



VEILLANCE L'AMITIÉ

CSA-M

Comité Social d'Administration Ministériel
du 22 mai 2026

FO conteste la diminution drastique du nombre de formations spécialisées en matière de santé et sécurité

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Après la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité et d'avancement, la réduction du nombre de CAPSO, c'est désormais au tour des formations spécialisées (FS) en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) d'être visées. Au vu du projet d'arrêté qui nous est présenté, le nombre de FS d'emprise (FSE) passe ainsi de 244 à 211, tandis que les FS risques métiers (FS R-M) sont réduites de 61 à 48. Cette diminution des instances de dialogue social ne semble pas s'arrêter là, puisqu'une réduction majeure du nombre de comités sociaux d'action sociale est également en cours.

La mise en œuvre des FS avait déjà conduit à une rationalisation et diminution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT). Par ailleurs, pour **FO Défense**, cet objectif de rationalisation essentiellement administratif est contradictoire avec la garantie de protection de tous les agents.

L'administration cherche à réorganiser ces formations spécialisées pour gagner en lisibilité et en efficacité, souvent dans une logique de mutualisation des moyens et de simplification des structures. L'objectif peut sembler légitime : éviter les doublons, harmoniser les pratiques et adapter les dispositifs à l'évolution des emprises et des effectifs.

Toutefois, cette réforme soulève des inquiétudes concrètes. La cartographie actuelle, bien qu'imparfaite, repose sur une proximité essentielle entre les instances SST et les réalités du terrain. En redessinant les périmètres, le risque est de diluer cette connaissance des conditions de travail spécifiques à chaque site. Or, dans un ministère comme celui des armées, où coexistent activités industrielles, logistiques et opérationnelles, cette proximité est nécessaire : c'est une condition pour assurer une prévention efficace.



FO Défense redoute également une dégradation de représentation des agents. Moins de formations spécialisées ou des périmètres élargis réduisent mécaniquement le nombre de représentants syndicaux sur le terrain (-272), au moment même où les enjeux de santé au travail (risques psychosociaux, exposition à des substances dangereuses, pénibilité) exigent une vigilance accrue.

Là où l'administration privilégie une approche structurelle et gestionnaire, **FO Défense** défend une vision très différente de la SST, centrée sur l'humain et l'ancrage local. Cette opposition met en lumière une question clé : peut-on réellement améliorer la prévention des risques en s'éloignant du terrain ?

FO Défense rappelle que la santé et la sécurité au travail ne se pilotent pas uniquement à coups de réformes, mais se construisent dans un dialogue constant avec celles et ceux qui vivent les réalités professionnelles au quotidien.

FO Défense a ainsi pesé de tout son poids pour limiter les effets négatifs de cet arrêté. Mais force est de constater que l'objectif suivi par l'administration était plus la diminution des instances de dialogue social, du nombre de leurs représentants qu'une réelle gestion de la prévention des risques en matière de SST. L'objectif de l'administration n'est-il pas de remettre en cause le contrepoids des organisations syndicales, indispensable dans toutes les démocraties.

FO Défense s'opposera à toute tentative ou décision visant à diminuer le rôle des organisations syndicales.

FO Défense relève qu'un certain nombre d'employeurs partagent nos réserves.

FO Défense revendique, par ailleurs, une amélioration du fonctionnement des instances, notamment par le respect d'ordres du jour conformes à la réglementation. Autre sujet : quelle sera la procédure pour désigner le chef d'emprise principal ? Le projet d'arrêté ne le stipule pas, contrairement à celui de 2022.

FO Défense s'inquiète de la charge de travail supplémentaire des chargés de prévention au vu de l'élargissement des périmètres géographiques d'emprises. Encore faut-il que tous les organismes soient dotés d'un chargé de prévention.

Réforme de l'administration du personnel civil (mise en place d'une nouvelle RH de proximité) :

Cette réforme d'ampleur sera donc effective au 1^{er} juillet. **FO Défense** s'interroge encore :

- Chaque employeur aura-t-il tous les effectifs prévus pour fonctionner correctement ? Si, pour l'ensemble des employeurs, 70 % de postes auraient été pourvus fin avril, l'armée de Terre serait à la traîne, les comités territoriaux de RH-PC sont encore en pleine phase de recrutement. Par ailleurs, le chiffre de 70 % masque également une autre réalité. En effet, certains employeurs ont recruté leurs agents parmi les personnels des CMG qui voient leurs effectifs diminuer alors qu'ils sont déjà en tension.



- **FO Défense** s'inquiète que seuls 38 % des agents soient formés ou en cours de formation à la fin avril. Le chiffre paraît peu compatible avec une mise en œuvre complète de la réforme au 1^{er} juillet.
- **FO Défense** relaie les inquiétudes des agents des nouvelles structures qui craignent de ne pas avoir accès aux SI-RH compte tenu des procédures complexes du ministère en la matière.
- **FO Défense** redoute qu'avec ADP-PC, on ne voit apparaître une gestion différenciée des agents soutenus. Ce risque est déjà apparu avec les groupes IFSE de certains postes (lesquels différaient entre employeurs pour des postes similaires). Cela pourrait s'étendre à d'autres domaines de gestion, pour lesquels les employeurs peuvent avoir une interprétation différente, ou à une gestion différente, en matière d'avancement ou de mobilité par exemple. Si le SRHC assure une application uniforme au sein de la gestion effectuée par les CMG, cette harmonisation risque de faire défaut pour la RH de proximité. Il faudra y remédier. ADP-PC ne peut réussir que si le SRHC a une organisation solide.

Pour conclure cette déclaration liminaire, **FO Défense** rappelle le contexte actuel de flambée du coût des énergies et le retour de l'inflation qui aggravent la baisse du pouvoir d'achat des agents.

FO Défense demande si les mesures prévues par la circulaire du ministre de l'action et des comptes publics en date du 5 mai 2026 ont bien été déclinées au sein du ministère, notamment celles visant à l'augmentation du télétravail.

Pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler, **FO Défense** revendique la mise en œuvre des mesures suivantes : mise en place de bus/havettes et aide financière, y compris à travers l'action sociale, ce ne sont pas les annonces du 1^{er} Ministre faites hier qui sont en mesure de répondre aux besoins réels des agents du ministère.

Les députés viennent d'approuver l'actualisation de la loi de programmation militaire en votant 36 milliards supplémentaires pour notre ministère. Une aide financière pour nos personnels, quelle que soit la forme qu'elle pourrait revêtir, ne paraît donc pas insurmontable. Notre ministère est-il à ce point démuni et dans l'incapacité d'agir pour ses propres agents ? Il faut croire que oui.

Nous le rappelons, depuis 2000, il manque 32 % de pouvoir d'achat aux agents publics ; une augmentation immédiate de 10 % du point d'indice fait donc partie de nos revendications majeures, tout comme l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail qui reste également une des préoccupations essentielles de notre organisation.

Pour conclure, les agents du ministère, à l'image de l'ensemble des salariés, ont un besoin urgent de mesures concrètes immédiates : pouvoir remplir leur réfrigérateur, faire le plein d'essence et vivre dignement de leur travail. Ce ne sont ni les perspectives affichées, ni les communications gouvernementales (évoquant l'horizon 2030, voire 2035) qui répondent aux réalités actuelles et aux besoins quotidiens des personnels. Il n'est plus acceptable que ce soit, encore et toujours, les salariés qui paient les conséquences des plans successifs d'austérité.

Nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 22 mai 2026

