



# CSA-R DRH-MD

Paris – 14 avril 2026

## DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Directeur,  
Mesdames et Messieurs, en vos grades et qualités,

Après avoir subi l'autorité d'une direction abusive et arbitraire cherchant à soumettre ses collaborateurs au détriment de leur autonomie et de leur santé mentale pendant plus d'un an, le CMG de Toulon est désormais sous la gouvernance d'un directeur par intérim depuis maintenant plus de 6 mois. Le CMG de Toulon a, entre autres, la charge et la responsabilité de la gestion administrative de 9000 agents ainsi que de la mise en paye de 13000 personnes. La présence d'un directeur à raison de 2 jours flottants par semaine n'est pas une solution acceptable pour pouvoir assurer les missions qui lui sont dédiées. Les cadres de cette entité, déjà éprouvés par l'ancienne situation vécue, sont inquiets sur la suite qu'il sera donnée pour revenir à un fonctionnement normal qui ne peut être retrouvé que par la mise en place d'un directeur à plein temps. L'absence d'une communication claire sur le sujet ne fait qu'aggraver ce mal-être croissant.

D'un point de vue plus global, on constate toujours malgré les mesures indemnitaires mises en place pour les GA- payeurs, un turn over réel avec toujours un nombre significatif de postes non pourvus. Cette volonté de quitter les CMG est aussi parfois présente chez les cadres comme on peut le constater au CMG de Bordeaux. Tout cela peut contribuer à fragiliser les organisations parfois déjà mises à mal.

Souhaitons que le plan stratégique de SRHC 2025-2030 puisse contribuer réellement à faire des CMG un employeur de qualité avec un management performant qui valorise l'humain et le fidélise. La feuille de route en matière de QVCT pourra certainement y contribuer si on pousse ce travail jusqu'au bout avec un professionnel de la méthode.

Tout travail engagé ne débouchant sur presque rien ou des mesures floues contribuerait à accroître une perte de confiance envers la hiérarchie.





Au Centre de Formation de la Défense les départs à la retraite relativement importants à venir et l'absence de projet pédagogique clair à moyen et à long termes inquiètent les personnels du Centre. Par ailleurs son positionnement géographique le défavoriserait en termes d'accessibilité. L'Unsa Défense tient à rappeler que ce centre de formation dispose de compétences très spécifiques aussi bien dans les domaines techniques, SIC, SST, mais aussi en administration générale et à ce titre, il mérite d'être piloté avec une véritable vision et ne pas subir de déflation d'effectifs qui nuirait à la qualité de son enseignement en présentiel ou en distanciel.

Par ailleurs, il nous semble dommageable que le CFD n'ait pas été vraiment associé à la refonte de l'instruction sur les Formateurs Internes Occasionnels alors qu'il en emploie en grand nombre très régulièrement.

Enfin lorsque les équipes de SRHC sont sur place, les équipes apprécieraient qu'elles fassent le tour pour les rencontrer, cela éviterait des éventuels questionnements ensuite.

L'UNSA Défense veut attirer l'attention de l'administration sur la réforme de la carte des comités sociaux, basée sur le principe où une base de défense donnerait un comité social. Cela va certainement conduire à des disparités importantes et risque de ne pas répondre aux besoins des agents qui attendent de la proximité et des réponses à leurs problématiques. L'UNSA Défense reste dubitative face à cette nouvelle cartographie qui sur le papier semble vouloir simplifier l'organisation mais qui ne doit pas pour autant perdre en proximité et en un niveau de service équivalent quel que soit le lieu de travail des ressortissants.

Il est urgent par ailleurs de définir clairement la notion d'astreinte car le GT travaillant sur le sujet n'a pas abouti et le sujet se pose pour les périodes de fin d'année mais pas que. S'il y a astreinte réelle, il faut qu'une compensation soit mise en place comme cela existe partout ailleurs.

Il est aussi nécessaire que les personnels de cette filière qui se déplacent beaucoup n'aient pas à utiliser leurs propres véhicules pour répondre à des sollicitations de plus en plus nombreuses. Il ne peut y avoir autant de différences dans les équipements que de Bases de Défense.

L'UNSA Défense estime que si l'on veut rendre cette filière attractive et elle le mérite, il ne doit plus y avoir cette sensation permanente d'être corvéable à merci car il y a forcément un moment où la bonne volonté et la conscience professionnelle ne suffiront plus pour répondre aux besoins de nos ressortissants.

Monsieur le Directeur, mesdames, messieurs nous vous remercions de votre écoute

