



## Comité Social d'Administration Ministériel

# CSA Ministériel du 22 mai 2026

### CR UNSA Défense

**Le secrétaire général pour l'administration (SGA) et le directeur de la DRHMD ont une nouvelle fois présidé cette instance ministérielle, celle de tous les agents civils du ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle.**

L'exercice est compliqué parfois, selon à la fois les sujets traités et/ou votés mais le contexte pèse également sur cette instance. L'UNSA invite chaque agent à mesurer que c'est au CSA Ministériel que votre voix est portée par vos élus-es UNSA, que c'est ici au sein de cette instance, que la gravité de vos situations est aussi rappelée et défendue, ici que les textes statutaires ou d'organisation sont abordés et permettent des échanges nourris avec les plus hautes autorités du MinArm. C'est au CSAM que vos élus-es parviennent à atténuer les impacts sociaux des réorganisations incessantes de ce ministère, à défendre les droits des agents.

Car il est un fait acquis et ce n'est pas l'UNSA qui le dit, mais la loi... **« L'agent public a des droits et des devoirs »... dans cet ordre précis, d'abord des droits et vos élus-es UNSA ici comme dans toutes les instances, sont présents pour les défendre.**

Le CSA Ministériel n'a pas de temporalité et si le politique semble parfois se moquer du contexte pour des raisons qui n'échappent à personne, le CSAM représente la stabilité de l'engagement de vos élus, de la permanence de notre action syndicale collective. Nous avons fait ce choix respectable de consacrer tout ou partie de notre temps de travail, parfois bien au-delà des bornes horaires standards, pour vous, que vous soyez fonctionnaires, contractuels ou ouvriers, cadres, techniciens, agents, aides-soignantes, ouvriers... du SSA au CND, de l'Armée de Terre au SID, de la Marine au SIMu, etc...

**Pour vous représenter, les élus UNSA répondent toujours présents et vous invitent à lire l'essentiel des échanges de ce CSAM, après vous avoir communiqué leur déclaration liminaire le jour du CSAM : Laurent TINTIGNAC, Nathalie ALBERTIN, Francis DUBOIS, Nathalie CORNIC, Stéphane SIMON.**

## Projet d'arrêté portant création des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'emprise et de risque métier

**La présentation de cet arrêté au CSA Ministériel s'inscrit dans un cadre réglementaire. Le code général de la fonction publique (CGFP) impose de soumettre pour avis, 6 mois avant les élections professionnelles, l'organisation des formations spécialisées.**

Vos représentants UNSA Défense ont participé à l'ensemble des réunions de travail relatives à la nouvelle cartographie des formations spécialisées. Travail débuté en novembre 2025. Ils ont pu apporter leurs contributions pour la construction de cette nouvelle cartographie post 2026. Il est à noter un changement de paradigme sur ces nouvelles cartographies. En 2022, le pilotage de la création de la cartographie de création des FS était confié à SRP5, service en charge de la prévention des risques professionnels au sein du MINARM. Pour le format post 2026, ce pilotage a été confié au sous-directeur du service des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques (SD-SRP). L'analyse menée par l'administration a généré une multitude de chiffres sur le fonctionnement des FS au cours de cette dernière mandature. La DRHMD a fait le constat d'une forte absence de représentants du personnel pour siéger dans ces instances et, au regard de cette analyse, considère qu'une baisse du nombre d'instances s'impose pour la prochaine mandature. **C'est une solution pour laquelle personne ne peut affirmer qu'il s'agit de LA solution.**



## La prévention des risques professionnels s'appuie sur le triptyque « Autorité – Moyens – Compétences ».

L'UNSA Défense considère qu'il y a une absence de moyens pour permettre aux représentants syndicaux en FS d'assurer leurs missions de façon convenable. Ces moyens nécessaires reposent tout d'abord sur une reconnaissance des missions relevant du mandat en FS quel qu'en soit le niveau (ministériel, réseau, BdD, risque métier...). Trop d'employeurs ne donnent pas à leurs agents, désignés en FS, les moyens d'exercer leur mandat avec sérénité, des missions de prévention pourtant indispensables au bon fonctionnement des établissements.

Mener des analyses de risques ne se réalise pas sur le coin d'un bureau, il est nécessaire d'y consacrer du temps. L'UNSA Défense a demandé que le contingent de temps attribué aux représentants en FS soit revu à la hausse en tenant compte des périmètres géographiques étendus et notamment pour ceux consécutifs aux regroupements de FSE (Emprises) voulus par l'administration. Le 3ème volet du triptyque concerne les compétences, elles se construisent au travers des formations instituées par la réglementation. Force a été de constater durant le mandat 2022-2026 qu'un trop grand nombre de représentants en FS ne disposent pas des 5 jours de formation réglementaire. Le jour dit « à la main du président » n'est, dans 90% des cas, pas réalisé.

**L'UNSA Défense, sans pour autant remettre en cause la solution proposée par l'administration, estime qu'il ne s'agit pas d'une gestion du chiffre qui va résoudre les problèmes liés à la participation des membres en FS. La mise en place d'une réelle gestion des compétences, nécessaires à la qualité du traitement des dossiers gérés en FS, est la solution proposée par l'UNSA Défense. Cette « boîte à outils » à la main des représentants du personnel permettra une meilleure analyse des risques et une attention accrue visant à limiter les accidents du travail et les maladies professionnelles à la hauteur des enjeux... comme l'appelle de ses vœux le directeur de la DRHMD. Peut-être en 2030 serons-nous en mesure de dire qui avait raison, ce que nous voulons c'est bien préserver la santé et assurer la sécurité des agents dans leur travail au quotidien.**

**Vote de l'UNSA Défense : ABSTENTION**

## Point de situation sur le déploiement de la manœuvre ADP-PC

Avec la prudence du pharmacien qu'était Emile Coué, les responsables du MinArm estiment que « **chaque jour à tout point de vue, ça va de mieux en mieux** ». La réforme ADP-PC n'échappe pas à la règle mais cette méthode « Coué » se heurte néanmoins à des réalités très concrètes d'agents pris encore une fois dans une complexité d'organisation et d'appellations dont seul notre ministère a le secret... des centres RH régionaux, des pôles d'expertise RH pour les uns, des centres territoriaux, des centres de soutien RH pour les autres. Ajoutez à cela des SI à foison de plus en plus complexes et une concurrence qui lentement mais sûrement s'installe entre employeurs, et on obtient ici une situation censée renforcer toutes les structures et qui semble, tout du moins au démarrage prévu en juillet, les fragiliser une par une et en même temps les personnels concernés.

**L'UNSA s'inquiète légitimement des parcours professionnels des agents quand on sait comment cela se passe habituellement lors d'une nouvelle affectation. Pour cela, l'UNSA invite les agents à prendre contact avec les délégués-es UNSA locaux pour sécuriser votre parcours. Il n'empêche, pour l'UNSA, que cette réforme ADP-PC est « condamnée à réussir » dans l'intérêt, et des agents, et du fonctionnement RH.**

## En conclusion

A CSAM à l'ordre du jour réduit, CR UNSA succinct. Bien des chantiers RH sont ouverts entre fédérations et DRHMD/SRHC, l'UNSA n'en manque aucun (Filière technique, ARTT, PSC, LDG, Elections pro, handicap, Egapro, etc). L'UNSA rappelle que le 1<sup>er</sup> juin a vu le nombre d'agents publics payés en dessous du SMIC passer de 300 000 à 800 000. C'est une politique publique lamentable, alors **l'UNSA exige une indemnité de maltraitance pour tous ces agents, une indemnité non imposable bien sûr. Vous pouvez contacter vos élus pour davantage d'explications.**

