



Paris, le 15 octobre 2025

Discours de FO Défense

Audition parlementaire dans le cadre du PLF 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les députés,

FO Défense a répondu de manière favorable à l'invitation de la représentation nationale afin de donner la parole aux organisations 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 audience pour affirmer son cahier revendicatif en toute liberté et indépendance (et en aucun cas dans un esprit de moine soldat).

En premier lieu, FO demande l'abrogation de la réforme des retraites reculant l'âge de départ à la retraite à 64 ans et prévoyant l'allongement de la durée des cotisations.

La retraite, « mère des réformes » pour le patronat et mère des batailles pour FORCE OUVRIÈRE... Le Premier ministre annonce la suspension de la réforme Borne-Macron sur l'âge et de la réforme Hollande-Touraine sur la durée de cotisation.

FO reste prudente sur sa mise en œuvre et sa concrétisation pour les salariés concernés. Cette suspension pourrait-elle réparer les régressions déjà subies ?

Si le gouvernement a dû reculer, ce n'est pas grâce aux manœuvres politiciennes, mais grâce à la mobilisation sociale, qui a su imposer ses revendications. Elle saura se mobiliser de nouveau si l'intérêt des salariés était menacé.

Le PLF 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 valorisation des personnels civils du ministère qui restent les grands oubliés de la politique de défense.

1. Le constat d'un réel appauvrissement des personnels civils du MINARM

FO ne cesse d'alerter sur la perte du pouvoir d'achat des agents :

- Un pouvoir d'achat encore diminué par la suppression de la GIPA et la perte de 10% de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire.
- 31,5% de pouvoir d'achat perdu depuis l'an 2000 suite aux politiques d'austérité.

La preuve par l'exemple, il faut :

- 20 ans de carrière pour 103€ de plus pour un catégorie C,
- 10 ans de carrière pour 20€ de plus pour un catégorie B,
- 10 ans de carrière juste au-dessus du SMIC pour un catégorie A...

FO exige la revalorisation immédiate de 10% du point d'indice pour montrer un réel engagement gouvernemental envers les agents publics après ces fortes années d'inflation !

En parallèle, FO revendique le rattrapage des pertes subies depuis 2000 par un plan pluriannuel de revalorisation du point d'indice. Enfin, afin d'éviter à l'avenir tout nouveau décrochage de la valeur du point vis-à-vis de l'inflation, FO revendique son indexation annuelle sur l'inflation.

FO continue également d'exiger la généralisation du Complément de Traitement Indiciaire (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 mettant en valeur les missions des agents et donnant véritablement de l'attractivité à l'emploi public. Nous rappelons ici qu'en 2000, un agent de catégorie B débutait à 126 % du SMIC. En 2025, il ne démarre plus qu'à 101,8 %. La catégorie A suivait à 139 % du SMIC à l'époque, contre seulement 106,5 % aujourd'hui.

De plus, la mise en place de la protection sociale complémentaire obligatoire, présentée comme un progrès, s'est révélée trop coûteuse pour les ayants droit, conduisant FO à retirer sa signature de l'accord initial. Au titre de l'exercice budgétaire 2025, il est apparu qu'il existait un excédent permettant une baisse des cotisations en 2026, l'administration a pourtant refusé d'examiner cette proposition portée par FO Défense.

Aujourd'hui, le projet de doublement des franchises médicales vient encore alourdir cette succession de mesures inéquitables, accentuant la précarisation des agents et la perte de confiance envers les politiques salariales menées.

De la même façon, FO condamne un système de prévoyance « à la carte » qui s'éloigne du régime statutaire qui prévalait jusqu'alors.

2. Des transformations incessantes

Depuis des années, les réformes se succèdent : RGPP, MAP, réorganisations structurelles, ré-internalisations, suppressions et transferts de postes...

À chaque fois, les personnels civils en subissent les conséquences sans reconnaissance réelle, sans valorisation et souvent sans 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 impactés.

Et même si, sur le papier, les effectifs globaux augmentent comme le précise le projet de loi de finances 2026 avec un schéma d'emploi de + 830 (budget général : + 800, opérateurs : + 30), des suppressions de postes bien réelles se produisent notamment dans les métiers dits du soutien, laissant des agents sans affectation, désorientés, parfois en souffrance. Pour autant, les moyens financiers dédiés à l'accompagnement de ces suppressions de postes et transformations ont été largement diminués depuis 2024.

FO Défense demande que les personnels civils soient, de nouveau, accompagnés humainement et financièrement.

3. Un dialogue social fragilisé

FO Défense tient à rappeler qu'un dialogue social de qualité est la condition première afin de permettre des évolutions ministérielles comprises et partagées par le plus grand nombre.

Ce ministère a perdu la culture de la négociation, limitée à quelques accords-cadres.

Lorsque le ministre lui-même se fait absent du comité social d'administration ministériel, 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 puisse reprendre 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 (CAP) ; nous revendiquons le retour de la globalité de leurs prérogatives.

4. Des politiques RH éclatées et incohérentes

Nous faisons face à des politiques de ressources humaines à deux vitesses, incohérentes et fragmentées.

D'un côté, certaines filières bénéficient de dispositifs indemnitaires ou statutaires spécifiques, comme la prime IMOMA pour les agents travaillant dans

le domaine de l'aéronautique, la prime du LEVANT liée aux sujétions spécifiques de fonctions sur un site isolé.

D'un autre côté, dans l'attente d'une revalorisation globale et juste, la majorité des agents civils n'est pas rétribuée à hauteur de leurs missions.

Les contractuels représentent aujourd'hui 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 spécialités ». Mais le recours massif aux contractuels, au détriment des titulaires, fragilise la continuité des missions et déstabilise les équipes d'un grand ministère régalien. La titularisation de ces agents très souvent en situation de précarité (beaucoup étant en CDD) s'avère nécessaire.

FO Défense revendique l'ouverture et l'organisation de concours spécialisés.

FO revendique l'ouverture d'un plan « Sauvadet II » pour les agents contractuels qui le souhaitent.

Nous alertons aussi sur la disparition progressive des ouvriers de l'État, faute d'un recrutement ambitieux. Si rien n'est fait, c'est un pan entier du savoir-faire technique du ministère qui disparaîtra. A moyen terme (2030), les ouvriers de l'Etat n'auront plus le dimensionnement nécessaire pour remplir pleinement leurs missions d'expertise, nécessaire aux capacités opérationnelles des forces.

Globalement, notre département ministériel a par ailleurs à sa main des politiques RH qui permettent d'améliorer les conditions de travail à cadre budgétaire constant. L'accord cadre temps de travail actuellement en négociation en est un parfait exemple.

5. Des outils informatiques indignes d'un grand ministère

Cela peut surprendre, mais oui, les systèmes d'information du ministère des Armées sont « à la traîne ».

Nos outils RH sont archaïques, nos réseaux saturés, nos agents perdent un temps considérable à pallier des dysfonctionnements quotidiens, notamment les GA-Payeurs du ministère.

C'est paradoxal, c'est même choquant, pour un ministère à la pointe du domaine militaire.

Il est urgent de moderniser les SI pour permettre une gestion efficace et respectueuse des agents. La direction des ressources humaines du ministère des armées et le nouveau commissariat au numérique de défense (CND) doivent être particulièrement réactifs sur ces sujets.

6. Un rôle stratégique des civils sous-exploité

Dans un contexte géostratégique en tension, les civils du ministère sont donc un atout essentiel.

Ils soutiennent les forces combattantes, assurent la continuité du service public de la défense, garantissent la stabilité et la mémoire technique et morale de l'institution.

Disponibles, efficaces, moins coûteux par leur statut, ils sont un levier d'efficacité et de résilience.

Pourtant, leur rôle reste insuffisamment reconnu et souvent limité à des fonctions de second plan, y compris dans des domaines où ils devraient être en première responsabilité au vu de leurs fortes compétences.

7. Des difficultés croissantes de recrutement et de fidélisation

Le ministère peine à attirer et retenir des jeunes personnels civils.

Les raisons sont connues : rémunérations trop faibles, lourdeurs administratives, conditions de travail dégradées, qualité de vie au travail en recul, formations en recul.

Nous avons alerté à plusieurs reprises sur cette situation : si rien n'est fait, le ministère perdra en attractivité et en compétence.

Le peu de jeunes agents que nous recrutons veut s'engager pour la défense mais refuse de le faire à n'importe quel prix. Il faut leur offrir des perspectives et des parcours professionnels, une reconnaissance et des conditions de travail dignes.

Dans son histoire, le ministère des armées a su attirer cette jeunesse par la maîtrise d'un savoir technologique de haut niveau. Cette maîtrise s'est traduite par la mise en place d'écoles de formation techniques et par une politique de formation continue des agents tout au long de leur carrière.

C'était l'époque de la création de la DGA, du SGA, du lancement de la première LPM, de la dissuasion nucléaire, des grands programmes aéronautiques, navals et terrestres. Cela répondait à un besoin de souveraineté et d'indépendance.

Cette stratégie RH s'est effritée puis effondrée sur les 30 dernières années, caractérisées par des politiques de déflation et par un vieillissement de sa population.

Avec une moyenne d'âge des agents titulaires de 6 ans supérieure à celle de la Fonction Publique d'Etat, le ministère des Armées n'a pas non plus pris le virage d'une réflexion globale sur l'employabilité des seniors.

Le ministère des armées doit ainsi relever le double défi du recrutement des jeunes et de la gestion du vieillissement de sa population.

Pour FO, il faut valoriser les seniors dans la transmission des savoirs, du tutorat, du compagnonnage... Ce que l'administration considère comme un handicap RH est au contraire, pour FO, une force.

8. Les revendications de FO Défense

Le ministère des armées nous a présenté, lors du CSA-M du 9 juillet, ses ambitions pour la politique des ressources humaines ministérielle à l'horizon 2035.

Nous citons le ministère : « la politique RH 2035 vise à adapter le modèle RH du ministère des Armées pour répondre aux défis stratégiques actuels, en se concentrant sur l'attractivité, le développement des compétences, la valorisation de l'engagement, l'agilité des ressources et l'optimisation de la fonction RH. Elle intègre l'ensemble des grands chantiers RH déjà lancés et a vocation à nourrir la rédaction de la prochaine loi de programmation militaire ».

Ne perdons pas de vue que tous ces enjeux s'inscrivent dans le cadre de la revue nationale stratégique (RNS) publiée en juillet 2025.

Pour y parvenir, FO Défense porte des propositions claires et constructives, afin que ces mots puissent s'incarner à la hauteur de l'ambition des politiques qui ont caractérisé le ministère dans les années 1960 et à l'aune des enjeux actuels portés par la RNS.

1. Redéfinir la complémentarité civil/militaire

La mission doit déterminer la fonction et donc la place du civil. Nous demandons une réflexion de fond sur la répartition des missions, dans une logique de complémentarité durable et non de substitution. Nous fêterons en 2026 les 400 ans de la Marine. Cette armée s'est construite et est basée sur cette complémentarité. Nous appelons à une réflexion stratégique de long terme, portée au plus haut niveau, afin de redonner aux personnels civils la place qu'ils méritent au sein du ministère.

2. Clarifier le pilotage RH

Il faut un pilotage clair, cohérent et équitable des politiques et de gestion des ressources humaines, garantissant efficacité et reconnaissance pour tous les personnels civils.

3. Garantir un équilibre entre contractuels et titulaires

Les postes d'expertise et de continuité doivent être confiés à des agents titulaires, pour préserver la mémoire et la stabilité du ministère. Cet équilibre permet de garantir au MINARM une robustesse RH.

4. Porter une politique RH incluant une politique salariale ambitieuse et proposant des parcours professionnels

Il faut mettre fin au gel du point d'indice et mettre en œuvre des revalorisations catégorielles pérennes. La mise en place de parcours professionnels est indispensable (formation et mobilité).

5. Défendre une véritable QVCT ministérielle

il faut rénover l'accord-cadre temps de travail, consolider l'accord-cadre télétravail, mettre en place une RH de proximité efficiente répondant aux besoins indispensables des agents, re-densifier la médecine de prévention, et redéfinir une politique de logements.

Je vous remercie de votre attention.