



DÉCLARATION LIMINAIRE

FORMATION SPECIALISEE MINISTERIELLE (FSM)

26 JUIN 2025

Madame la présidente, mesdames, messieurs,

La situation internationale pèse sur le moral des agents car source d'anxiété supplémentaire. S'y additionne l'absence de perspective salariale, alors même que la hausse continue du budget de la défense pouvait laisser espérer un ruissèlement bienvenu sur le personnel. Pour en rajouter, ou plutôt en supprimer, depuis le 1er mars, les agents se voient retirer 10% de leur rémunération en cas de congés maladie ordinaire, en plus du jour de carence. Là encore ce sont les salaires les plus bas du ministère qui vont payer le prix fort. Celles et ceux qui brûlent déjà la chandelle par les deux bouts ne pourront pas faire autrement que de venir travailler en étant malades et, quelques fois, contagieux... Cette mesure injuste a donc aussi un impact néfaste direct sur la santé au travail.

Pire encore, pour la CFDT, rien ne peut justifier qu'un gouvernement, prétendument attaché à l'égalité entre les femmes et les hommes, puisse faire peser sur les agentes enceintes une sanction financière injuste sans tenir compte des réalités médicales, sociales ou professionnelles liées à leur grossesse. Cette décision est d'autant plus scandaleuse qu'elle touche un secteur, la fonction publique, où les inégalités salariales, les retards de promotion, les carrières hachées, les temps partiels imposés et la précarité contractuelle restent structurellement présents. La CFDT Défense revendique le maintien de salaire pour toute femme enceinte placée en congé maladie ordinaire sur avis médical, quelle qu'en soit la nature et de manière générale, les arrêts maladie ne doivent être un coût pour personne.

La CFDT rappelle que les questions de pénibilité, de qualité de vie et des conditions de travail, des droits des femmes au travail et celles relatives à la réforme des retraites ne peuvent plus être traitées isolément. Elles s'entrecroisent et se renforcent mutuellement dans leurs effets délétères.

Les femmes subissent également de plein fouet l'allongement du temps de travail, avec une pénibilité accrue, souvent ignorée, et trop rarement compensée.

La réforme des retraites, loin d'apporter justice ou reconnaissance, accentue cette pénibilité en allongeant les carrières sans prise en compte réelle des conditions d'exercice, ni des impacts différenciés, selon les métiers et les parcours. Bien que traités à un autre niveau, ces sujets sont cruciaux pour les agentes de notre ministère. La CFDT dénonce ici l'attitude des organisations patronales qui portent une lourde responsabilité dans cet échec en ayant refusé toutes les propositions de la CFDT, visant à reconnaître la pénibilité et améliorer les retraites des femmes, tout en assurant l'équilibre financier.



DÉCLARATION LIMINAIRE

La CFDT Défense déplore tout autant un manque de rigueur dans certaines chaînes d'emploi, trop pressées de faire passer leur réforme ou de calmer les tensions.

Si l'anticipation est souvent au rendez-vous, les expérimentations ne débouchent que rarement sur une réelle prise en compte des avis exprimés à l'occasion des concertations menées en amont de la généralisation : lorsque l'administration donne la parole aux agents sur leur travail, mais ne tient pas compte de leurs remarques et propositions, elle prive l'institution comme celles et ceux qui la servent, d'une importante valeur ajoutée.

De même lorsque ces sujets sont portés en instances de dialogue social, les avis exprimés ne sont pas toujours mieux pris en considération.

Pour la CFDT Défense, tout cela conduit à ce que les conséquences humaines, sociales et techniques ne soient que partiellement intégrées par les décideurs.

Les situations se multiplient et éprouvent chacune et chacun.

Les conditions périlleuses de la mise en œuvre des JDC Nouvelle Génération sont renvoyées par le directeur central aux échelons locaux, en comptant sur le bon sens et la bonne volonté des agentes et des agents. L'attendu est-il leur résignation ?

Et que dire de la transformation de la portion centrale de ce même employeur qui semble menée sans réelle gestion des compétences en place ?

Dans les CMG, les agents sont malmenés...La CFDT Défense le dit depuis des années.

Tout récemment : un drame !

Mais les suites données sont-elles appropriées ? Résultent-elles d'une analyse globale et profonde ?

Quand bien même la redéfinition des périmètres des bases de défense est présentée comme indolore par l'EMA, la CFDT alerte : qu'en est-il des effets collatéraux sur les services de soutien ?

L'expérimentation en cours de l'ADP PC au SCA conduit la CFDT Défense à s'inquiéter à terme de l'avenir de chaque agent qui sera concerné ainsi que de la reprise des fonctions de responsable formation et relais handicap : perte de savoir-faire ? fin des services de proximité ? le futur format garantira-t-il un accompagnement adapté aux agents en situation de handicap ? En cette année du cinquantenaire de la Loi Handicap, ce serait un très mauvais signe !

Poursuivons ...



DÉCLARATION LIMINAIRE

L'aménagement du temps de travail est un marqueur de la qualité de vie et des conditions de travail.

La CFDT et les différentes organisations syndicales représentatives avec elle, ont manifesté leur amertume sur la manière dont était menée la négociation de l'avenant à l'accord-cadre ministériel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT).

Le mandat initial était porteur d'espoir : toiletter l'accord-cadre pour prendre en compte les évolutions réglementaires, produire un texte cohérent et plus lisible en intégrant la partie commentaires et le compléter par un mémento ou un guide pratique, améliorer les dispositions prévues pour une meilleure attractivité en tenant compte des nouvelles formes de travail et en favorisant l'articulation vie pro/vie perso, inscrire le dialogue social à tous les niveaux de déclinaison de l'accord tout en préservant les accords mieux-disants, améliorer la prise en compte des astreintes et leur compensation, etc.

Nous avons malheureusement senti qu'au fil des rendez-vous l'attitude de l'administration évoluait négativement : le discours s'est raidi et si des avancées avaient été concédées, d'autres points pourtant importants, sans être générateurs de surcoût ou de désorganisation des services, ont été rejetés.

La DRH-MD, après avoir entrouvert des fenêtres de discussion, s'empressait désormais de les refermer une à une, tout en exerçant une pression sur les organisations syndicales pour une signature précipitée de cet avenant.

De notre point de vue, la négociation était arrivée à un point de blocage. Lors de la dernière réunion de concertation ce mardi, nous avons donc exigé de reprendre le dialogue à un niveau supérieur, en sollicitant le nouveau directeur des ressources humaines.

La CFDT Défense est résolue à reprendre la négociation vers un accord répondant aux soucis d'attractivité et de fidélisation et se basant sur la confiance accordée aux travailleurs et travailleuses.

Parallèlement, face aux difficultés croissantes de logement en Île-de-France, le ministère des armées lance en grande pompe le CARHa – Centre d'accompagnement à la recherche d'habitat.

Un guichet unique, pour orienter civils et militaires vers toutes les solutions d'hébergement possibles : logements domaniaux, privés, hôtellerie longue durée, et même aides financières. Une belle initiative, vraiment.

Mais pendant que l'on tend une main, l'autre pousse doucement vers la sortie : la nouvelle instruction Logement limite désormais l'occupation des logements domaniaux à 6 ans. Une mesure censée « fluidifier » le parc, mais qui tombe comme un couperet sur les familles civiles, dont la durée moyenne d'occupation est de 8 ans et demi. Résultat ? Un CARHa pour vous aider à chercher un logement...que vous devrez bientôt quitter. La CFDT Défense dénonce une réforme socialement aveugle.

Sur tous les sujets évoqués jusqu'ici, la CFDT Défense rappelle que le besoin immédiat est d'alléger la charge mentale, et non de l'alourdir, tant dans la sphère professionnelle que personnelle. La CFDT Défense persévère dans un dialogue social respectueux et constructif, qu'elle attend générateur de décisions coconstruites, bénéfiques à tous et toutes.

Poursuivons sur d'autres sujets d'actualités.



DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la présidente, en cette période de travaux sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, la CFDT Défense appelle à nouveau votre attention sur la situation des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) : leur rôle est essentiel, leur engagement réel, pourtant leur reconnaissance reste insuffisante. En effet, aujourd'hui la carrière se déroule sur deux grades : TSEF 2 puis TSEF 1. C'est bien maigre ! A contrario : un CPRP qui postule sur un poste de conseiller prévention en BdD, poste de catégorie A, s'entend rétorquer qu'il a les compétences, mais pas le bon grade. De qui se moque-t-on ?

Les missions dévolues aux CPRP s'articulent réglementairement autour de 4 axes : analyse, surveillance, conseil, animation. Cependant le contenu réel des missions exercées dépasse en réalité la règle comme le statut.

Ils cumulent toujours plusieurs fonctions et endossent des responsabilités toujours plus lourdes dans un environnement de plus en plus exigeant.

Certains se voient même désignés comme représentant du personnel, majoritairement dans l'armée de terre, sans que cette appellation ne soit nullement cadrée, et en opposition totale avec le fonctionnement du dialogue social dans notre ministère, par des chefs d'organisme qui ne veulent rien comprendre du fonctionnement de nos instances civiles.

Aujourd'hui, la limitation au grade de technicien supérieur, ne reflète ni le niveau d'expertise ni les enjeux de la mission. Cette situation pénalise la prévention, en démotive les acteurs, et freine le recrutement, dans une filière en tension chronique. Pour une politique de fidélisation et une réelle attractivité de la filière, la CFDT Défense revendique l'accès au corps des ingénieurs civils de la Défense des CPRP par tous les moyens possibles et dans toutes les chaînes d'emploi.

Nous entrons par ailleurs dans la préparation des prochaines élections professionnelles. Au titre des différents chantiers à mener, il en est un qui nous concerne particulièrement ici : la cartographie des instances et plus particulièrement celle des formations spécialisées. La CFDT réaffirme son attachement fort à un maillage fin de notre ministère, afin qu'aucune personne ne soit oubliée et laissée sans instance de dialogue social compétente en matière de SST. Notre spécificité, reconnue dans l'article 100 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, doit être préservée.

Avant de poursuivre avec les thèmes à l'ordre du jour, bien qu'il fasse un peu moins chaud aujourd'hui, la CFDT Défense rappelle qu'elle attend la mise en œuvre sans délai, par tous les employeurs et chefs d'organisme, du décret 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.



DÉCLARATION LIMINAIRE

La CFDT Défense constate une confusion persistante entre risques psychosociaux et troubles psychosociaux, deux notions pourtant distinctes et fondamentales dans l'analyse des conditions de travail. Cet amalgame génère tensions, incompréhensions, et surtout un traitement contestable des problèmes réels. A l'occasion de nos travaux sur le guide RPS d'abord et sur le memento ensuite, La CFDT Défense n'a eu de cesse de rappeler l'urgence vitale à faire comprendre jusqu'au plus près du terrain ces notions ; L'actualité un peu partout nous donne malheureusement raison. Les trois niveaux de prévention appelés par la prise en compte globale des risques et troubles psychosociaux ne peuvent se décliner de manière appropriée et efficace si dès le début tout le monde confond tout. La CFDT Défense ne blâme pas, elle considère cependant qu'il reste du travail pour mettre chacun en capacité de faire son travail sur ces sujets particulièrement délicats, nécessitant analyse fine et volonté d'action.

La CFDT Défense considère que le bilan Thémis est alarmant, tous personnels confondus.

Nous notons que l'administration annonce que la proportion de personnel civil impliqué dans les VSS est très basse par rapport aux années précédentes. Nous pouvons collectivement nous interroger : le travail de sensibilisation, d'évaluation des risques, de formation, d'accompagnement... commence-t-il à payer ?

Bien que nous nous trouvions aujourd'hui dans une instance compétente sur les questions de SST pour le personnel civil, la CFDT Défense ne peut pas passer sous silence l'augmentation de 44% des VSS en service. En effet, nous appartenons tous à une communauté de Défense. Les violences perpétrées au sein d'une population, au-delà des victimes, font du mal à tout un collectif. Ensuite, sans être pessimiste, cela laisse présager de potentielles récurrences, ailleurs, sur d'autres personnes. La CFDT Défense appelle donc au maintien de la vigilance collective. N'oublions pas également que pour que les événements soient tracés, et alimentent des indicateurs, il faut qu'il y ait signalement effectif. Hélas, ce n'est pas automatique ...

Pour terminer avec ce sujet, la CFDT Défense questionne à nouveau : une fois ces situations converties en statistiques désincarnées, comment sont-elles exploitées ? Les actions concrètes en découlent sont-elles pour autant suffisantes ?

La CFDT Défense interviendra plus en détail sur chacun des points à l'ordre du jour.

Nous vous remercions de votre attention.

Seul le prononcé fait foi.

Paris, le 26 juin 2025 