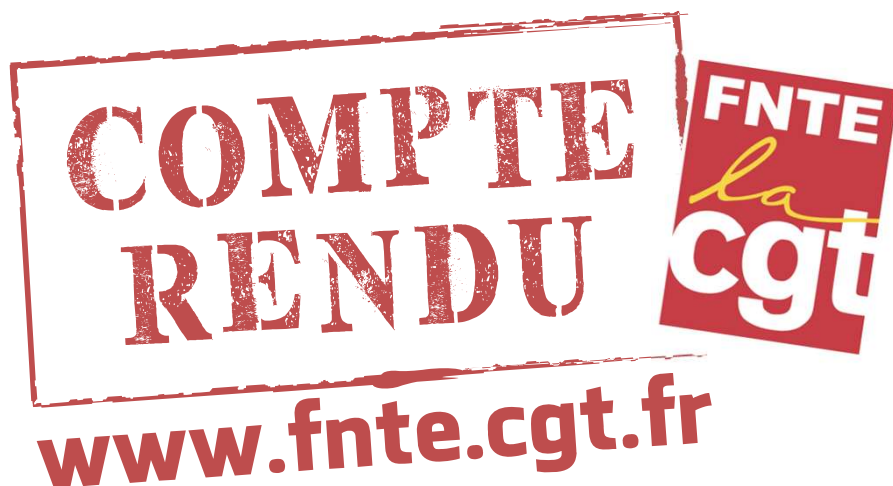




## Compte-Rendu CSA-M du 9 juillet 2025

Le CSAM s'est tenu en présence d'Olivier BOUCHERY nommé DRH MD depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier. A l'issue d'une courte présentation de ce dernier, le Secrétaire général pour l'administration (SGA) a assuré la présidence du CSAM.

En réponse aux différentes déclarations liminaires, le SGA a souhaité d'abord rappeler que malgré la conjoncture actuelle tant internationale que nationale il serait bon de se rappeler des conditions particulières du MinARM et du cadre donné par la LPM. Si nous, les OS, sommes en droit d'avoir de points de vue sur la politique du gouvernement il faut « assez vite embrayer » sur le champ du ministère des Armées... Un ministère relativement à l'abri, avec une politique dynamique, un ministère en adaptation. Dans un contexte où l'emploi public est malmené, au ministère des Armées il n'y aurait pas de contraction mais plutôt une dynamique de croissance des effectifs, une politique salariale... bref un vrai contraste avec la politique générale.

Pour **la CGT**, cette réponse est une posture de l'administration, selon laquelle les personnels civils du ministère des Armées devraient se considérer « relativement privilégiés » par rapport à d'autres ministères. Les personnels civils ne demandent pas à être "comparés favorablement" avec d'autres agents publics. Ils demandent simplement des conditions de travail dignes, des perspectives de carrière réelles, et des effectifs suffisants pour faire face à la charge toujours croissante des missions comme tous les personnels de la fonction publique !

Concernant la situation du SHOM, il est rappelé qu'un EPA n'est pas exclus du fonctionnement du champ ministériel. Le ministère reconnaît des dérives dans la façon de mener le dialogue social et veillera à ce que celui-ci soit rétabli localement entre la direction du SHOM et les représentants .... Pour **la CGT**, la solution est simple et à la main de la tutelle : augmenter le plafond d'emploi !

L'accord cadre de 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps du temps de travail n'est pas signé... Le DRH MD s'empare du sujet et reconnaît qu'après 20 mois d'échanges et une réunion de la dernière chance, la signature pourrait être compromise.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex  
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

## Compte-Rendu CSA-M du 9 juillet 2025

❖ **Point I : Approbation du PV du CSAM du 9 avril 2025 : Vote de la CGT : Pour**

❖ **Point II : Projet d'arrêté et de décret relatifs aux Organismes Militaires à Vocation Opérationnelle (OMVO)**

Ces textes portent sur la réorganisation organique de deux OMVO : l'établissement géographique Interarmées (EGI) et le Centre météo-océanographique des forces (CISMF), actuellement rattachés au Chef d'État-Major des Armées (CEMA), et qui seront désormais rattachés respectivement : à l'armée de Terre pour l'EGI, à la Marine nationale pour le CISMF. Il s'agit d'une modification organique et dès lors que celle-ci n'a pas d'impact pour les personnels, pour **la CGT** la question qui se pose est celle du rattachement aux instances représentatives du personnel au sein des réseaux concernés. En l'absence d'élections professionnelles partielles, des mesures transitoires sont prévues jusqu'aux prochaines élections prévues en 2026.

**Vote de la CGT : Pour**

❖ **Point III : Projet d'arrêté portant sur l'organisation des BDD et fixant les attributions des COMBDD**

Si la présentation mentionne les limites des impacts sur les personnels, **la CGT** s'interroge sur les conséquences concrètes pour les agents du soutien notamment ceux du transport et de la logistique, dont le champ d'action pourrait s'élargir dans le cadre de cette réorganisation. **La CGT** rappelle que dans les anciennes bases de défense, chaque entité disposait de ses propres services administratifs (ADP, formation, etc.). Dès lors, le risque de suppressions de postes jugés redondants est réel, au nom d'une rationalisation des effectifs que nous avons déjà trop souvent subie. **La CGT** a exprimé la nécessité d'apporter des garanties quant au maintien des postes, afin d'assurer la stabilité du ratio gérants gérés. Enfin, comme évoqué dans le point précédent, les mesures transitoires en matière de représentation aux CSA s'appliqueront jusqu'aux élections professionnelles de 2026.

**Vote de la CGT : Contre**

❖ **Point IV : Projet d'arrêté relatif aux formations qualifiantes (FQ) des ouvriers de l'état du ministère des Armées.**

**La CGT** est favorable à l'évolution de ce texte qui prévoit un doublement du nombre de formations qualifiantes (FQ) par rapport à l'arrêté antérieur. L'élargissement de l'offre est perçu comme une avancée positive pour les ouvriers de l'État. Au-delà des données quantitatives par catégorie ou par profession, **la CGT** insiste particulièrement sur l'importance de la possibilité de report : lorsqu'un agent ne peut pas suivre une FQ validée, la possibilité de la reporter à la session suivante constitue un dispositif essentiel de sécurisation des parcours.



## Compte-Rendu CSA-M du 9 juillet 2025

Néanmoins, **la CGT** alerte sur la qualité des formations dispensées par certains prestataires privés, dont les contenus s'avèrent, dans plusieurs cas, déconnectés des besoins réels du ministère. Même constat pour certaines formations internes. À titre d'exemple : si la FQ en mécanique est adaptée à la réalité des besoins de l'armée de Terre, elle ne l'est pas pour la Marine nationale. Pour **la CGT** il y a donc une évolution à apporter pour que le contenu des FQ corresponde aux besoins des employeurs.

Par ailleurs, **la CGT** prend acte que cet arrêté ne s'applique qu'aux ouvriers et non aux chefs d'équipe, ce qui se justifie du fait de la professionnalisation. **La CGT** partage le fait que faire suivre une FQ aux chefs d'équipe sur leur métier ou domaine technique initial n'est pas cohérent avec leur intégration dans la profession de chef d'équipe. En revanche, **la CGT** revendique que la formation de CED puisse être considérée FQ comme c'est le cas pour 3 professions de l'arrêté. Cela éviterait de bloquer des CED se trouvant en HG pour un futur avancement vers le hors catégorie.

**Vote de la CGT : Pour**

### ❖ Point V : Projet d'arrêté désignant les mesures de restructuration

**La CGT** réaffirme son opposition constante à toute restructuration, notamment lorsqu'elle se traduit par des suppressions, transformations ou déplacements de postes. En cohérence avec ses positions précédentes, **la CGT** ne valide pas les listes complémentaires présentées, elle ne l'avait pas fait pour les arrêtés antérieurs. La majorité des modifications substantielles de fiches de poste découle de la transformation en cours des services de ressources humaines (DRH/MD). Cette réorganisation, loin d'être neutre pour les personnels, s'accompagne de nouvelles suppressions de postes, dont **113** figurent dans l'arrêté complémentaire, notamment au Service de Santé des Armées (SSA) et au Service du Commissariat des Armées (SCA). Ces suppressions viennent s'ajouter aux **439 postes** supprimés dans le cadre du précédent arrêté présenté et validé en décembre dernier, confirmant la tendance à la réduction continue des effectifs, que **la CGT** ne peut en aucun cas cautionner.

**Vote CGT : Contre**

### ❖ Point VI : Projet d'arrêté autorisant le ministère des Armées à déléguer pouvoir en matière de gestion du personnel civil

La modification proposée par cet arrêté vise à confier aux Centres Ministériels de Gestion (CMG) de nouvelles attributions en matière de gestion du personnel. Ces activités incluent notamment : l'accueil en détachement, l'autorisation d'accueil en position d'activité d'un agent extérieur au ministère, l'affectation d'un agent d'un corps interministériel sur un emploi du ministère, l'intégration directe, la mise à disposition et son éventuel refus. Pour **la CGT**, cette évolution soulève des interrogations sur la capacité réelle des CMG à absorber cette nouvelle charge, sans impact négatif sur les personnels.



## Compte-Rendu CSA-M du 9 juillet 2025

L'administration affirme que cette réorganisation n'aura aucun effet sur les effectifs. Toutefois, à ce stade rien ne garantit que la charge de travail des agents en poste dans les CMG, ni celle des services SRHC concernés, ne sera pas alourdie. **La CGT** considère qu'il y a là un risque de dégradation des conditions de travail pour les agents concernés.

**Vote CGT : Abstention**

### ❖ Point VII : Communication LDG mobilités

Sur ce point qui concerne principalement les fonctionnaires, la présentation, souligne que la dépublication est un vrai problème, créant des frustrations chez les personnels souhaitant une mobilité pour un poste qui correspond à leurs recherches. **La CGT** dénonce les modifications de prérogatives des CAP qui rendent ce sujet bien opaque comme celui de l'avancement. Les outils doivent être optimisés pour permettre à tout salarié qui souhaite une mobilité de pouvoir l'obtenir.

Par ailleurs **la CGT** souhaiterait avoir un état de la portabilité du contrat lors de la mobilité de contractuels. Enfin pour les personnels ouvriers, comment est pris en compte le niveau dans les décisions de mobilité ? Dès le HCA, un ouvrier est considéré niveau 2, est-ce un frein à une mobilité sur un poste d'ouvrier ? Il semble nécessaire que ce soit précisé pour éviter des interprétations d'employeur local. Quel retour de la mobilité des chefs d'équipe au moment de la professionnalisation de la catégorie ? C'était avec l'avancement l'argument utilisé pour justifier la réforme. Ces postes sont à notre connaissance très peu nombreux rendant la mobilité quasiment impossible et cette situation est impactante y compris pour des CED restructurés qui ne peuvent pas être reclassés.

### ❖ Point VIII : Communication Ligne De Gestion (LDG) avancements

**La CGT** a pris note des statistiques du ministère et les pourcentages par trajectoire, grades et corps. Le tableau de la moyenne d'ancienneté est très parlant et l'on peut s'apercevoir de la durée d'ancienneté plus importante pour le 1<sup>er</sup> avancement de chaque corps. 15 ans d'AAP2 vers AAP1, 13 ans de SACN vers SACS, 16 ans d'AAE vers APAE, 10 ans d'ATMD vers ATMD2, 11 ans de TSEF3 vers TSEF2 et 14 ans d'ICD vers ICDD. Pour **la CGT** comme pour l'ensemble des personnels, l'attractivité et la fidélisation passeront par des droits en déroulement de carrière d'un autre niveau que les taux actuels, loin de permettre un véritable déroulement de carrière.

### ❖ Point IX : Communication RSU

Comme chaque année, le document est complet et enrichi des demandes des années précédentes. Sans en faire une analyse en séance, de nombreux éléments sur les différentes thématiques permettront, avec les versions des années précédentes, de constater les évolutions. Pour **la CGT** il serait intéressant d'avoir une annexe de graphiques des données au moins une fois tous les 5 ans.

Montreuil, le 17 juillet 2025



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex  
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

# DÉCLARATION LIMINAIRE



[www.fnte.cgt.fr](http://www.fnte.cgt.fr)

## CSA-M du 09 juillet 2025

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs,

Une fois n'est pas coutume, nous débiterons ces propos liminaires par évoquer la situation de l'EPA SHOM, établissement sous tutelle du ministère pour lequel nous avons reçu une fin de non-recevoir d'inscription à l'ordre du jour de ce CSA ministériel. Bien que cette instance ne soit pas une chambre de recours, **la CGT** estime nécessaire que la tutelle s'empare du sujet.

**Pour la CGT**, les effectifs dédiés aux missions maritimes constituent un choix politique majeur, intrinsèquement lié à la souveraineté nationale et à la crédibilité de l'action de l'État pour l'intérêt général.

Alors que la France accueillait l'UNOC le mois dernier à Nice, il est bon de rappeler que les océans et fonds marins sont au cœur d'enjeux stratégiques essentiels. Aujourd'hui, plus de 80 % des fonds marins échappent à toute cartographie précise, créant une zone de vulnérabilité préoccupante.

Cette absence de connaissance favorise des activités opaques telles que des opérations militaires clandestines, l'exploitation illégale des ressources et des pratiques contraires au droit international.

L'amélioration de la connaissance de l'environnement marin est donc indispensable non seulement pour la sécurité des opérations navales, mais aussi pour la protection des populations et la préservation de l'intérêt général.

**Pour la CGT**, l'acquisition de connaissances sur les océans est donc un enjeu à la fois stratégique et démocratique. Les océans ne doivent pas être considérés uniquement comme un terrain de compétition économique entre grandes puissances, mais comme un bien commun qu'il nous faut connaître, protéger et surveiller.

Dans ce contexte, nous souhaitons alerter sur les effets préoccupants qu'auraient des arbitrages défavorables à l'augmentation du plafond d'emploi au sein du service hydrographique national, le SHOM, dans le cadre de son nouveau contrat d'objectif et de performance et la mise en œuvre de la nouvelle capacité hydrographique et océanographique du futur (programme CHOF).

Cet établissement public administratif clé assume des missions stratégiques majeures en matière d'information géographique maritime et littorale. Sa mission, forte de sa dualité, est de connaître et décrire l'environnement physique marin, d'en prévoir les évolutions et de diffuser ces informations, au service de l'hydrographie nationale, du soutien aux opérations de défense et des politiques publiques de la mer.

Un arbitrage défavorable mettrait en péril ses missions stratégiques et la mise en œuvre de la nouvelle capacité hydrographique et océanographique. Le SHOM doit disposer des moyens humains et matériels adaptés aux enjeux capacitaires.

En effet, **pour la CGT**, si la doctrine budgétaire est fréquemment invoquée, elle ne peut décemment tenir lieu d'alibi face à la réalité d'un monde maritime de plus en plus instable, marquée par :

- L'émergence de technologies de rupture transformant les méthodes de surveillance, d'acquisition et d'analyse des données,
- L'intensification de la compétition internationale autour des ressources et des espaces maritimes,
- Les attentes sociétales croissantes en matière d'environnement et de souveraineté.

Face à ces défis, le SHOM doit relever des enjeux considérables nécessitant expertise, réactivité et anticipation. Pourtant, la gestion des emplois et des parcours professionnels génère déjà des tensions structurelles fortes.

Le programme CHOF, programme majeur de la LPM intégrant des technologies de rupture, notamment celles dédiées à l'observation et à l'acquisition de connaissances sur l'environnement marin physique, est en cours.

**Pour la CGT**, toute remise en question de montée en puissance des effectifs initialement prévue dans le COP aurait des conséquences dommageables.

Cela affecterait le programme lui-même, la cohérence capacitaire des forces, le maintien et le développement des savoir-faire du SHOM ainsi que la cohésion au sein de l'établissement.

Nous reconnaissons que les qualifications évoluent, notamment avec l'arrivée de l'intelligence artificielle et de la dronisation.

Cependant, **pour la CGT**, cette évolution ne doit pas servir de prétexte à la destruction d'emplois. Il est inacceptable que des agents soient sacrifiés et relégués au rang de « ressources » prétendument devenues inutiles ou moins performantes, alors même que le volume total d'emplois demeure inchangé, entraînant une substitution brutale et déshumanisée.

L'augmentation des effectifs n'est donc pas une mesure de confort, mais une nécessité pour garantir la maîtrise des savoirs et savoir-faire indispensables à une prise de décision publique éclairée.



Les personnels subissent déjà les effets délétères de l'intensification de l'activité : épuisement professionnel, démoralisation, altération du moral collectif et remise en question du sens même de la mission, redéploiements non concertés, et une perte de repères dans un environnement marqué par la réduction continue des marges de manœuvre.

Maintenir des effectifs en l'état génèrerait une dégradation de la soutenabilité des charges.

**Pour la CGT**, la gestion par objectifs et performance intégrant l'évaluation individualisée atomise les collectifs de travail. Ce type de gestion par le new public management nuit à la qualité de vie au travail, et de facto à l'attractivité et surtout la fidélisation, vitales pour les enjeux stratégiques.

Cela est d'autant plus critique dans un contexte où des métiers prévus dans le cadre de CHOF sont déjà en tension comme les experts drones, les experts en acoustique sous-marine, les métiers du numérique (cyber, IA, logiciels embarqués) (etc.) et où la qualité des conditions de travail, la reconnaissance des qualifications sont des leviers essentiels de fidélisation.

Nous rappelons que les missions confiées au SHOM font partie du socle de souveraineté de l'État. **Pour la CGT**, toute fragilisation des moyens humains, techniques, structurels ou de soutien doit être considérée, non comme une simple mesure de rationalisation administrative, mais comme un risque stratégique majeur.

C'est pourquoi nous demandons :

- Le maintien de la trajectoire de montée en puissance des effectifs nécessaires pour mettre en œuvre la nouvelle capacité hydrographique et océanographique couvrant la période 2025-2029.
- Le renforcement d'un dialogue social respectueux et apaisé.
- Que le ministère soutienne davantage le SHOM dans une vision à long terme, avec de moyens garantissant la continuité des savoir-faire, la montée en puissance technologique et la stabilisation des équipes.

Il est encore temps d'entendre l'alerte portée par les personnels du SHOM et leurs représentants **CGT**, comme un appel responsable à préserver un outil public d'excellence, un savoir-faire reconnu nationalement, au sein de l'Europe et internationalement, et surtout, un appel pour des conditions de travail respectueuses des femmes et des hommes qui y travaillent pour l'intérêt général.

Depuis 2014, **la CGT** ne cesse d'alerter sur la dégradation continue du SSA : fermeture de l'Hôpital du Val-de-Grâce, transformations progressives des HIA Desgenettes et Robert Picqué en simples antennes, fermeture des EPPA, dégradation des capacités des CMA entre autres.

Cette logique de réduction des moyens met en péril non seulement la capacité opérationnelle du SSA mais également la santé et la sécurité de ses personnels.

La situation internationale actuelle, exigerait une réactivité forte et une anticipation rigoureuse de la part de notre système de défense. À cet égard, les chefs d'établissement du Service de Santé des Armées ne cessent de le rappeler : « Il faut se préparer à la guerre ».

La réduction continue des effectifs est désastreuse et n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail : surcharge importante, désorganisation des services, épuisement physique et mental, multiplication des arrêts maladie et des risques professionnels.

A ce sujet, **la CGT** revendique l'arrêt immédiat des mesures discriminatoires liées à la maladie : la journée de carence et la perte des 10%.

La reconstruction de l'HIA Laveran est affichée comme une priorité, la question du recrutement des Médecins et soignants pour ce futur établissement se pose alors que l'ensemble des HIA peine déjà à pourvoir les postes existants.

Enfin, **la CGT** dénonce des pratiques RH inacceptables telle que la mise à la retraite d'office de certaines aides-soignantes, sans prise en compte de leurs annuités ni de leur situation personnelle. Cette mesure brutale est discriminatoire et injuste.

La situation sociale du pays est marquée par le conclave sur la réforme des retraites mis en place par le gouvernement en début d'année et qui vient de tirer ses conclusions. Que pouvons-nous retenir de 6 mois de concertation sur ce dossier ?

Le Premier ministre se félicite que les organisations participantes aient accepté de ne pas remettre en cause les conditions d'âge introduites dans la réforme de 2023, saluant un soi-disant « esprit de responsabilité » des partenaires sociaux, dans la perspective d'un retour à l'équilibre financier en 2030.

Il identifie plusieurs « accords pour ainsi dire acquis » qui justifieraient un nouveau round de discussions de 15 jours à 3 semaines pour :

- Avancer l'âge d'annulation de la décote à 66 ans et demi, au lieu de 67 ans.
- Améliorer les retraites des femmes ayant eu des enfants.
- Mieux prendre en compte la pénibilité du travail.

Toutes ces mesures ne s'appliqueraient qu'aux futurs départs, sans aucun effet pour les retraités actuels. Quant à la question de la revalorisation des pensions, elle sera abordée mi-juillet dans le cadre des débats sur les finances publiques.

La majorité des dispositions nécessiterait une transposition législative, potentiellement dans le cadre du prochain Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS).



La délégation permanente a été convoquée sur la base implicite que, faute d'accord, la réforme de 2023 continuerait de s'appliquer. Le gouvernement a ainsi offert au patronat un cadre favorable pour dérouler une série de propositions régressives, sans jamais envisager un compromis remettant en cause la réforme.

**La CGT** a quitté ces réunions lorsqu'il est apparu officiellement que l'abrogation des mesures d'âge n'était pas au menu.

Aucune amélioration réelle n'est proposée. Le retour à l'âge légal de départ à 62 ans n'est même pas évoqué. De graves reculs sur le dispositif " carrières longues" sont même possibles.

La fuite organisée d'un pré-rapport du Conseil d'orientation des retraites, quelques jours avant la séance de rédaction du projet d'accord, illustre les torpillages des discussions.

**La CGT** continue de revendiquer l'abrogation de la réforme de 2023 en s'appuyant sur le vote de l'Assemblée nationale du 5 juin dernier qui, même sans valeur juridique, confirme bel et bien que cette réforme est toujours injustifiée et injustifiable.

Le 15 juillet, le Premier ministre dévoilera les grandes orientations du projet de budget pour 2026, qui doit permettre de trouver 40 milliards d'euros d'économies pour ramener le déficit à 4,6 % du PIB. Doivent notamment être fixées les règles d'évolution des dépenses de l'Etat, des collectivités locales et de la Sécurité sociale pour les prochaines années.

Ces dernières semaines, une piste évoquée avec insistance est celle d'une possible année blanche, une opération qui vise à reconduire à l'identique certaines dépenses de l'Etat, sans tenir compte de l'inflation.

**La CGT** refuse que les salariés soient encore une fois les boucs émissaires, eux qui subissent une austérité salariale depuis 15 ans par le gel du point d'indice et donc par le blocage de l'augmentation générale des traitements et salaires.

**La CGT** le dit à nouveau aujourd'hui, le déroulement de carrière ne doit pas être le seul moyen de faire progresser le pouvoir d'achat. Les qualifications, diplômes et expérience professionnelle doivent être reconnues par des salaires qui augmentent à minima au niveau de l'inflation.

D'ailleurs en évoquant le déroulement de carrière, la campagne d'avancement ouvrier de 2025 a créé de la frustration et de l'incompréhension dans bon nombre de CAPSO sur les droits octroyés. Dans les instances, les élus ont interrogé les responsables des CMG sur la répartition et le nombre de droits à l'avancement par rapport aux conditionnants.

**La CGT** attend toujours une réponse au courrier adressé au ministère sur les conditionnants, les droits d'avancement de groupe par CMG et la gestion des rompus. Nous constatons un vrai delta entre les droits des ATE et les postes réellement obtenus.

À l'issue d'un an et demi d'échanges sur le projet d'avenant à l'accord cadre de 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT), l'ensemble des fédérations a exprimé, lors de la réunion avec la DRHMD du 24 juin dernier, son opposition unanime au texte présenté. Pour autant, **la CGT** n'est pas surprise par cette issue.

Une fois de plus, les propositions portées n'ont pas été retenues, démontrant une conception du dialogue social qui reste à sens unique, sans écoute réelle, et marquant une nouvelle étape dans une logique de régression sociale.

Sur ce même sujet, **le syndicat CGT de l'arsenal de TOULON** a adressé un courrier au DRH-MD. Le contenu de ce courrier s'appuie sur l'arrêté du Conseil d'État le 27 octobre 2006 modifiant l'arrêté du 31 décembre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de la Défense et l'arrêté du Tribunal Administratif de Toulon le 24 septembre 2015, qui impose la restitution des jours de congés et des jours de récupération dans le cadre de la récupération du temps de travail.

Quelles suites comptez-vous donner à ces requêtes ? La DRH-MD va-t-elle se mettre en conformité sur le sujet et restituer les jours de congés et RTT aux agents qui travaillent sur un cycle à 4.5 jours hebdomadaire ? À ce jour notre courrier du 7 octobre 2024 est resté sans réponse.

Lors de ce CSA ministériel, un point de communication est fait sur le RSU 2024. Comme les années précédente, le document est une base de données complète que nous ne manquerons pas d'exploiter.

Des éléments dévoilés, certains nous amènent à nous exprimer comme le delta entre les recrutements et les départs confirmant la proportion de plus en plus importante de contractuels au sein de notre ministère. C'est la seule population civile dans laquelle le nombre de recrutements (3202) est supérieur aux départs (2072).

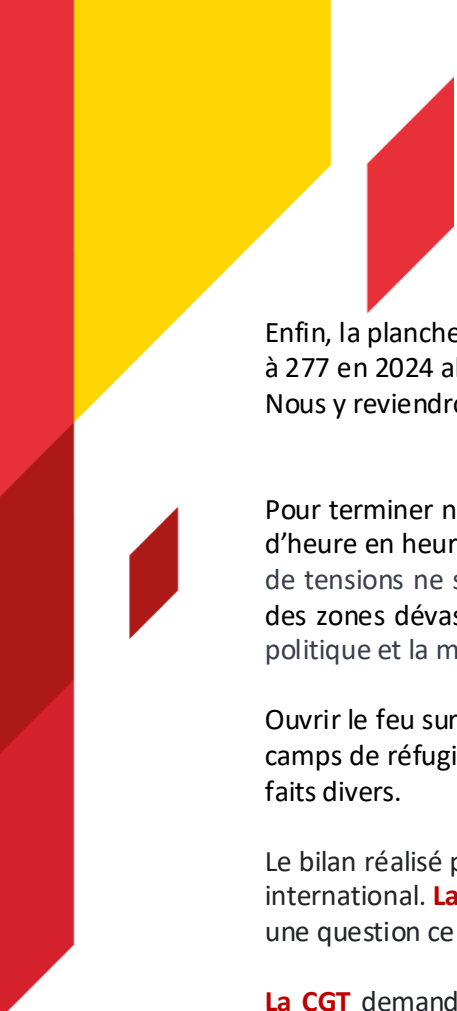
Les 300 recrutements d'ouvriers de l'état sont loin de compenser les 762 départs comme les 1 258 recrutements de fonctionnaires pour les 1 541 départs. La fidélisation des personnels passe par des embauches statutaires, **la CGT** revendique que cela reste la règle.

Les éléments liés aux heures supplémentaires font état de 649 866 heures effectuées par 10 940 personnels dont la moitié d'entre elles par les ouvriers de l'état soit une moyenne de 60 heures par an.

Dans un même temps les planches relatives au compte épargne temps font état de de 883 516 jours stockés par 32 225 personnels, soit une moyenne de 27,4 jours mais qui varient en fonction des catégories de personnels.

Des recrutements qui ne compensent pas les départs, des heures supplémentaires qui explosent, des congés non pris et stockés sur le CET peuvent témoigner d'une désorganisation du travail, d'une surcharge de travail et donc d'un risque accru de souffrance au travail.

Certains éléments mis en parallèle et affinés doivent servir à améliorer la vie et la santé au travail, ils ne doivent surtout pas rester de simples indicateurs.



Enfin, la planche sur les VSS nous interpelle ou plutôt le nombre d'auto-saisines qui passe de 27 en 2023 à 277 en 2024 alors que les conseils et saisines restent stables même s'ils sont toujours trop nombreux. Nous y reviendrons lors de la communication en séance.



Pour terminer nous évoquons le contexte international qui s'aggrave de jour en jour quand ce n'est pas d'heure en heure, l, Dans un monde bouleversé par les guerres en Ukraine, au moyen Orient les zones de tensions ne se limitent pas à ces deux périmètres. les médias diffusent en permanence des images des zones dévastées par des bombardements, un monde en proie à une recrudescence de la violence politique et la multiplication des conflits armés.

Ouvrir le feu sur des civils désarmés en attente de recevoir une aide alimentaire, raser des hôpitaux, des camps de réfugiés dans lesquels femmes et enfants tentent de survivre face à l'horreur ne sont pas des faits divers.

Le bilan réalisé par l'Union européenne le confirme : Israël a enfreint une trentaine de principes du droit international. **La CGT** appelle avec force les décideurs internationaux et européens à faire de la Palestine une question centrale et à faire cesser le génocide en cours à Gaza.

**La CGT** demande à la France d'user de son influence diplomatique au niveau international pour faire cesser cette escalade meurtrière au Moyen-Orient et de s'engager réellement sur des processus de Paix.

Merci de votre attention