



Administration du personnel civil : la décision (enfin) prise...

Un comité de direction (CODIR) ministériel s'est tenu le 11 septembre dernier sous la présidence de la DRH-MD et en présence des employeurs. Ce CODIR a été l'occasion d'entériner les différentes expérimentations de réinternalisation de l'administration du personnel civil au sein des employeurs du MINARM. Celle-ci devrait être mise en œuvre à l'été 2026.

Cette décision a deux conséquences immédiates :

- La fin des Bureaux Personnels Civils (BPC) dans les Groupements de Soutien Commissariat (GSC).
- Une gestion de bout en bout de la RH civile par les employeurs sous réserve de certains ajustements (pensions, handicap, formation...).

S'il n'appartient pas à **FO Défense** de juger de l'opportunité ou non d'une telle mesure, cette décision va enfin permettre aux agents des BPC de se projeter sur leur avenir professionnel, notamment ceux qui étaient entrés dans les différentes expérimentations en 2024 et 2025 et dont la situation, basée sur aucune position réglementaire, devenait problématique.

Compte tenu des difficultés rencontrées suite à la réinternalisation de l'administration du personnel militaire (ADP-PM) :

- **FO Défense** sera particulièrement vigilante pour que les quelque 330 agents du SCA qui travaillaient dans les BPC soient recrutés prioritairement par les employeurs pour armer les nouvelles structures RH.
- Pour **FO Défense**, la mise en œuvre du travail en distanciel a fait ses preuves dans l'expérimentation du SCA, et permettra aux employeurs de pérenniser l'expertise et de recruter des agents qui ne souhaitent pas rejoindre physiquement les centres de soutien RH. Cette organisation du travail doit être prise en compte sans opposition dogmatique.
- **FO Défense** souhaite que les fiches de postes des nouveaux centres de soutien RH soient communiquées à l'ensemble du personnel des BPC pour que chacun puisse se positionner. Ce positionnement doit s'effectuer dans une temporalité qui permette aux agents de bénéficier du plan d'accompagnement des transformations (PAT).
- **FO Défense** demande que l'arrêté de transformation mentionnant ces personnels paraisse rapidement, et que les commissions locales de transformation et les entretiens AMR se tiennent au plus tôt.
- **FO Défense** veillera à ce que les droits des agents en matière d'octroi du Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT) soient préservés. En ces temps de vaches maigres budgétaires, la tentation de faire une manœuvre RH à coût zéro par l'Administration n'est pas envisageable.

- Pour **FO Défense**, la formation des gestionnaires RH devra être à la hauteur des enjeux.
- **FO Défense** veillera à ce que cette administration du personnel civil « de bout en bout » ne conduise pas à des carrières ou à des parcours professionnels différents selon l'employeur ; le principe d'équité de traitement des agents publics reste de mise.

CONCLUSION

Même si l'Administration semble avoir la mémoire courte, FO défense rappelle que cette nouvelle organisation ressemble en tout point à celle qui existait avant 2010 et le tsunami des Bases de Défense.

FO défense est particulièrement inquiète quant à la mise en œuvre de cette réinternalisation par endroits. Les conditions matérielles (bureaux, moyens informatiques, accès aux SI) n'ont pas été anticipées. Tous les employeurs vont être en concurrence pour attirer cette denrée devenue rare : les gestionnaires RH-PC. FO défense n'est pas convaincue que des bureaux pollués au radon encourageront les candidatures...

Pour FO défense, il est urgent que la DRH-MD et les employeurs communiquent au plus vite sur cette manœuvre et sur les nouvelles organisations adoptées. En tout état de cause, FO défense demande aux agents des BPC de ne pas succomber aux sirènes des employeurs dès maintenant, sous peine de ne pas bénéficier du PAT.

FO défense s'interroge une nouvelle fois sur la décorrélation entre cette manœuvre de réinternalisation et la nouvelle organisation des CMG qui semble pour le moins opaque, l'une n'allant pas sans l'autre.

Pour FO défense, cette réorganisation d'ampleur ne devra souffrir d'aucun raté dans la gestion de la carrière et dans la paie des agents.

Peut-être eût-il fallu commencer par harmoniser les procédures et doter les gestionnaires d'un SIRH performant ?

Paris, le 22 septembre 2025

***FO, un syndicat libre, indépendant
et déterminé,***

