



# LE PERE NOËL N'EXISTE PAS !

CSAM DE DECEMBRE 2025, COMPTE RENDU A NE PAS LAISSER TRAINER DANS LES CHAUMIERES...DES ENFANTS POURRAIENT LE LIRE : **IL NOUS APPREND QUE LE PERE NOËL N'EXISTE PAS !** C'EST LA CONCLUSION DU DRH DANS SA REPOSE AUX DECLARATIONS LIMINAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES. CELLE DE LA CFTD, SANS SURPRISE, RECLAMAIT EN SUBSTANCE QUE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DE LA COMMUNAUTE DE DEFENSE PUISSENT VIVRE DIGNEMENT DE LEUR TRAVAIL, SE PROJETER DANS DES PARCOURS DE CARRIERE VALORISANTS ET QU'ILS SOIENT ENTENDUS, VIA LEURS REPRESENTANTS, SUR LES DECISIONS QUI LES CONCERNENT (EN MATIERE D'ORGANISATION DU TRAVAIL PRINCIPALEMENT). A LA DATE DU CSAM, LE 18 DECEMBRE 2025, DE GROSSES INCERTITUDES PESENT ENCORE SUR LE BUDGET DE LA FRANCE POUR 2026, ET DONC SUR LE BUDGET DES ARMEES. RIEN DE PLUS FACILE ALORS POUR NOTRE ADMINISTRATION DE BOTTER EN TOUCHE FACE A NOS EXIGENCES.

## AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

### TEXTES SOUMIS AU VOTE

Trois points étaient soumis au vote pour ce dernier comité social ministériel de l'année. Un texte sur les commissions médicales pour les ouvriers de l'État, la liste des emplois de niveau hors catégorie D des ouvriers de l'État et surtout le projet d'arrêté de transformation.

#### COMMISSIONS MEDICALES

Le projet d'arrêté précise les dispositions qui régissent les commissions médicales pour les ouvriers de l'État, au ministère et à Naval Group.

Ce texte est conforme aux différentes discussions tenues en multilatérales à la suite du passage des commissions de réforme en commissions médicales.

La **CFDT** a voté pour ce texte.

#### EMPLOIS HORS NIVEAU CATEGORIE D (HCD)

La **CFDT** se félicite de la hausse du nombre d'emploi ouverts au HCD et du taux de pourvoi de ces postes pour 2025.

19 postes supplémentaires sont créés par cet arrêté avec une hausse significative des postes ouverts pour des chef d'équipe. La **CFDT** l'a toujours dit : La professionnalisation des chefs d'équipe leur permet légitimement de prétendre à l'accès au HCD.

La **CFDT** a voté pour ce texte.

Cependant certains employeurs ne jouent pas le jeu, l'armée de Terre, par exemple, le principal employeur des ouvriers de l'État (2 664 en 2024), n'identifie que 8 emplois

pour le passage en HCD...chercher l'erreur !

A titre de comparaison, la DGA emploie 1 279 OE et dispose de 71 postes !

Aux explications demandées par la **CFDT**, l'officier général, responsable de la stratégie des ressources humaines pour l'état-major des armées, nous répond, sans rire : « l'armée de terre n'identifie que très peu de postes de ce niveau de responsabilité pour les ouvriers de l'État, il pourrait y avoir des « chargés de prévention et des risques professionnels », mais cette mission est en général confiée à des ICD ! ».

**Chiche, mon général ! depuis le temps que la CFDT réclame que les nombreux CPRP de l'armée de terre qui sont encore bloqués en catégorie B soient promus ICD !**

Cette exigence est d'ailleurs valable pour l'ensemble des armées, directions et services.

#### ARRETE DE TRANSFORMATIONS

Dans un contexte de tensions internationales incessantes, de difficultés budgétaires incontestables, d'évolution extrêmement rapide des technologies, et de transition écologique plus que nécessaire, Il n'est plus question de s'opposer par principe aux transformations dans le ministère.

La **CFDT** a cependant des exigences claires et précises sur ce sujet :



**DÉFENSE**

## LE PERE NOËL N'EXISTE PAS !

- Que les transformations soient discutées, aux bons niveaux (comités sociaux d'administration de réseau et spécialisés), et justifiées bien évidemment ;
- Que les agents et agentes concernées soient accompagnées dignement, sans perte de pouvoir d'achat ni de qualité de vie au travail et sans pertes d'emploi non souhaitées ;
- Que les mesures d'accompagnement, négociées et décrites dans le plan d'accompagnement des transformations, soient respectées à la lettre, sans chipotage et en respectant la priorité aux restructuré(e)s dans l'attribution des postes disponibles.

La **CFDT** a une nouvelle fois déploré l'imprécision de certains intitulés des mesures dans le projet d'arrêté, qui ne permet pas toujours aux agents de s'y retrouver et d'anticiper leur droit à accompagnement, ajoutant une couche à l'inquiétude déjà légitimement ressentie.

La **CFDT** a également déploré la désinvolture avec laquelle certains employeurs relevant de l'administration centrale traitent le sujet du dialogue social. Les transformations de la **DAF**, de la **DICoD**, de la **DTPM** et de la mission communication du **SGA**, entre autres, n'ont pas été présentées au comité social concerné.

A l'action sociale des armées (**ASA**), la transformation lancée l'an passé ne peut pas être réorientée dans le fond et dans la forme au bon vouloir du nouveau directeur. Là encore le dialogue social doit être respecté.

Nous constatons que pas une ligne de cet arrêté ne concerne le commissariat numérique pour la défense (**CND**), alors que le CARTEC 2026 (expression de besoin en compétences), reflet des modifications, est publié !

L'administration invoque le travail et les moyens importants que cela demande, particulièrement dans les **CMG**. Au moment de la création du **CND** nous avons dit qu'il ne fallait pas confondre vitesse et précipitation, surtout dans le domaine des RH.

Les moyens RH consacrés à la transformation de la **DIRISI** en **CND** ne sont pas à la hauteur de l'enjeu chez un employeur dont les métiers sont en tension et dont le ministère fait pourtant une priorité.

Pour être attractif il ne suffit pas de mettre les moyens dans le cœur de métier, il faut aussi penser au soutien des agents. C'est valable pour le **CND**, ça l'est aussi pour le reste du ministère.

La **CFDT** est intervenue sur les transformations dans les **Établissements Publics sous tutelle**. Elles font désormais l'objet d'arrêtés spécifiques validés par les conseils d'administration des établissements. La **CFDT** le dénonce car nous perdons à notre niveau (**CSAM**) la vision globale des restructurations du ministère.

Les agents des **Établissements Publics** sont des agents du ministère des Armées et doivent à ce titre bénéficier des mêmes droits et couvertures que leurs collègues.

Le faire disparaître de l'arrêté ministériel laisse entendre qu'ils ne seront pas traités de la même manière quand ils postuleront sur un poste en réintégrant un grand employeur.

Le manque de professionnalisme du dernier arrêté de transformation pour le service hydrographique et océanographique de la marine (**SHOM**) démontre, si besoin était, que le niveau des comités sociaux des EP n'est pas le bon pour assurer la compatibilité rédactionnelle avec l'arrêté de niveau ministériel et, de fait, l'équité des droits entre tous les agents et agentes.

*La **CFDT** s'est abstenue sur le projet d'arrêté, un vote contre aurait bloqué l'accompagnement des transformations, qui auront lieu en tout état de cause.*

### TEXTES PROPOSÉS POUR INFORMATION

#### CONCOURS ATPMD2

Le nouvel arrêté a pour but de moderniser la nature et le programme des épreuves des concours, afin d'en améliorer l'attractivité.

L'épreuve d'admissibilité écrite devient un questionnaire à choix multiples (QCM), avec une note éliminatoire qui passe de 5/20 à 8/20.

**AGENTS CIVILS  
DU MINISTÈRE**

## LE PERE NOËL N'EXISTE PAS !

L'épreuve d'admission devient une épreuve pratique et orale.

La **CFDT** constate l'alignement avec les concours du reste de la filière technique et réclame que soit réalisée, en temps et en heure, une évaluation de la satisfaction du nouveau dispositif, du point de vue des employeurs, des gestionnaires et des agents eux-mêmes.

Nous continuons à réclamer la poursuite des travaux sur les spécialités de la filière technique. En effet, au-delà de l'alimenter, il faut faire vivre cette filière et assurer des déroulements de carrière valorisants, de la catégorie C à la catégorie A+ !

### **ASCAA**

La mise à jour de cet arrêté est attendue avec impatience par tous les agents concernés dont les attestations d'exposition sont bloquées. Ces blocages sont souvent dus à des transformations ou restructurations non retranscrites dans l'arrêté, mais également à la mauvaise volonté de certains chefs d'établissements.

Outre ces transferts, la **CFDT** continue de revendiquer la prise en compte du calorifugeage et du flocage qui n'avaient pas été retenus initialement dans l'arrêté. Ce sujet est de nouveau inscrit à l'agenda législatif pour 2026, et attend donc le vote des parlementaires.

### **ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

2026 se conclura par les élections professionnelles et donc le renouvellement de vos représentants dans les différentes instances de dialogue social. L'administration ne cache pas sa volonté de réduire le nombre des instances, en mettant particulièrement le doigt sur les formations spécialisées pour la santé et la sécurité au travail, héritières des CHSCT, arguant que, faute de participation, il n'est pas possible de les réunir aussi souvent que le prévoit la réglementation.

La **CFDT** a démontré, chiffres de l'administration à l'appui, que cet **argument était faux** ! La santé et la sécurité au travail ne doivent pas faire l'objet de moins d'attention, la **CFDT** revendique le maintien du nombre des formations spécialisées SST, sauf à démontrer incontestablement qu'une infime minorité d'entre-elles (sur 364) peut effectivement être supprimée sans risque.

### **PRESENTATION DU PLAN HANDICAP ET INCLUSION**

Le bilan 2024 est lucide, mais il manque de mesures concrètes. Connaître les problèmes ne suffisent plus, il faut les résoudre.

La **CFDT** propose six priorités :

- **Transparence** : Rendre accessibles les données sur l'inclusion, direction par direction, pour identifier les freins et orienter les actions ;
- **Formation** : Offrir des modules pratiques aux encadrants, avec des cas concrets, pour mieux accompagner les agents ;
- **Reconnaissance** : Valoriser les référents handicap, leur donner des moyens et une légitimité institutionnelle ;
- **Coordination** : Renforcer le réseau local autour des référents régionaux, avec des adjoints opérationnels ;
- **Compensation** : Reconnaître et compenser les temps partiels subis pour raisons de santé ;
- **Valorisation** : Reconnaître officiellement le rôle des acteurs de terrain, essentiels à la réussite du plan.

Le ministère des Armées a les moyens d'agir : donnons-lui aussi la volonté. **Parce qu'un ministère humain est un ministère plus fort.**

### **CAMPAGNE D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE**

Le souci de la **CFDT** porte sur l'équité de traitement entre tous les agents et agentes. Pour aller dans ce sens nous avons exprimé des remarques sur les calendriers des campagnes d'évaluation que nous voulons identiques pour tous les employeurs, sur certains critères subjectifs comme celui de « durée de présence insuffisante » pour être évalué, qui doivent être précisés, etc.

Mais nous avons surtout insisté sur la **nécessaire montée en compétence des notateurs**. Cette mission d'évaluation fait partie intégrante des compétences d'un supérieur hiérarchique.



## LE PERE NOËL N'EXISTE PAS !

Elle implique une connaissance parfaite des règles de notation et des différents statuts.

Elle implique aussi que ces règles soient claires et pertinentes. Le moins que l'on puisse dire est qu'il y a une marge de progression dans le domaine pour que la comparaison des CREP (comptes rendus d'évaluation professionnelles) puisse avoir un sens dans les choix liés à l'avancement (grade) ou à la promotion (corps). La formation des notateurs ne doit pas rester optionnelle. Encore trop peu d'entre eux accordent suffisamment d'importance à cet exercice.

La **CFDT** s'est aussi exprimée sur la subjectivité de l'interprétation du mérite individuel. Il y a tellement de facteurs qui peuvent entrer en compte pour la réalisation, ou pas, des objectifs, la majorité de ces facteurs

sont indépendants de l'engagement et des compétences des agents, mais imputables aux conditions ou à l'organisation du travail...

Par ailleurs la **CFDT** souhaite la clarification de la notion « d'axe de progression » dans le CREP et s'en entretiendra en bilatérale avec le DRH du ministère. Le DRH-MD veut généraliser ce qui a fait l'objet d'une expérimentation dans le périmètre du SGA en 2025. Pour l'instant rien n'a été discuté avec les représentants du personnel et aucun bilan n'a été présenté.

Nous sommes en droit de nous demander pourquoi cette nouvelle rubrique alors qu'existent déjà les objectifs permanents et les objectifs de progrès ?

### AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

**Un CSAM qui a permis à la CFDT de s'exprimer sur le fond de la gestion des ressources humaines, en mettant en avant la qualité de vie au travail que toutes les sources s'accordent à considérer comme un facteur de performance.**

**C'est aussi un facteur de cohésion sociale, et alors qu'on nous parle de plus en plus d'engagement et de résilience, nous affirmons, et l'histoire nous le confirme, qu'une société fragile socialement n'est pas une société en mesure de se défendre. Alors, pourquoi se priver du levier social ?**

Paris, le 7 janvier 2026 ●