

CSA-R DRH-MD

Comité Social d'Administration de Réseau DRH-MD

du 14 novembre 2025

Le Comité Social d'Administration de réseau de la DRH-MD s'est tenu le 14 novembre 2025, sous la présidence d'Olivier BOUCHERY, Directeur de la DRH-MD.

FO DÉFENSE était représentée par Nathalie PONROY, David DOS SANTOS, Florence LUGA, Vanessa SOULARD et Sophie CONSEIL.

Nouveau directeur nouvelle méthode !!

Après lecture des déclarations liminaires, le DRH-MD partage les inquiétudes des organisations syndicales notamment celle de **FO** sur le contexte politique inédit, la baisse du pouvoir d'achat, le manque d'attractivité des emplois publics et la question du budget. Il rappelle dans ce cadre la nécessaire continuité des missions de la DRH-MD, les efforts à faire pour donner les priorités et du sens à la mission.

■ Retour sur les premières visites d'embarquement du DRH-MD, orientations et perspectives

Après quelques visites de terrain dont les CMG de METZ et St Germain en Laye, le DRH-MD indique que les équipes de la DRH-MD sont motivées au service de la mission ministérielle.

Cependant, plusieurs points bloquants sont identifiés et reconnus :

- Complexité et obsolescence des outils informatiques ;
- multiplicité des interfaces ;
- une organisation du ministère complexe avec des pratiques hétérogènes, une pression forte sur les moyens : « sentiment de devoir faire plus avec moins ». Le DRH-MD indique qu'il faut plutôt réfléchir à faire mieux et pas plus.

Le DRH-MD conclut son intervention en indiquant que la fonction RH va être au cœur des enjeux actuels, au regard du contexte géopolitique et démographique.

Un climat anxiogène qui pèse dans le quotidien.

3 Objectifs :

- Pendre sa part en cas d'effort de guerre ;
- Accompagner la transformation du modèle RH des armées ;
- Offrir aux collaborateurs civils et militaires le meilleur accompagnement RH possible au regard des moyens disponibles.

3 ambitions :

- Redonner du sens et de la cohérence ;
- Faire un effort de simplification de notre organisation ;
- Faire une revue des normes et procédures.

FO DÉFENSE relève que la simplification a souvent été mise en avant par les autorités notamment dans les CMG ; pour éviter les désillusions des agents, il va falloir veiller à ce que ce ne soit pas un totem ni une usine à gaz ! Les agents attendent des mesures concrètes pour améliorer leur quotidien !



■ Point de situation du plan d'action en faveur des conditions de travail/vie dans les CMG (chef SRHC)

Afin de rendre attractif et de fidéliser dans les CMG, plusieurs actions : la revalorisation du traitement des GA payeurs a été mise en œuvre à l'été.

Un effort va être mené sur la formation sur les outils, les recrutements pour renforcer les équipes d'ici la fin de l'année, les dotations de petits équipements, l'attribution de moyens exceptionnels pour améliorer la QVCT (cohésion), travail sur l'automatisation des tâches chronophages, une amélioration des outils existants (Alliance) et une simplification et harmonisation de certaines procédures et pratiques. Des mesures déjà mises en place à l'été seront mesurées dans la durée (en termes de turnover).

Pour le CMG de Saint Germain en Laye, des postes vacants depuis longtemps ont enfin été pourvus ; plafond d'emplois ministériel dont il faut tenir compte, si les postes au concours n'ont pas été pourvus, ouvertures aux contractuels, en fin d'année.

Ce point était très attendu par FO DÉFENSE qui a rappelé que dans les CMG, les fonctions *recrutement* et *CMO/CLM/CLD* dans les services MP/AT sont également très tendues avec une nécessité à revaloriser ces postes.

Par ailleurs, l'effort en effectifs amorcé sur la fonction GA PAYEUR doit se poursuivre afin de rendre la charge plus acceptable et surtout réalisable. Pour **FO DÉFENSE**, ce levier constituerait une réelle volonté de porter vers le haut la QVCT au sein des CMG avec, potentiellement, des effets immédiats sur la fidélisation des personnels.

■ Manœuvre ADP-PC (ré-internalisation de la fonction RH chez les grands employeurs)

L'objectif est d'améliorer la qualité de service et de permettre aux différents employeurs de s'adapter au contexte précité. Il y a une diversité d'approches des employeurs (AT, AEE) et cela permettra une révision de leur approche en faveur des agents concernés.

SRHC a mis en place des fiches techniques numériques pour permettre aux employeurs de mieux prendre en charge les agents. Pour ce qui concerne la DRH-MD : 6 postes transformés viendront renforcer les équipes sous dotées.

FO DÉFENSE a évoqué la fonction « relais handicap » qui est, à présent, assumée par les GSC. Est-elle bien prise en compte par tous les employeurs ?

La consigne a été donnée par la DRH-MD. À suivre...

FO DÉFENSE s'interroge sur l'impact que cette manœuvre va avoir sur la cartographie actuelle des CMG.

■ Plan stratégique SRHC 2025-2030

4 axes :

- répondre aux défis du ministère (comment travailler avec les employeurs) ;
- garantir la performance de la gestion RH civil (service aux agents et employeurs) ;
- s'engager dans la transformation RH des civils (simplification, numérisation) ;
- SRHC employeur (travail stratégique spécifique sur l'attractivité, le recrutement, les parcours de formation, les moyens, prévention et traitement des RPS).



FO DÉFENSE : les cadres ne sont pas visibles au sein des CMG et l'accompagnement des cadres n'apparaît pas assez dans cette présentation. Les cadres peuvent être en souffrance et sont pourtant un rouage essentiel dans le quotidien des agents.

■ **Arrêté de transformation 2026, projet DRH-MD**

CFMD : rationalisation des fonctions d'adjoint au directeur.

DEFMOB : ajustements, postes également pourvus par des militaires ; si postes non pourvus par militaires, recrutement de civils ;

ASA : ajustements de la cartographie des AAS (Gendarmerie et armées) ; mesures souvent guidées par l'absence de pourvoi de poste. Postes supprimés mais, en parallèle, créations de postes proposées aux agents sur d'autres secteurs.

FO DÉFENSE souhaite une clarification concernant SRHC : où sont notées des modifications substantielles ? Mais, il pourrait y avoir d'autres modifications de postes qui ne rentreraient pas dans ce cadre → le processus des mesures de transformations est rappelé.

■ **Focus sur la certification des compétences numériques : PIX**

PIX : plateforme d'évaluation numérique et de certification qui peut proposer des formations. Il y a une volonté de montée en puissance des compétences numériques des agents. PIX peut permettre de faire face/d'accompagner au numérique et donc de faire face à l'IA à venir.

FO DÉFENSE : l'outil semble pertinent mais tous les agents n'ont pas internet sur leur poste de travail. En outre, les managers devront libérer du temps pour cette formation.

Les agents doivent, de plus en plus, «s'auto-former» (PIX, Celead, e-learning)! Quid du temps dédié ? Quid de la charge de travail quotidienne ? « Le toujours faire plus » est bien là.

■ **Actualités et indicateurs RH**

L'Action Sociale des Armées : sujet central : l'attractivité et la fidélisation !! 30 postes vacants d'ASS et des règles de gestion du ministère incompatibles pour ces pourvois : pas de détachement, 10 personnes en attente. En outre, la demande de CTI « prime Ségur » pour les personnels sociaux du MINARM a définitivement été rejetée par le Conseil d'Etat.

Côté transformations, le chef du SCN ASA indique que l'échelon central subit de son côté plusieurs transformations de postes... en respectant les process. En outre, l'ASA doit « dégonfler la tête et muscler les jambes » ???

Il est envisagé la suppression de 3 postes administratifs pour transformations en postes d'ASS « volantes ».

FO DÉFENSE s'interroge : 30 postes vacants d'ASS non pourvus... mais création de 3 postes supplémentaires ?? Bien spécifiques qui plus est. Quelle politique de recrutement va être mise en place ?

Le chef du SCN ASA indique qu'il faut clarifier la définition de l'EVENGRAVE et que les astreintes, pour la fin d'année 2025, se feront sur la base du volontariat avec une mise en place d'astreintes en 2026.

Suite aux déclarations liminaires indiquant que « l'Action Sociale des Armées va mal », le chef du SCN ASA indique avoir rencontré des chefs de service, de commandement et qu'aucune personne ne lui a dit que « l'ASA allait mal ».



FO DÉFENSE a indiqué que ce constat concerne les personnels de l'ASA et non pas les missions qui elles sont assurées avec engagement et efficacité par ces mêmes personnels.

Le télétravail :

Possibilité de télétravailler davantage donc, augmentation des demandes.

Problème du nombre de clés Token, en particulier au SPRP, sous doté et où des agents restent à équiper.

■ Questions diverses

FO DÉFENSE demande la revalorisation du poste de délégué handicap dans les CMG. Ces délégués supportent une charge de travail conséquente : ambition du plan handicap mais sans les moyens.

FO demande également de les doter d'un assistant pour les seconder.

FO DÉFENSE s'interroge sur un chiffre : 55 agents avec un CIA à zéro ! **FO** souhaite connaître les différents motifs de ce montant à zéro ainsi que les établissements concernés. Par ailleurs, il semblerait qu'il y ait des cas (certes très minoritaires) où des agents n'auraient pas de CIA sans avoir forcément démérité.

Des questions à poser par écrit.

■ Conclusion du DRH-MD

Le sujet des logements domaniaux est soulevé par le DRH-MD indiquant que le MINARM dépense beaucoup plus d'argent que n'importe quel autre ministère mais avec un taux de satisfaction très bas. Un vrai travail doit être réalisé (indus, réajustement de la suroccupation, occupation longue durée...). En outre, une communication sur les avancées en simplification doit être faite.

Pour ce qui concerne la manœuvre ADP-PC, le DRH-MD indique qu'il faut « tayloriser » la fonction RH pour une spécialisation des tâches dans l'équilibre.

FO DÉFENSE s'interroge sur ce sujet : quel niveau de « taylorisation » des tâches ? Expertise dans une seule tâche ou développement des compétences au profit du service et de l'agent ?

Sur le sujet des transformations, PAT et modifications substantielles, les débats sont complexes. Pour **FO DÉFENSE**, la **vigilance s'impose !**

Il est clair, cependant, que le chantier prioritaire de la DRH-MD concerne les CMG !

FO DÉFENSE s'en félicite, c'est une évidence au vu de la récurrence des interventions en CSA sur ces derniers !

Nous avons assisté à un **CSA-R nouvelle formule !**

Le DRH-MD prône la simplification, entend les problématiques récurrentes des CMG et des CTAS mais, **FO DÉFENSE** attend des actes concrets sur :

- la reconnaissance des agents de la DRH-MD,
- sur la prise en compte des besoins des agents tant matériels qu'humains,
- et sur la prévention des RPS.

Paris, le 9 décembre 2025





CSA-R DRH-MD

CSA de Réseau de la Direction des Ressources Humaines
du ministère de la Défense

du 14 novembre 2025

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Nous intervenons, aujourd'hui, dans un climat inédit et anxiogène pour les personnels civils du ministère avec un nouveau premier ministre, une nouvelle ministre des armées, un nouveau ministre délégué chargé de la fonction publique et un nouveau directeur des ressources humaines et le tout dans l'attente d'un budget pour 2026 qui comme en 2024 reste très incertain !! Autant dire, le saut dans l'inconnu !!

Nous constatons, avec beaucoup d'agacement, que le dénigrement gouvernemental des agents publics se poursuit avec le gouvernement LECORNU 2, ce qui aggrave dangereusement la mauvaise image et le manque d'attractivité des emplois de la Fonction Publique. Surtout, les mesures prises par les gouvernements précédents continuent de précariser fortement les personnels civils. **FO DÉFENSE** dénonce cet acharnement qui se cumule avec d'autres mesures sociales venant grignoter inexorablement le pouvoir d'achat des agents (coût de la PSC pour les ayants droits, diminution de l'indemnisation des CMO ...). En outre, les revalorisations récentes de l'IFSE ne sont que du saupoudrage et ne constituent en rien une réponse à la perte de pouvoir d'achat très conséquente des fonctionnaires. Les planchers doivent être revalorisés, notamment pour les catégories C, et les plafonds doivent l'être également, aucune modification n'étant intervenue depuis plusieurs années.

FO DÉFENSE s'indigne toujours et encore de la pénurie d'effectifs face à une charge de travail croissante et de plus en plus complexe à laquelle s'ajoutent des réformes qui s'enchaînent. C'est le cas notamment des centres ministériels de gestion et des centres territoriaux d'action sociale (CTAS).

L'exigence de faire plus avec moins devient insoutenable. La conscience professionnelle des agents reste admirable et inébranlable, mais jusqu'à quand tiendront-ils ? La limite se rapproche dangereusement ! Il ne faut pas s'étonner d'une montée des situations de RPS, quand elles sont identifiées bien sûr !! **FO DÉFENSE** revient également sur l'obsolescence et la limite des outils RH et SI actuels !! Il faut absolument changer de système !! Quand aurons-nous un nouveau SI ?

FO DÉFENSE s'interroge et s'inquiète sur la future ré-internalisation de la RHC chez les employeurs, la manœuvre ADP PC. Si nous ne remettons pas en cause la décision sur un plan politique, nous restons toutefois extrêmement dubitatifs sur l'organisation retenue par les employeurs. Chacun s'organise à sa guise avec des organisations et des dimensionnements complètement différents, parfois très loin d'une RH de proximité !!

Cette liberté va complexifier la compréhension du réseau des ressources humaines civiles et l'écriture des procédures associées. Sans compter les changements de périmètres que cela va nécessairement induire pour les CMG sur lesquels nous n'avons pas encore de précisions. Surtout, qu'en sera-t-il de la fameuse « qualité » de service rendu aux agents gérés ??? Sera-t-elle au rendez-vous pour tous ? Pas sûr !! **FO DÉFENSE** ne comprend pas ce portage !!

FO DÉFENSE renouvelle son inquiétude sur la disparition du bureau de l'accompagnement des transformations (BAT). La décision de fusionner avec un autre bureau dévalorise la mission alors que cette expertise liée à l'accompagnement des réorganisations reste majeure et particulièrement sensible au ministère des armées qui se transforme constamment depuis des années. En outre, tous les employeurs et AMR ne respectent pas à la lettre le PAT. Cette plus-value n'existe plus aujourd'hui mais les transformations se poursuivent ...

FO DÉFENSE réclame à nouveau une attention particulière pour les personnels des CMG. Les effectifs restent en deçà de la charge toujours croissante à assurer. Un ajustement à la hausse, missions/effectifs vous incombe Monsieur le directeur !

Par ailleurs, **FO DÉFENSE** souhaite revenir sur la valorisation des personnels affectés à la mission paie sur les CMG. Cette initiative vient compenser un contexte parfaitement difficile. Néanmoins, il n'est point de nature à conforter l'engagement des autres personnels participant aux autres missions des CMG.

FO DÉFENSE appelle votre attention sur les délégués handicap régionaux en CMG dont la fonction est essentielle dans la politique ministérielle en matière de handicap mais qui ne sont pas valorisés à leur juste valeur. Ce sont des cadres fortement polyvalents qui accomplissent des missions administratives, de communication, de formation, d'accompagnement et de conseil. Là aussi, ce mépris de l'administration rend peu attractive la fonction !! Ajoutons à ce constat amer que souvent ils ont du mal à obtenir un assistant pour les seconder !!

Quant à l'ordre du jour de ce CSA-R, **FO DÉFENSE** déplore que les services déjà en tension et très fragilisés comme le SASA et le SRHC vont subir, en 2026, de nouvelles suppressions de postes, cela nous semble irresponsable et incohérent avec la réalité du terrain !!! Concernant le SASA, la portion centrale se réorganise. **FO DÉFENSE** rappelle ici que toute réorganisation doit s'effectuer dans le cadre du PAT. Les droits des agents doivent être respectés.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention.

PARIS, le 14 novembre 2025

