

CSA-M

Comité Social d'Administration Ministériel du 9 juillet 2025

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Le CSA ministériel se réunit aujourd'hui autour de nombreux sujets, dont plusieurs sont structurants pour l'avenir du ministère des Armées. Il se tient en présence du nouveau directeur des ressources humaines à qui les élus FO souhaitent la bienvenue dans cette instance.

Les défis auxquels nous faisons face sont majeurs, les attentes des agents sont élevées, tout autant que les enjeux du ministère.

Pour FO, pour tendre vers un dialogue social le plus constructif possible, il est indispensable de s'écouter, d'avoir des échanges francs et sincères, et si des désaccords existent, il faut pouvoir se le dire.

Comprendre le rôle de chacun, c'est respecter l'autre et ses prérogatives, en l'occurrence pour FO il s'agit de défendre le personnel civil.

FO Défense sera à l'écoute ; nous espérons, en retour, être entendus.

Des transformations de plus en plus nombreuses avec un accompagnement de moins en moins présent

Encore un arrêté transformations... Le troisième pour l'année 2025 ! Après ceux présentés en décembre 2024 et avril 2025 – ce dernier annonçant notamment la création du CND (commissariat au numérique de défense) et la restructuration de la DIRISI, de la DGA et de la DGNUM – nous voilà confrontés à un nouveau texte.

Ce troisième arrêté concerne 356 agents civils :

- 113 suppressions de postes ;
- 23 délocalisations ;
- 220 modifications substantielles et ce, malgré la note du 19 avril 2025 qui appelait les employeurs à une interprétation restrictive de la notion de modification substantielle de fiche de poste ;

L'actuel arrêté prévoit des réorganisations touchant la DRH-MD et le SRHC. Dans la foulée, nous constatons la disparition du Bureau de l'Accompagnement des Réorganisations (BAR). Est-ce bien le moment ? Le remaniement des délégations de pouvoirs, notamment suite à la scission du CERH PC, ne doit en aucun cas entraîner une surcharge supplémentaire des CMG, déjà à bout de souffle.

Nous le confirmons : les transformations riment toujours avec suppressions ou modifications substantielles de postes, et ce alors même que les effectifs globaux du MINARM ne baissent pas.





DECLARATION LIMITE

Le bilan cumulé des trois arrêtés de 2025 affiche 576 suppressions de postes, 2 922 modifications substantielles et 245 délocalisations, soit 3 743 personnels civils restructurés en 2025, sans compter les personnels restant à reclasser au titre des années antérieures. Nos délégués de terrain constatent chaque jour l'ampleur des réorganisations en accompagnant quotidiennement des agents restructurés. Il est urgent de cesser de nier cette réalité.

FO Défense exige ainsi le maintien intégral du budget dédié à l'accompagnement des transformations. Le nombre d'indemnités de départ volontaire (IDV) / ruptures conventionnelles (RC) est passé de 106 en 2023 à seulement 32 en 2024.

Résultat : de nombreux agents se retrouvent sans solution de reclassement. Nous serons particulièrement vigilants à toute pression exercée sur les agents, notamment les plus anciens, pour les pousser vers une démission ou vers une demande de disponibilité. Le MINARM a jusqu'ici refusé de recourir à des méthodes condamnées par ailleurs, mais nous observons un retour inquiétant de certaines pratiques.

Nous le redisons avec force : toute transformation doit être accompagnée humainement et financièrement. Or, aujourd'hui, nous constatons l'inverse : réduction des budgets, droits restreints, incitations déguisées à la mobilité pour convenances personnelles ou à la démission... Pas étonnant que le moral soit au plus bas dans les rangs civils du ministère.

Dans le domaine de l'IA :

Le projet de protocole d'« accord relatif au cadre de confiance dans le déploiement de l'intelligence artificielle au ministère des Armées », précise dans son préambule qu'il vise à instaurer un cadre de confiance respectueux des valeurs du service public et des droits fondamentaux de la personne humaine, minimisant les risques associés à ces technologies et confortant le dialogue social ministériel.

Il précise également dans son point 4 que « Les signataires conviennent que l'intelligence artificielle doit rester un outil au service des besoins de l'utilisateur. Elle doit être déployée pour améliorer la qualité de service, soutenir les agents dans leurs tâches, contribuer à l'évolution de leurs métiers, faciliter leur accès à l'information et améliorer leurs conditions de travail. »

Le ministre, lors de la réunion multilatérale du 22 mai 2025, nous a affirmé que « l'IA ne remplacera pas l'humain comme le robot cuiseur multifonctions ne remplacera pas le cuisinier ».

Face à ces paroles et écrits rassurants, FO, forte de son expérience syndicale, reste prudente sur ces bonnes intentions affichées. Quand des travaux en cours évoquent des bascules d'efforts RH, des attentions particulières sur les formats RH en lien direct avec les nouvelles technologies, notre prudence se transforme en méfiance car nous connaissons le poids des mots. C'est pourquoi, pour FO, un accord ministériel oblige à une sincérité du dialogue social, c'est-à-dire d'être au même niveau d'information de chaque côté de la table. Sans ce préalable, le cadre de confiance sera rompu, ce qui n'est bon pour personne.



Améliorer les conditions de travail des agents grâce aux nouvelles technologies, pour FO c'est OUI, supprimer des effectifs pour répondre aux impératifs budgétaires c'est NON. C'est notre vision syndicale du mot « progrès ».

Pour clore ce sujet avec une note d'humour, ou pas : à quand la mise en oeuvre des LDG avancement et mobilité gérés par une IA, ou un CSA ministériel présidé par une IA ?

Mais il ne s'agit bien sûr là que d'une mauvaise fiction digne d'un scénario hollywoodien... Du moins nous l'espérons...

Accord-cadre temps de travail : FO maintient la pression

L'attractivité du ministère ne peut se résumer à une communication soignée sur les réseaux sociaux. Elle doit s'appuyer sur :

- Des rémunérations compétitives et attractives,
- Une véritable politique de qualité de vie et conditions de travail (QVCT),
- Un accord-cadre temps de travail de bon niveau, aligné sur les autres ministères.

FO Défense tient à rappeler son attachement à la rédaction d'un avenant ambitieux à l'accord-cadre du 11 juillet 2001. Or, après des ouvertures initiales, les services de la DRH-MD ont dans un premier temps refermé le dialogue social, exerçant une pression inacceptable en tentant d'obtenir une signature précipitée. Le dialogue n'a été réouvert que suite et grâce à l'intersyndicale des représentants du personnel au CSA-M.

Nos principales revendications sont claires et connues :

- La généralisation de l'horaire variable, avec un plafond d'écrtage mensuel permettant d'obtenir une journée de récupération au lieu d'une demi-journée actuellement,
- La suppression de la retenue salariale dès 2h de débit horaire appliquée brutalement et sans concertation avec l'agent concerné,
- Des négociations locales sans remise en cause des acquis plus favorables,
- Un système d'information unique pour le suivi du temps de travail,
- Aucune proratisation des congés et ARTT en cas de cycle à 4,5 jours,
- La rénovation et la revalorisation des astreintes, actuellement sous-payées,
- Un comité de suivi de l'accord cadre.

Sans accord ambitieux, l'attractivité du MINARM restera un vœu pieux.

Concours et affectations : FO demande le retrait des expérimentations et procédures illégales

Nous avons déjà alerté l'administration sur la nouvelle procédure d'affectation post-concours. Le Code général de la fonction publique indique que les nominations doivent respecter l'ordre de classement des lauréats. Or, SRHC impose un système d'appariement où un agent classé parmi les premiers peut se voir refuser une



DECLARATION LIMITE



affectation s'il n'est pas "matché" avec un employeur. Deux candidats du CMG de Saint-Germain-en-Laye classés dans les 10 premiers en ont fait les frais. L'un des deux est en arrêt maladie, épuisé par tant de mauvaise foi (on le comprend à la lecture des courriers reçus).

Le tribunal administratif de Rennes a d'ailleurs condamné le ministère le 3 avril 2025 pour non-respect du classement dans un concours de TSEF.

On nous oppose une différence qui n'existe nulle part entre affectations et nominations. En réalité, on nous balade ...

On nous affirme aujourd'hui que cette procédure va se généraliser. Pour FO, c'est non, nous demandons le retrait de cette nouvelle procédure illégale, contraire à l'esprit du concours républicain, au Code général de la fonction publique (CGFP) et au respect des lauréats.

A force de ne pas nous écouter, de ne pas écouter les agents, le pire est toujours à venir. L'écoute des uns et des autres permet souvent d'éviter la détresse des plus fragiles. Cependant, nous saluons dans cette instance l'effort de SRHC sur les mesures prises pour les GA-Payeurs.

Néanmoins, et nous pensons ici aux agents du CMG de Metz, il semble nécessaire qu'un accompagnement au profit de tous, et quelle que soit leur catégorie, soit effectivement mis en place et que cessent les mises en cause tous azimuts qui risquent de mal se terminer.

Ouvriers de l'État : non à l'extinction silencieuse

Nous saluons le passage de 34 à 68 formations qualifiantes. C'est un progrès, mais sans recrutement massif, cette population disparaîtra à moyen terme. FO avait déjà fortement dénoncé, dans un communiqué en date du 7 avril 2025, la perspective de leur disparition en tirant la sonnette d'alarme.

Les faibles volumes de recrutement sont manifestement dictés par des préconisations obsolètes de la Cour des comptes qui ne sont plus en adéquation avec le contexte actuel. Le ministère s'apprête à perdre son savoir-faire, son autonomie.

FO appelle à une reprise ambitieuse des recrutements de personnels sous statut, à une réouverture des écoles techniques et administratives, à une politique RH digne d'une administration moderne et attractive pour la jeunesse. Plusieurs rapports marquent l'intérêt pour notre jeunesse d'intégrer la fonction publique de l'Etat et posent plusieurs pistes. Il est précisé dans la fiche de présentation du RSU que la politique des ressources humaines ministérielle vise à adapter le modèle RH du ministère pour répondre aux défis stratégiques actuels. Mais quels sont les objectifs poursuivis ?

L'usage massif de contractuels précarise les jeunes. Cinq ans de CDD, ce n'est pas une politique RH de fidélisation.

Nous demandons l'ouverture de concours de titularisation, un Sauvadet 2 amélioré, afin que des agents sous contrat qui le souhaitent puissent devenir agents titulaires.



DECLARATION LIMITE



Cela permettra de renforcer la robustesse de notre modèle RH. Dans l'immédiat, nous demandons la fin du gel des revalorisations des contractuels, notamment des CDD, gel que nous considérons comme particulièrement injuste s'agissant d'une population déjà précarisée.

Lignes directrices de gestion mobilité (LDG) et avancement

Depuis août 2024, les offres d'emploi sont publiées avant contrôle par SRHC, ce qui accélère leur diffusion mais nuit à leur qualité : 44 % des annonces contrôlées présentent des défauts. FO dénonce des offres souvent incomplètes, parfois maintenues en ligne malgré un poste déjà pourvu, et dénonce l'exigence d'expérience professionnelle pour des postes administratifs. L'acquisition des compétences et de l'expérience professionnelle doivent passer par la formation initiale et continue. FO s'interroge sur le retard du nouveau format numérique de la fiche de poste prévu pour octobre 2025.

Concernant les LDG avancement, elles ne sont plus adaptées : trop de parcours longs, peu d'effet en catégorie B, et un déséquilibre persistant femmes-hommes. 1,20 % des fonctionnaires ont changé de corps et 7,18 % ont changé de grade. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Une révision urgente est nécessaire pour plus d'équité et d'efficacité.

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

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

La preuve par l'exemple, il faut :

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

Le ministre de la Fonction publique a annoncé récemment par voie de presse, comme solution d'augmentation des revenus des fonctionnaires, une modification du CGFP en autorisant le cumul d'emplois public/privé : c'est une véritable provocation pour l'ensemble des agents de la Fonction publique et donc pour les 64 000 agents de notre périmètre ministériel.

Le mépris, ça suffit !

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

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

FO continue également d'exiger la généralisation du complément traitement indemnitaire (CTI) à tous les corps et cadres d'emploi de la santé et du travail social. Ensuite, FO exige une amélioration de la grille indiciaire mettant en valeur les missions des agents et donnant véritablement de l'attractivité à l'emploi public.

Nous rappelons ici qu'en 2000, un agent de catégorie B débutait à 126 % du SMIC. En 2025, il ne démarre plus qu'à 101,8 %. La catégorie A suivait à 139 % du SMIC à l'époque, contre seulement 106,5 % aujourd'hui.

FO Défense est d'ores et déjà mobilisée sur le Projet de Loi de Finances (PLF) et le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2026 qui pourraient avoir des répercussions sur les effectifs, les rémunérations et les conditions de travail des 64 000 personnels civils de ce ministère.

Nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 9 juillet 2025

DECLARATION LIMITE

