours professionnels, aux initiatives qui existent mais sont éparpillées, à une Banque Nationale des Emplois (BNE) dépassée.

**Risques Psychosociaux** : Lors des séances de concertation de 2011, la CFDT avait demandé qu'un « accord-cadre » soit établi afin de traiter ces problèmes avec méthode. A ce jour, seul un guide de prévention existe et n'est pas mis en œuvre par les chefs d'établissement car il n'intègre aucune dimension contraignante ou obligatoire. Il est plus que temps de revenir sur le sujet afin de préserver les personnels et anticiper sur les conséquences des risques psychosociaux.

**Mise en œuvre des accords de Bercy** : Les accords de Bercy qui ont du sens dans la fonction publique posent des difficultés au ministère de la défense qui a lancé dans la précipitation une réorganisation en bases de défense, créant de fait, une nouvelle entité locale qui ne traduit pas les besoins en matière de dialogue social. Le dialogue social au niveau des BdD a été pointé, concourant aux instances foisonnantes, sans visibilité ni efficacité de la réorganisation MINDEF. Un diagnostic partagé, appuyé sur un retour d'expérience et un bilan doit être organisé. L'objectif est bien de remettre au cœur des préoccupations, un dialogue social de proximité, prenant en compte la dimension des organismes et établissements.

**Santé et Sécurité au Travail** : Sous les feux croisés des accords de Bercy et de la réorganisation du MINDEF, les CHSCT Défense ont été fragilisés. Le ministère, pourtant en avance sur ce sujet dans le passé (par dérogation aux lois Auroux), doit remettre la santé au travail au cœur de ses priorités.

**Egalité professionnelle Hommes/femmes** : Thème à intégrer dans un chantier et demandé par la CFDT, la question de l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un accord afin de permettre aux femmes de notre ministère d'accéder à des postes de responsabilité et de ne pas subir des écarts de rémunération.

**Avenir des ouvriers de l'Etat** : Les recrutements sont bloqués mais il faut reprendre les embauches dans certaines professions stratégiques. Le gel du bordereau (depuis octobre 2010) bloque également les primes. Sur ces sujets, le ministre s'est déclaré prêt à « mouiller le maillot » en interministériel.

## 5 - LES OUVRIERS DE L'ÉTAT : UNE HISTOIRE ET DES COMPETENCES A PRESERVER

Qu'ils soient ouvriers ou techniciens, ils représentent, avec environ 25 000 postes, 38,5% des personnels civils soit près de 8% de la totalité des effectifs du ministère de la défense.

Ces catégories professionnelles disposaient d'instances statutaires paritaires (CPO et CPN-TSO) pour aborder toutes les composantes des professions ouvrières. Depuis la mise en place du Comité Technique Ministériel de la Défense, il n'existe plus de lieu de dialogue représentatif pour parler spécifiquement du creuset que représentent ces ouvriers de la Défense. Ces personnels à statut d'ouvriers d'État assurent le maintien et la transmission des compétences cruciales au soutien des forces. Ils assurent également la construction et l'entretien des matériels militaires à DCNS ou à NEXTER.

Au cours des différentes réformes de la Défense, il avait été dit que les postes de soutien devaient être « civilianisés ». Or il s'avère au fil du temps que c'est tout le contraire qui se passe, les personnels civils quittant leurs postes de travail (retraite, mutation...) sont souvent remplacés par du personnel militaire. L'avenir des personnels civils est menacé.

Après vingt années de réformes et de privatisations, ce sont des dizaines de milliers femmes et hommes qui œuvrent encore à la maintenance, au maintien en condition opérationnelle de matériels, aux essais, développements et contrôles d'opérations complexes dans le secteur sensible de la défense.

Alors qu'il n'existe pas de véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du ministère de la Défense et qu'un véritable « meccano industriel » se met en place, bousculant DCNS et NEXTER sous la pression d'actionnaires, un rapport de la Cour des Comptes a récemment porté un jugement sévère et contestable sur le statut des ouvriers de l'État.

Ce rapport, fondé uniquement sur des considérations comptables, intégrait nombre de contrevérités.

En effet la cour qui juge le statut coûteux en le comparant au statut des fonctionnaires, efface notamment la réalité des professions techniques et industrielles que compte le statut des ouvriers de l'État tels les pyrotechniciens, mécaniciens-diésélistes, soudeurs blindage forte épaisseur, soudeurs coque, frigoriste, mécanicien-aviation, chargé d'assurance qualité et bien d'autres spécialités propres aux activités industrielles et techniques de la défense.

De même, il est nécessaire de rappeler officiellement que les ouvriers de l'État ne bénéficient pas d'un régime spécial pour leur retraite étant donné qu'ils sont soumis aux réformes depuis 2003, en ce qui concerne la décote, le nombre d'annuités et l'âge de départ.

La CFDT sans être exhaustive dans ce dossier riche, complexe et mal connu, rappelle quelques éléments ci-après.



- **Au Ministère de la Défense**

Les ouvriers de l'État sont au nombre de 25 000.

Ils constituent toujours l'essentiel du personnel civil à la DGA et sont également employés par les autres entités techniques et de maintien en condition opérationnelle (service de santé des armées, service des essences, bases aériennes, terrestres, navales et aéronavales) ainsi que dans les récents Groupements de Soutien de Base de Défense (GSBdD), à la Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes d'Information (DIRISI), au Service Interarmées des Munitions (SIMu), au Service d'Infrastructure de la Défense (SID) et à la Gendarmerie.

Ces ouvriers sont reconnus pour leur haut niveau technique qu'ils exercent dans des domaines variés, multidisciplinaires, pouvant mettre en œuvre des techniques hybrides, au profit des matériels militaires et infrastructures de la défense, tant sur le plan expertise et essai que logistique.

Les ouvriers de l'État sont répartis dans la plupart des dix-sept familles professionnelles du Référentiel des Emplois de la Défense (REDEF).

Les personnels ouvriers du ministère de la défense sont susceptibles d'exercer des métiers ou occuper des postes classés dans les dix-huit branches qui figurent dans l'instruction ministérielle n°154 du 20 février 1995 (aéronautique, mécanique, contrôle, informatique, laboratoire, essais, pyrotechnie, logistique, soutien, etc.).

Les professions des Techniciens à Statut Ouvrier (TSO) relèvent elles, d'une nomenclature particulière et se répartissent dans cinq branches professionnelles (dessin, électronique, préparation du travail et logistique, techniques de laboratoire et de centres d'essais et informatique). Chaque profession se subdivise en spécialités faisant chacune l'objet de fiches particulières.

En cohérence avec les orientations du livre blanc et de la loi de programmation militaire 2009-2014, la valorisation des métiers de la défense par la dynamisation des parcours professionnels et de carrières des militaires, a impacté un recentrage progressif du personnel militaire sur les métiers opérationnels et par voie de conséquence, l'augmentation de la proportion de personnel civil dans les métiers de soutien commun.

Cette logique conduit à trouver des personnels œuvrant de plus en plus dans le secteur de soutien des forces. A ce titre, les ouvriers de l'État travaillent aussi bien dans le soutien de l'Homme (ressources humaines, habillement, restauration, etc.) que dans les fonctions supports (informatique et réseaux, sécurité de défense, infrastructures, etc.).

En complément, les catégories à forte compétence technique (agents d'essais, spécialistes mesures, spécialistes aéronautique, opérateurs vidéo ou optronique, agents qualité, agents de calcul informatique scientifique, etc.) participent aux logiques d'acquisition des grands programmes de la défense. Dans ces opérations, les personnels ouvriers de l'Etat exercent des fonctions :

- de prescription,
- de conception,
- de réalisation,
- de contrôle ou encore de vérification du service fait.

C'est aussi dans ces activités que les ouvriers, totalement intégrés dans les équipes pluridisciplinaires de programmes, contribuent à la réussite de nos opérations extérieures en étant des acteurs indispensables pour le retour d'expérience et la résolution des dysfonctionnements.

- **A DCNS**

Les ouvriers de l'État, mis à disposition du groupe industriel sont au nombre de 4 800.

DCNS travaille sur des produits très complexes et a une stratégie de développement qui s'appuie sur les compétences de ses personnels. Progressivement les ouvriers de l'État transmettent leur savoir-faire aux nouveaux embauchés, salariés de droit privé sous convention collective.

Sans les ouvriers de l'État, impossible de fabriquer et d'entretenir les sous-marins et autres navires de la Marine Nationale.

Si DCNS est reconnue aujourd'hui pour son excellence technique, c'est bien grâce à son Histoire et ses savoir-faire détenus en partie par les ouvriers de l'État.

Les ouvriers de l'État répondent toujours présents quand les intérêts de l'entreprise sont en jeu.

A DCNS, le statut ne cantonne pas ; ouvriers, techniciens, chefs d'équipe ou faisant fonction de cadres techniques, les ouvriers de l'État travaillent avec et aux côtés des salariés sous convention collective.

Ils sont soudeurs, mécaniciens monteurs, pyrotechniciens, chefs d'équipe, préparateurs, dessinateurs, électroniciens, techniciens d'essais ou de laboratoire, experts en moteurs diesel, en coque, en transmission ou en système d'arme, « nucléaristes », etc.

Très présents dans les missions à l'export, les ouvriers de l'État ne le sont pas moins dans les phases de conception et d'industrialisation des bâtiments pour la Marine Nationale. De la même façon, leur savoir-faire est reconnu et mis à profit pour le maintien en condition opérationnelle de la flotte française, garant de son indépendance militaire. Cette culture professionnelle et ce statut sont au service de l'industriel public et des intérêts économique de la nation.

Loin d'être un handicap, les personnels sous statut d'État ont su faire preuve de leur capacité à s'adapter lorsque le changement avait un sens industriel et économique. C'est en s'appuyant et respectant le statut de l'ouvrier de l'État, mais également celui du fonctionnaire et du militaire, que la DCAN a pu se transformer en DCNS dans l'intérêt de son actionnaire majoritaire, l'État.

L'amour de leur métier, de leur entreprise, mais aussi l'attachement à leur statut, voilà ce qui caractérise les ouvriers de l'État et ce qui constitue une chance pour DCNS car les ouvriers de l'État sont restés fidèles à l'entreprise.

L'un des enjeux majeurs aujourd'hui à DCNS est justement de reconstruire les conditions (notamment par un statut social de haut niveau) permettant d'attirer et de fidéliser de nouveaux salariés hautement qualifiés, afin de pérenniser et stabiliser les savoir-faire et les compétences et ainsi garder le haut niveau de technicité de l'entreprise.

Loin d'être un surcoût pour l'entreprise et encore moins pour l'État (puisque DCNS rembourse intégralement leurs salaires), le statut des Ouvriers d'État est à DCNS un point d'appui pour l'avenir.

- **A NEXTER**

Les ouvriers de l'État, devenus ouvriers sous décrets sont au nombre de 550.

Depuis le changement de statut des arsenaux dans les années 90, les ouvriers de l'Etat de Giat industries, devenu depuis NEXTER, ont la garantie du maintien de leurs statuts et à ce titre bénéficient des mêmes textes réglementaires que les ouvriers de l'Etat du ministère de la Défense.

Ces personnels représentent une force vive au sein de la société NEXTER, avec des compétences reconnues de par leur formation initiale et de par leur évolution professionnelle, dans le contexte d'une entreprise soumise à la compétitivité tant au niveau des marchés France, qu'à l'export.

Les différents niveaux dans lesquels on retrouve ces personnels au sein de NEXTER, montrent la diversité des compétences et la grande adaptation qu'ils ont été capables d'assumer tout au long des restructurations passées ou des chantiers de progrès plus récents.

Nombre de ces personnels sont identifiés comme « compétences rares et sensibles », comme « experts » ou plus simplement comme des professionnels de haut niveau, dans l'organigramme des différentes filiales de ce groupe devenu un des leaders européen de l'armement terrestre, avec une forte croissance de son chiffre d'affaires.

Le maintien de ces personnels au sein de NEXTER depuis des années, montre bien que le statut n'est pas en soi, un frein économique, stratégique, ni même de développement qui plus est, face à des marchés concurrentiels.

### **Les Ouvriers de l'Etat : Une Histoire et des compétences à préserver**

La CFDT tient à rappeler l'Histoire et l'héritage des ouvriers de l'État de la Défense qui a débuté avec Colbert avec la nécessité de fidéliser une main-d'œuvre hautement qualifiée au service de la Marine Royale.

Le statut des ouvriers de l'État est devenu une compilation de droits acquis au gré de l'Histoire.

Plus récemment, avec la chute du mur de Berlin et du bloc soviétique, le développement de l'Union Européenne, la professionnalisation des Armées, l'activité défense connaît depuis le début des années 90 une crise nécessairement bien connue par les membres de la commission de rédaction du futur livre blanc (baisse des budgets, baisse des plans de charge, baisse des effectifs, qui a conduit à une restructuration des arsenaux militaires).

Les arsenaux terrestres, nationalisés sont devenus GIAT industries puis NEXTER, les établissements de la Direction des Constructions Navales (DCN), ayant pour rôle l'étude et la construction d'armement, l'entretien des navires militaires et la fabrication d'équipements navals (appareils propulsés, mécanique navale, torpilles), faisant partie de la DGA (Délégation devenue depuis Direction Générale de l'Armement), au cœur des arsenaux militaires navals ont été regroupés sous le logo « DCN » et sont devenus le 1er juin 2003, société de droit privé à capitaux d'État puis Unité Économique et Sociale DCNS.

Ces changements de statut se sont accompagnés de restructurations industrielles, d'adaptation du format des établissements, de nouvelles politiques de sous-traitance, de rationalisations du travail, etc. Ce processus correspond aux politiques de rationalisation mises en place depuis les années 80 dans les secteurs privé et public.

Suite aux Etats généraux de l'Industrie, la Conférence Nationale de l'Industrie a lancé de nouvelles initiatives dans le secteur de la navale civile et militaire, soutenus par des industriels tels DCNS, STX France, PIRIOU, l'UIMM et l'Éducation Nationale, afin de rendre attractifs les métiers de la navale avec la création d'un cursus allant du baccalauréat à la licence professionnelle et jusqu'aux métiers d'ingénieurs en construction navale.

La CFDT rappelle que par le passé, l'ex DCAN qui intégrait à la fois DCN et la DGA, assurait par le biais de ses écoles une formation initiale et continue permettant à de nombreux personnels d'acquérir les compétences techniques et d'ingénierie nécessaires aux besoins de DCN, de la DGA et des autres services du ministère de la défense.

Si l'on tente de recréer pas à pas ce qui a volontairement été supprimé par le passé, soyons exigeants en ne provoquant pas à dessein, le déclin d'une main d'œuvre encore indispensable et aux compétences reconnues, alors que les savoir-faire n'ont pas été transmis aux nouvelles générations.

Il est plus qu'urgent que vous soyez à l'initiative d'un regard objectif sur les ouvriers de l'Etat qui détiennent des compétences à fortes valeurs ajoutées, appuyés sur un statut social qui ne les met pas au rang de privilégiés, mais qui les place dans un système de promotion sociale constructive et sécurisant pour un domaine qui restera sensible.

La CFDT a provoqué le 8 décembre 2011 une table ronde sur les ouvriers de l'État, en présence du DRH du Ministère de la Défense et de tous les employeurs de l'époque. Cette table ronde est restée sans réponse !

La CFDT qui conteste l'arrêt des recrutements dans les professions stratégiques, la suspension du bordereau des salaires, l'abattement salarial par zone qui date de l'après-guerre, souhaite la clarté des débats, la fin des procès en sorcellerie qui touche cette population et la mise en place d'une GPEC qui concernera également le recrutement d'ouvriers de l'Etat dans les professions nécessaires au soutien des forces.

Pour la CFDT, il est primordial de ne pas oublier d'où l'on vient, pour savoir où l'on va !

La préparation du nouveau Livre blanc de la défense doit redéfinir les menaces et les priorités stratégiques de la France pour les quinze années à venir. Dans cette perspective, et en cohérence avec les enjeux de dissuasion, mais aussi de la nécessité de revoir notre capacité maritime sans pour autant négliger les composantes aériennes et terrestres, il est vital de ne pas négliger les professions à statut d'ouvriers de l'Etat.

Ces dernières représentent souvent des clés de voûtes dans des édifices techniques et stratégiques de notre défense nationale :

- agents d'essais,
- spécialistes mesures,
- spécialistes en aéronautique (toutes professions),
- opérateurs vidéo ou optronique,
- agents de calcul informatique scientifique,
- agents qualité,
- agents de prévention,
- soudeurs,
- mécaniciens-monteurs,
- pyrotechniciens,
- préparateurs,

- dessinateurs,
- électroniciens,
- techniciens d'essais,
- techniciens de laboratoire,
- experts diéséliste,
- experts en coque,
- experts en transmission ou en système d'arme,
- « nucléaristes »,

Ce sont autant de métiers, et de forces, qui permettent à l'ensemble de la défense nationale d'assumer ses compétences techniques, tant sur notre territoire que dans notre positionnement sur les marchés d'exports.

Pour étayer ces propos, partagés par de nombreux acteurs, il suffit notamment de s'appuyer sur les exemples suivants :

- du côté de l'armée de l'air, le besoin de fidéliser les ouvriers contractuels en ouvriers de l'état est un investissement pour le Service Industriel de l'Aéronautique (SIAé) et ses différents Ateliers Industriels de l'Aéronautique (AIA),
- au sein des centres d'essais de la DGA, les pyrotechniciens et les agents d'essais sont impérieux pour garantir le rôle de l'état dans l'expertise, l'accompagnement et le suivi des programmes d'armement nécessaires à l'équipement de nos forces,
- la présence du service de la qualité de la DGA, s'appuyant sur des ouvriers et TSO, garanti l'assurance qualité des fournitures (AQF) qui permet principalement d'apprécier la mise en œuvre des dispositions d'assurance qualité spécifiques aux marchés attribués aux industriels,
- enfin que dire des filières du Talent DCNS, et de son retour aux sources nécessaires de l'apprentissage !

La CFDT affirme que les ouvriers de l'Etat représentent un statut ancien et singulier mais cette catégorie représentait un modèle de promotion sociale reconnu et cohérent vis-à-vis des enjeux stratégiques de notre future défense nationale. Mais l'ascenseur social est en panne pour les ouvriers d'état (OE vers TSO), alors qu'il fonctionne très bien pour les personnels militaires (notamment Cat B vers Cat A). On assiste à une marginalisation des OE et TSO.

Pour la CFDT, il est vital de préserver les compétences critiques des personnels sous statut d'ouvriers de l'Etat. La garantie d'un seuil minimal sur certaines professions d'ouvriers ou de TSO représente un investissement nécessaire pour que dans 15 ans nous soyons encore compétents et garant de la transmission de nos savoirs faire dans nos industries de défense.

## 6 - Fonctionnaires et contractuels

La CFDT Défense ambitionne des filières adaptées permettant un déroulement de carrière linéaire en intégrant les spécialités ou professions n'ayant plus d'évolution possible dans leur emploi. Le déploiement de ces filières est une priorité pour notre organisation syndicale car il répond à une demande de reconnaissance professionnelle de la part des personnels.

Les travaux sur l'organisation en cadres d'emplois et filières de métiers (technique, administrative, sociale, paramédicale) doivent faciliter les passerelles entre catégories, améliorer la fluidité des carrières dans la fonction publique et permettre d'éviter un recours à l'emploi précaire.

La reconnaissance de la valeur par l'acquisition de compétences professionnelles ou syndicales doit se traduire aussi par la possibilité d'accéder à un cadre statutaire correspondant à un niveau plus élevé de qualification donnant vocation à exercer des responsabilités plus importantes.

La CFDT Défense ne peut admettre l'absence de perspective de carrière et d'amélioration de pouvoir d'achat des personnels au Ministère de la Défense.

### FILIERE « CONTRACTUELS »

#### Les « Décrets 49 »

La CFDT demande un taux d'avancement permettant un véritable déroulement de carrière, car la plupart des agents sont sur des postes de niveaux supérieurs et possèdent d'excellents dossiers, sans oublier ceux qui ont fait l'effort de passer un diplôme.

La CFDT Défense n'accepte plus que ces personnels partent à la retraite sans avoir obtenu la reconnaissance de leur travail et de leur valeur.

Pour ces agents dont le quasi-statut est en extinction, la CFDT demande la refonte et la revalorisation d'un régime indemnitaire sclérosé qui n'offre plus aucune perspective.

Dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à la cédésation en application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 et celles du décret-cadre du 3 mai 2012, la CFDT demande l'accès à la titularisation, en particulier pour ceux qui n'ont pu bénéficier des précédents et différents plans.

#### Les « Berkani »

La CFDT demande une requalification de leur quasi-statut ainsi qu'une solution pérenne pour ceux qui sont au « salaire maintenu ». Une nouvelle démarche de titularisation doit leur être proposée.

#### Les Agents Contractuels

La fédération CFDT Défense demande :

- que chaque contractuel connaisse un véritable déroulement de carrière et bénéficie réellement d'une formation permanente adaptée à ses besoins.
- que dans le cadre de la loi de la sécurisation des parcours professionnels, cesse l'insécurité de l'emploi caractérisé par une période de deux fois trois ans en CDD avant un éventuel passage en CDI.
- que chaque contractuel se voit proposer une possibilité de titularisation juste et attractive avec la création, pour les « techniques » de notre ministère, d'un corps d'ingénieur A+.
- que soit mis un terme, particulièrement dans les EPA et à la DGA, aux recrutements de contractuels surqualifiés mais sous-rémunérés, en jouant sur la situation catastrophique de l'emploi.

Lors de la réunion du comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des A/C (le 24 septembre 2012), La CFDT Défense a reprecisé les points prévus au protocole qui restent toujours en instance de traitement, notamment sur les EPA dérogatoires, et l'indemnisation de fin de contrat.

Pour la CFDT Défense, il y a urgence à mettre en place les groupes de travail inscrits dans l'accord autour des cinq thèmes : recherche et enseignement supérieur, formation professionnelle, fouilles archéologiques, projets informatiques et gestion des fonds européens. Nous avons par ailleurs demandé un calendrier et des engagements précis pour la déclinaison des dispositions de l'accord comme la mise en place de garanties collectives pour les agents notamment en matière de droits sociaux et de rémunérations.

La CFDT demande, que les travaux, sur les contractuels au MINDEF, avancent rapidement afin de garantir aux agents contractuels recrutés ces dernières années, une pérennisation de leur emploi et un déroulement de carrière décent.

### **Les Ingénieurs sur Contrat**

La CFDT Défense demande la valorisation du corps des ingénieurs cadres et technico-commerciaux (ICT). Les ingénieurs cadres et technico-commerciaux de la DGA assurent dans celle-ci des missions stratégiques. Leurs compétences techniques fondent sa légitimité et permettent la modernisation de nos armées pour le développement et la mise en œuvre de nouveaux systèmes et équipements modernes.

Les ICT n'ont pas été épargnés par les restructurations du ministère mais par leur attitude professionnelle, ils ont maintenu la production pour assurer en priorité la compétitivité de la DGA. Mais cela laisse des traces tant dans l'organisation professionnelle des services et des activités que dans le rythme et la vie privée des personnes. La charge de travail, les contraintes techniques et managériales sont à l'origine de stress et détériorent les relations humaines.

### **FILIERE « ADMINISTRATIVE »**

#### **Les Adjoints Administratifs**

Ce corps est le plus important en effectif du Ministère de la Défense. L'évolution statutaire a toujours été une priorité de la **CFDT**, c'est ainsi qu'elle a apposé sa signature sur les accords « Fonction Publique » qui permettaient une amélioration des déroulements de carrières des adjoints administratifs. Les grilles de rémunération de la catégorie C ont fait l'objet depuis 2006 d'un vaste travail de simplification et d'harmonisation à la Fonction Publique. Cependant ces agents sont toujours les moins bien rémunérés du ministère de la Défense. La crise actuelle, le gel des salaires, l'augmentation des cotisations retraite, la RGPP, la baisse des effectifs et l'accroissement de la charge de travail, ont particulièrement pénalisé cette population, notamment par une perte du pouvoir d'achat.

La CFDT Défense demande, **pour obtenir de meilleures perspectives de carrière pour tous les adjoints administratifs**, l'ouverture de nouvelles négociations pour la catégorie C. Il est urgent d'entamer des négociations pour un meilleur déroulement de carrière et une meilleure reconnaissance professionnelle :

- La revalorisation des grilles indiciaires et du régime indemnitaire ;
- Une meilleure requalification de la filière administrative en augmentant le nombre de passage au choix, 1000 avancements par an en catégorie B sur une période de 5 ans.
- L'équité pour l'attribution du supplément familial
- La création d'un 8<sup>ème</sup> échelon en AAP 1.



### **Les Secrétaires Administratifs**

Le corps des Secrétaires Administratifs au ministère n'est pas un corps suffisant reconnu, il est important de reconnaître la réelle place de cadre auprès de la hiérarchie du ministère et dans l'organigramme de commandement.

Le contexte économique de gel des salaires, l'augmentation des cotisations retraite, la RGPP, la baisse des effectifs et l'augmentation de la charge de travail, ont pénalisé cette population sur le plan financier.

Le décret du 31 décembre 2010 a inscrit le corps des SA du ministère dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES). S'il y a eu quelques évolutions en matière de refonte de grille pour les personnels de catégorie B, cette réforme est peu ambitieuse sur le plan indiciaire, elle pose en plus le problème d'un étalement de la durée de carrière trop long (33 ans contre 28 ans aujourd'hui).

La CFDT Défense demande l'amélioration du pouvoir d'achat de ces agents par la refonte totale des grilles indiciaires en rehaussant les bornes indiciaires mini et maxi de chaque grade. Elle demande de mettre en place:

- une rémunération de début de carrière à 140% du SMIC (Indiciaire) ;
- un coefficient identique dans la part « F » en fonction de l'emploi en services déconcentrés comme en administration centrale ;
- d'élargir le nombre de points NBI ;
- d'attribuer le paiement rétroactif de toutes les primes et indemnités à compter de la date officielle de nomination
- l'équité dans l'attribution du supplément familial de traitement par une uniformisation par enfant.

La CFDT demande une amélioration de déroulement de carrière en priorisant le niveau de responsabilité des SA en valorisant les compétences, tout en œuvrant pour dynamiser leurs parcours professionnels. Il est important de mettre en place un meilleur ratio «promus/promouvable», d'augmenter le nombre des promotions au choix dans le corps des attachés dans la proportion d'1/3 contre 1/5 actuellement et rétablir l'avancement de fin de carrière (ex : avancement conditionnel), tout en reconnaissant les acquis et l'expérience professionnelle (RAEP) lors des travaux d'avancement et en supprimant le critère d'âge au changement de corps ou de grade.

La CFDT Défense demande, au moins 200 avancements par an en catégorie A, sur une période de 5 ans. Cela passe par une reconnaissance du niveau de responsabilité, des fonctions d'encadrement et d'expertise au sein du ministère de la défense.

### **Les Attachés d'administration**

Comme pour les autres corps d'administration, la CFDT Défense demande en matière de pouvoir d'achat, une refonte totale des grilles indiciaires en rehaussant les bornes mini et maxi de chaque grade.

Les travaux de l'administration relatifs à l'accès au corps des administrateurs civils doivent être menés dans une totale transparence, cet accès doit être accru.

Le positionnement des attachés avec les officiers supérieurs et la civilianisation des emplois de haute responsabilité est une priorité pour la CFDT Défense pour faire reconnaître le rôle et la place des attachés au sein du ministère de la défense.

La CFDT Défense demande une augmentation à 15 % du taux de promotion au grade d'attaché principal et un rééquilibrage entre les postes ouverts à l'examen professionnel pour l'accès au choix au principalat, ainsi qu'un accès automatique dans le grade fonctionnel.

## FILIERE « PARAMEDICALE »

### Les Aides Soignants

La dégradation des conditions de travail des aides soignants est une préoccupation de la CFDT Défense. Associée au manque de reconnaissance, elle se traduit par un réel mal-être au travail.

Le manque d'effectif, le rythme de travail, les charges physique et psychologique sont autant d'éléments marquants d'un profond malaise chez les soignants.

La CFDT Défense demande une refonte totale des grilles indiciaires en rehaussant les bornes indiciaires mini et maxi de chaque grade, l'augmentation des ratios promus/promouvables, l'accès à la catégorie B et l'intégration des primes dans le calcul de la pension. La CFDT Défense exige une meilleure prise en compte des contraintes, la reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail digne de ce nom.

### Les Techniciens Paramédicaux

La dégradation de leurs conditions de travail, associée au manque de reconnaissance, se traduit par un réel mal-être au travail. Le NES doit être mis en place au plus vite, pour les techniciens paramédicaux comme il a été appliqué aux autres personnels de catégorie B du Ministère de la Défense.

La CFDT Défense demande une refonte totale des grilles indiciaires en rehaussant les bornes indiciaires mini et maxi de chaque grade. La CFDT Défense entend mettre en avant le niveau de responsabilité des TPC et valoriser leurs compétences, tout en œuvrant pour dynamiser leurs parcours professionnels. La CFDT Défense demande la reconnaissance des Techniciens paramédicaux en catégorie A, en passant par la reconnaissance de leur formation initiale, du niveau de responsabilité, des fonctions d'encadrement et d'expertise au sein du Ministère de la Défense.

### Les Cadres de Santé et Infirmiers de soins généraux

La dégradation de leurs conditions de travail, associée au manque de reconnaissance se traduit par un réel mal-être au travail. Le manque d'effectif, le rythme de travail et l'accroissement des tâches administratives pour les infirmiers, sont autant d'éléments marquants de leurs malaises.

Les tâches se sont diversifiées, complexifiées, surajoutées les unes aux autres au fur et à mesure de l'évolution de la technicité, des réformes, des réglementations et des restrictions budgétaires pour les cadres de santé. Cela empiète sur leur vie personnelle, le travail emmené fréquemment à domicile, la crainte des erreurs et l'isolement face aux difficultés rencontrées sont des facteurs de stress important.

La CFDT Défense demande pour les infirmiers, la revalorisation des rémunérations, l'augmentation des ratios promus/promouvables et l'intégration des primes dans le calcul de la pension. La CFDT demande une meilleure prise en compte des contraintes, la reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail digne de ce nom.

La CFDT Défense entend mettre en avant le niveau de responsabilité des cadres de santé et demande une politique managériale, intégrée dans le projet d'établissement, l'affirmation d'une réelle autonomie des cadres, la participation des cadres aux décisions stratégiques, le respect de leur temps de travail et la réorganisation des tâches annexes.

## FILIERE « SOCIALE »

### **Les Assistant(e)s de Service Social et les Conseiller(e)s Techniques de Service Social**

Depuis le début des restructurations, dans un contexte de réforme à la hache de notre ministère, les assistant(e)s de service social et les conseiller(e)s techniques de service social sont les acteurs majeurs du soutien social de tous les personnels. Leur action est stratégique et indispensable.

La reconnaissance de cet engagement mais aussi celui de leurs compétences, doit se traduire concrètement.

La CFDT Défense demande pour ces personnels, pour une meilleure reconnaissance de la filière sociale et pour la prise en compte effective de leurs nombreuses revendications, la reconnaissance du diplôme qui implique un reclassement en catégorie A avec une ouverture interministérielle pour sécuriser leur parcours.

Dans une période transitoire, la CFDT Défense demande l'application sans délai du nouvel espace statutaire de la catégorie B aux assistantes sociales en transposant les deux grades existants dans les deux grades du NES à l'instar des anciens TSEF.

La CFDT demande la mise en place d'un corps d'attachés du social, pour l'ensemble de la filière sociale.

Par ailleurs, les contraintes particulières et la mise en place d'un entretien d'évaluation doivent entraîner un régime indemnitaire plus favorable.

La mise en place de la PFR est justifiée. Cette indemnité, liée aux entretiens d'évaluation professionnelle, doit permettre de s'affranchir des plafonnements de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires, dont ni les taux annuels ni les coefficients n'ont évolué depuis 2002.

La PFR doit permettre également la prise en compte des missions et des contraintes professionnelles spécifiques (accompagnement des OPEX et des restructurations, prévention des risques psychosociaux, ...) de plus en plus lourdes et complexes exigeant une disponibilité accrue et une réactivité sans faille.

Au delà des questions statutaires et indemnitaires, les revendications des assistant(e)s de service social et des conseiller(e)s techniques de service social portent également sur la prise en compte des contraintes et une meilleure écoute quant à la réorganisation de leur service.

## FILIERE « TECHNIQUE »

### **Les Agents Techniques du Ministère de la Défense**

Le corps des ATMD est un des plus importants en effectifs du Ministère de la Défense.

L'évolution statutaire a toujours été une priorité de notre organisation syndicale, c'est ainsi qu'elle a apposé sa signature sur les accords « Fonction Publique » qui permettaient une amélioration des déroulements de carrières des ATMD. Les grilles de rémunération de la catégorie C ont fait l'objet depuis 2007 d'un vaste travail de simplification et d'harmonisation à la Fonction Publique. Cependant ces agents sont toujours les moins bien rémunérés du ministère.

La CFDT Défense demande l'ouverture de nouvelles négociations pour la catégorie C. Il est urgent d'entamer des tractations sur trois points majeurs :

- La revalorisation des grilles indiciaires et du régime indemnitaire ;
- Une meilleure reconnaissance professionnelle ;
- L'amélioration de l'accès en catégorie B

### **Les Techniciens Supérieurs d'Etudes et de Fabrications**

Il est important de reconnaître la réelle place de cadre technique au sein d'une hiérarchie militaire de plus en plus hégémonique, prompte à reléguer le civil à un rôle de supplétif ou à des postes subalternes.

Ce nouveau corps des TSEF doit être un corps de cadres. L'histoire des TSEF est longue et tout au long de son parcours, la CFDT Défense demande :

- la poursuite du plan de requalification professionnelle d'ici 2015, afin que tous les TSEF « historiques » volontaires intègrent, à terme, le corps des IEF ;
- l'établissement d'une clause de sauvegarde au profit des TMD historiques pour préserver leurs droits à l'avancement et à l'accès au grade sommital ;
- le développement des filières et métiers dans le corps des TSEF par rapport au corps des ATMD pour garantir un parcours professionnel valorisant à tous les ATMD dans toutes les professions ;

### **Les Ingénieurs d'Etudes et de Fabrication**

Cadres et experts indispensables du ministère de la défense, les ingénieurs d'études et de fabrication participent pleinement à la réussite des missions régaliennes.

Les réformes successives ont négligé, voire affaibli, ce corps tant dans notre ministère qu'à la Fonction Publique. Le fusionnement avec les inspecteurs des transmissions et la réforme de la catégorie B l'ont rendu atypique.

Nos espoirs fondés dans la réforme de la catégorie A (et A+) sont aujourd'hui réduits à néant avec l'arrêt des négociations.

La CFDT Défense demande de régulariser la situation en levant toutes les ambiguïtés et véritable revalorisation du corps au sein de notre ministère.

Outre le droit à des rémunérations équivalentes à celles des attachés, les personnels IEF méritent aussi d'occuper les positions hiérarchiques dévolues à leurs missions d'expertise et d'encadrement dans ce ministère où les militaires sont trop souvent prioritaires.

Par ailleurs, pour la nécessaire harmonisation, ce corps doit retrouver un équilibre entre les grades avec des passages plus importants dans le grade de divisionnaire pendant plusieurs années.

La CFDT Défense un accès facile et non limitatif au grade de Conseiller Technique de la Défense qui est une amélioration sensible pour les IDEF occupant des postes importants.