



COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL

CSAM du 18 décembre 2024

CR UNSA Défense

Le directeur de la DHR-MD a présidé ce Comité social d'administration Ministériel.

L'UNSA Défense était représentée par : Laurent TINTIGNAC, Nathalie ALBERTIN, Stéphane SIMON, Francis DUBOIS et Nathalie CORNIC

ORDRE DU JOUR

1. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement
2. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense
3. Projet d'instruction modifiant l'instruction n°154-2/ARM/SGA/DRH-MD du 5 janvier 2022 relative à la nomenclature des professions ouvrières
4. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant les dispositions relatives aux emplois de niveau hors catégorie D au sein du ministère des armées
5. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D au bénéfice des ouvriers de l'Etat du ministère des armées
6. Présentation du bilan « qualité de vie et conditions de travail »
7. Questions diverses

Après lecture des différentes déclarations liminaires des organisations syndicales siégeant au CSAM (voir mail diffusé le 18/12), quelques réponses sont apportées :

Concernant la situation à Mayotte, la DRH-MD et l'EMA sont particulièrement attentifs aux 22 personnels civils en poste sur ce territoire. Concernant les agents de recrutement local (PCRL) basés en Afrique de l'ouest, le sujet est également suivi et l'UNSA attire l'attention des autorités sur leur situation particulière au regard de leur ancienneté pour beaucoup et leur avenir qui sera intimement lié aux décisions politiques des gouvernements des pays concernés. A l'été 2025, il devrait y avoir une redéfinition de l'emploi des 585 personnels concernés et qui devraient bénéficier d'indemnités variables selon le pays d'affectation.

L'absence de vote du projet de loi de finances 2025 oblige le ministère à travailler sur l'hypothèse d'un budget identique à celui de 2024. Les mesures catégorielles publiées en 2024 seront appliquées en 2025 mais aucune mesure nouvelle ne pourra être mise en œuvre jusqu'au vote d'un budget pour 2025. Cette situation politique issue de la dissolution décidée par le Président de la République, pour celles et ceux qui en doutaient encore, a bel et bien



des répercussions sur le quotidien des agents civils du MinArm. L'arrêté du Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT) n'a pas été publié et de fait, aucune mesure d'accompagnement ne peut s'appliquer en l'absence de Loi de Finances. Il en est de même pour ce qui concerne les plans de recrutements définis par les différents employeurs ministériels et chacun est à même d'imaginer ce que pourrait représenter une année blanche en termes de recrutement... un décrochage du ministère irréversible à bien des égards.

Administration du personnel civil : l'objectif pour la DRHMD n'est pas de réduire les moyens mais de fournir un service de qualité aux administrés. L'UNSA entend et valide l'objectif mais attire toutefois l'attention de la DRHMD sur les agents en poste au sein des GSBDD qui ont démontré toutes leurs qualités et compétences professionnelles dans un contexte marqué de restructurations et réorganisations incessantes, sur des postes souvent très exposés et difficiles. Ils représentent pour l'UNSA, une partie incontestable des sachants RH et la réforme ADP/PC ne pourra faire l'impasse sur leurs savoirs et engagement durable. Une reconnaissance indemnitaire pour ces agents, principalement ceux des catégories C et B, ne serait pas une incongruité.

1. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement.

3323 postes sont concernés et impactés dans ce PAT 2025 dont 439 suppressions de postes, 2662 modifications substantielles et 222 délocalisations. Le principal employeur impacté est le SCA avec 1545 postes concernés. L'UNSA relève que contrairement à l'engagement pris avant l'été 2024, le SHOM ne figure pas au PAT et l'UNSA le déplore, les établissements publics relèvent bien de l'autorité ministérielle.

Comme vu plus haut, la situation politique chaotique du moment n'a pas permis d'adopter une Loi de Finances pour 2025 et la première conséquence sur le PAT est l'absence de signature de l'arrêté d'application et à l'heure de ce CR, aucune mesure d'accompagnement n'est engagée (IDV, rupture conventionnelle, prime de restructuration de service...). Par ailleurs, les Commissions Locales de Transformation sont un sujet de questionnement de nombre d'employeurs comme des délégués syndicaux. L'UNSA estime que ces instances peuvent se tenir en anticipant les mesures à mettre en œuvre afin surtout de ne pas emboliser le système quand l'arrêté sera signé.

Vote de l'UNSA Défense : Abstention. Comme toujours, l'UNSA Défense ne valide pas les transformations mais ce vote préserve le droit des agents à bénéficier des mesures du plan d'accompagnement des transformations.

2. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense

L'arrêté vise à simplifier et sécuriser le processus de recrutement OE en supprimant la visite médicale auprès d'un médecin généraliste agréé en ne conservant que la visite médicale auprès du médecin du travail. Ces informations vous ont été communiquées dans un flash info UNSA Défense le 18 juin 2024, et issue d'un GT DRHMD auquel ont participé vos représentants UNSA des ouvriers. Rien de nouveau ce jour sur le sujet si ce n'est le vote formel du projet d'arrêté d'une mesure allégeant le dispositif de recrutement. Une possibilité de recours auprès du l'inspection médicale de prévention est introduite dans le processus.

Vote de l'UNSA Défense : POUR



3. Projet d'instruction modifiant l'instruction n°154-2/ARM/SGA/DRH-MD du 5 janvier 2022 relative à la nomenclature des professions ouvrières

Cet arrêté traduit les nouvelles modalités du contrôle médical dans le texte réglementaire relatif à la nomenclature des professions ouvrières, la « fameuse 154 ». Le médecin du travail dispose de fiches techniques mises à jour au fur et à mesure de l'évolution des connaissances médicales.

Vote de l'UNSA Défense : POUR

4. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant les dispositions relatives aux emplois de niveau hors catégorie D au sein du ministère des armées

L'arrêté modifie les conditions à réunir pour l'accès à un emploi de niveau HCD afin d'élargir le vivier des conditionnants. Sur ce sujet aussi, la réunion d'un groupe de travail DRHMD en 2024 a permis d'avancer les arguments nécessaires afin de modifier les conditions d'accès en HCD. En effet, la mise en œuvre de ce groupe sommital par décret du 30 décembre 2016, était assortie d'une ancienneté obligatoire de 6 ans en Hors Catégorie dont 4 au niveau HCC. Le vivier d'agents conditionnants s'en trouvait de fait réduit au regard à la fois des conditions d'accès et de la moyenne d'âge des potentiels candidats. L'UNSA propose une harmonisation des conditions d'accès dans tous les groupes, à savoir 1 an d'ancienneté quel que soit le niveau du groupe. Cette proposition UNSA se veut par ailleurs une simplification de lecture pour tous et une plus grande facilité de gestion par les services RH. Au final, le décret a simplement modifié la durée dans le groupe HCC de 4 à 2 ans tout en maintenant l'ancienneté globale à 6 ans de hors catégorie.

Vote de l'UNSA Défense : POUR

5. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D au bénéfice des ouvriers de l'Etat du ministère des armées

Exercice traditionnel d'un CSAM de fin d'année, l'actualisation des emplois de niveau de qualification HCD. Après recueil des besoins des employeurs, le nouvel arrêté 2025 fait état de la suppression de 12 postes et de la création de 13 nouveaux postes. **Ainsi la dotation 2025 en postes de niveau HCD est portée de 108 à 109 dont 91 ouvriers et 18 chefs d'équipe.**

La DRHMD répond à l'UNSA proposant de soumettre l'accès en HCD à un taux d'avancement, là aussi dans un esprit de simplification RH afin d'éviter la récurrence d'un texte annuel en CSAM, que ces postes obéissent à un besoin fonctionnel et non de promotion. **Dont acte pour l'UNSA qui s'étonne alors que le principal pourvoyeur de conditionnants en HCD soit celui qui en bénéficie le moins... le SIAé (1 ouvrier sur 4 au ministère des armées est affecté au SIAé).** Il devient urgent de réparer ce dysfonctionnement, le Directeur en convient certes mais la répétition annuelle de nos propos sur le sujet doit désormais être traduite en actes auprès de l'employeur dont les propositions restent « frileuses ».

L'UNSA défense souligne les contraintes géographiques d'affectation des emplois de HCC de l'arrêté. Cette mention ne permet pas aux employeurs multisites concernés d'armer les postes vacants, alors qu'ils ont les compétences dans leur organisme pour occuper l'emploi de HCD

Vote de l'UNSA Défense : POUR





6. Présentation du bilan « qualité de vie et conditions de travail »

Ce bilan est un recensement des principales actions conduites en faveur de la QVCT des agents dans différents domaines (dialogue social, organisation et conditions de travail, collectifs de travail et relations professionnelles, parcours professionnels et adaptation à l'emploi, environnement de travail).

► Pour l'UNSA Défense, ce type de document est intéressant mais le serait encore plus au niveau local. L'UNSA Défense souligne la complexité du parcours d'un administré pour trouver une réponse à sa question, au bon moment, au bon endroit et auprès du bon interlocuteur.

L'UNSA souligne la charge de travail des administrants, lestés de procédures de plus en plus complexes et parfois... souvent... individualisées. Cette réalité apporte de la confusion pour tous et parfois de l'agacement. Il en va bien de la qualité de vie au travail, à la fois pour les agents qui attendent une réponse comme pour les gestionnaires confrontés à un sentiment d'éloignement de leur mission première, de frustration de ne pouvoir tout faire dans un délai acceptable, de dégradation du collectif de travail pour cause d'effectifs insuffisants et de dossiers de plus en plus complexes. Parfois, et c'est au moins ce que propose l'UNSA, un simple accusé de réception auprès de l'agent demandeur de la part des services RH « Demande prise en compte » permettrait de restaurer une confiance indispensable entre tous, tout en apportant à l'agent demandeur l'assurance que son questionnement est pris en compte et en instruction. Cela éviterait par ailleurs, les messages de plus en plus fréquents, type « Merci de ne plus appeler directement tel ou tel service ». Pour l'UNSA, les mesures de bon sens sont celle qui justement en ont le plus... de sens.

► **Sur la QVCT, l'UNSA remet dans les sujets à traiter et à la main du ministère, une harmonisation utile et devenue urgente, des tarifs de restauration, pouvant aller du simple au triple pour une même prestation selon l'endroit où l'on prend ses repas.** Simplification, harmonisation, pouvoir d'achat... une mesure simple, efficace et visible... d'application sans délai.

CONCLUSION :

Le CSA Ministériel avait une nouvelle fois un ordre du jour bien rempli et vos élus ont assuré la mission. Nous repartons avec l'incertitude d'une loi de finances 2025 qui risque de prendre du « temps politique » alors que les agents, eux, sont sommés de ne pas prendre trop de temps... les restructurations, les besoins en compétences nécessaires à l'accomplissement des missions comme des opérations, les plans de recrutement, la mise en œuvre effective des mesures catégorielles, la communication des taux « pro-pro » paramédicaux ou ouvriers de l'Etat, les sujets récurrents tels la révision urgente des formations qualifiantes, la prime de service pour les agents du SSA, l'éligibilité de tous les agents de catégories C administrative à la revalorisation de l'IFSE, l'organisation du modèle RH par la réforme ADP/PC, la mise en œuvre de l'accord cadre ARTT... l'agenda social lui, vous le voyez, s'il reste tributaire d'une Loi de finances qui traîne, n'est pas tout à fait soumis au même rythme... Malgré cela, l'UNSA Défense se félicite de voir ses propositions se concrétiser, le temps est long mais l'aboutissement de mesures visant à améliorer les conditions des agents est une réelle satisfaction.

Le prochain CSA M se déroulera le 9 avril 2025.

