

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

1 7 ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

– Audition, ouverte à la presse, des organisations syndicales des personnels civils du ministère des Armées et des Anciens combattants, sur le projet de loi de finances pour 2026 2

Mercredi

15 octobre 2025

Séance de 11 heures

Compte rendu n° 4

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

Présidence
de M. Jean-Michel
Jacques,
Président



La séance est ouverte à onze heures deux.

M. le président Jean-Michel Jacques. Les 62 000 personnels civils de la défense sont un pilier du fonctionnement de nos armées. Ils représentent près d'un quart des effectifs totaux du ministère et la tendance est à l'augmentation des recrutements dans cette catégorie, en particulier pour les nouveaux métiers stratégiques, identifiés comme tels dans la loi de programmation militaire (LPM), de la cyberdéfense, de la digitalisation ou encore de l'intelligence artificielle.

Les organisations syndicales jouent un rôle majeur dans la représentation de ces personnels, notamment au sein des différentes instances de dialogue social du ministère. J'ai également constaté l'importance de leurs travaux lors de l'examen de la loi de programmation militaire.

Sont représentées aujourd'hui les organisations syndicales suivantes, dans l'ordre des résultats des élections professionnelles de décembre 2022 : la CFDT, Force Ouvrière Défense, l'Unsa Défense et la CFTC Défense. Nous avons également convié la Fédération nationale des travailleurs de l'État CGT et Défense CGC, mais ces organisations nous ont indiqué qu'elles ne seraient pas représentées.

Je vous remercie de votre présence et me réjouis que nous puissions aborder ensemble les principaux enjeux sociaux du projet de loi de finances (PLF) pour 2026 en ce qui concerne les personnels civils de la défense, notamment la politique des ressources humaines – en particulier les mesures relatives aux recrutements, aux rémunérations et à la gestion des parcours professionnels –, les politiques d'accompagnement social – c'est-à-dire les dispositifs prévus dans le cadre des plans « famille » et Fidélisation 360, ainsi que les mesures relatives à la mobilité et au logement des personnels –, mais aussi les conditions de travail et la protection des agents – je pense à l'amélioration du cadre de travail, à la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire en santé et à la garantie complémentaire de prévoyance facultative, qui sera proposée à partir du 1^{er} janvier prochain.

J'ajoute une question plus personnelle sur le centre de formation de la défense de Bourges, qui offre des formations professionnelles et continues. Ce dispositif est-il suffisant à vos yeux ? Faut-il développer davantage ce modèle ? Des synergies avec les collectivités locales ou les industriels sont-elles possibles ?

M. Albert Corbel (FEAE-CFDT). Je vous remercie de nous accueillir en ce moment crucial pour l'avenir de la défense nationale, de notre base industrielle et technologique de défense (BITD) et du personnel civil, c'est-à-dire les agents de l'État, dont vous avez parlé, ainsi que les salariés des entreprises du secteur.

Alors que le budget pour 2026 est en passe d'être débattu à l'Assemblée – c'est presque une surprise –, nous souhaitons vous alerter sur les risques majeurs qui pèsent sur la réalisation des ambitions stratégiques de la France. J'insisterai, pour ma part, sur la BITD, qui est sous tension et attend des commandes fermes. Les industries de la défense, qu'elles soient de grands groupes ou des sous-traitants, sont confrontées à une incertitude budgétaire persistante. Malgré l'annonce d'une augmentation du budget, de 3,5 milliards d'euros en 2026, une part importante des crédits sera absorbée par les reports de charge et les restes à payer des programmes déjà engagés – près de 100 milliards d'euros depuis la fin 2024. Or sans commandes fermes, les entreprises hésitent à investir, à embaucher ou à monter en cadence. Cela se traduit par des freins à l'embauche et à la montée en compétences, ainsi que par une sous-utilisation des capacités industrielles, voire des creux de charges dans certains

sites, dont un qui vous est sans doute cher, monsieur le président, celui de Lorient, mais également celui de Saint-Nazaire.

Par ailleurs, les conditions de travail et de production sont fragilisées. La montée en puissance de la production militaire se heurte à des limites physiques et sociales. Le taux d'utilisation des capacités est de 90 % selon l'Insee. Le vieillissement de l'outil industriel est une contrainte : le taux d'amortissement moyen est estimé à 73,7 %. On se heurte également à une pression sur les salariés, qui se traduit par une hausse des cadences, des recours massifs à l'intérim et des difficultés de recrutement et de transfert de compétences. Les efforts demandés aux salariés ne peuvent être la seule variable d'ajustement. Il faut aussi des investissements ciblés, de la visibilité budgétaire et une politique industrielle cohérente.

Le personnel civil du ministère des armées est une composante de la communauté de défense qui est trop souvent oubliée, alors qu'elle représente environ 65 000 âmes sur les quelque 270 000 que comprend la communauté de défense. Les agents civils du ministère – les ouvriers de l'État, les techniciens, les ingénieurs, le personnel médico-social et le personnel du service social –, assurent chaque jour le soutien aux forces et la continuité du service public de la défense.

À responsabilités égales, ces agents sont confrontés à des écarts de traitement injustifiés avec leurs collègues militaires, et à des plafonds de verre quand il s'agit d'obtenir des responsabilités managériales – encore trop souvent réservées aux militaires –, à des parcours de carrière trop statiques, sans réelles garanties de progression sociale pour toutes celles et tous ceux qui le veulent, à un manque de reconnaissance statutaire et salariale et, enfin, à des risques psychosociaux croissants, dans des environnements exigeants. Nous demandons une politique de ressources humaines ambitieuse, équitable et respectueuse de leur engagement.

Nous souhaitons également évoquer nos craintes d'une dépendance stratégique accrue. Il faut être vigilant face à la tentation d'un réarmement rapide par des importations, notamment en provenance des États-Unis, de la Corée et de la Turquie, car cela affaiblirait notre souveraineté industrielle et mettrait en péril notre BITD.

L'accord commercial conclu entre les États-Unis et l'Union européenne en juillet dernier a permis d'éviter une hausse des droits de douane américains, qui devaient s'élever à 30 % mais ont finalement été fixés à 15 % pour la majorité des produits européens. Nous ne ferons pas de commentaires sur le bilan global de la négociation, mais nous soulignons que l'Europe s'est engagée à acheter 750 milliards de dollars de produits américains, dont des équipements militaires et de l'énergie – gaz naturel liquéfié ou pétrole. On peut parler, à cet égard, d'incohérence ou de cacophonie : l'Europe prétend développer son autonomie stratégique mais, sous la pression de l'administration Trump, elle externalise sa défense. En l'état, l'accord commercial avec les États-Unis fragilise la cohérence des politiques industrielles européennes et met en péril la souveraineté technologique du continent. Heureusement, le pouvoir reste entre les mains des États membres.

Le budget de la France, nous le disons avec force, doit permettre de confirmer les grands programmes nationaux ou menés en collaboration. Je ne citerai que les principaux : le porte-avions nouvelle génération, le système principal de combat terrestre (MGCS), le Rafale, le missile M51 et le système de combat aérien du futur (Scaf). Le budget doit aussi permettre de soutenir les industriels grâce à des commandes fermes et à une planification claire, et d'investir dans la formation, en lien avec les régions et les industriels, pour garantir les compétences de demain.

Le budget est à la fois un levier stratégique, un outil industriel et un engagement envers les femmes et les hommes qui servent la nation. Nous vous appelons à la vigilance et à la responsabilité lors de vos arbitrages budgétaires : la BITD, le personnel civil et la souveraineté de la France en dépendent.

M. Valéry Michel (Force ouvrière Défense). Nous avons répondu favorablement à l'invitation de la représentation nationale, qui souhaitait donner la parole aux élections syndicales représentatives du ministère des armées dans le cadre des travaux sur le projet de loi de finances pour 2026. Malgré le contexte, FO Défense reste respectueuse de cet usage républicain et profite de cette audition pour présenter son cahier revendicatif en toute liberté et indépendance mais, si vous voulez bien excuser cette expression, en aucun cas dans un esprit de moine-soldat.

En premier lieu, FO Défense demande l'abrogation de la réforme des retraites, qui a reculé l'âge de départ à 64 ans et prévu l'allongement de la durée de cotisation. La retraite est la mère des réformes pour le patronat et la mère des batailles pour Force ouvrière. Le premier ministre a annoncé la suspension de la réforme Borne-Macron sur l'âge et de la réforme Hollande-Touraine sur la durée de cotisation. FO reste toutefois prudente quant à la mise en œuvre de cette mesure et à sa concrétisation pour les salariés concernés. Cette suspension permettra-t-elle de réparer les régressions déjà subies ? Si le gouvernement a dû reculer, ce n'est pas grâce à des manœuvres politiciennes mais grâce à la mobilisation sociale, qui a su imposer ses revendications. Elle saura avoir de nouveau lieu si l'intérêt des salariés était menacé.

Le PLF pour 2025 a été favorable à l'industrie de défense et à la modernisation de l'équipement des forces. Mais ce choix s'est fait sans revalorisation des personnels civils du ministère, qui restent les grands oubliés de la politique de défense et subissent un réel appauvrissement. FO ne cesse d'alerter sur la baisse du pouvoir d'achat des agents, qui a encore été réduit par la suppression de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) et par la perte de 10 % de la rémunération en cas de maladie ordinaire. Depuis l'an 2000, 31,5 % du pouvoir d'achat ont été perdus à la suite des politiques d'austérité. La preuve par l'exemple : il faut vingt ans de carrière pour gagner 103 euros de plus quand on est un agent de catégorie C, et dix ans pour 20 euros supplémentaires quand on appartient à la catégorie B ; dans la catégorie A, on fait dix ans de carrière juste au-dessus du smic.

FO exige une réévaluation immédiate de 10 % du point d'indice, afin que le gouvernement démontre qu'il existe un réel engagement de sa part envers les agents publics, après des années de forte inflation. FO revendique, en parallèle, le rattrapage des pertes subies depuis 2000, au moyen d'un plan pluriannuel de revalorisation du point d'indice. Pour éviter tout nouveau décrochage de la valeur du point par rapport à l'inflation, FO demande son indexation annuelle. Par ailleurs, FO continue de revendiquer la généralisation du complément de traitement indiciaire, le CTI, à tous les corps et cadres d'emploi de la santé et du travail social. Ensuite, FO exige une amélioration de la grille indiciaire qui mettrait en valeur les missions des agents et redonnerait vraiment de l'attractivité à l'emploi public. En 2000, un agent de catégorie B débutait à 120 % du smic ; il ne débute aujourd'hui qu'à 101,8 %. En catégorie A, on était à 139 % du smic à l'époque, contre seulement 106,5 % en 2025.

De plus, la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire obligatoire, présentée comme un progrès, s'est révélée trop coûteuse pour les ayants droit, ce qui a conduit FO à retirer sa signature de l'accord initial. Il est apparu qu'il existait un excédent au titre de

l'exercice budgétaire 2025, ce qui permettrait de baisser les cotisations en 2026, mais l'administration a refusé d'examiner cette proposition de FO.

Le projet de doublement des franchises médicales ne ferait qu'alourdir la succession de mesures inévitables que nous avons déjà connue. Cette évolution accentuerait la précarisation des agents et la perte de confiance envers les politiques salariales qui sont menées. De même, FO condamne le système de prévoyance, certes facultatif, qui reste à la carte et s'éloigne du régime statutaire qui prévalait jusqu'alors.

Les transformations sont incessantes. Depuis des années, les réformes se succèdent - RGPP (révision générale des politiques publiques), MAP (modernisation de l'action publique), réorganisations structurelles, réinternalisations, suppressions et transferts de postes. À chaque fois, les personnels civils en subissent les conséquences sans reconnaissance réelle, sans valorisation ni, souvent, accompagnement digne de ce nom. Le ministère s'est transformé à un rythme soutenu, parfois brutal, sans attendre le départ naturel des agents. Aujourd'hui encore, à chaque comité social d'administration ministériel, nous découvrons des arrêtés de restructuration listant de nouveaux établissements affectés.

Même si, sur le papier, les effectifs globaux augmentent – le schéma d'emplois pour 2026 prévoit ainsi 830 postes supplémentaires, dont 30 pour les opérateurs –, les suppressions de poste sont réelles, notamment dans les métiers dits de soutien, et laissent des agents sans affectation, désorientés et parfois en souffrance. Pourtant, les moyens financiers pour l'accompagnement des suppressions et transformations de poste ont été largement réduits depuis 2024. FO Défense demande que les personnels civils soient de nouveau accompagnés humainement et financièrement.

Le dialogue social est fragilisé. Or nous rappelons qu'un dialogue social de qualité est une condition première si l'on veut des évolutions comprises et partagées par le plus grand nombre. Le ministère a perdu la culture de la négociation, limitée à quelques accords-cadres. Lorsque le ministre est absent lors du comité social d'administration, le signal envoyé aux agents est négatif, même si les organisations syndicales ont été reçues, au terme de multiples sollicitations. FO demande que la nouvelle ministre des armées reprenne le chemin d'un dialogue social réellement constructif. La loi de transformation de la fonction publique a considérablement détérioré le dialogue social en diminuant le champ de compétences des commissions administratives paritaires, les CAP. Nous demandons qu'elles retrouvent l'intégralité de leurs prérogatives.

Les politiques de ressources humaines, à deux vitesses, sont incohérentes et fragmentées. D'un côté, certaines filières bénéficient de dispositions indemnitaires ou statutaires spécifiques, comme la prime Imoma – indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs – pour les agents travaillant dans le domaine de l'aéronautique, et la prime du Levant, liée aux sujétions spécifiques de fonction sur un site isolé. D'un autre côté, la majorité des agents civils ne sont pas rétribués à la hauteur de leurs missions et restent donc dans l'attente d'une revalorisation globale et juste.

Les contractuels représentent désormais près d'un quart des effectifs civils. FO Défense n'est pas opposée à la contractualisation lorsqu'elle répond à un besoin ponctuel – ce que FO appelle les niches de spécialité. Mais le recours massif aux contractuels, au détriment des titulaires, fragilise la continuité des missions et déstabilise les équipements d'un grand ministère régalié. La titularisation de ces agents, très souvent en situation de précarité, car beaucoup sont en CDD, se révèle nécessaire. FO Défense revendique donc l'organisation de concours spécifiques – un plan Sauvadet 2 pour les agents contractuels qui le souhaitent.

Nous vous alertons aussi sur la disparition progressive des ouvriers de l'État, faute de recrutements ambitieux. Si rien n'est fait, un pan entier du savoir-faire technique du ministère disparaîtra. À moyen terme – en 2030 –, les ouvriers de l'État n'auront plus le dimensionnement nécessaire pour remplir pleinement leurs missions d'expertise, nécessaires pour les capacités opérationnelles des forces.

Plus globalement, notre département ministériel a la main sur des politiques RH qui permettent d'améliorer les conditions de travail à cadre budgétaire constant. L'accord-cadre sur le temps de travail qui est actuellement en négociation en est un parfait exemple.

Les outils informatiques sont indignes d'un grand ministère. Il faut que vous soyez conscients de ce qui se passe : cela peut surprendre, mais les systèmes d'information du ministère des armées sont à la traîne. Nos outils RH sont archaïques et nos réseaux saturés. Les agents perdent un temps considérable à pallier des dysfonctionnements quotidiens, notamment du côté des gestionnaires payeurs. C'est paradoxal et même choquant dans un ministère en pointe dans le domaine militaire. Il est urgent de moderniser les systèmes d'information pour permettre une gestion efficace et respectueuse des agents. La direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD) et le nouveau commissaire au numérique doivent être particulièrement réactifs en la matière.

M. le président Jean-Michel Jacques. Le temps qui vous était imparti étant nettement dépassé, je vous propose d'aborder plus tard, à la faveur des questions, les autres points de votre propos, afin que nous puissions entendre tous les intervenants.

M. Laurent Tintignac (Unsa Défense). Si vous avez compris le processus suivi pour la nomination d'un premier ministre et la constitution d'un nouveau gouvernement en France en 2025, c'est sans doute qu'on vous l'a mal expliqué. Si je commence par un peu de second degré, en dépit de l'ordre du jour on ne peut plus sérieux de cette audition budgétaire, c'est pour souligner que nous ne sommes pas seulement des représentants des personnels du ministère des armées mais aussi des citoyens.

Nous représentons 65 000 agents civils, soit 24 % des effectifs globaux du ministère – une armée de « pas kaki » tout aussi indispensable, comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, à maintes reprises, devant votre commission.

Le monde est entré dans une ère de déraison. Une nouvelle règle s'impose, celle de la loi du plus fort. Le budget des armées ne peut donc servir de variable d'ajustement, comme ce fut le cas durant de nombreuses années. La période des dividendes de la paix a, hélas, été éphémère. Le monde a changé, mais la défense reste « la première raison d'être de l'État », selon la sentence du général de Gaulle qui figure sur un mur de cette salle de réunion.

Sans anticiper les orientations de la revue nationale stratégique, qui préfigureront la prochaine loi de programmation militaire, le président de la République, chef des armées, a annoncé cet été que l'évolution prévue pour le budget de la défense atteindrait sa plénitude dès l'annuité 2027, sans attendre le terme en 2030 de l'actuelle loi de programmation militaire qui prévoyait que le budget de la défense devait augmenter de plus de 3 milliards d'euros en 2026, troisième année d'exécution de la LPM. C'est l'illustration, si celle-ci est nécessaire, du fait que notre pays fait face à des menaces persistantes, qui sont de plus en plus hybrides.

Vous avez évoqué, monsieur le président, la stratégie en matière de ressources humaines. Elle conduit à une réorientation des recrutements qui donne une place prépondérante au cyber, au renseignement, à l'intelligence artificielle ou encore au

numérique. Les armées doivent désormais faire face à des menaces non traditionnelles, dans de nouveaux champs de conflictualité.

Vous êtes membres d'une commission, celle de la défense et des forces armées, dont nous croyons fermement que vous l'avez choisie par conviction et intérêt pour toutes les questions et tous les débats qui concernent le ministère, dans le souci de préserver sa richesse humaine. Jetons un regard dans le rétroviseur : je vous invite à relire nos propos tenus ici même en octobre 2024. L'Unsa vous faisait alors part de l'idée qu'elle se fait de la communauté de défense, constituée de populations, les unes civiles et les autres militaires, qui sont toutes engagées pour la même cause, le service public de la sécurité.

S'agissant du personnel, les mesures catégorielles sont quasi inexistantes et saupoudrées quand elles existent. Ainsi, plus de la moitié des agents de catégorie C, qui perçoivent les plus petites rémunérations, ne bénéficieront d'aucune revalorisation cette année, et l'autre moitié aura à peine 25 euros mensuels brut en plus. C'est dire l'indigence des mesures prévues. Une révision des grilles indiciaires devient urgente.

Il y a un an aussi, l'Unsa rappelait qu'il existe au sein de ce ministère pas comme les autres, dont vous avez décidé de soutenir et d'embrasser le destin par votre engagement, une population endémique, qui est celle des ouvriers de l'État, encore constituée de quelque 10 000 agents. Vous avez montré en 2024, et les années précédentes, un vif intérêt pour les métiers exercés par cette population, qui entretient les Rafale de l'armée de l'air et de la marine, qui permet aux forces spéciales, grâce à une disponibilité H24 et 365 jours par an, d'assumer leurs missions en ayant la garantie d'avoir un matériel optimal sur le plan de la sécurité, qui entretient l'ensemble des moyens de l'armée de terre, qui assure la préservation et le stockage des capacités munitionnaires, et qui permet aux opérations extérieures de se dérouler dans de bonnes conditions, ou du moins les moins mauvaises possible.

Pourtant, à l'été 2025, un rapport de la Cour des comptes a tout simplement détruit cette population, présentée dans des termes peu élogieux. Les magistrats de la Cour ont préconisé de mettre un terme définitif aux recrutements dans cette catégorie socio-professionnelle. Vous qui êtes au fait des soubresauts sociaux au sein du ministère, comment avez-vous réagi à une telle attaque contre des agents dont les métiers sont indispensables tant au maintien en condition opérationnelle (MCO) des matériels aéronautiques et terrestres qu'au soutien commun aux armées ?

Par ailleurs, l'Unsa souhaite vous interpellier sur une question de souveraineté nationale susceptible d'entraîner des conséquences qui, si elles se confirmaient, iraient à rebours de la volonté politique de réindustrialiser la nation.

Le service industriel de l'aéronautique, le SIAé, est l'industriel étatique de référence pour le maintien en condition opérationnelle des matériels aéronautiques. Il s'est donc vu confier en 2018 l'entretien et le soutien de la flotte d'Hercules C-130H, composée de quatorze aéronefs, dans le cadre d'un contrat de MCO verticalisé. En juillet dernier, l'armée de l'air et de l'espace a annoncé un retrait du service anticipé de cette flotte, en 2029, la principale raison évoquée étant l'augmentation significative des coûts de soutien, due à l'âge et à l'état des machines.

La France dispose en outre d'une flotte de quatre C-130J, quasi neufs, qui ne sont qu'une version modernisée du C-130H – les deux versions sont identiques à 80 %. Leur contrat de maintien en condition opérationnelle arrivant à son terme, la direction de la maintenance aéronautique, organisme d'État, a lancé un appel d'offres pour un contrat de soutien industriel. Cet appel d'offres exclut l'industriel étatique, le SIAé, pourtant certifié par Lockheed, le constructeur de la machine.

Il existe ainsi une forte probabilité que le contrat de soutien soit confié à un industriel non français, ce qui irait à l'encontre de la volonté de renforcer l'industrie française en cette période de budgets contraints. Par ailleurs, le SIAé dispose déjà de toutes les infrastructures pour accueillir la machine – l'organisation industrielle et tous les matériels de servitude, dockage, bancs d'essai, valises de test – et, bien sûr, de connaissances et savoir-faire acquis. Enfin, s'il fallait encore vous convaincre, le service industriel de l'aéronautique a la certification du constructeur, Lockheed, obligatoire pour prétendre entretenir cette flotte basée à Évreux, où le SIAé dispose d'une antenne.

C'est donc à vous, membres de la commission, qu'il appartient de saisir la nouvelle ministre des armées pour la convaincre de l'intérêt d'une internalisation en ce qui concerne le C-130J, afin d'éviter tant des disparités que la disparition, sur notre sol, d'activités fortement étatiques. Nous avons vu qu'une proposition de loi avait été déposée hier, sur le bureau de l'Assemblée nationale, pour nationaliser l'entreprise ArcelorMittal. Ne perdons pas non plus des compétences qui existent au sein de l'État.

Bien d'autres sujets d'actualité auraient eu leur place dans cette déclaration de l'Unsa Défense. Je pense au service de santé des armées, au service national nouvelle génération, à la réalité des rémunérations des agents publics, sur le plan de recrutement, basé à 55 % sur l'emploi contractuel, ainsi qu'au gel des salaires ouvriers depuis 2017, mais le temps nous est compté. Je reste, avec Nathalie Martin, à votre disposition pour aborder ces questions en tout lieu et en tout temps, comme le veut l'adage du ministère.

M. Didier Lenfant (CFTC Défense). Le contexte budgétaire national est incertain, les arbitrages sont complexes et nous ne pouvons ignorer les tensions économiques. L'année écoulée a montré à quel point les aléas budgétaires peuvent avoir un impact concret sur les agents du ministère des armées. Cette année encore, les contraintes budgétaires pèsent lourdement sur la gestion des ressources humaines, la conduite des missions et la capacité à les planifier, d'autant qu'en cette période de tensions internationales, les civils pourraient être amenés à s'impliquer davantage, dans des conditions qui restent à définir.

Les mesures catégorielles prises pour les personnels civils restent largement en deçà des besoins réels. Le maintien des compétences, pourtant vital pour la continuité des missions, est menacé par l'insuffisance des revalorisations, la faiblesse des perspectives d'évolution des rémunérations et la difficulté à rendre nos carrières attractives, face à la concurrence du secteur privé ou des autres administrations publiques.

La fidélisation des personnels, dont le rôle est de plus en plus central dans les équipes, est mise à mal par l'absence de perspective claire de reconnaissance statutaire, sauf pour certaines filières, telles que le cyber et le numérique. De même, les recrutements de fonctionnaires peinent à compenser les départs à la retraite en cours ou à venir. L'enjeu est donc à la fois d'attirer de nouveaux talents et de conserver ceux qui sont déjà formés.

En outre, les disparités de rémunération entre les personnels du ministère, à métier équivalents et à ancienneté identique, commencent à être très mal vécues. Ces dernières années, aucune mesure catégorielle globale n'a été prise en faveur des personnels civils, faute d'un budget suffisant pour cela. Les quelques mesures ciblées qui ont été prises ne résolvent pas le problème de fond, d'autant que la transparence nécessaire en matière de rémunération n'est toujours pas d'actualité, malgré nos demandes répétées et alors que la directive européenne imposant la transparence en la matière devrait être transposée en France en mars 2026.

La CFTC Défense continue de défendre la revalorisation du point d'indice, qui constitue l'outil le plus juste, le plus lisible et le plus efficace pour préserver le pouvoir d'achat de tous les agents. L'argument de la contrainte budgétaire ne saurait justifier une stagnation prolongée du point d'indice, alors que les agents subissent de plein fouet l'inflation et la dégradation de leur niveau de vie. Même si la part des primes augmente pour certains, cela n'empêche pas la dégradation continue du taux de remplacement de la retraite.

Par ailleurs, la simplification des procédures administratives est plus que jamais indispensable. Trop de process restent chronophages, rigides et déconnectés des réalités du terrain. La CFTC Défense demande que chaque réforme et chaque outil soient conçus avec les agents et pour eux, pour faciliter leur travail et non pour le complexifier. L'IA est attendue, mais il est encore un peu tôt pour en mesurer les effets.

La réinternalisation de certaines fonctions RH au niveau des chaînes d'emploi suscite des interrogations. Si elle peut répondre à des besoins, elle nécessite un accompagnement solide des personnels concernés. Ils doivent être formés, repositionnés et disposer de garanties d'emploi. La gestion RH doit être anticipée, claire et concertée. Nous rappelons enfin que la réinternalisation projetée reprend un modèle de gestion déjà utilisé dans le passé.

Le futur SIRH, le système d'information des ressources humaines, est attendu comme un levier d'amélioration de la gestion des carrières et du suivi administratif. Pour qu'il soit une réussite, il doit être pensé comme un outil au service de l'humain et il ne faut pas qu'il complexifie les tâches. La CFTC Défense s'interroge par ailleurs sur le délai entre sa conception et sa mise en œuvre. Puisque les besoins continueront à évoluer avant et après son lancement, il faudra être agile dans ce domaine.

Enfin, si les restructurations peuvent permettre de répondre aux nécessités d'adaptation de notre ministère depuis plus de vingt ans, la CFTC Défense alerte sur leur fréquence excessive – il y a bien souvent deux campagnes par an. Une restructuration, pour être acceptée, doit être compréhensible, utile et anticipée. Trop souvent, ce n'est pas le cas. Les agents ont besoin de stabilité pour s'engager pleinement dans leurs missions, surtout que certains ont vécu plusieurs fois une transformation de l'organisation.

La CFTC Défense continuera à défendre une vision responsable, humaine et équilibrée de la fonction publique au sein du ministère des armées. Le maintien des compétences, l'attractivité des métiers, la qualité de vie au travail et la reconnaissance de l'engagement des agents doivent être des priorités, même et surtout dans un contexte budgétaire difficile.

M. le président Jean-Michel Jacques. Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

M. José Gonzalez (RN). Les personnels civils du ministère des armées ne font pas les guerres, certes, mais sans eux aucune victoire n'est possible. Vous êtes les artisans silencieux de la défense française. Vous êtes un pilier de notre souveraineté. Sans vous, les avions ne décollent pas, les véhicules ne roulent pas, aucun soldat ne part en mission dans de bonnes conditions. Les ratés du système Louvois – le logiciel unique à vocation interarmées de la solde – nous le rappellent : sans le concours du personnel civil, aucun militaire ne serait payé correctement, avec des conséquences dramatiques pour les familles, la fidélisation, et plus largement, l'efficacité des armées.

Nous partageons votre constat : l'externalisation à outrance a pu déstructurer nos capacités internes. Nous interrogeons la pertinence de certaines de ces externalisations. La concurrence du secteur privé est forte et il faudra agir sur l'attractivité du métier. À nos yeux, vous n'êtes pas une variable d'ajustement budgétaire. Nous considérons que pour respecter les objectifs de la LPM en vigueur, vos effectifs et vos missions doivent être sanctuarisés. La LPM pour les années 2024 à 2030 plaçait la cohérence avant la masse. Telle qu'elle est exécutée, elle ne permet ni masse, ni cohérence.

En tant que parlementaires, nous n'avons pas accès aux données budgétaires concernant le MCO. Toutefois, nous sommes conscients que des efforts majeurs sont nécessaires dans ce domaine. Sans vous, nous n'y parviendrons pas. Je vous assure de tout notre soutien. Si le Rassemblement national présente un contre-budget prévoyant 15 milliards d'euros d'économies, il sanctuarise la mission *Défense*, tant nous sommes convaincus de son importance stratégique dans un monde de plus en plus conflictuel.

Le plan « famille » bénéficie également aux personnels civils de la défense. Quels axes d'amélioration identifiez-vous en la matière dans le cadre du PLF ?

M. Albert Corbel. Oui, monsieur le président Jacques, la question des centres de formation est importante. Nous la mettons régulièrement sur la table et nous l'avons placée au centre des négociations sur la LPM – pour laquelle vous étiez rapporteur –, ce qui avait donné lieu à des discussions intéressantes avec le secrétaire général pour l'administration. Celui-ci souhaitait aller plus loin que vous ne le proposiez dans la réintégration de la formation au sein du ministère, mais aussi au sein des industries du secteur privé de défense.

Le centre de formation de Bourges est suffisant dans ses domaines de compétences, mais ce ne sont pas à proprement parler des compétences industrielles – ou pas suffisamment. Peut-être faudrait-il envisager des formations communes aux civils et aux militaires, dans le cadre d'associations avec les écoles de formation des militaires existantes ? Cela renforcerait l'idée d'une appartenance commune des deux catégories de personnel à la communauté de défense, tout en permettant aux civils de bénéficier des plateformes techniques de ces écoles, qui sont d'une qualité exceptionnelle. Je ne vois pas pourquoi, actuellement, la formation des civils et celle des militaires sont séparées.

De grosses entreprises du secteur, telles que Naval Group, KNDS France, Airbus, Dassault ou MBDA ont recréé en leur sein des structures de formation pour les personnels, car les compétences attendues dans ces structures ne sont pas communément enseignées dans les centres de formation d'apprentis, qu'ils dépendent ou non de l'éducation nationale. Il faudrait prendre exemple sur ces entreprises, en territorialisant la démarche avec les branches professionnelles, la région et le département. Il serait possible de s'appuyer sur les crédits

alloués par l'État à l'apprentissage en 2025. Une réflexion doit être menée à ce sujet ; elle sera intéressante.

M. Valéry Michel. Notre position est alignée avec celle de la CFDT concernant les écoles. La moyenne d'âge des agents titulaires du ministère des armées est de 49 ans. C'est six ans de plus que la moyenne d'âge des agents de la fonction publique de l'État. Pour les métiers techniques du ministère de la défense, notamment, il faut en revenir aux écoles de formation technique développées dans les années 1960, à l'époque où, pour garantir sa souveraineté, l'État avait lancé de grands programmes, notamment de dissuasion, en créant, à côté du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA), la DGA, la direction générale de l'armement.

Le recrutement est une question centrale, mais insuffisamment débattue au sein du ministère. Ce sont essentiellement d'anciens militaires qui sont recrutés, ce qui explique que de nombreux agents sont recrutés alors qu'ils ont entre 47 et 49 ans. Nous n'y sommes pas opposés, mais nous nous interrogeons sur l'attractivité du ministère pour les jeunes titulaires d'un CAP (certificat d'aptitude professionnelle), d'un BEP (brevet d'études professionnelles), d'un bac pro, d'un BTS (brevet de technicien supérieur), d'une licence, d'un master ou d'un doctorat, ou diplômés d'un IUT (institut universitaire de technologie). Cette jeunesse ne s'oriente pas vers la défense, alors que nous avons de nombreux métiers à leur proposer. Il faudrait abaisser l'âge moyen des agents et permettre l'arrivée de nouvelles compétences, d'un nouveau regard. C'est tout l'intérêt de diversifier les écoles de formations, telles que celle de Bourges. En outre, les bonnes formations proposées dans les écoles militaires doivent être ouvertes aux personnels civils.

M. Laurent Tintignac. Oui, monsieur Gonzalez, vous avez raison sur le principe. La France a perdu une grande part de ses capacités industrielles au cours des trente dernières années, à cause d'externalisations à outrance, menées au nom des dividendes de la paix.

Les efforts en matière de MCO s'inscrivent dans la même logique. L'État a perdu beaucoup de compétences ; le ministère des armées a par exemple perdu les compétences nécessaires à l'entretien des radars au sol, alors qu'elles sont stratégiques.

J'ai déjà donné un autre exemple, celui de la flotte de quatre Hercules C-130, qui est basée en France et sert principalement aux forces spéciales pour assurer leurs missions dans des conditions de sécurité optimales. À vrai dire, nous attendions un peu de stabilité de votre côté, pour vous envoyer à chacun un dossier technique vous permettant d'appuyer notre demande concernant cette flotte auprès de la ministre et des autres autorités. Il est scandaleux qu'un site industriel appartenant au ministère des armées ne puisse accueillir cette flotte étatique.

Du fait de la répartition des effectifs du ministère – 210 000 militaires pour 65 000 personnels civils –, le plan « famille » bénéficie d'abord aux militaires, quand bien même les personnels civils n'en sont pas exclus. Les indemnités sont désormais plus lisibles pour les personnels militaires – je pense notamment à la prime de compétences spécifiques des militaires ou à l'indemnité de garnison –, ce qui facilite la compréhension des bénéficiaires de ce plan. Lancé par Florence Parly, il a récemment permis de mettre en exergue la situation compliquée en matière de logement des personnels civils. Le ministère des armées est le seul ministère de la République à disposer à la fois d'un parc domanial – qui représente 25 % des logements – et d'un parc baillé ou conventionné – pour 75 % des logements. Même si l'idée semble avoir été mise en sommeil, le ministère envisageait de réserver le parc domanial au personnel militaire et d'en sortir les personnels civils, qui auraient eu entre douze et dix-huit

mois pour quitter leur logement. Nous avons réussi à porter le délai à six ans pour tout le monde, mais ce cas montre que les personnels civils sont déconsidérés dans le plan « famille », par rapport aux militaires. Comme l'a rappelé M. Corbel, il faudrait que, des deux côtés de la table, militaires et civils comprennent qu'ils appartiennent à une même communauté de défense – pour nous, cette notion ne fait pas débat.

M. Didier Lenfant. La CFTC Défense est favorable au développement des écoles et au renforcement de leurs missions. Dans le passé, nous disposions d'une structure de formation pour attirer les jeunes, leur permettre d'atteindre le niveau d'exigence nécessaire aux métiers spécifiques de la défense, et les fidéliser. Nous ne parvenons pas à reproduire cette mécanique, par manque d'attractivité auprès des jeunes générations – à part pour certains métiers très spécifiques, souvent dans des parcours courts, qui permettent de rebondir dans la suite de la carrière. Une vraie réflexion doit donc être menée sur les écoles. Si les industriels eux-mêmes ont réinternalisé les formations, c'est parce que la démarche est utile.

Le problème n'est pas tant que les militaires soient plus nombreux que les civils, mais que, au prorata de leurs effectifs, les civils bénéficient moins que les militaires des mesures du plan « famille ». On aimerait que les bénéfices soient au moins répartis en proportion des effectifs. La communication est sûrement insuffisante. Le package social mériterait d'être amélioré. Le plan « famille » pourrait ainsi redonner de l'attractivité à nos métiers.

M. Thomas Gassilloud (EPR). Nous avons conscience de l'importance des civils de la défense pour le bon fonctionnement du ministère des armées et donc pour la défense nationale. Avec plus de 60 000 civils de la défense, le ministère des armées est l'un des principaux employeurs civils. Certains de ces personnels sont également engagés en tant que militaires de réserve.

Vous avez évoqué le rapport publié cet été par la Cour des comptes concernant les ouvriers de l'État, qu'elle a dans son collimateur depuis une quinzaine d'années. En 2012 déjà, elle estimait que ce statut était trop avantageux et utilisé de manière excessive. Elle proposait même de le supprimer. En 2021, elle est revenue à la charge, qualifiant le statut de « coûteux » et soulignant un taux d'absentéisme « élevé ». Le nombre d'ouvriers de l'État a d'ailleurs quasiment diminué d'un tiers entre 2019 et 2023. Pouvez-vous nous expliquer de manière pédagogique ce qui fait l'importance de ce statut ?

La logique d'économie de guerre a été lancée il y a plus de trois ans désormais. Comment s'est passé le dialogue social pour la montée en cadence des productions, notamment dans le cadre de la BITD ? Pour ma part, j'estime qu'il faudrait également imaginer ce que pourrait être une remontée en puissance plus brutale de nos capacités de production, en cas d'engagement majeur. Le cadre juridique actuel vous semble-t-il adapté à une telle évolution, ou faudra-t-il prévoir un régime dérogatoire ?

Enfin, pourriez-vous dresser un bilan de l'évolution de l'apprentissage au sein des personnels civils du ministère des armées ?

M. Abdelkader Lahmar (LFI-NFP). Le groupe LFI déplore les conditions dans lesquelles cette audition est organisée. Nous, députés, n'avons eu connaissance des annexes budgétaires au projet de loi de finances pour 2026 qu'hier soir. Nous n'avons donc pas eu le temps d'examiner le détail des mesures budgétaires prévues par le gouvernement. Nos interlocuteurs sont, j'imagine, dans la même situation que nous. C'est absurde. Une telle audition ne prendrait tout son sens qu'après nous avoir laissé le temps d'étudier les documents budgétaires et d'entendre le ministre concerné.

Cela étant dit, je remercie les représentants syndicaux d'avoir quand même accepté de dialoguer avec nous. Les fonctionnaires civils du ministère des armées sont des fonctionnaires comme les autres et à ce titre, ils ont eu à subir huit années d'austérité, de maltraitance sociale, sous les différents gouvernements macronistes.

La France insoumise est attachée à un service public de la défense protecteur de ses salariés et au service du bien commun. Nous nous efforcerons donc, tout au long du débat budgétaire, de proposer des amendements fidèles à cet idéal. Si les personnels civils ne sont pas assujettis aux contraintes des militaires, ils n'en restent pas moins essentiels au fonctionnement du ministère des armées, par exemple pour le maintien en condition opérationnelle. Il est donc absurde de fragiliser l'attractivité de ces métiers et les conditions de travail, comme l'ont fait les gouvernements successifs. Il est également dangereux de recourir trop fréquemment à des contractuels pour ces missions stratégiques.

Observe-t-on une contractualisation des missions des fonctionnaires civils de la défense ces dernières années ? Certains services sont-ils plus touchés que d'autres ?

De nombreux emplois de catégorie C verront bientôt leur salaire rattrapé par le smic, à cause de la sous-indexation récurrente du point d'indice. Le ministère vous a-t-il fait des propositions concrètes pour enrayer cette dynamique ?

M. le président Jean-Michel Jacques. Cher collègue, nous sommes tous soumis aux contraintes du calendrier budgétaire.

M. Albert Corbel. Si nous revendiquons le maintien du statut – ou quasi-statut – des ouvriers de l'État, c'est pour leur capacité à remplir les missions techniques et industrielles dans les métiers en tension du ministère, grâce à leur formation. Ce statut reste *a priori* attractif, par rapport aux emplois dans les autres industries du secteur de la défense. Certains nuanceront peut-être ce propos, au vu de l'évolution des crédits consacrés aux mesures catégorielles, au titre 2 du budget du ministère. De fait, aujourd'hui, quand une personne a le choix entre le ministère des armées et l'industrie privée de défense, elle choisit souvent le privé – mais je veux rester prudent en disant cela ; l'industrie privée a également besoin de recruter. Le statut d'ouvrier de l'État devrait en tout cas être conservé et même amélioré, afin de concrétiser la volonté, exprimée par différents ministres, de rendre le ministère des armées attractif.

Il y a un peu plus d'un an, vous nous aviez auditionnés dans le cadre d'un cycle consacré à la défense globale. À la question de savoir si, au vu de l'intensification des activités de défense, la création d'un cadre dérogatoire serait souhaitable, je vous avais répondu que la France « n'est pas en guerre » – nous espérons qu'elle ne le sera jamais. Pour nous, organisations syndicales, rien ne justifie actuellement de déroger au code du travail. Nous jouerons par ailleurs notre rôle de relais d'opinion, si l'intensification de la production est nécessaire et s'il faut fournir un effort plus considérable.

La question est surtout budgétaire : il faut donner au ministère des armées et aux entreprises du secteur industriel de la défense les moyens de recruter du personnel dans des conditions favorables.

La politique d'apprentissage du ministère subit les aléas budgétaires – elle est en général présentée comme une variable d'ajustement. Nous ne connaissons pas encore les mesures catégorielles prévues dans le projet de loi de finances pour 2026, y compris pour l'apprentissage, car nous venons de recevoir ce document. Pour tout vous dire, je ne l'ai pas encore consulté.

Mme Isabelle Lavigne (FEAE-CFDT). Depuis l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, nous observons une augmentation du nombre d'agents sous contrat au ministère des armées. Cette évolution est bienvenue pour certains métiers très pointus et spécifiques, pour lesquels le statut de fonctionnaire n'est pas forcément le plus adapté.

Il en résulte toutefois des effets de bord. Il est désormais plus rapide pour les employeurs de recruter un contractuel qu'un fonctionnaire. Certains employeurs se tournent donc plus facilement vers ce mode de recrutement, ce qui augmente le turnover et accroît le risque de perte de compétences dans certains services, y compris dans des secteurs structurants. Par exemple, les gestionnaires payeurs ont récemment été confrontés à une situation de tension telle qu'ils se sont collectivement trouvés en situation de risque psycho-social.

La sous-indexation du point d'indice rapproche certains salaires du smic. Le ministère a essayé de faire des efforts, en saupoudrant des primes, afin d'éteindre les incendies, quand la concurrence avec le secteur privé ou les autres ministères était trop défavorable. Mais cela ne concerne que certains métiers et les parts indemnitaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite.

Les tickets mobilité, créés afin de dynamiser les carrières des agents, fragilisent leur montée en compétences à long terme. Par exemple, les ingénieurs moteurs du SIAé ont besoin d'au moins dix ans d'expérience pour être pleinement opérationnels. Ils ne bénéficient donc pas de ces mécanismes et se tournent vers d'autres employeurs, notamment dans le secteur privé.

M. Valéry Michel. Monsieur Lahmar, je me suis exprimé tout à l'heure concernant les agents de catégorie C et les agents contractuels – ceux-ci sont en majorité employés dans le cadre de CDD et précaires. Il leur faut un plan Sauvadet 2, c'est-à-dire un plan de titularisation. Leur situation affecte le modèle RH du ministère. En outre, le salaire des catégories C est en train d'être rattrapé par le smic. Les agents publics se paupérisent.

Monsieur Gassilloud, notre fédération n'est pas fermée au dialogue social concernant les dérogations, au vu de la situation, mais nous restons attentifs à la réglementation et aux statuts. Sur un claquement de doigts, le ministère a dépêché trois ou quatre assistantes sociales dans un A400M à destination de Mayotte, après le passage du cyclone Chido. Sur un claquement de doigts, il envoie des personnels civils dans un autre pays européen pour aider au maintien opérationnel d'aéronefs. À la demande du service du commissariat des armées, des cuisiniers partent vivre quinze jours dans des conditions quasi militaires au camp de La Courtine, dans le cadre d'un exercice interallié. Bref, les dérogations existent déjà.

Notre organisation syndicale est favorable à ouvrir la discussion et à mettre le sujet sur la table – même si, comme je l'ai dit dans mon propos liminaire, le ministère de la défense a perdu sa capacité de négociation. Nous sommes convaincus que le personnel civil, très attaché à sa mission de service public, saura répondre aux besoins, au profit des forces.

L'apprentissage est un vaste débat. De mémoire, seuls 7 % de nos apprentis restent au sein du ministère de la défense après leur formation ; les autres partent soit parce qu'ils poursuivent leur parcours académique, soit en raison de la complexité pour intégrer le ministère. Il y a aussi une question de tempo : on observe un décalage – de six mois ou plus – entre les dates des concours et la fin des contrats d'apprentissage, ce qui explique le départ des jeunes vers d'autres sphères. Des améliorations ont été obtenues, je tiens à le souligner, notamment pour les ouvriers de l'État : l'essai d'embauche se fait désormais à la date du

recrutement, sans attendre l'obtention du diplôme – cette flexibilité et cette gestion plus intelligente des situations ont permis de garder les apprentis au sein du ministère.

Néanmoins, ce faible taux de fidélisation des apprentis doit nous conduire à nous interroger. Les jeunes nous disent ne pas vouloir poursuivre une carrière de personnel civil, en raison de la complexité de la gestion des ressources humaines au sein du ministère : en deux ans d'apprentissage, ils ont connu des problèmes de rémunération, de trop-perçu, une insuffisance de suivi de la part de la DRH faute de compétences en la matière, etc. En définitive, ils ont perdu toute confiance dans le ministère. Pourtant, il est essentiel de recruter des jeunes au sein des armées et l'apprentissage est, à ce titre, un bon vecteur d'attractivité et de fidélisation des personnels. Nous espérons que les annonces faites dans le cadre du PLF pour 2026 permettront de maintenir ces enjeux.

M. Mohamed-Ali Anfif (FO Défense). Historiquement, les ouvriers de l'État étaient très ancrés au ministère de la défense et représentaient le plus gros des effectifs civils : il y a trente-cinq ans, ils étaient encore 80 000 sur 120 000 personnels civils ; depuis 2019, leur nombre a chuté de 34 %. Ils exercent des métiers très spécifiques, qui nécessitent une expertise pointue : le MCO, bien sûr, mais aussi des postes techniques à la DGA, liés à la dissuasion.

La Cour des comptes n'a de cesse d'attaquer ce statut, compte tenu de l'importance de la masse salariale. Cependant, ce corps doit être préservé, ne serait-ce que parce qu'il répond à une demande des employeurs, qui peuvent ainsi recruter en interne : le chef d'un établissement de maintenance de l'armée de terre ou de l'armée de l'air, du SIAé ou de la DGA ayant un besoin dans un métier spécifique publie une fiche de poste et peut recruter un agent, dans le cadre d'un contrat lié à l'établissement – ce n'est pas anodin, car cela lui confère une forme de fidélisation et nous savons combien l'attractivité et la fidélisation sont importantes.

Ensuite, le chef d'établissement a la possibilité de suivre l'évolution de carrière de l'agent de bout en bout, non seulement sur le plan du salaire et du parcours, mais aussi en matière de formation professionnelle. Actuellement, de nombreux ouvriers de l'État démissionnent, tout juste formés dans nos établissements spécifiques, pour rejoindre le privé. C'est pourquoi, face aux difficultés d'attractivité du ministère et à la perte des compétences, il est primordial de maintenir ce corps, de faire cesser les attaques à son encontre et de donner une meilleure visibilité aux chefs d'établissement et au ministère qui en ont bien besoin dans le contexte actuel et pour répondre aux enjeux de demain.

M. Laurent Tintignac. Les rapports récurrents de la Cour des comptes semblent s'appuyer sur une réalité qui date d'au moins vingt ou trente ans, sans prendre en compte la restructuration ni les réformes engagées concernant cette population. Celle-ci se concentre autour de vingt et un métiers qui représentent l'essentiel des métiers stratégiques du ministère – MCO aéronautique et terrestre, entretien et entreposage des capacités munitionnaires, etc. D'ailleurs, les industriels qui sont en concurrence avec les établissements du ministère des armées ne s'y trompent pas et proposent à ces agents des rémunérations davantage en adéquation avec leurs compétences – à tel point que nombre d'établissements du ministère voient leurs compétences ouvrières captées par l'industrie, pour quelques centaines d'euros supplémentaires par mois. Il est donc essentiel de maintenir ce corps et seul le statut d'ouvrier de l'État permettra de répondre à ce problème de concurrence avec le privé.

M. Lahmar a évoqué le service public de la défense ; nous préférons parler de service public de la sécurité. Il est souvent question en France du service public de la santé ou de

l'éducation ; les militaires, et les personnels civils qui leur viennent en soutien, participent aussi au grand service public de la sécurité des citoyens. Vivre dans un pays en paix n'a pas de prix, même si le budget des armées représente un coût important.

Vous avez également évoqué le recours aux agents contractuels. Le plan de recrutement du ministère des armées prévoit une proportion de plus de 50 % d'agents sous contrat – nous préférons cette appellation à celles d'agents contractuels ou d'agents non titulaires. L'année dernière, sur 5 100 recrutements opérés, 55 % étaient des contractuels. Cela s'explique par une facilité de gestion et de recrutement et la disponibilité immédiate des contractuels – la situation résulte, en réalité, de la lourdeur des procédures de recrutement des agents titulaires, puisque deux années sont parfois nécessaires entre l'expression d'un besoin par l'employeur et l'arrivée effective d'un agent sur le poste. Ne nous cachons pas non plus derrière notre petit doigt : le ministère peut proposer aux agents contractuels des rémunérations semblables à celles pratiquées par le secteur privé à compétences égales, alors qu'il ne peut pas le faire pour les agents titulaires, en raison des grilles indiciaires et de la politique de rémunération publique.

Vous avez également évoqué les emplois de catégorie C, qui représentent environ 10 000 agents sur les 60 000 personnels civils. Rappelons que, dans la fonction publique en général, 46 % des agents relèvent de cette catégorie et qu'il s'agit d'une population majoritairement féminine. Vous avez dit que leur rémunération est proche du smic ; c'est faux, elle est déjà au smic – telle est la réalité des grilles indiciaires. Il existe un dispositif, le minimum garanti de la fonction publique, qui permet, à chaque fois que le smic est revalorisé sur la base de l'inflation, que les agents de catégorie C ne perçoivent pas des rémunérations inférieures au smic – pour l'heure, le premier échelon des agents de la catégorie C commence à 1 euro au-dessus du smic.

M. Sébastien Saint-Pasteur (SOC). Les personnels civils ont une place décisive dans le soutien aux forces et dans leur capacité à répondre aux besoins de la nation.

Qu'en est-il du décrochage du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation ? Des efforts ont été consentis pour certains profils – je pense aux primes accordées dans le secteur du numérique –, mais la question des agents relevant de la catégorie C est primordiale. Disposez-vous de données permettant de mesurer l'évolution de leur pouvoir d'achat ?

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a été supprimée récemment. Compte tenu de la pyramide des âges des personnels civils, cette décision suscite des inquiétudes, notamment pour le pouvoir d'achat des personnes en fin de carrière qui n'ont pas forcément de perspectives d'évolution.

Les systèmes informatiques, vous m'avez évoqué, connaissent des dysfonctionnements – nous gardons en mémoire les turbulences provoquées au sein des armées par le logiciel Louvois. Qu'en est-il exactement ?

Enfin, nous devons rester très vigilants en matière d'externalisation si nous voulons garder nos capacités et nos compétences en interne.

Mme Catherine Hervieu (EcoS). En effet, le personnel civil de la défense joue un rôle essentiel dans un contexte géopolitique et national difficile.

Le recrutement de civils doit répondre à des besoins dans des métiers spécialisés, aux compétences rares – métiers du numérique, du cyber, du nucléaire, soudeurs, etc. –, avec des conditions de travail et de rémunération adaptées.

L'externalisation affaiblit les conditions de travail des personnels en France, sans pour autant permettre une meilleure maîtrise des coûts. Il faut également développer l'internalisation du MCO. Par ailleurs, dans le domaine de la défense, il faut rester vigilant quant à l'externalisation de métiers liés à la sécurité intérieure et extérieure du pays, qui sont stratégiques.

Vous avez évoqué la paupérisation des catégories B et C, et le déclassement continu des cadres civils du ministère des armées. Vous avez également présenté vos propositions de revalorisation, ainsi que les enjeux de qualité de vie au travail et de santé des personnels - j'insiste sur ce point -, auxquels le parcours de carrière et l'évolution professionnelle permettront de répondre.

Enfin, je voudrais mettre en avant l'enjeu de la transition écologique, de la politique environnementale et de la gestion des risques, en lien avec les changements climatiques, aux niveaux national, européen et international. Le recul du financement de ces politiques est un indicateur inquiétant de la prise en compte de la réalité des faits scientifiques, notamment du rôle du ministère des armées sur ces sujets.

Nous avons formulé plusieurs propositions de mesures fiscales, qui visent à abonder le financement et à soutenir votre action en matière de protection des droits des salariés : retour de l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune), recentrage du crédit d'impôt recherche sur les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Mme Mereana Reid Arbelot (GDR). Vos interventions en tant que représentants des personnels civils du ministère des armées sont précieuses pour nous éclairer sur une réalité que les chiffres budgétaires seuls ne peuvent traduire. Les dernières prises de parole publiques laissent entrevoir une priorité accordée aux moyens matériels, technologiques et opérationnels, au détriment des moyens humains. Vous êtes les grands oubliés des priorités politiques.

Je pensais axer mes questions sur la formation, notamment initiale, mais ce thème a déjà été largement abordé. Existe-t-il outre-mer des établissements ou des antennes locales de formation, qui favoriseraient le recrutement de proximité et permettraient de valoriser les compétences locales ?

J'aimerais également connaître les modalités d'accompagnement en formation continue des personnels civils de défense, pour une évolution de carrière. Cet axe est-il préconisé par le ministère et, dans l'affirmative, ces modalités sont-elles identiques dans les territoires ultramarins à celles observées dans l'Hexagone ?

Mme Geneviève Darrieussecq (Dem). Je suis heureuse de vous retrouver après nos nombreux échanges passés, notamment avec Florence Parly que j'ai eu l'honneur d'accompagner dans ses missions.

Permettez-moi de revenir sur le sentiment selon lequel les personnels civils viendraient en opposition aux militaires. Il faut combattre cette idée tant l'engagement des civils de la défense est primordial – je tiens à le saluer – et complémentaire de celui des militaires. Leurs sujétions sont fortes et je ne crois pas qu'un seul civil ait jamais fait défaut vis-à-vis de cet engagement. Ils font partie intégrante de la communauté de défense et c'est à ce titre qu'il faut considérer leur carrière.

Je suis bien sûr favorable à une formation commune avec les militaires dans des domaines très technologiques : cela permettrait aussi de souder les équipes et de favoriser une meilleure connaissance entre les deux communautés.

Je suis également favorable à une plus grande prise en compte des personnels civils dans le plan « famille », que j'ai eu l'honneur de défendre pendant quelques années : cela permettrait une meilleure intégration dans la communauté de défense.

Comment mieux faire connaître la diversité des métiers que vous représentez et fidéliser les personnels civils, grâce à des évolutions de carrière ? C'est sans doute en renforçant l'accès à la formation continue et en rendant possible ces évolutions qu'on permettra aux agents concernés de se sentir mieux au sein de la communauté de défense.

M. Albert Corbel. Le décrochage en matière de pouvoir d'achat des agents de la fonction publique en général – et non pas seulement des agents du ministère des armées – est incontestable, du fait de la non-majoration de la valeur du point d'indice – toutes les études le démontrent. La CFDT Fonctions publiques mène en permanence des négociations avec le ministère de la fonction publique et défend des exigences salariales en vue d'augmenter le pouvoir d'achat.

Toutefois, cela ne règle pas le problème des employés de la catégorie C – dont une majorité de femmes –, qui sont honteusement sous-payés dans la fonction publique. Parmi eux, ceux qui vivent dans des grandes métropoles ou des régions telles que l'Île-de-France sont encore plus paupérisés, en raison du coût du logement et des transports. Cela m'amène à rebondir sur le sujet de l'organisation du travail, même s'il n'est pas directement lié au pouvoir d'achat : pour la CFDT – et je suis sûr que les autres organisations syndicales partagent ce point de vue –, le télétravail doit être maintenu et favorisé autant que possible : outre des gains en matière d'espace de travail et de coûts immobiliers pour le ministère, il permet aux agents d'acheter un logement moins onéreux dans une zone plus éloignée, tout en leur évitant une perte de temps dans les transports.

Le pouvoir d'achat, qui constitue la préoccupation majeure des Français, ne doit donc pas être abordé sous le seul prisme du salaire ; d'autres leviers sont possibles pour l'augmenter – je viens d'en citer un. La Gipa, récemment abandonnée à la suite d'une décision gouvernementale, permettait de compenser la perte de pouvoir d'achat. Nous nous sommes bien sûr révoltés contre cette décision, mais elle est désormais entérinée. Nous essaierons de négocier la création d'un nouvel outil de maintien du pouvoir d'achat pour les agents qui, pour diverses raisons, sont bloqués à un indice sommital de leur carrière pendant plus de quatre ans – durée à partir de laquelle était versée la Gipa –, afin d'éviter un décrochage supplémentaire.

Les systèmes d'information du ministère des armées, en particulier dans le domaine des ressources humaines, sont à bout de souffle et pas interconnectés, ce qui pose de sérieux problèmes tant pour les usagers que pour les gestionnaires, confrontés aux plaintes des premiers. Le ministère cherche à améliorer la situation et réfléchit à des systèmes d'information RH regroupant l'ensemble des données ; cela doit se faire rapidement, car la situation est dramatique. Pour cela, il faut que le budget le permette et vous aurez peut-être la possibilité d'intervenir en ce sens.

Nous ne sommes pas hostiles à l'implantation de l'intelligence artificielle dans les process, c'est-à-dire dans l'accompagnement et l'aide à l'activité professionnelle, sous réserve qu'elle ne se fasse pas au détriment de l'emploi et qu'elle permette d'améliorer la qualité du travail. Nous serons donc très vigilants pour que les personnels soient formés afin d'intervenir dans de nouvelles missions, qui auront davantage de sens. Ce sera ainsi du gagnant-gagnant, puisque le sens de la mission est un facteur de performance. Je tiens à souligner que la CFDT négocie, depuis un peu plus d'un an, un accord-cadre relatif à l'implantation de l'intelligence

artificielle au ministère ; les discussions sont actuellement au point mort – je ne comprends pas très bien pourquoi –, mais nous insisterons sur le sujet.

Mme Isabelle Lavigne. Le versement de la Gipa permettait aussi d'évaluer le nombre d'agents qui se trouvaient en situation de décrochage et qui avaient besoin d'un complément financier. Sa suppression nous prive de cette visibilité et ne permet plus de mesurer l'étendue du décrochage, qui aura forcément un impact au cours des prochaines années – nous sommes potentiellement en train d'accumuler une dette sociale.

M. Albert Corbel. Permettez-moi de répondre à votre question sur le recul des financements de la transition écologique. Une transition écologique juste figure au cœur des préoccupations de la CFDT, en particulier de la CFDT Défense, dans le cadre de l'activité du ministère des armées et des entreprises du secteur de la défense. Tous les ministères ont dû développer un plan Environnement. Vous pouvez compter sur les interventions des militants et des élus de la CFDT Défense dans le cadre des instances de dialogue formel et informel pour inciter à une meilleure prise en compte de l'environnement dans les missions du ministère des armées, de l'entraînement des forces et de la conception des équipements de défense. C'est l'un de nos soucis majeurs. Nous avons bien conscience que la biodiversité et la survie du vivant – je ne parle pas de la planète qui, elle, survivra à tout – sont menacées et qu'il faut rester attentif sur ce plan.

Quant au plan « famille », il est en théorie ouvert aux civils, mais il y a des avantages dont ils ne peuvent bénéficier pour des raisons structurelles.

Si nos propos ont pu laisser penser que nous opposons les populations au sein de la communauté de défense, soyez assurés que ce n'est pas notre volonté, bien au contraire : tous les personnels, qu'ils portent l'uniforme ou non, font partie d'une même communauté et travaillent ensemble à une défense efficace des intérêts de la France et de la population française, voire plus largement dans le cadre de la participation à l'Otan ou à l'Union européenne. Voilà la ligne que nous défendons. L'intendance suivra, disait le général de Gaulle ; c'est un homme que j'admire beaucoup mais sur ce point, nous ne sommes pas d'accord. Aujourd'hui, l'intendance ne peut plus suivre, car elle n'existe plus. Il n'y a plus de distinction entre intendance, soutien et opérationnel : il n'y a plus que de l'opérationnel, au sein duquel on agit en tant que soutien.

Mme Isabelle Lavigne. Le ministère est fortement mobilisé en faveur de la formation continue, notamment à travers un service dédié, assez important – j'en profite pour saluer son action. Les limites viennent peut-être plutôt du processus d'appel d'offres, de la capacité à passer les marchés pour couvrir les besoins de formation et à recevoir des réponses, car en interne, tout est fait pour permettre aux agents de se former. Nous avons d'ailleurs plutôt un bon taux de formation, puisqu'un agent sur deux bénéficie d'une formation au cours de l'année.

M. Valéry Michel. En effet, nous n'opposons pas les personnels civils et militaires. J'ai parlé des difficultés à recruter des jeunes, mais il se trouve qu'une bonne partie des personnels civils sont d'anciens militaires, qui continuent, en tant que civils, d'apporter à cette institution qu'ils connaissent bien leurs compétences et leur expérience. Les personnels civils connaissent donc très bien leurs missions. Mais il se trouve qu'ils sont chargés de l'intendance, qui s'est largement dégradée. Comme vous le savez, les choix budgétaires conduisent à prioriser systématiquement l'opérationnel au détriment du soutien aux forces, et donc des 64 000 personnels civils. C'est notre rôle, en tant que représentants du personnel, de

les défendre. Nous sommes fiers d'eux, de leur mission et de leur travail, et fiers de ce que l'on fait pour eux.

S'agissant de la transition écologique, les bonnes intentions du début et le bel élan d'il y a trois ans se sont essoufflés : nous avons des réunions, de vraies ambitions, mais depuis un an, il ne se passe plus rien, au moins en matière de dialogue social - l'encéphalogramme est plat.

Je ne reviens pas sur la Gipa et la situation des agents de catégorie C, déjà largement débattues, mais je voudrais dire un mot de la qualité de vie et des conditions de travail, sujet très important pour notre organisation syndicale. La rémunération est évidemment centrale, mais elle ne fait pas tout en termes de conditions de travail. Au-delà du rôle des ressources humaines, on ne parle pas suffisamment de la perte de la médecine de prévention, qui touche notre ministère comme l'ensemble de la fonction publique. Or, compte tenu de la conjoncture et de l'ensemble des problématiques que nous avons évoquées, de plus en plus d'agents souffrent de difficultés de santé et d'un certain mal-être pouvant aller jusqu'au burn-out - même s'il faut être très prudent avec ce terme. Dans ces conditions, l'absence de médecine de prévention se fait beaucoup sentir. Je ne veux pas être passéiste, mais à une époque, la prévention était une chose que nous savions faire. Aujourd'hui, les plans de prévention ont été abandonnés. À nos yeux, il est pourtant important de répondre à l'exigence des personnels civils en matière de prévention et de pouvoir identifier les causes du mal-être au travail.

M. Laurent Tintignac. S'agissant des rémunérations publiques, il y a un chiffre aisé à retenir : depuis 2000, l'inflation a augmenté de 22 %, quand la rémunération des agents publics – ceux du ministère des armées comme l'ensemble des agents de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière – n'a progressé que de 6 %. Le cœur du problème concerne les agents de catégorie C, qui sont les moins bien rémunérés. Mais entendons-nous bien : nous ne pourrions régler leur situation qu'en nous attaquant, plus largement, au problème des grilles indiciaires, car toute révision de la seule grille de la catégorie C entraînerait mécaniquement des conséquences sur celle de la catégorie B, et ainsi de suite. Nous demandons donc une révision générale des grilles de la fonction publique.

S'agissant des systèmes d'information défaillants, j'ai au moins un exemple en tête. Dans le cadre des négociations avec la DRH du ministère des armées sur la révision de l'accord-cadre en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, les représentants des personnels et l'administration ont recensé pas moins de trente-cinq systèmes de gestion du temps de travail différents pour les seuls personnels civils. Cela vous donne une idée de la dispersion et de la complexité du sujet. L'idéal serait de n'en avoir plus qu'un ; si nous descendons à trois ou quatre, ce sera déjà pas mal.

Je ne suis pas un expert de la transition écologique, mais le ministère me semble plutôt exemplaire en la matière. Malgré des fonctions et des emprises variées, il s'attache à limiter son empreinte sur tous ses sites, en métropole comme en outre-mer. Nous avons des chargés de prévention et des chargés d'environnement. Si vous avez l'occasion de vous rendre au camp d'entraînement de La Courtine ou à celui de Carpiagne, près de Marseille, vous verrez combien le ministère est soucieux de préserver les écosystèmes, la nature et l'environnement. La gestion des déchets, notamment dans le domaine munitionnaire, lui importe beaucoup. Il est également engagé en faveur de la prévention des risques et cherche en permanence des produits de substitution pour les substances les plus dangereuses utilisées sur certains matériels des armées.

Il n’y a pas de centre de formation en outre-mer – nous en avons même fermé en métropole. En revanche, il y existe un dispositif appelé régiment du service militaire adapté - RSMA – qui, bien que relevant du ministère des outre-mer, est piloté, animé et commandé par des personnels civils et militaires du ministère des armées. Le RSMA conduit avec attachement, compétence et conviction une mission remarquable de formation et d’acculturation des jeunes à la discipline, au savoir-vivre et au vivre ensemble. En toute objectivité, cette mission, que j’ai eu l’occasion de visiter il y a quelques semaines, est magique : voir ces jeunes partis de zéro devenir, grâce à la formation du ministère des armées, des hommes et des femmes capables de vivre ensemble et de comprendre le sens de la vie, c’est vraiment formidable, d’autant que le RSMA s’attache à les former aux métiers dont leur territoire a besoin – le but n’est pas de les en extraire.

M. Didier Lenfant. Le problème des SIRH tient principalement à leur multiplicité. Tout à notre envie de nouveauté, de créativité et d’innovation, nous ne regardons pas suffisamment ce qui existe déjà. L’innovation est évidemment souhaitable – et le ministère s’y emploie –, mais en cette matière, il serait préférable de s’en tenir à des solutions plus standardisées. Nous avons tendance à empiler les processus : il faudrait commencer par cartographier les systèmes existants. Notre vision de la simplification reste très théorique : en pratique, les agents font face, au quotidien, à une multiplicité de processus incompréhensibles, complexes, chronophages et inefficaces. Pour trouver l’outil le plus simple et le plus efficace possible, il faut repartir de la base et impliquer les agents qui utilisent ces systèmes au quotidien.

Enfin, la paupérisation des cadres civils est liée notamment à des taux contraints de parcours professionnel. Le point d’indice est, hélas, quasiment gelé depuis de nombreuses années, ce qui entraîne un décrochage des pensions. À carrière équivalente, les agents - notamment les fonctionnaires – partent avec un taux de remplacement de plus en plus faible. Il faudrait donc redynamiser les parcours et décloisonner les changements de corps et de catégorie, car le taux de promotion par rapport au nombre de proposables est de plus en plus faible : sur 100 agents méritants, il y en a peut-être 3 qui vont passer, et les 97 autres attendront très longtemps. Les parcours stagnent, et avec eux la motivation des agents et leurs rémunérations, qui ne sont pas suffisamment compensées par ailleurs.

M. le président Jean-Michel Jacques. Je vous remercie pour cette audition très intéressante. C’est toujours un plaisir de vous recevoir et d’échanger avec vous.

*

* *

La séance est levée à douze heures quarante-quatre.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. François Cormier-Bouligeon, Mme Geneviève Darrieussecq, M. Thomas Gassilloud, M. Frank Giletti, M. José Gonzalez, Mme Catherine Hervieu, M. Jean-Michel Jacques, M. Pascal Jenft, M. Abdelkader Lahmar, Mme Nadine Lechon, M. Aurélien Pradié, Mme Mereana Reid Arbelot, M. Alexandre Sabatou, M. Sébastien Saint-Pasteur, M. Thierry Sother

Excusés. - Mme Delphine Batho, M. Christophe Blanchet, Mme Anne-Laure Blin, M. Matthieu Bloch, M. Manuel Bompard, Mme Cyrielle Chatelain, Mme Alma Dufour, Mme Sophie Errante, M. Emmanuel Fernandes, M. Moerani Frébault, Mme Florence Goulet, M. Bastien Lachaud, Mme Natalia Pouzyreff, Mme Isabelle Rauch, Mme Marie-Pierre Rixain, M. Arnaud Saint-Martin, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, M. Boris Vallaud