



DÉFENSE

# DÉCLARATION LIMINAIRE

## FORMATION SPECIALISEE MINISTERIELLE (FSM)

18 juin 2026

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Mesdames, Messieurs,

La CFDT ouvre cette formation spécialisée ministérielle en réaffirmant avec force son attachement à un service public de qualité, fondé sur la reconnaissance des agents et le respect de leurs conditions de travail. Dans un contexte de transformations souvent menées à marche forcée, nous rappelons que rien ne peut se faire durablement sans un dialogue social réel, sincère et respectueux des agents et des organisations qui les représentent. Le dialogue social ne doit pas être une formalité : il doit être un levier d'amélioration concrète des conditions de travail et des organisations.

C'est à ce titre que la CFDT est engagée depuis toujours dans la transformation du travail. Elle s'est pleinement impliquée dans la rédaction du Plan Santé au Travail 5 (PST5). Elle participe également à la Conférence nationale sur le travail, avec un objectif constant : faire du travail un facteur de santé, d'émancipation et d'égalité, dans lequel les salariés disposent d'un véritable pouvoir d'agir sur leur quotidien. C'est avec les mêmes objectifs que la CFDT Fonction publique œuvre pour l'aboutissement du nouveau Plan Santé au Travail dans la Fonction publique. Toutes ces réflexions, travaux, avancées doivent nous permettre d'irriguer cette formation spécialisée dans le but d'orienter les actions au sein du ministère.

Thème privilégié de la semaine 2026 pour la QVCT, la question du management est centrale. Pour la CFDT Défense, il ne peut être vertical, uniquement prescriptif ou déconnecté du terrain. Nous revendiquons un management qui fasse confiance aux collectifs de travail, qui associe les agents aux décisions, qui donne du sens aux évolutions engagées et qui soit attentif à la santé au travail. Cela suppose des encadrants formés, accompagnés et réellement soutenus, et non placés en tension permanente entre objectifs et réalités.

La CFDT Défense critique fortement les possibilités, introduites au titre de l'état d'alerte de sécurité nationale par le projet d'actualisation de la Loi de programmation militaire, de déroger au droit du travail et aux règles environnementales. Elle considère que ce dispositif affaiblit les droits des travailleurs et le dialogue social au profit d'une logique sécuritaire. La CFDT Défense s'inquiète également d'un manque de garantie et contrôles en matière environnementale. D'une manière générale, réduire les droits des travailleurs, c'est affaiblir la démocratie sociale.

Si le dialogue sur travail, avec les agents qui sont les premiers concernés, est inexistant dans ce ministère, le dialogue social est malheureusement trop souvent relégué à l'état d'indicateur (j'ai réuni mon instance, peu importe ce qui a été exprimé, j'ai coché la case).

Pour preuve, malgré nos avertissements et nos réserves, les transformations sont menées au pas de charge avec des échéances calendaires intenable (manœuvre

ADP-PC, création de la FABNUM au CND, accord temps de travail à la DSNJ) : tout le monde trinque, du haut en bas de la chaîne, le burn-out guette les responsables de projet, les responsables hiérarchiques ne savent plus où donner de la tête et sont en perte de repères, assaillis de d'injonctions paradoxales avec des priorités qui se chevauchent, les agents qui tentent de faire un travail de qualité sans y trouver de sens, avec une difficulté croissante à se projeter tant l'incertitude règne partout.

Engagés dans la manœuvre ADP-PC, de nombreux employeurs rencontrent des difficultés de recrutement pour armer les centres RH, pour certains c'est moins de 30% des agents nécessaires qui sont déjà recrutés. Qu'est-il envisagé pour les CRH qui ne seront pas suffisamment armés pour fonctionner au 1er juillet ?

Il n'est pas entendable de rejeter la faute sur les agents qui ne suivraient pas assez rapidement le processus de formation : la CFDT Défense s'interroge des motifs de refus. Leur charge de travail est-elle adaptée pour leur permettre de se former tout en maintenant leur activité ?

A ce jour, la manière dont vont être traités les stocks déjà existants n'est pas déterminée, on connaît tous les retards dans les CMG mais également dans les GS et si par magie ils avaient tout traité avant de basculer alors cela aura encore augmenté les stocks des CMG.

De même comment seront gérés les stocks qui vont se créer : sont-ils évalués : volumes ? Et dans quels domaines ?

Et quid des dossiers déjà en cours et en attente de pièces (retraite ou AT/MP par exemple) ?

Toutes ces inconnues génèrent des inquiétudes pour tous les agents acteurs de la manœuvre, et pour tous ceux qui sont déjà en souffrance devant les manquements dans le traitement de leur dossier

Lors de la présentation du plan d'action ATMP en mars, SRHC et SPRP ont expliqué qu'une étude d'impact (mission et effectifs) était en cours pour arbitrer le transfert de certaines missions dans le cadre de la manœuvre ADP-PC, qu'en est-il ? Les services de la DRHMD ne sont pas suffisamment armés pour absorber ces nouvelles missions, sinon il n'y aurait ni retard, ni stock !!

Les bilans ATMP présentés restent largement perfectibles en raison de l'obsolescence de l'outil de suivi, il est urgent de disposer d'éléments concrets, fiables et documentés par genres, par métiers, par employeurs.

Au regard du nombre de situations connues, la CFDT Défense s'étonne du peu de déclaration au titre des RPS, tant en accidents qu'en maladie, une quarantaine de déclarations alors que dans le même temps en 2025 on recense 32 victimes civiles de VSS !? Il y aurait donc moins 10 civils victimes de RPS hors VSS ?? Qui pourrait le croire ? Il semble que beaucoup d'agents renoncent à déclarer l'évènement, certains sous pression de leur hiérarchie, y compris au sein de la DRHMD, nous pouvons le prouver.

La gestion des accidents de travail des ouvriers est actuellement dévoyée par des rejets provisoires contraires au respect des droits des blessés afin de contourner les obligations d'admettre, c'est indigne et préjudiciable aux ouvriers.

Par ailleurs, la CFDT Défense exprime une vive inquiétude face à l'absence de visibilité sur la réinternalisation des Référents Handicap. Cette question, peu ou pas évoquée dans le cadre de l'évaluation des risques afférentes à la manœuvre, est susceptible de créer des "trous dans la raquette" dans l'accompagnement de proximité des agents en situation de handicap, privant le terrain d'une expertise clé.

Par ailleurs, cette fragmentation RH induit une complexification dangereuse pour l'organisation des CSA notamment : en effet les BdD perdent leur interlocuteur unique qu'était le GSC pour se retrouver face à une multiplication des interlocuteurs RH, au gré des formations et des antennes soutenues. Cette dispersion nuit à la cohérence locale du dialogue social.

À l'heure où les premières notes de construction budgétaire commencent à circuler vers les référents budgets, en provenance des GSC pour la partie AGSC, et des chaînes d'emploi pour les crédits métiers, les questions de prévention restent trop souvent reléguées au second plan, voire oubliées.

La CFDT Défense répète que la prévention ne peut être une variable d'ajustement. Elle constitue une obligation et doit se traduire concrètement dans les budgets. Les acteurs de la chaîne budgétaire doivent intégrer pleinement les exigences du PAPRI Pact et prévoir les moyens correspondants.

Concrètement, cela suppose de solliciter les professionnels de la prévention, afin que l'expression des besoins en santé et sécurité au travail soit prise en compte au bon niveau, qu'il s'agisse des crédits AGSC ou des crédits métiers.

La CFDT Défense demande donc que ce rappel soit porté clairement et à tous les niveaux : construire un budget, c'est aussi prévoir les moyens de la prévention !

Désormais que la cartographie des futures formations spécialisées a été adoptée, la CFDT Défense constate que celle-ci, bien que relevant d'un effort d'harmonisation, se traduit par une réduction significative des instances (près de - 14 % pour les FS d'emprise et -21 % pour les FSRM), parfois au détriment de la proximité, condition essentielle d'un suivi efficace de la santé au travail. Cette réorganisation, conduite de manière trop descendante, a limité la concertation avec les acteurs locaux, alors même que leurs avis sont indispensables. La CFDT Défense rappelle aussi que les conditions d'exercice des mandats sont souvent dégradées, faute du respect des temps et moyens alloués. Nous alertons également, encore et toujours sur une tendance à réduire les FS à des instances formelles, éloignées du terrain. La CFDT Défense réaffirme donc dès à présent la nécessité de conforter les mandatés dans leur rôle autant que de garantir l'accès aux moyens, sans stigmatisation et de former les présidences afin de permettre un pilotage rigoureux.

Le télétravail perd chaque jour du terrain avec un durcissement des consignes informelles de réduire la voilure à un jour de télétravail par agent. Ce constat concerne de plus en plus d'employeurs, même ceux qui semblaient les plus ouverts. Plus grave encore, les avis médicaux recommandant le télétravail, même sans aller au-delà de 3 jours par semaine, ne sont pas suivis par les chefs d'organisme. Les agents préfèrent souvent baisser les bras et ne se lancent pas dans un recours en CAP, par crainte de se voir refuser l'aumône d'un jour de télétravail ou simplement par découragement. Dans ce contexte, comment imaginer que la circulaire du Premier ministre d'encourager un télétravail plus important pour faire face à l'explosion des coûts du carburant ait trouvé un écho favorable ?



## DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous ne pouvons omettre de vous faire part de notre réaction à la lecture des données communiquées par la cellule Thémis. Elles confirment malheureusement notre vive inquiétude sur la situation. En 2025, le ministère des Armées a recensé 603 signalements de violences sexuelles et sexistes (VSS), dont 441 survenues en service. Cette nette augmentation par rapport à 2024 ne saurait être expliquée uniquement par une libération de la parole, même si celle-ci doit être saluée.

Ces chiffres traduisent aussi des situations de grande détresse, où certaines victimes ne trouvent ni soutien ni réponse à la hauteur. Le silence ou la minimisation ne sont plus acceptables : ils laissent perdurer des situations où les personnes concernées se sentent abandonnées. Une action urgente, concrète et visible est indispensable.

Au-delà des données, la CFDT Défense dénonce le traitement encore trop souvent réservé aux victimes. Plutôt que d'être pleinement protégées, elles se retrouvent parfois fragilisées, voire mises en cause. Elles deviennent alors des cibles, faute de réponses adaptées d'un commandement qui peine à agir efficacement et à garantir la sécurité et le respect de ses personnels.

Ces pratiques alimentent la défiance et constituent un frein majeur à la parole des victimes, qui hésitent encore à dénoncer des faits longtemps tus et profondément subis.

La CFDT Défense souhaite également rappeler son attachement à la protection des personnes mises en cause, tout au long du processus d'enquête, dans le respect des droits de chacun.

Enfin, lors du groupe de travail au cours duquel ces bilans ont été présentés, la CFDT Défense a demandé qu'ils ne soient pas uniquement abordés sous un angle chiffré, mais également dans une approche pédagogique, notamment au sein des formations spécialisées de réseau et de base de défense.

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

Nous vous remercions de votre attention.

Nous vous remercions de votre attention.

*Seul le prononcé fait foi.*

Paris, le 18 juin 2026 ●