



Comité Social d'Administration Ministériel (CSA-M)

Déclaration liminaire

Paris, le 9 avril 2024

Monsieur le secrétaire général,
Monsieur le directeur,
Mesdames, Messieurs,

Comme à l'accoutumée, l'actualité du MINARM de ce début d'année est fortement dominée par la question des salaires. Personne ne sera donc étonné que **Défense CGC** et **CFTC Défense** abordent ici cette question, éminemment prioritaire !

Il est vrai qu'en ces temps de transition écologique d'aucuns pourraient se satisfaire de constater que les rémunérations sont devenues hybrides. Non pas parce qu'elles sont consommées pour moitié en essence et pour l'autre en électricité, mais parce leur dispersion devient réellement problématique. Les écarts se creusent de façon si vertigineuses que bientôt il n'y aura plus au ministère que deux sortes d'agents : ceux qui cachent leur feuille de paye et ceux qui ont honte de la montrer !

Vertigineuses, comme les difficultés croissantes que rencontre le ministère pour faire face à un défi de taille : obtenir un budget adéquat pour rémunérer correctement ses personnels.

Vertigineuse quête sans fin minée par ce récurrent manque structurel de moyens financiers qui limite la capacité du ministère à proposer des rémunérations attractives à ses collaborateurs, ce qui se traduit par des obstacles significatifs en termes de recrutement et de fidélisation.

Vertigineuse, comme cette différenciation salariale instaurée pour tenter d'innover, ne s'agit-il pas plutôt d'un bricolage, en priorisant des métiers en tension dans un contexte d'insuffisance budgétaire.

Bien sûr, au premier abord, il semble naturel de répondre aux besoins spécifiques de certains secteurs en offrant des incitations financières pour attirer et retenir les personnels. Ainsi, grâce à cette approche singulière, les agents contractuels de la filière Cyber et IA, entrevoient, dès cette année, des opportunités salariales encourageantes.

Mais cette attention particulière, si elle constitue une voie opportune pour assurer une juste rémunération dans les métiers en tension, deviendra-t-elle une impasse salariale pour la majorité des métiers n'étant pas considérés comme tels ? **Défense CGC** et **CFTC Défense** revendiquent des mesures pour toutes et tous !

Alors oui, évidemment, nos deux syndicats soutiennent les mesures annoncées. Mais nous devons cependant urgemment veiller à ce qu'elles ne soient que la première étape initiant le rattrapage des rémunérations de l'ensemble des personnels quels que soient leurs métiers, qu'ils soient administratifs ou techniques. Tous sont indispensables pour mener à bien les missions du ministère ! Il ne peut y avoir de bonne politique de ressources humaines pour une organisation sans une politique salariale équitable. Une politique salariale équitable favorise la cohésion et la collaboration. Une politique salariale équitable est un élément clé pour maintenir un climat de travail sain et productif.

Ainsi, en veillant à ce que la rémunération soit basée sur des critères objectifs, transparents, qui évite les disparités injustifiées et en favorisant la communication autour des questions de rémunération, nous contribuerons à renforcer la motivation, l'engagement et la satisfaction des personnels.

Pour **Défense CGC** et **CFTC Défense**, les défis à relever par notre institution sont passionnants et motivent la plus grande part des femmes et des hommes qui œuvrent chaque jour pour notre ministère. Mais le ministère doit pouvoir offrir des salaires compétitifs à l'ensemble de son personnel. C'est un enjeu majeur qui, s'il n'est pas relevé, impactera négativement son fonctionnement, sa capacité à attirer et retenir les talents. Il en va de la pérennité des missions du ministère.

Merci de votre attention

Contact pour information :
cftcdefense@gmail.com



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense