

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^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, de représentants des syndicats
des personnels civils de la défense sur le projet de loi de
finances pour 2016..... 2

Jeudi

8 octobre 2015

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 5

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

**Présidence de
Mme Patricia Adam,**
présidente



La séance est ouverte à neuf heures trente.

Mme la présidente Patricia Adam. Cette audition des syndicats des personnels civils de la défense est importante compte tenu des transformations en cours au sein du ministère. Le jeudi matin n'est pas un choix habituel pour une audition, mais le temps imparti entre la présentation du budget en Conseil des ministres et son examen en Commission élargie est cette année beaucoup plus court que les années précédentes, et il ne nous est pas possible de faire autrement.

Je présente nos invités : M. Gilles Goulm, secrétaire général, et M. Serge Guitard, secrétaire fédéral de FO-Défense ; M. Christophe Henry, secrétaire général adjoint, et M. Philippe Buyens, secrétaire national de la FEAE-CFDT ; M. Hervé Baylac, secrétaire général, et M. Frédéric Mathieu, secrétaire général adjoint de la FNTE-CGT ; M. Jean-Luc Champonnois, secrétaire général, et M. Henri-Philippe Bailly, expert en charge des CHSCT de l'UNSA-Défense ; M. Yves Naudin, secrétaire général, et M. Didier Lenfant, secrétaire général adjoint DGA-TA (direction générale de l'armement-techniques aéronautiques) de la CFTC ; enfin, M. Jean-François Munoz, vice-président, et M. Patrick Onado, secrétaire régional Île-de-France de Défense-CGC.

M. Gilles Goulm, secrétaire général de FO-Défense. Pour la première fois depuis de très nombreuses années, le budget de la défense est en augmentation, ce qui est à souligner mais mérite une analyse approfondie afin de ne pas laisser s'installer des idées fausses dans l'opinion publique, car, si l'on en croit certaines rumeurs ou certaines déclarations de prétendus spécialistes des questions de défense, le ministère serait privilégié et ses moyens sanctuarisés.

Nous notons, certes, des motifs de satisfaction, à commencer par la quasi-suppression des recettes exceptionnelles, dont Force Ouvrière a toujours mis en doute la réalisation. Cependant, même si l'actualisation de la loi de programmation militaire (LPM) était prévue dès le début et si les attentats barbares du début d'année ont pesé sur elle, ce ministère continuera de supprimer plus de 30 000 postes d'ici à 2019. La moindre déflation résulte en fait de la différence entre la déflation initialement prévue et des créations de postes principalement liées à la mission Sentinelle ; en clair, on ne parle pas des mêmes postes. Qu'il soit nécessaire de recruter 11 000 militaires supplémentaires, pour la force opérationnelle terrestre, par exemple, n'est pas contestable en soi, mais confirme ce que nous affirmons depuis des années, à savoir que les militaires positionnés sur les fonctions de soutien ne peuvent en aucun cas assurer ce type de missions, ce qui plaide encore une fois pour un rééquilibrage des effectifs militaires et civils. Le ministre a commandé une étude au Contrôle général des armées (CGA) sur cette question ; espérons que ce rapport sera suivi d'effet et ne rejoindra pas ses prédécesseurs sur les étagères du cabinet.

Ce rééquilibrage est aujourd'hui plus que nécessaire, compte tenu de la moyenne d'âge des effectifs civils et de l'impérieux besoin de renouveler les compétences. À moins de vouloir militariser une moitié du soutien et d'externaliser l'autre, il faut répondre dès maintenant à la problématique que tout le monde connaît mais à laquelle personne ne veut apporter de solution tant l'obsession de la réduction des effectifs conditionne la pensée à Bercy. Chacun sait, à commencer par les directeurs des ressources humaines (DRH) d'armée

– certains l’ont écrit –, que plus de 75 % de certaines catégories d’agents – ouvriers de l’État, secrétaires administratifs, catégories B – auront quitté l’institution dans moins de dix ans.

Or rien dans ce budget pour 2016 ne laisse augurer une inversion de la tendance. Le ministre a annoncé l’embauche de quatre-vingts ouvriers de l’État en 2016, mais nous savons qu’au service industriel de l’aéronautique (SIAé), pour ne citer qu’un seul exemple, ce sont 160 ouvriers de l’État qu’il faut recruter en 2016, et 600 d’ici à 2019, afin d’assurer le plan de charge.

C’est une nécessité si nous voulons respecter les objectifs en matière d’entretien du moteur M88, équipant les Rafale des contrats à l’export, et de réinternalisation de la maintenance du C-130. Et la situation est de même nature dans la maintenance des matériels terrestres. On en est à supprimer des postes alors que la charge existe, ce qui oblige les services à adapter la charge aux effectifs, alors que, dans tout service industriel digne de ce nom, c’est l’inverse qui a lieu. L’entreprise Safran elle-même n’interroge-t-elle pas le SIAé sur sa lisibilité à moyen terme pour savoir si elle peut lui rétrocéder une partie de l’entretien du moteur du Rafale ?

Il est aujourd’hui crucial de sortir de cette situation et de répondre aux besoins des armées par des embauches de personnels qualifiés possédant un statut attractif face aux emplois offerts dans l’industrie aéronautique civile.

Le refus par les administrations de la fonction publique et du budget d’avoir recours à des ouvriers de l’État est motivé par des arguments purement idéologiques. Est-ce le système salarial, en l’occurrence gelé depuis cinq ans, qui leur pose problème ? Est-ce le fonds spécial de pension ? Pour notre part, si quelqu’un doit nous parler des ouvriers de l’État et de leur avenir, ce ne peut être que le ministre de la Défense, et certainement pas le ministre de la Fonction publique, qui, en l’occurrence, ne propose rien d’autre que le recrutement de futurs ouvriers par le biais de l’article 36 de la loi Sauvadet, autrement dit sous contrat à durée indéterminée sans possibilité de déroulement de carrière.

Si le projet de budget pour 2016 laisse apparaître une augmentation par rapport au budget 2015, les personnels civils en sont les laissés pour compte. J’ai évoqué les recrutements, je n’y reviens pas, mais comment passer sous silence la diminution de 84 % des crédits alloués aux mesures catégorielles des personnels civils, passant de 9,9 millions d’euros en 2015 à 1,6 million d’euros seulement en 2016 ? Ces crédits s’élevaient à 24 millions d’euros en 2012 : c’est une baisse de 93 % en trois ans. Une baisse de 100 % serait une suppression totale ; nous en sommes très proches.

Comment expliquer aux personnels civils, fonctionnaires, ouvriers de l’État ou contractuels, que ce ministère n’a rien à leur proposer en reconnaissance de leur engagement et de leur attachement à leur mission au service des forces ? Des taux d’avancement ridicules, pas d’augmentation de salaires depuis cinq ans, pas de mesures catégorielles, pas ou très peu de recrutements... Que les événements dramatiques du début d’année aient conduit à l’actualisation de la LPM que l’on connaît n’est pas à remettre en cause, mais les personnels civils du ministère de la Défense n’ont pas à être les victimes des décisions prises. Ils ne sont pas les ennemis de la sûreté de la nation, ils ne constituent pas une population qui empêcherait les armées de protéger les citoyens.

Et nous pouvons de moins en moins amortir cette situation avec le budget de l'action sociale, qui subit également une baisse de 2,9 millions d'euros.

Mesdames et messieurs les députés, les personnels civils sont pour le moins perplexes et se sentent abandonnés, dans un ministère qui voit pourtant son budget augmenter.

M. Christophe Henry, secrétaire général adjoint de la FEAE-CFDT. Pour le ministère de la Défense, l'année 2016 suit logiquement les décisions prises lors de l'actualisation de la LPM intervenue cette année, suite aux événements tragiques du 7 janvier.

En examinant le document présenté par le ministre, il est clair qu'un effort est visible, tant en moyens humains que financiers. Néanmoins, pour les agents de l'État et les salariés que nous représentons, le résultat n'est pas à la hauteur de ce qu'ils sont en droit d'attendre.

En ce qui concerne les fonctionnaires, le montant des mesures catégorielles n'aura jamais été aussi bas, à 1,6 million d'euros : c'est la peau de chagrin. Il s'élevait à près de 10 millions en 2015 et 11 millions en 2014.

S'agissant du recrutement, nous comprenons, au vu des différentes opérations et missions que doivent exécuter les armées, que l'augmentation des moyens humains n'intervienne que du côté militaire. Il n'en reste pas moins que, faute de recrutement civil de haute technicité, notamment dans le maintien en condition opérationnelle (MCO), la maintenance aéronautique et la maintenance terrestre ne seront plus en capacité d'assurer pleinement leurs missions. Certaines professions ouvrières sont aujourd'hui orphelines, et le manque de recrutements en ouvriers de l'État pour des métiers de haute technicité tels que ceux de mécanicien, logisticien, frigoriste ou pyrotechnicien, occasionnent pour les employeurs d'énormes contraintes, voire des atteintes à la sécurité des vols par la raréfaction des fauconniers, par exemple. Ces professions ouvrières bien spécifiques ne peuvent être puisées dans la ressource des métiers de la fonction publique. Pour la CFDT, il est indispensable de pourvoir et pérenniser ces emplois d'ouvriers de l'État. Ces alertes maintes fois répétées par notre organisation sont aujourd'hui confirmées par les plus hautes autorités militaires.

Sans prendre la place des militaires, les personnels civils en sont le complément et le soutien indispensables. Loin de nous l'idée de recruter à tout va, sans souci des contraintes économiques qui pèsent sur la France, mais il est temps de mettre fin à cette recherche effrénée d'économies qui a sapé les moyens, les compétences et même le moral des personnels civils et militaires.

Les décisions politiques prises au sommet de l'État font que les armées sont employées tous azimuts. C'est leur mission, mais, pour la CFDT, afin de les exercer sereinement avec les moyens requis, le soutien doit être à la hauteur des enjeux.

Pour la première fois depuis la professionnalisation des armées, la proportion de personnels civils va légèrement progresser, notamment au profit de fonctionnaires des trois catégories, mais au détriment des ouvriers de l'État. Il sera primordial qu'avant la fin de la LPM, le rééquilibrage entre personnels civils et militaires atteigne un niveau de l'ordre de 25 %-75 %, ce qui implique un recrutement d'environ 4 000 postes. Gageons que le rapport d'enquête du CGA sur le rôle et la place du personnel civil au sein des armées et services ira

dans ce sens. La CFDT espère que, contrairement aux précédents, ce rapport sera suivi d'effets et communiqué aux organisations syndicales.

Le recrutement de personnels civils doit contribuer à un soutien de qualité et réactif. Un personnel civil ne part pas en OPEX, n'est pas utilisé pour Vigipirate et n'a pas les obligations liées au statut du militaire. Il est disponible intégralement sur son poste de travail au profit des forces, ce qui n'est pas le cas d'un militaire, si l'on se réfère au rapport de Mme Gosselin-Fleury, selon lequel la disponibilité des personnels militaires est, du fait de l'entraînement opérationnel, de 1 000 heures par an, contre 1 600 heures pour un personnel civil. Des économies substantielles pourraient donc être réalisées sur la masse salariale *via* un plan stratégique de ressources humaines digne de ce nom, lequel prévoirait des recrutements de personnels civils remplaçant des personnels militaires « sédentaires ». De plus, recruter de jeunes agents en pied de corps en remplacement de personnels partant en retraite diminuerait nécessairement cette masse salariale et permettrait de créer des emplois difficiles à pourvoir actuellement.

Le chiffrage du nombre socle de personnels militaires indispensable à l'exercice du soutien en opération devait être analysé et publié ; nous n'en avons jamais eu connaissance, à part pour « RHL 2 », et l'existence de nombreux militaires qui ne partent jamais en OPEX alimente un sentiment d'injustice pour bien des personnels civils, notamment ceux en recherche de reclassement suite à la suppression de leur poste. Nous attendons la détermination juste de ce socle pour les autres fonctions. Nous ne remettons aucunement en cause le principe de postes de respiration pour les militaires en retour d'opération, mais ce principe ne doit pas être une règle générale accolée au statut militaire.

Comme nous vous le disions lors de notre dernière audition, tout est vieillissant à la défense : les matériels, les compétences et les personnels. Il est urgent de recruter, eu égard aux besoins des employeurs, certes, mais aussi en fonction de l'attractivité du statut, que ce soit au SIAé, au service de la maintenance industrielle terrestre (SMITer), à la direction générale de l'armement (DGA), au service interarmées des munitions (SIMu), au service d'infrastructure de la défense (SID), la liste n'étant pas exhaustive. Il ne faut pas perdre de vue que, pour certaines branches, le secteur privé attire plus que le public. Si nous prenons l'exemple de la maintenance aéronautique, actuellement pourvoyeuse de milliers d'emplois, les salaires et les conditions de travail entrent en concurrence directe avec le ministère de la Défense. Pour ce type de métiers, seul le recrutement d'ouvriers de l'État hautement qualifiés peut apporter une réponse. C'est ce qui a été fait en 2015, pour le SIAé notamment, mais c'est très insuffisant ; les recrutements prévus pour 2016 sont largement inférieurs à ce qui est indispensable, car les départs en retraite des ouvriers de l'État de ce secteur dans les cinq prochaines années représenteront la moitié des effectifs actuels.

De même, il est impératif d'endiguer l'hémorragie de départs naturels à la DGA par un recrutement massif dans tous les statuts et de mettre en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à la hauteur des enjeux. La DGA a décliné, il y a trois ans, la possibilité d'embauche d'ouvriers de l'État par la DRH du ministère de la Défense (DRH-MD). En 2016, la porte s'entrouvre avec vingt-cinq recrutements. Si les recrutements en ouvriers ne sont pas plus importants à très court terme, la DGA ne sera plus en mesure d'effectuer ses missions. Certaines compétences critiques – pyrotechniciens, pointeurs, opérateurs d'essais, mesureurs – auront irrémédiablement disparu.

Les embauches sont donc plus que nécessaires, et pas seulement en ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT), car on ne fidélise pas les recrutements avec des embauches sous statut précaire et sous-payés, et, de plus, tous les postes ne sont pas du niveau d'ingénierie, mais bien d'exécution de haute technicité.

Les fonctions de soutien général et commun et, plus particulièrement, la fonction RH pourraient aussi être évoquées, tant la gestion de proximité a besoin d'être renforcée. Pour la CFDT-Défense, il est urgent de reprendre une politique de recrutements ambitieuse. Recrutement par des concours externes, ce qui permettrait le renouvellement générationnel. La moyenne d'âge du personnel civil est de quarante-huit ans ; dans ce ministère, seulement 8 000 personnels civils ont aujourd'hui moins de trente-cinq ans. Recrutement par des concours internes et des plans de requalification, ce qui permettrait de rétablir un véritable déroulement de carrière attractif, ainsi que de requalifier au corps supérieur nombre d'agents qui occupent des postes à responsabilité supérieure à leur situation statutaire.

Cela n'écarte pas le recrutement par les dispositions de l'article L. 4139, car les militaires doivent pouvoir accéder à une seconde carrière dans la fonction publique, mais ce recrutement doit rester marginal et respecter les règles d'équité en matière d'emploi et d'avancement.

Les processus de recrutement puis de formation sont longs et les nouveaux arrivants ne seront pas immédiatement opérationnels. Même si ces recrutements reprenaient en 2019, ils interviendraient trop tard : entre-temps, ceux qui auraient pu transmettre leur expérience seront massivement partis en retraite. Le ministère de la Défense doit aussi s'ouvrir fortement à l'apprentissage ; ce serait un moyen d'inciter les jeunes à rejoindre ce secteur en ayant la possibilité d'arriver aux concours ou essais professionnels avec une formation solide. Le temps presse.

Nous craignons que le ministère ait fait cette même analyse mais qu'il en ait pris son parti. La politique d'externalisation reviendrait alors dans sa stratégie, avec l'idée d'abandonner l'activité au secteur privé en lui procurant le peu de personnels civils qui lui resterait, selon le principe de la mise à la disposition de longue durée (MALD). Le ministère est-il prêt à accepter ce scénario qui va à l'encontre de notre indépendance, de la bonne gestion des deniers publics, de l'emploi, de la responsabilité sociale et de la confidentialité de nos missions ?

M. Hervé Baylac, secrétaire général de la FNTE-CGT. Vous nous recevez une semaine après la présentation du PLF 2016 par le ministre. Si celui-ci a pu jouer avec des chiffres d'effectifs positifs en raison des recrutements de militaires pour l'opération Sentinelle, la réalité est tout autre : les déflations contenues dans la LPM 2014-2019 perdurent, notamment pour les personnels civils. Après les événements dramatiques du début d'année, dans un contexte international tendu et face à la multiplication des conflits, il est de votre responsabilité d'arrêter la gestion à la calcullette.

Les missions et activités du ministère de la Défense ne sont identiques à aucune autre. Nous ne sommes pas convaincus que vous ayez une vision précise de qui fait quoi et où. Comment accepter que vous ayez cautionné la loi Macron, passée en force, loin des pratiques démocratiques, par le Premier ministre, et contenant la privatisation du groupe

GIAT Nexter ? Sa fusion avec l'Allemand KMW, contrairement à ce que nous a dit le ministre de la Défense la semaine dernière, ne sera pas le nouvel « Airbus » terrestre mais va contribuer à une mise en concurrence des salariés et à rationaliser les effectifs, entraînant pertes de compétences et d'autonomie. Dans le cadre de fusions capitalistiques, un plus un n'est pas égal à deux, surtout quand, comme dans la situation présente, nous avons deux entreprises dont les appareils productifs sont concurrents en de nombreux domaines. C'est bien une division à laquelle il faut s'attendre et non à une addition.

Nous ne pouvons passer sous silence ce qui se passe depuis plusieurs semaines à DCNS. Le plan de performance que veut mettre en place son PDG, nommé par l'État actionnaire majoritaire, répond aux exigences des actionnaires et nullement aux besoins des salariés et à une politique industrielle digne de ce nom pour notre pays. Un pays sans industrie est un pays qui se meurt. La CGT porte comme priorité la recherche et le développement pour une reconquête et un développement industriel pourvoyeur d'emplois stables et statutaires. C'est pourquoi nos représentants syndicaux DCNS ont demandé à être reçus par votre Commission à ce sujet.

Il est dangereux pour notre pays de libéraliser l'armement, qui n'est pas une marchandise comme les autres. Dans le dernier numéro du magazine DSI, vous saluez, madame la présidente, le rôle de « commercial » tenu par le ministre pour les ventes d'armes à l'export. La notion de déontologie n'a pas pesé lourd, l'argent n'a pas d'odeur. Le Qatar serait-il devenu fréquentable ?

Votre responsabilité de parlementaires ne doit pas être dictée par Bercy ni par les industriels de la défense et leurs actionnaires ni par la Cour des comptes, mais bel et bien par les besoins de notre pays pour assurer la sécurité des citoyens, du territoire et des biens.

On touche aujourd'hui le fond – et les chefs d'état-major sont d'accord avec nous – en termes de pertes de compétences et de savoir-faire. Demain, la majorité des équipements de l'armée de terre et de l'armée de l'air seront bloqués faute de mains pour réaliser le MCO.

Or la politique du Gouvernement socio-libéral est de réduire coûte que coûte les effectifs, sans se soucier des conséquences. Ainsi, 1 235 emplois d'ouvriers de l'État seront supprimés en 2016, pour, dit-on, quatre-vingts recrutements – un chiffre annoncé par le ministre mais qui n'a pas encore été confirmé par les services du Premier ministre. Les conséquences sont sans appel : la perte de compétences internes place le ministère sous la dépendance monopolistique des marchands d'armes. Espérer d'eux un hypothétique patriotisme économique est totalement irresponsable.

Les ouvriers de l'État risquent par ailleurs de voir leur statut remis en cause par le Premier ministre. Tout le monde s'accorde pour dire, au ministère de la Défense, que nous devons recruter des professionnels et les fidéliser. Le seul statut apportant cette garantie est celui d'ouvrier de l'État. Nos missions demandent constance et continuité. C'est vrai depuis plus d'un siècle et ça l'est encore plus aujourd'hui, avec un nouveau cycle de matériels mis en place pour les quarante prochaines années, correspondant à la durée de la carrière d'un salarié.

Il en est de même pour les missions de soutien – sans soutien, les forces ne peuvent être opérationnelles –, ainsi que pour les fonctionnaires et contractuels, qui voient leur charge de travail augmenter un peu plus chaque jour par manque d'effectifs, de moyens matériels et

du fait de désorganisations permanentes. Seule la conscience professionnelle des agents permet au ministère de fonctionner, mais jusqu'à quand ?

Il est impensable qu'un ministère employant plus de 60 000 personnels civils n'ait pas de GPEC. Comment, dès lors, recenser les métiers de demain ? Parallèlement, la souffrance au travail s'accroît. Les actes dramatiques se multiplient, tout comme les congés de longue maladie pour dépression. Et ce n'est pas le budget 2016 qui va redonner espoir et perspectives aux personnels civils et militaires.

Il est honteux de présenter une enveloppe pour mesures catégorielles de 1,6 million d'euros en 2016, alors qu'elle était de 24,2 millions il y a quatre ans. Dans le même temps, plus de 100 millions d'euros sont consacrés à casser l'emploi et plus de 3,6 milliards à la dissuasion nucléaire.

Il est honteux que les salaires soient gelés depuis cinq ans. Il ne faut pas s'étonner que les salariés fuient les urnes lors des élections politiques, alors que – on a pu le constater en fin d'année 2014 – ce n'est pas le cas lors des élections professionnelles. Les salariés ont plus confiance en leurs représentants syndicaux que dans les décideurs politiques.

Ce Gouvernement veut tout passer en force, sans concertation ni négociation. Est-ce un signe de faiblesse ou une attitude antidémocratique ? Pour la CGT, il est grand temps que vous changiez d'orientations politiques et adoptiez une véritable politique de création d'emplois stables et statutaires pour le maintien et la reconquête de nos missions spécifiques. À moins que vous n'ayez fait le choix de tout externaliser, avec les dangers que cela entraînerait pour la sécurité de notre pays et son indépendance.

M. Jean-Luc Champonnois, secrétaire général de l'UNSA-Défense. Nous tenons à vous remercier de nous permettre de nous exprimer sur le budget pour 2016, mais l'UNSA-Défense serait bien plus convaincue de la sincérité de l'exercice si elle avait en retour le sentiment d'être entendue et pas seulement écoutée.

Nous l'avons souvent évoqué ici même, l'UNSA-Défense est attachée à défendre une capacité de défense et de sécurité nationale assurant la souveraineté de la France. Si elle est consciente de la nécessité de préserver les finances publiques, elle l'est tout autant de la nécessité de préserver le capital humain, présenté comme la pierre angulaire du dispositif en cours, tant au niveau des compétences que de la motivation et des conditions de travail. Dans ce contexte tendu, l'UNSA-Défense est porteuse d'un dialogue responsable, innovant, toujours constructif mais sans faiblesse.

Après une RGPP dogmatique et une modernisation de l'action publique (MAP) qui l'est à sa manière tout autant, le régime à marche forcée imposé au ministère de la Défense, associé aux fortes résistances d'un corporatisme d'un autre temps, l'a conduit au chaos. Face au report constant des mesures fondamentales, au raisonnement purement comptable, au laisser-faire, au dévoiement des quelques rares décisions courageuses, l'UNSA-Défense ne peut que dénoncer l'inconséquence des politiques qui se sont succédé depuis plusieurs décennies.

Et ce n'est pas la prise de conscience, dans l'urgence, de la réalité des risques majeurs pesant sur la sécurité intérieure qui a conduit la représentation nationale à desserrer la pression sur la réduction des effectifs et à sanctuariser un budget de la défense désormais

constitué en quasi-totalité par des ressources budgétaires, qui va mettre le ministère sur la trajectoire de sa modernisation.

La modernisation du ministère est essentielle pour concilier une capacité de défense et de sécurité assurant la souveraineté de la France et la nécessaire maîtrise des finances publiques. Cette modernisation, l'UNSA-Défense la demande et la porte depuis de nombreuses années, selon quatre axes majeurs, comme nous avons eu l'occasion de le présenter à de nombreuses reprises : maintenir une capacité à renouveler les équipements, à assurer leur soutien et à engager des actions stratégiques de long terme ; assurer un meilleur équilibre entre personnels civils et militaires ; établir un dialogue social ouvert et constructif ; enfin, mener une politique d'accompagnement à visage humain.

L'UNSA-Défense rappelle que le format opérationnel des armées issu de l'analyse fonctionnelle demandée par le ministre de la Défense depuis bientôt deux ans n'est toujours pas défini. La recherche d'un meilleur équilibre entre personnels civils et militaires, porteur de son point de vue d'une économie potentielle, à terme, de l'ordre de 3 milliards d'euros sur la masse salariale, n'a toujours pas de réalité.

Le ratio du personnel militaire sur le personnel civil (PM/PC) était fin 2002 de 73 %-27 %. Il était fin 2007 de 73 %-27 % et, fin 2014, de 77 %-23 %. D'ici à fin 2019, la répartition des déflations sera de 9 400 pour le personnel militaire, soit 4,5 % des effectifs fin 2014, et de 5 500 pour le personnel civil, soit près de 9 %. Le ratio PM/PC d'ici à fin 2019 se dégradera une nouvelle fois pour atteindre 78 %-22 %. Entre fin 2008 et fin 2019, la déflation des effectifs militaires aura été de 19 %, alors que celle des effectifs civils atteindra 24 %.

Le dialogue social relève toujours de la concertation et non de la négociation introduite par la loi de 2010 portant sur sa rénovation. L'UNSA-Défense s'est félicitée de l'amendement à l'article 43 de la LPM voté à l'initiative de la Commission de la défense, mais le nombre très élevé, et souvent injustifié, d'organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) a dévoyé la volonté politique d'étendre largement le dialogue social sur les questions d'organisation et de fonctionnement au sein des directions et services.

La forte culture hiérarchique qui marque toujours, et peut-être même encore davantage aujourd'hui, le management du ministère nous éloigne chaque jour un peu plus d'un accompagnement à visage humain pourtant essentiel lors de changements importants.

Comment accepter aujourd'hui encore des référentiels des effectifs en organisation (REO) basés sur des grades et des postes rattachés à une arme plutôt que sur des compétences et sur la disponibilité des agents ? Un des exemples le plus criant à cet égard est le SIMu, qui va supprimer en masse des postes de personnels civils tout en conservant un socle de personnels projetables important. Comment maintenir une capacité de service dans les dépôts de munitions quand la majorité des personnels sont projetables ?

Vous comprendrez donc que notre principale préoccupation concerne aujourd'hui la place et le rôle des personnels civils au sein de la communauté de défense. L'UNSA-Défense ne cherche pas à opposer le personnel civil au personnel militaire mais souhaite contribuer à la création d'une véritable communauté de défense animée par le désir de servir la nation en remplissant avec efficacité les missions qui lui sont confiées.

Cette communauté de défense a besoin d'équilibre, de nouveaux modes de fonctionnement, de synergie entre ses composantes, de moyens matériels et financiers, et, bien sûr, de reconnaissance, une reconnaissance traduite par de vrais parcours professionnels valorisants associés à un juste retour financier.

Il est temps que cessent les manœuvres corporatistes et que nous nous penchions sérieusement sur la modernisation du ministère. Le rapport demandé au CGA devra aboutir à un plan d'action, que seule une volonté politique forte permettra de mettre en œuvre, mais le ministre avait déjà confié une telle tâche, et cela s'est traduit par des « mesurette » sans commune mesure avec les enjeux réels.

Revenons au budget 2016. S'agissant de l'équipement des forces, l'UNSA-Défense espère que le feuilleton des bâtiments de projection et de commandement (BPC) commandés par la Russie, qui devrait trouver son aboutissement dans leur revente à l'Égypte après adaptation, ne viendra pas grever par les surcoûts engendrés le budget d'équipement des forces. Le Sénat dénonce l'illusion d'une opération blanche et la presse, citant les sénateurs, fait état d'une facture de « 200 à 250 millions d'euros pour l'État ».

Le soutien ne doit plus être la variable d'ajustement, voire la variable sacrifiée. Des forces mal soutenues sont des forces mal préparées à intervenir, mises en danger dans leurs interventions, non reconnues dans leur capacité d'action. L'événement de Miramas est venu rappeler les conséquences d'une politique de soutien sacrifiée. Dès 2011, un rapport avait mis en évidence la nécessité de sécuriser les dépôts de munitions, pour un montant total de 56 millions d'euros. Pourquoi avoir attendu juillet 2015 pour le mettre en œuvre ?

Les nombreux départs par limite d'âge associés à l'absence ou quasi-absence de recrutement font monter les risques liés au non-rajeunissement de la pyramide des âges, avec des pertes de compétences particulièrement sensibles dans les métiers techniques. Les recrutements actuels, notamment d'ICT-TCT en CDD, font apparaître le risque de voir ces agents quitter sans préavis la défense, ce qui mettrait des programmes majeurs en situation délicate.

Le volet des mesures catégorielles atteint cette année un montant ridicule de 1,6 million d'euros, soit huit fois moins qu'en 2015, quand le montant était déjà la moitié de l'enveloppe de 2012. Dans le même temps, les mesures catégorielles pour le personnel militaire restent identiques à 2015 et 2014, un montant qui était toutefois moitié moindre qu'en 2012.

Le moral du personnel civil, comme celui de leurs camarades militaires exerçant les mêmes activités, subit la pression du résultat, d'une charge de travail qui s'accumule et d'un management qui fuit le contact du terrain. Les conditions de travail se dégradent et la montée des risques psychosociaux (RPS) atteint le niveau d'alerte. Quant à la chaîne de prévention, rempart contre les dérives de l'organisation du travail et du management, sa complexité depuis la mise en place des bases de défense, qui a généralisé les sites multi-organismes et les organismes multi-sites, la rend inopérante et conduit à ce que les changements d'organisation ne font plus l'objet de consultation des instances de concertation. Le risque d'accident grave est chaque jour plus réel.

M. Yves Naudin, secrétaire général de la Fédération CFTC Défense. Il y a de quoi être un peu déçu par le fait que le nombre de représentants syndicaux présents soit supérieur à celui des députés, alors que votre Commission compte soixante-dix membres.

Il n'y a pas tout à fait un mois, madame la présidente, certains d'entre nous ont répondu favorablement à votre invitation, la seconde, des organisations syndicales aux Universités d'été de la défense, les treizièmes cette année, à Strasbourg, capitale de l'Europe. La CFTC vous renouvelle ses remerciements pour cette marque d'attention qu'aucun de vos prédécesseurs n'avait eue. « Savoir, Pouvoir, Agir », tel était le thème de nos échanges en ce cœur d'Europe. Le 15 septembre, en conclusion des travaux, vous avez formulé une proposition : faire reprendre par l'Europe l'objectif des 2 % de PIB de dépenses militaires que l'OTAN s'est assignée, et l'inscrire dans le Pacte de stabilité.

La CFTC est sur la même longueur d'ondes depuis les travaux en amont des deux Livres blancs de 2008 et 2013. Le Pacte de stabilité européen doit tenir compte, dans son appréciation du critère de déficit à 3 % du PIB, de l'effort de défense sans précédent consenti par la France, seule ou quasi.

Selon nous, la politique de sécurité et de défense commune (PSDC) demeure très insuffisante, malgré une trentaine de missions civiles et militaires et quelques réalisations au plan capacitaire et industriel. Certes, le troisième chapitre de la brochure ministérielle sur le PLF 2016 que nous a remise M. Le Drian le 1^{er} octobre, offre une vision optimiste de la défense européenne. Coopération capacitaire, renforcement de l'industrie européenne, oui, les choses commencent à bouger, mais ne serait-il pas temps de produire un Livre blanc européen de la défense, comme le Livre blanc franco-français le proposait, et comme le proposent certains à EuroDéfense, ou encore vous-mêmes, dans cette Commission ? La plupart des menaces et des risques auxquels sont exposés les pays européens ne sont-ils pas largement communs ? Dans la logique d'atteindre cette masse critique « défense », la mutualisation des besoins et des capacités ne serait-elle pas une voie intéressante ? Nous saluons le rapport sur la relance de l'Europe de la défense dont vous avez débattu au printemps 2013 et qui comportait une résolution dans ce sens. Quelles en ont été les suites ?

Venons-en au projet de budget 2016. La dette française à 2 100 milliards d'euros, soit 95,6 % du PIB, nous inquiète beaucoup. Même si les intérêts payés tous les ans par l'État continuent de reculer depuis 2012, ils restent tout de même à 46,1 milliards d'euros.

Il est difficile de dire, en tant que citoyens, que c'est grâce aux événements de janvier 2015, auxquels se sont ajoutées les expéditions punitives sur l'Irak et la Syrie contre Daech, que l'on a pu desserrer un peu le nœud de la corde budgétaire qui pèse sur notre budget depuis la chute du mur de Berlin. Notre pays étant en guerre ici et là, en Afrique et ailleurs, le Gouvernement est contraint d'augmenter les effectifs de défense. Le ministère de la Défense est redevenu prioritaire et rejoint ainsi la justice, la police et l'éducation nationale, comme nous vous le demandions l'année dernière en cette même enceinte, tout en critiquant notre chef des armées de vouloir jouer le gendarme du monde sans en avoir les moyens.

La loi d'actualisation de la LPM du 28 juillet 2015 procure 600 millions d'euros de ressources supplémentaires dès 2016, sur les 3,8 milliards prévus pour la période. Les travaux en amont ont mis à la trappe le projet de société de *leasing* de matériels de la défense, ce dont nous nous réjouissons. Mais ne nous leurrions pas. Le PLF 2016 dit texto, page 40 :

« l'ensemble de ces créations d'emplois correspondant à des missions nouvelles, l'allégement de déflation, ne modifie *in fine* pas fondamentalement les cibles de suppression de postes initialement fixées sur la durée de la LPM – de l'ordre de 30 000 postes. »

N'est-ce pas reculer pour mieux sauter ? Cette courte embellie ne fait pas oublier aux personnels les restructurations, avec leur lot d'incertitudes et de souffrances, surtout lorsqu'elles continuent à être annoncées à la petite année par le ministre, contrairement à ces prédécesseurs. Ce qui fait dire à M. Feytis, notre DRH, cité dans votre rapport *Point sur la manœuvre RH* du 2 octobre 2014 : « faute de visibilité sur les déflations à réaliser pour les familles professionnelles concernées – le périmètre de l'administration et du soutien –, il n'a pas été possible de réaliser les projections nécessaires à la définition d'objectifs cibles globaux pour les besoins opérationnels et fonctionnels des armées. » On souhaite donc bien du plaisir à la nouvelle mission du CGA !

Nous sommes heureux que l'entretien programmé des matériels (EPM) bénéficie enfin d'une augmentation un peu plus significative de 7 % par apport à la LFI 2015. Nous sommes satisfaits aussi que notre département ministériel prenne sa part au développement de l'apprentissage dans la fonction publique d'État, avec 1 195 ETPT supplémentaires. Nous sommes cependant dubitatifs quant à l'énième enquête diligentée par lettre du ministre au chef du CGA le 5 août dernier sur la place du personnel civil au sein des armées et services, et sur le comment du pourquoi « rééquilibrer la place PC/PM » que nous demandons tous depuis des années.

Nous déplorons l'insuffisance notoire de mesures nouvelles en matière catégorielle et indemnitaire pour le personnel civil, 1,6 million d'euros, alors que, sous d'autres majorités, nous avons atteint des sommets, à 24 millions. Pour le détail, nous attendons la rencontre de demain avec M. Feytis.

Le personnel civil vieillit, comme partout. Les compétences en MCO, notamment terrestre, vont commencer à s'estomper sérieusement d'ici trois ou quatre ans ; quatre-vingts nouveaux recrutements en ouvriers de l'État pour le MCO aéronautique, c'est mieux que rien, mais c'est trop peu pour les autres secteurs professionnels touchés par ce phénomène, même si la CFTC est consciente que le ministre de la Défense se bat bien vis-à-vis du grand argentier français pour les obtenir. Notre inquiétude concerne aussi le maintien de l'expertise de la DGA. « On était arrivé à l'os », disaient certains. De combien l'a-t-on creusée depuis ? Le squelette ne va-t-il pas finir par s'effondrer ? Nous demandons tout votre soutien sur cette délicate question.

Il est prévu 1 000 ETPT pour le nouveau service militaire volontaire (SMV). Sur ce point, la CFTC rejoint le général de Villiers, chef d'état-major des armées, qui estime que le coût de l'expérimentation du SMV – 35 millions d'euros – ne devrait pas être pris sur le budget de la défense sans moyens nouveaux. M. Le Drian nous a confirmé que cette expérimentation durerait deux ans, compte tenu de la réactivité et de la compétence légendaires de nos personnels encadrants, pour être ensuite transféré à un dispositif interministériel. Qu'il soit permis de l'espérer.

Y aura-t-il un autre rapport d'information sur le suivi des réformes au ministère de la Défense, du type de celui que les députés Mme Gosselin-Fleury et M. Meslot ont rendu le 11 septembre 2013 ?

Par ailleurs, dans la fonction publique d'État, après la signature imminente du projet d'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR) par quelques-uns des syndicats ici présents avec leurs fédérations de la fonction publique, il faudra appliquer cet accord dans ses moindres détails et mettre ainsi fin au gel des salaires à la suite des négociations de février 2016. Le ministère devra trouver bien plus que le malheureux 1,6 million évoqué plus haut.

Enfin, je ne voudrais pas terminer cette intervention sans évoquer la lettre que notre fédération CFTC a adressée personnellement à chacun des membres de cette Commission le 30 septembre, faisant part des revendications des personnels de l'Institution nationale des Invalides (INI), en grève – à la suite d'un appel conjoint de la CFTC et de la CFDT – pour l'obtention de la « catégorie active » et sa « bonification d'ancienneté ».

Je vous en lis quelques extraits : « Déjà, en fin d'année 2013, les infirmiers, les aides-soignants et les agents de service civils de la défense, sur le site de l'INI, avaient acquis le principe de recouvrer leur catégorie active. Nous pouvons effectivement dire que, dans les faits aujourd'hui, les infirmiers civils, qui en ont fait le choix, sont de nouveau en catégorie active mais que les aides-soignants et les agents de service civils de la défense ne bénéficient toujours pas de la catégorie active. Le problème de la catégorie active est presque en passe d'être réglé puisqu'il est prévu que le décret concernant les aides-soignants sorte en fin d'année.

« Toutefois, si la catégorie active permet un départ anticipé, elle ne règle pas le problème des moyens financiers d'un départ anticipé. Pour ce faire, ce qui va de pair, pour tous les fonctionnaires d'état en catégorie active, comme les policiers, les surveillants pénitenciers, les douaniers, c'est l'octroi d'une bonification d'ancienneté dite du cinquième, c'est-à-dire l'octroi d'un an tous les cinq ans : au moment du calcul de la retraite, le fonctionnaire bénéficie d'un an, qu'il n'a pas "réellement" travaillé, tous les cinq ans. Ce qui permet d'améliorer la pension sur le départ anticipé.

« Or l'administration nous refuse cette bonification. Le silence gardé de la fonction publique au courrier adressé le 27 mai 2015 à Mme Lebranchu constituerait un rejet implicite.

« Les aides-soignants et les infirmiers civils de la défense en catégorie active seront donc les seuls fonctionnaires de l'État à ne pas bénéficier de la bonification d'ancienneté.

« Et pourtant, si nous prenons l'exemple de l'INI, ces soignants sont impliqués dans des missions presque régaliennes : soigner le combattant, soigner l'ancien combattant, soigner le déporté, soigner le Résistant, soigner les victimes de guerre, soigner les victimes de terrorisme, aussi bien dans la partie hospitalisation que dans la partie pensionnaires. C'est pourquoi ces personnels soignants se sont remis en grève. » Il serait bon que certains d'entre vous relayent cette préoccupation au bon endroit.

Cela concerne un millier de personnels : « En 2011, il subsiste encore 5 607 instituteurs qui bénéficient de cet avantage. Cette population est amenée à décliner et pourrait être remplacée progressivement par les personnels paramédicaux des hôpitaux militaires, INI et Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG), soit un millier de personnels. Dans ce sens, réintégrer les personnels civils de la défense ne constituerait pas une dépense déraisonnable et permettrait de traiter l'ensemble des fonctionnaires de l'État avec plus d'équité. » Merci de votre attention.

M. Jean-François Munoz. La CGC approuve totalement la décision historique qui a conduit à un PLF 2016 présentant une augmentation de 600 millions d'euros et un recrutement de 2 300 emplois. Il faut en effet que la France continue d'appartenir au cercle très restreint des pays capables d'entrer en premier en territoire ennemi. Pour ce faire, nos forces armées doivent disposer de la meilleure technologie d'armement, avec un MCO parfaitement maîtrisé.

C'est du moins la démonstration qui nous est faite dans les trente-neuf premières pages du document ministériel, même si le discours est bien éloigné de la réalité du terrain, notamment sur la question des pièces détachées pour hélicoptères et véhicules blindés. Ce décalage est tout à fait logique puisqu'il correspond aux restrictions pratiquées depuis la RGPP et les MAP dans tous les domaines du soutien. Votre Commission ainsi que la Cour des comptes ont bien dénoncé ce paradoxe, à savoir que plus on « déflate » de manière conséquente les effectifs, plus le titre II augmente déraisonnablement.

Personne au ministère de la Défense n'est dupe quant au fait que les augmentations salariales continues et conséquentes des personnels militaires, ainsi qu'un pyramidage frôlant l'armée mexicaine – 3 405 officiers pour 10 000 salariés à la DGA –, sont la cause de cette anomalie, et les personnels civils, avec le point d'indice gelé depuis 2010 et des avancements de plus en plus restreints, ne sauraient en être tenus responsables.

Il est vrai que, pour répondre aux rapports des différentes Commissions, dont la vôtre, les autorités militaires ont prôné en 2014 des efforts drastiques, en particulier pour les fonctions des groupements de soutien de base de défense (GSBdD). En revanche, depuis huit ans, la situation des personnels civils ne cesse de se dégrader, et la meilleure illustration en est l'omerta pratiquée dans la présentation du PLF 2016. Sur les quatre-vingt-dix-huit pages, aucune mention n'est faite des mille suppressions d'emplois de personnels civils prévues en 2016, et le seul montant avancé est celui des mesures indemnitaires, 1,6 million d'euros, le plus bas niveau jamais présenté. À noter qu'après avoir bénéficié de leurs propres mesures de revalorisation, les personnels militaires, comme le stipulent intelligemment leurs statuts, se voient octroyer 32,2 millions d'euros dans le cadre des revalorisations des catégories B et C. La réciproque est évidemment inenvisageable et serait, aux yeux de nos collègues militaires, de parfait mauvais goût.

Il vaut mieux faire l'objet de commémorations, même à titre *post mortem*, ce qui ne saurait tarder pour l'avancement des personnels civils. Seule la voie des concours externes et internes, où le nombre de candidats croît inexorablement, permet d'échapper à dix ou quinze ans d'attente au choix, notamment chez les adjoints et secrétaires administratifs.

La CGC dénonce depuis de nombreuses années les refus de l'administration de se pencher sur quelques pistes d'économies.

La première piste concerne les officiers : il convient d'arrêter la valse des mutations à vingt-quatre et trente-six mois, qui génère beaucoup plus de frais – déménagements, primes de mutation, stages de formations... – que de recettes, notamment dans les organismes judicieusement mis en place pour rationaliser les frais de soutien : bases de défense, GSBdD, établissements de service infrastructure défense (ESID), plateformes achats finances (PFAF)... La brièveté de la prise de poste ainsi que celle des adjoints ne permettent pas aux

titulaires d'exercer pleinement ces fonctions nouvelles. De plus, il a été prouvé que les familles de personnels militaires n'appréciaient pas ces déménagements à répétition.

Espérons que les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) réussiront mieux que le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) à faire bouger les sacro-saints statuts militaires afin que la carrière de nos camarades ne soit pas proportionnelle à une mobilité professionnelle et géographique à tout va.

Deuxième piste, le coût complet de la formation de nos collègues militaires est estimé à 1 milliard d'euros, et les efforts de l'administration, *via* le CGA et l'Inspection générale des armées (IGA), depuis 2010, consistent à essayer de gratter 7 à 10 % sur le budget global de la formation des personnels civils. Or 10 % de 68 millions d'euros ne donnent que 7 millions d'euros. Un même pourcentage sur 1 milliard nous permettrait d'économiser et de décupler le 1,6 milliard.

Troisième piste : la mise en place d'une grille d'interchangeabilité PC-PM. Une des dernières études du CGA, par le contrôleur général en mission extraordinaire M. Picon-Dupré, indiquait que l'on pourrait, notamment dans les systèmes d'information et de communication, remplacer les officiers sous contrat ou les officiers de carrière par des agents titulaires ou contractuels détenteurs du même diplôme. Cela coûterait 20 % moins cher. On pourrait ainsi envisager des parcours professionnels intéressants pour nos collègues titulaires ingénieurs d'études et de fabrications (IEF) et nos collègues contractuels ICT et 84-16, sous réserve d'une certaine mobilité volontaire professionnelle, voire géographique. Une mesure analogue est envisageable avec nos collègues attachés sur les fonctions administratives. Je n'évoque pas la question plus délicate des sous-officiers, qui n'a encore jamais été mise à l'ordre du jour.

Pour la énième fois, une grille d'interchangeabilité va être étudiée par la sous-direction de la politique générale des études et de la prospective de la DRH-MD, à la demande de la direction générale de l'administration de la fonction publique. Cette étude, comme les précédentes, tiendra compte de tous les critères du monde : âge, ancienneté, parcours professionnel, indice, rémunération, prime... La CGC espère que ce sujet, ô combien sulfureux, ne sera pas, comme d'habitude, enterré par nos collègues militaires.

Le quatrième point est nouveau. Nous souhaitons que vous interpelliez la DRH-MD sur le coût de l'échec aux concours. Dans ce ministère, on dépense plus d'argent pour faire échouer les personnels civils que pour les faire avancer. Depuis trois ans, le nombre de candidats au concours interne ne fait qu'augmenter, et ce de manière significative, pour un nombre de places toujours aussi restreint. L'administration encourage les personnels à faire acte de candidature, compte tenu de la lenteur, que j'ai évoquée plus haut, de l'avancement au choix. Pour ce faire, elle met même en place de nombreuses préparations, dont le coût, fin 2015, s'élève à 280 000 euros. Si vous additionnez le coût global de la préparation et du passage du concours, sur trois, quatre ou cinq tentatives, en tenant compte de l'augmentation des postulants, vous verrez que l'on dépense plus d'argent à faire échouer les gens qu'à les faire avancer. Au ministère de la Défense, on peut passer plus facilement de colonel à général et d'attaché à administrateur civil que d'adjoint administratif – 4 000 postulants – à secrétaire administratif – quarante postes offerts.

La CGC ne réclame pas une augmentation notable du budget, mais une meilleure utilisation des fonds, selon les pistes évoquées. Nous comptons sur vous, mesdames et

messieurs les députés, pour intervenir auprès des hauts responsables du ministère afin que le rééquilibrage efficace entre personnels civils et militaires permette à notre pays d'assurer au mieux sa défense.

Mme la présidente Patricia Adam. Merci.

Les travaux de cette Commission – plusieurs d'entre vous ont cité le rapport de Mme Gosselin-Fleury et de M. Meslot sur le soutien – montrent l'attention que nous portons à ces questions. Quand les missions d'information en cours auront rendu leurs travaux, il est clair que je proposerai au bureau de continuer à travailler sur le soutien, et nous tiendrons compte des éléments que vous venez de porter à notre attention.

Les parlementaires de cette Commission sont assidus – même si c'est plus compliqué le jeudi –, attentifs et présents sur le terrain. Ils rencontrent régulièrement les syndicats des bases de défense présentes dans leurs territoires et ont une bonne connaissance des problèmes de leurs personnels, militaires mais aussi civils. Vous avez par exemple souligné le vieillissement. Dans la mesure où nous sommes dans une remontée en puissance au plan budgétaire, il faudra que celle-ci bénéficie également aux personnels civils. Nous serons très attentifs au travail diligenté par le ministre, et nous l'accompagnerons par des missions d'information.

Mme Geneviève Gosselin-Fleury. Lors de l'actualisation de la LPM, les objectifs de rééquilibrage entre personnels civils et militaires inscrits dans la LPM initiale ont été maintenus. Dans un rapport sur la « manœuvre RH », que j'ai conduit en mai avec notre collègue Alain Marleix, nous avons insisté sur la nécessité de tenir ces objectifs, particulièrement dans le soutien.

Nous avons entendu parler d'une réflexion en cours au sein du service du commissariat des armées (SCA) sur l'avenir des GSBdD. Les organisations syndicales y sont-elles associées ? De même, comment les personnels civils et leurs représentants ont-ils été associés à l'analyse conduite par la DRH-MD sur la répartition des postes opérationnels et non opérationnels ?

M. Jean-Jacques Candelier. Je précise que le groupe GDR est intégralement présent dans la Commission ce matin. (*Sourires*)

Vos interventions reflètent clairement la pression et la charge de travail qui s'accumulent sur les personnels civils, dont le mécontentement s'accroît d'année en année. Le même phénomène est d'ailleurs constaté chez les militaires, qui doivent faire face à de nombreux théâtres d'opérations, ainsi qu'à la mission Sentinelle, qui mobilise en permanence 7 000 soldats.

L'atténuation de la déflation des effectifs était nécessaire car les personnels sont à bout de souffle. Il y a un an, dans cette Commission, j'alertais le ministre sur le fait que le pacte républicain entre le Gouvernement et les armées était rompu à cause des plans sociaux qui détruisent notre armée. Or, malgré un léger ralentissement, cette politique se poursuit. Le droit à la syndicalisation est toujours refusé aux militaires ; le droit d'association limité qui leur a été concédé en est très éloigné. Une concertation permanente avec les personnels civils et militaires doit être engagée afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, et, dans le budget 2016, il faudra tenir compte des revendications légitimes que nous venons d'entendre.

M. Philippe Vitel. Il est important que les Français prennent en considération l'existence des personnels civils de l'armée. Souvent, quand on parle de défense, on se réfère exclusivement aux militaires, en oubliant le rôle majeur que jouent les civils. On oublie que, lorsque le pays est en guerre, les civils sont partie prenante de cette activité.

Nous restons à votre écoute, d'autant plus que la plupart d'entre nous sont souvent confrontés à ces problématiques dans leurs circonscriptions. À Toulon, ce matin même, 150 syndicalistes CGT et CFDT de DCNS étaient devant ma permanence pour rencontrer mon collaborateur. Il est normal que ce dialogue soit conduit. Adressez-nous le plus souvent possible vos revendications, et nous continuerons de jouer le rôle de courroie de transmission qui est celui de la représentation nationale.

M. Daniel Boisserie. Malgré les efforts importants consentis actuellement, on a le sentiment d'un certain manque de reconnaissance envers les personnels civils. M. Champonnois, de l'UNSA, a parlé de RGPP dogmatique, de management fuyant le contact avec le terrain, de manœuvres corporatistes, et il a conclu son propos sur la perte de compétences professionnelles dans les métiers techniques. Il a indiqué comme remède l'apprentissage, et j'y suis tout à fait favorable. Est-ce, pour autant, le seul moyen ?

M. Baylac, de la CGT, a dit qu'un pays sans industrie est un pays qui se meurt, et je partage ce sentiment. Nous n'avons plus une seule machine-outil en France. Le problème est celui de la compétitivité. Si notre industrie n'est pas compétitive, elle va au tapis, comme cela s'est déjà produit dans certains secteurs. Faut-il baisser les cotisations sociales, augmenter le temps de travail ? Je ne pense pas que de telles mesures recueillent votre consentement : comment voyez-vous la résolution du problème de la compétitivité ?

Enfin, M. Naudin, de la CFTC, a évoqué l'Europe de la défense. Quelle est la position des autres syndicats européens à ce sujet, et de quelle façon essayez-vous de les faire adhérer à l'Europe de la défense ?

M. David Comet. Le 30 septembre, j'ai envoyé un courrier au ministre de la Défense pour l'alerter sur les inquiétudes relatives au plan de performance de DCNS, en m'interrogeant sur le bien-fondé des mesures envisagées, notamment sur le site de Ruelle. Si DCNS fait face à la nécessité d'améliorer sa rentabilité, les 2 000 départs en retraite d'ici à trois ans représentent 10 % des effectifs, qui pourraient ne pas être remplacés. Pour le site de Charente, cela représente quatre-vingts personnes sur 230, même si la direction locale annonce que seule une personne sur deux ne serait pas remplacée.

Plus globalement, les mesures contenues dans ce plan auraient inéluctablement des effets en matière de cadences de travail et de mobilité collective. C'est pourquoi il me paraît essentiel que le dialogue social s'instaure de manière sereine avec la direction, afin de rassurer les salariés, qui sont très attachés à la qualité de leur outil de production et à la pérennité du site de Ruelle.

M. Jean-Michel Villaumé. Je vous ai écouté avec beaucoup d'attention, dans le respect des personnels civils et de leurs représentants syndicaux. L'année dernière, certains d'entre vous avaient exprimé des inquiétudes quant au regroupement de 9 300 personnes, civils et militaires, à Balard. L'emménagement étant pratiquement terminé, quel est aujourd'hui votre ressenti ?

M. Gilles Goulm. Bien entendu, monsieur Vitel, tout le monde, y compris le chef d'état-major des armées, reconnaît que les personnels civils ont leur place au ministère de la Défense – le pense-t-on pour autant ? C'est une autre histoire. Mais, au-delà des discours, nous attendons des actes, notamment dans le cadre du budget. Des efforts considérables sont nécessaires. À ce propos, j'appelle votre attention sur un point. Il y a deux jours, nous avons été informés par des personnes situées à des échelons assez élevés du ministère que, lors de la dernière réunion du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), les civils en avaient pris pour leur grade, si je puis dire. Les discussions au sein de ce conseil sont très difficiles, au point que le cabinet du ministre considère parfois qu'il est plus facile d'avoir affaire au CTM (comité technique ministériel) qu'au CSFM peut-être faudrait-il que nous menacions, nous aussi, de quitter la salle pour être entendus...

Il est vrai que les syndicats tiennent parfois des discours forts, notamment contre certains généraux. Mais nous veillons à ne pas creuser un fossé entre la composante militaire et la composante civile. C'est pourquoi il est déplorable de voir le Conseil supérieur de la fonction militaire taper à bras raccourcis sur les personnels civils au motif qu'il n'y en aurait que pour ces derniers au sein du ministère. Il est sans doute vrai que de nombreuses catégories de personnels militaires souffrent, mais il suffit de regarder le budget de la défense pour s'apercevoir que les personnels civils ne sont pas privilégiés. Nous avons donc tous un effort à faire : et vous et nous et les hauts responsables militaires, car je ne peux pas croire que certains membres du CSFM sont pilotés – encore que...

Mme Gosselin-Fleury nous a interrogés sur une éventuelle évolution des GSBdD. De fait, ces derniers subissent la plus importante déflation d'effectifs au sein du ministère, et une réflexion est en cours sur la question de savoir s'ils doivent continuer à remplir la fonction de gestion des ressources humaines. Mais nous n'avons pas connaissance d'une étude du service du commissariat aux armées sur une modification de leur périmètre ou, tout au moins, sur leur modification en profondeur. Au demeurant, le SCA a une politique de dialogue social développée. Tout n'est donc pas noir ; certains responsables militaires savent parler aux organisations syndicales.

Nous n'avons pas non plus connaissance d'une analyse de la répartition des postes opérationnels et non opérationnels. Mais Force Ouvrière ne demande pas à être associé à ce type de réflexion : nous ne sommes pas là pour expliquer aux chefs d'état-major ce qui est opérationnel et ce qui ne l'est pas. Nous, nous avons travaillé pendant plusieurs mois sur le référentiel en organisation : tant que l'on n'aura pas réglé ce problème d'organisation, on ne parviendra pas à résoudre la question de la répartition militaires-civils. Nous avons rencontré le directeur de cabinet du ministre à ce sujet. Nous demandons simplement qu'une réflexion soit menée sur la constitution de certains services : pourquoi certains d'entre eux ne comptent aucun personnel civil ? Pourquoi, dans les référentiels en organisation, s'attache-t-on systématiquement à détruire des postes de personnels civils pour y positionner du personnel militaire ? Nous espérons que le rapport du contrôleur général, qui doit être rendu à la fin de l'année, permettra d'avancer sur ce point. Nous restons raisonnablement optimistes.

Enfin, le regroupement des services centraux à Balard est censé améliorer la condition des personnels civils, mais tous ne sont pas dans la même situation. Il est certain que les agents qui travaillaient à l'état-major de la marine sont plutôt satisfaits, compte tenu des conditions de travail déplorables qui étaient les leurs rue Royale. Néanmoins, d'énormes difficultés se posent, et une réflexion très approfondie devrait être menée sur l'externalisation

à outrance de nos moyens de soutien. Balard – je ne reviens pas sur le coût de l'opération, que vous connaissez tous – a été entièrement externalisé et filialisé par Bouygues au sein d'une société nommée Opale, par laquelle doivent passer l'ensemble des dispositions de soutien. Il en coûte ainsi 600 euros pour rectifier la pose d'une porte, 150 euros pour ajouter une prise électrique ou 5 000 euros pour installer une télévision dans le bureau du chef d'état-major de l'armée de l'air – j'en passe et des meilleures. Quant au système informatique, il ne fonctionne pas. Heureusement que la Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI) est là pour régler les problèmes que l'entreprise n'est pas capable de résoudre ! Sachez qu'il y a deux mois de cela, elle installait à peine 60 postes informatiques par jour alors qu'elle devait, aux termes du contrat, en installer 250... Ainsi, bien que le chantier soit entièrement externalisé, 1 000 agents de la DIRISI travaillaient, il y a encore un mois et demi, à temps complet sur les installations téléphoniques et informatiques de Balard ! Cela dit, en dépit de ces difficultés, les agents sont plutôt satisfaits, parce que les locaux sont neufs. Comment vont-ils vieillir ? Chacun sait que, dans trente ans, lorsque le bâtiment sera rétrocédé au ministère de la Défense, tout sera à refaire.

M. Christophe Henry. En ce qui concerne l'audit du CGA sur le rôle et la place des personnels civils, la CFDT sera consultée le 21 octobre par le contrôleur général Hamel. Nous lui réserverons bon accueil et nous lui dirons ce que nous avons sur le cœur. Nous espérons que ce rapport aboutira à une meilleure considération des personnels civils au sein du ministère de la Défense.

Sur le devenir des GSBdD, la CFDT n'a pas non plus été consultée. Si une réflexion est menée sur ce sujet, c'est à notre insu. La seule proposition du général Coffin, directeur du SCA, dont nous ayons connaissance consiste à favoriser la polyvalence à outrance des personnels civils pour compenser l'importante déflation des effectifs. Nous serons très vigilants sur ce point, car la polyvalence a ses limites : on ne peut pas demander à quelqu'un d'être acheteur le matin et vagemestre l'après-midi. Plutôt que d'encourager la polyvalence à outrance, embauchons les personnels dont le soutien commun et l'administration générale ont besoin !

Actuellement, les derniers services concernés intègrent le site de Balard. Les problèmes dont on nous a fait part concernent principalement les transports, malgré la mise en place d'horaires variables. Dans ce domaine, militaires et civils sont logés à la même enseigne : le site est desservi par une seule station de métro, située sur la ligne 8. Je ne sais pas quelle peut être la solution, mais c'est une catastrophe. On nous a également signalé des dysfonctionnements en matière de climatisation et d'informatique ; la délivrance des matériels n'est pas du tout au point. Enfin, les personnels civils, qui, contrairement à beaucoup de militaires, paient leurs repas, ont vu le prix de leur plateau multiplié par deux. J'ajoute, à ce propos, que les conditions de travail des employés de l'entreprise privée qui assure le service de restauration sont déplorables, notamment en raison d'un manque de personnel.

M. Philippe Buyens, secrétaire national de la FEAE-CFDT. En ce qui concerne DCNS, le plan de performance s'est ajouté au plan de progrès qui avait été mis en œuvre suite aux résultats négatifs de l'année dernière. Il a été élaboré dans l'urgence, sans concertation, et nous avons eu le sentiment que son acceptation faisait l'objet d'un chantage visant certains établissements, dont celui de Ruelle. Aujourd'hui, le danger semble écarté, mais les organisations syndicales ont tout de même refusé catégoriquement que des transferts autoritaires soient opérés vers DES. Nous percevons un hiatus entre l'État actionnaire et l'État

employeur, dans la mesure où la dernière distribution de dividendes a représenté 33 % des bénéfices, ce qui est élevé. Peut-être ferait-on mieux d'investir dans la recherche et développement. Pourquoi, en effet, abandonner des « niches » pourtant porteuses d'avenir, comme les énergies marines, qui plus est au moment où la France organise la COP21 ?

Mme Geneviève Gosselin-Fleury. Les hydroliennes n'ont pas été abandonnées.

M. Philippe Buyens. Certes, mais d'autres parties de l'activité, notamment les éoliennes marines, vont l'être.

M. Frédéric Mathieu, secrétaire général adjoint de la FNTE-CGT. En ce qui concerne le site de Balard, je ne reviendrai pas sur les problèmes matériels qui ont été décrits par mes collègues. Nous estimons, quant à nous, que nous manquons encore un peu de recul pour porter une appréciation globale. En tout état de cause, on peut craindre une disparition progressive de ce que l'on appelle les « régies infra », qui assurent, en interne, l'entretien courant des bâtiments, d'autant que l'externalisation conduit à la mise en place de véritables procédures byzantines, ne serait-ce que pour changer une ampoule par exemple. Par ailleurs, je remarque que la DRH-MD et le CGA ont décidé de repousser leur installation à Balard au motif que les conditions matérielles n'étaient pas satisfaisantes. J'ignore de quelles conditions il s'agit, même si l'on peut faire des suppositions... Quoi qu'il en soit, j'observe que certains services ont les moyens de refuser leur transfert vers Balard.

Je confirme que nous n'avons aucune information sur une étude de l'évolution du périmètre des GSBdD. En revanche, la CGT ne partage pas l'opinion exprimée par d'autres représentants syndicaux sur la qualité du dialogue social au sein du SCA, qui donne le sentiment de vouloir avancer coûte que coûte et d'être le bon élève des réorganisations au sein du ministère de la Défense. En effet, nous suivons actuellement des dossiers de harcèlement au travail et de discrimination syndicale. Au printemps dernier, nous avons dénoncé des situations de grave souffrance au travail dans certains établissements et, aujourd'hui, des élus au Comité technique de réseau (CTR), c'est-à-dire au niveau national, ont été inquiétés en raison de leur activité syndicale. Nous nous en sommes ouverts à la conseillère sociale du ministre de la Défense le 1^{er} septembre dernier, mais nous n'avons pas eu de retour pour l'instant. Toujours est-il que le dialogue social se passe bien, semble-t-il, tant que l'on ne dit pas grand-chose et que l'on n'évoque pas la souffrance au travail, qui nous paraît pourtant particulièrement importante au sein du SCA actuellement.

En ce qui concerne les travaux de la DRH-MD sur un rééquilibrage entre personnels civils et militaires, nous avons le sentiment que celle-ci est confrontée à la résistance des DRH d'armée, qui refusent d'avancer sur la civilianisation des services, que ce soit dans le soutien ou ailleurs. On peut donc se demander si elle a suffisamment de pouvoir vis-à-vis des DRH d'armée et, dans l'affirmative, si elle a la volonté d'exercer l'entièreté de ses compétences.

M. Hervé Baylac. Tout d'abord, je tiens à rappeler que chaque jour, les agents du ministère, dont on peut saluer la conscience professionnelle, pallient le manque d'effectifs et de moyens.

En ce qui concerne l'apprentissage, un effort très important est nécessaire. On ne peut pas former un peu plus de 1 000 apprentis et les laisser ensuite partir, comme c'est le cas aujourd'hui, chez la concurrence. Celle-ci pâtit en effet non seulement du vieillissement de la

population, comme le ministère de la Défense, mais aussi des choix politiques du patronat, qui a décidé de fermer les centres de formation rattachés aux grands groupes. Nous appelons donc votre attention sur la nécessité d'offrir aux apprentis la possibilité de rester chez nous à l'issue de leur cursus, sous le statut d'ouvrier de l'État.

Par ailleurs, je sais, pour en avoir discuté avec eux, que, suite à l'adoption du plan de performance, les représentants syndicaux CGT de DCNS craignent pour l'avenir à moyen terme du site de Ruelle. Quant aux salariés de Toulon qui se sont rendus à la permanence de M. Vitel, ils ont également de quoi s'inquiéter puisqu'il est question de supprimer 400 emplois, sans compter les emplois induits. Il est inadmissible que M. Guillou, le PDG de DCNS, et son DRH n'en fassent qu'à leur tête et se moquent bien de ce que peut leur dire le ministre, qui leur avait demandé d'engager un dialogue social digne de ce nom avec les représentants du personnel. L'objectif du PDG est le tout à l'export, en délocalisant dans des pays à faibles garanties sociales. Il est donc indispensable, à l'heure où l'on parle de la nécessité de préserver notre industrie, que le Parlement soutienne l'outil de défense qu'est DCNS, dont je rappelle qu'il nous est envié par beaucoup.

M. Jean-Luc Champonnois. Il est vrai, monsieur Boisserie, que nous avons utilisé des mots forts, et ce n'est pas notre habitude. Mais nous voulons vous alerter sur la situation actuelle, car le désarroi est général, tant l'écart est grand entre les discours et la réalité. Les quelques mesures courageuses de modernisation qui sont prises doivent être suivies d'effets. Or, nous avons le sentiment qu'elles sont dévoyées, voire qu'elles font l'objet de manœuvres anti-civils. M. Goulm a évoqué la dernière réunion du CFSM. Il ressort du compte rendu qui en a été fait qu'on y a parlé d'une « civilianisation rampante ». De tels propos sont choquants. On nous demande d'aimer les militaires ; je souhaiterais que les militaires aiment aussi un peu les personnels civils de leur ministère.

En ce qui concerne le SCA, nous sommes au courant de la « manip' », sans être associés à l'analyse de la répartition des postes opérationnels et non opérationnels. Il s'agit selon nous d'une manœuvre assez nébuleuse, mais nous serons reçus dans un cadre bilatéral, comme les autres représentants syndicaux, et nous évoquerons la question lors des CTR.

Par ailleurs, je maintiens que la RGPP a été réalisée de manière dogmatique : elle obéissait à une vision purement comptable. Aucune analyse qualitative n'a été faite, et nous en mesurons aujourd'hui les effets. On a taillé dans les coûts à l'aveugle, l'essentiel étant de dégager des marges de manœuvre. Du reste, ce n'est pas un hasard si la RGPP a été assez rapidement remplacée par la MAP.

J'ajoute que, comme cela a été dit par tous, on ne peut pas se permettre de perdre des compétences techniques critiques, qu'il s'agisse du MCO aéronautique, du SMITer – qui va sans doute se réorganiser rapidement, et pas forcément à notre avantage – ou de la DGA.

S'agissant du site Balard, on connaît les effets pervers des partenariats public-privé – qui ont du reste été rapidement abandonnés dans les pays qui les avaient adoptés – ainsi que le coût final de l'opération et les dérives liées à l'obligation de recourir à une entreprise pour les diverses prestations. Heureusement, les services internes du ministère de la Défense pallient les difficultés et permettent au ministère de fonctionner. Par ailleurs, on peut s'étonner que, contrairement à ce qui avait été annoncé, l'ensemble des directions centrales n'aient pas été transférées au « Balardgone » ; certains villages gaulois – je ne parle pas de l'Hôtel de

Brienne, qui remplit une mission très particulière – font de la résistance ; c’est dommage. Par ailleurs, la RATP, que nous avons interrogée, nous avait assuré que la desserte du site serait suffisante ; or, manifestement, cela ne fonctionne pas bien. J’ajoute que l’on s’aperçoit, notamment à propos des horaires de travail, qu’il n’est pas si facile de faire fonctionner une telle « usine » de la meilleure des façons et avec l’accord de tous.

M. Henri-Pierre Bailly, expert de l’UNSA Défense en charge des CHSCT. En ce qui concerne l’apprentissage, il est de notre devoir d’entretenir cette source de compétences et de la développer. Ce n’est pas la seule voie pour y parvenir, mais elle peut contribuer à entretenir la culture d’entreprise et à créer une véritable communauté de défense. La défense se nourrit de nombreuses compétences techniques pour se projeter dans l’avenir, et si l’on n’est pas en mesure de les développer, on sera en grande difficulté. Le vieillissement et les départs massifs sont en effet très inquiétants. Il faut donc redonner à des services tels que le MCO ou la DGA les moyens nécessaires au renouvellement de ces compétences.

En ce qui concerne la cohérence des discours et des actes, je citerai l’exemple de la manœuvre Santé et sécurité au travail, qui est importante dans le fonctionnement quotidien d’un service. Dans ce domaine, le Gouvernement a défini des axes, le ministre a arrêté des politiques ministérielles, mais, dans la réalité, les moyens nécessaires à leur mise en œuvre font défaut, de sorte qu’il est très difficile de les appliquer pour les grandes autorités d’emploi, à part peut-être la DGA, qui a une plus grande maturité dans ce domaine.

M. Yves Naudin. M. Boisserie nous a interrogés sur l’Europe de la défense. Le Manifeste de Paris, issu du 13^e congrès de la Confédération européenne des syndicats, qui vient de s’achever, met en avant l’emploi et l’investissement. Or, la défense représente 165 000 emplois directs et indirects ; quant au ministère de la Défense, il est le premier investisseur de l’État. Tant que l’impulsion ne viendra pas d’en haut – et votre proposition de résolution est importante à cet égard –, il est difficile pour les syndicats européens de faire de l’Europe de la défense une priorité. Même s’ils ont un avis sur le rapprochement des grands industriels de l’armement, il est assez rare qu’ils évoquent ce sujet dans leurs discussions.

En ce qui concerne Balard, au-delà du coût de ce partenariat public-privé, qui est de l’ordre de 4 milliards d’euros sur 33 ans, nous avons souligné devant M. Bodin, lors du Comité technique d’administration centrale (CTAC) qui s’est tenu le 5 juillet, le manque d’accessibilité des locaux aux personnes handicapées, qu’il s’agisse des agents ou des visiteurs. La Délégation nationale du handicap a d’ailleurs dénoncé auprès des autorités les manquements de la société Opale dans ce domaine. J’ajoute qu’au lendemain du CTAC, le directeur du Service parisien de soutien de l’administration centrale (SPAC) a démissionné, pour des raisons que nous ignorons, mais nous pensons qu’il n’est pas toujours facile pour le SPAC de suivre ce PPP.

M. Jean-François Munoz. Vous me pardonnerez mon mauvais esprit, madame la présidente, mais charité bien ordonnée commençant par soi-même, je propose que vous intituliez désormais votre Commission soit « Commission de la Défense nationale », soit « Commission de la Défense nationale et des forces armées et civiles ».

En ce qui concerne le SCA, je suis d’accord avec M. Goulm et M. Mathieu. Le commissaire général hors classe qui est à sa tête est une forte personnalité et il sait ce qu’il veut, ce qui est devenu relativement rare au sein du ministère de la Défense. On peut lui dire

certaines choses, mais cela ne veut pas dire qu'il est d'accord. Sachant que la fonction restauration comprend 6 000 personnels militaires et que 500 personnels sont projetables en OPEX, on peut se demander s'il est nécessaire d'avoir 5 500 personnels militaires en réserve. Même si notre rôle n'est pas de définir la fonction opérationnelle, nous sommes tout de même capables d'établir quelques ratios, et il nous semble que 3 000 personnels militaires seraient amplement suffisants. Il y a donc là des économies potentielles importantes.

Par ailleurs, les organisations syndicales ne sont pas associées aux discussions, mais cela ne signifie pas qu'elles ne sont pas au courant. Le SCA a récupéré la régie des caisses du SID, dont – phénomène curieux – les REO ont montré qu'il avait trop de postes. Or, parallèlement, les GSBdD ne parviennent pas à recruter car les trois patrons du SCA ont expliqué qu'en 2015 et en 2016, ils auraient moins d'effectifs et, surtout, beaucoup moins d'argent. Les personnels civils et militaires des GSBdD, qui se « défoncent » pour remplir leurs missions, sont maintenant en situation de RPS vis-à-vis des organismes soutenus, dont la charge de travail va croître.

Quant aux discussions entre le DRH-MD, Jacques Feytis, le chef du service des ressources humaines civiles, Marc Treglia, et M. Coffin, il en ressort que les fonctions service administration du personnel-gestion du personnel civil doivent être transférées. Le SRHC et le DRH-MD pourront-ils pour autant jouer leur rôle d'Autorité fonctionnelle renforcée (AFR) ? Non. J'ai déjà eu l'occasion de souligner l'inadéquation arithmétique entre les trois DRH d'armée et le pseudo directeur des personnels civils, M. Marc Treglia, les premiers ayant entre cinq et six fois plus de personnels sous leurs ordres pour accomplir les mêmes missions. Mais il s'agit d'une question stratégique qui relève du SGA, Jean-Paul Bodin, ainsi que du ministre et de son cabinet. L'équilibre est impossible, et je ne peux que le déplorer.

Sur l'interchangeabilité, nous n'avons aucune nouvelle des études menées par M. Mondon-Guilhaumon pour la sous-direction de la Politique générale, des études et de la prospective (PEP). On a déjà évoqué l'état d'esprit des personnels militaires vis-à-vis des personnels civils. Si les 200 administrateurs civils du ministère de la Défense ne sont pas très bien considérés, vous imaginez ce qu'il en est des 61 800 personnels civils restants. Pour les militaires, dès lors que des administrateurs civils ont été nommés généraux, tout administrateur civil qui n'est pas général est colonel. Pourtant, le poste de sous-directeur ou de chef de service est bien plus élevé que ceux des 3 000 colonels de l'armée française.

Enfin, Balard présente l'avantage de permettre une unité de temps, de lieu et d'action : les équipes programmes et les équipes programmes d'armement sont rassemblées. L'objectif est atteint, à cet égard. Quant aux personnels civils, ils sont heureux d'être à Balard, car c'est neuf, mais il y a en effet beaucoup de difficultés liées au démarrage, et les exemples de gabegie sont nombreux.

Mme la présidente Patricia Adam. À propos du SIAé, monsieur Goulm, je rappelle que nous avons adopté, dans le cadre de l'actualisation de la loi de programmation militaire, un amendement qui lui permet d'augmenter ses effectifs sans que cela soit imputé sur le titre II.

M. Gilles Goulm. Je vous remercie de cette précision, madame la présidente, mais il faut en avertir Bercy, qui continue à contingenter le nombre d'ouvriers de l'État alors que ceux du SIAé échappent au Plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

Mme la présidente Patricia Adam. C'est bien pourquoi je tenais à faire cette remarque publiquement. Cette mesure, nous l'avons votée, elle doit donc s'appliquer.

Par ailleurs, vous avez évoqué, les uns et les autres, les problèmes rencontrés dans la restauration, en particulier la question de l'équilibre entre personnels civils et militaires. Si je partage votre analyse, je constate néanmoins, notamment dans mon territoire, que des postes ne sont pas pourvus en raison du manque de mobilité du personnel civil. C'est une question à laquelle, me semble-t-il, nous devons également réfléchir, car elle a des conséquences pour les bases de défense. La gestion globale, au niveau du ministère, n'est pas satisfaisante.

M. Gilles Goulm. Avez-vous deux heures devant vous, madame la présidente ?
(*Sourires.*)

Mme la présidente. Notre réunion arrive à son terme, mais nous allons continuer à travailler sur l'ensemble de ces questions. Je vous remercie.

La séance est levée à onze heures trente.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Patricia Adam, M. Daniel Boisserie, M. Jean-Jacques Candelier, M. David Comet, Mme Geneviève Gosselin-Fleury, M. Jean-Michel Villaumé, M. Philippe Vitel

Excusés. - M. Claude Bartolone, M. Philippe Briand, M. Guy Delcourt, Mme Marianne Dubois, Mme Geneviève Fioraso, M. Philippe Folliot, M. Yves Foulon, M. Serge Grouard, M. Christophe Guilloteau, M. Éric Jalton, M. Charles de La Verpillière, M. Jean-Yves Le Déaut, M. Frédéric Lefebvre, M. Bruno Le Roux, M. Maurice Leroy, M. Damien Meslot, M. Jean-Claude Perez, M. Alain Rousset, M. François de Rugy, M. Michel Voisin