

Déclaration Liminaire

CSA ministériel du 14 octobre 2026

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs,

À l'occasion de ce CSA ministériel, **CFTC DÉFENSE et DEFENSE CGC** souhaitent rappeler une exigence simple : les **réorganisations** du ministère ne peuvent être évaluées uniquement à travers des organigrammes, des objectifs d'efficience ou des tableaux d'effectifs. Elles doivent aussi être appréciées à l'aune de leurs **conséquences concrètes** sur les femmes et les hommes qui assurent chaque jour les missions de la Défense.

Nous ne contestons pas par principe la nécessité de faire évoluer les organisations. Le ministère doit s'adapter, mieux coordonner ses moyens et répondre à des besoins opérationnels exigeants. Mais l'efficacité administrative ne saurait reposer sur **l'incertitude professionnelle**, la **mobilité subie** ou l'augmentation silencieuse de la **charge de travail** des personnels.

Les dossiers de la Direction de l'Immobilier et de l'Infrastructure de la Défense **D2ID** et de la Délégation au Monde Combattant et à la Culture **DMCC** illustrent précisément cette préoccupation.

Pour la **D2ID**, la fusion de la Direction des Territoires, de l'Immobilier et de l'Environnement **DTIE** et du Service d'infrastructure de la Défense **SID** est présentée comme un moyen de renforcer la cohérence et le pilotage des politiques immobilières et d'infrastructure. Pourtant, la cible de l'administration centrale passe de 526 à 395 ETP, soit un différentiel de 131 ETP. Le dossier identifie par ailleurs 75 agents civils concernés par des suppressions ou des transformations de postes.

Ces chiffres correspondent à des postes vacants, à des suppressions, à des redéploiements ou à des transformations de métiers ? Où seront affectés les agents concernés ? Avec quelles conséquences sur leur résidence administrative, leur rémunération, leurs missions et leurs perspectives de carrière ?

Une réforme ne peut pas être présentée comme neutre pour les personnels au seul motif que les effectifs globaux du périmètre évolueraient peu ou seraient redéployés. Un poste déplacé peut bouleverser un équilibre de vie ; un métier transformé nécessite une formation ; une fonction support supprimée peut accroître la charge de travail de ceux qui restent. **CFTC DÉFENSE et DEFENSE CGC** demandent **une cartographie transparente des emplois et des impacts**, ainsi qu'un **suivi individualisé** des agents concernés.

Le même enjeu se retrouve dans la **DMCC**, dont la cible passe de 104 à 84 ETP. Les documents distinguent 10 ETP transférés — dont 3 vers la DSNJ et 7 vers le Service historique de la Défense — et 10 ETP supprimés. Nous demandons que soit rapidement précisé : les postes concernés, le calendrier de mise en œuvre, les conséquences pour les agents qui les occupent et les garanties concrètes proposées à chacun.

Nous prenons acte du fait que certaines situations ont été identifiées et préservées, notamment les emplois de conservateurs du patrimoine et les personnels civils de droit local en Tunisie. C'est un point positif. Mais cette précision doit devenir la règle pour tous : **chaque agent concerné** doit savoir ce que la réforme change pour

lui, quelles solutions lui sont proposées et dans quelles conditions il pourra poursuivre son parcours professionnel.

Pour **CFTC DEFENSE et DEFENSE CGC**, le mot « accompagnement » ne peut pas tenir lieu de garantie. Il doit se traduire par une information individuelle en amont, un interlocuteur RH clairement identifié, des possibilités de mobilité choisie plutôt que subie, des formations adaptées, la reconnaissance des compétences acquises, des perspectives de carrière et une vigilance effective sur le maintien de la rémunération et du régime indemnitaire.

Nous attirons également l'attention sur **les fonctions support et les ressources humaines**. On ne peut pas demander davantage de pilotage, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation et de dialogue social tout en réduisant les moyens sans démontrer que les missions pourront toujours être assurées. La mutualisation ne doit pas devenir un autre mot pour désigner la surcharge, l'allongement des délais ou l'éloignement des services RH.

Ces transformations doivent enfin être évaluées à partir de leurs **effets réels sur les conditions de travail** : évolution de la charge, postes vacants, mobilités subies, accès à la formation, absentéisme et risques psychosociaux. Ces indicateurs doivent être présentés régulièrement aux instances de dialogue social. Il ne suffit pas de mesurer la réussite d'une réforme à la date de publication d'un nouvel organigramme ; il faut vérifier qu'elle fonctionne dans la durée et avec les personnels.

Cette exigence rejoint une préoccupation plus large de **CFTC DÉFENSE et DEFENSE CGC**. Dans un ministère qui doit renforcer ses capacités et préserver sa souveraineté, **les personnels civils ne sont pas une variable d'ajustement**. Ils portent des compétences, une expertise et une mémoire professionnelle indispensables. Les réorganisations, les tensions sur les effectifs et les transformations des métiers doivent donc s'accompagner d'une **politique cohérente de reconnaissance, de rémunération, de formation et de prévention des risques professionnels**.

Nous demandons en conséquence : un état précis des postes supprimés, transférés, redéployés ou transformés ; une présentation des impacts par catégorie et par statut ; un calendrier clair avec l'organisation des CLT et des AMR qui se justifient avec des garanties écrites sur l'accompagnement individuel et les conséquences indemnitaires.

CFTC DEFENSE et DEFENSE CGC ne refusent pas l'évolution des organisations. Elles refusent que l'adaptation du ministère se fasse au prix de l'insécurité professionnelle, de la dégradation des conditions de travail ou de la perte de compétences. Une réforme réussie n'est pas seulement une réforme qui fonctionne sur le papier : c'est **une réforme qui fonctionne avec les personnels, qui respecte leurs parcours et qui leur donne les moyens d'exercer leurs missions**.

Parce que **derrière chaque ETP, il y a une personne, une compétence, une expérience et un engagement** au service de la Défense. C'est **cette exigence sociale** que **CFTC DÉFENSE et DEFENSE CGC** porteront dans cette instance.

À l'approche de la fin de cette mandature, nous souhaitons remercier les équipes de la DRH-MD pour le travail accompli tout au long de ces dernières années et pour les échanges menés avec nos organisations syndicales. Malgré des dossiers complexes, des contraintes fortes et des désaccords qui ont pu s'exprimer, ce travail collectif a permis de faire vivre le dialogue social et de traiter des sujets importants pour les personnels civils du ministère. Nous tenons à saluer l'investissement des agents qui ont préparé les dossiers, apporté des réponses et contribué aux travaux des instances. Ce remerciement ne signifie pas que toutes nos analyses ou nos revendications ont été entendues ; il témoigne de notre volonté de reconnaître le travail réalisé et de rappeler que **le dialogue social doit rester exigeant, respectueux et utile aux personnels**.

Nous vous remercions pour votre attention.