

Réforme ADP PC : et si FO Défense avait vu juste ?

Alors que la date de la réinternalisation de la fonction Administration Personnel Civil chez les employeurs se rapproche à grands pas, la mise en œuvre par endroits semble quelque peu laborieuse. Les craintes de **FO Défense** semblent donc avérées.

Au premier rang de celles-ci figure l'armement des postes des futurs centres RH, qu'ils soient régionaux ou centralisés. Alors que 60% des agents des bureaux personnels civils souhaitent continuer à œuvrer au sein de la RH civile, peu de ces 260 agents du SCA sont prêts à consentir à une mobilité géographique pour rester dans cette fonction.

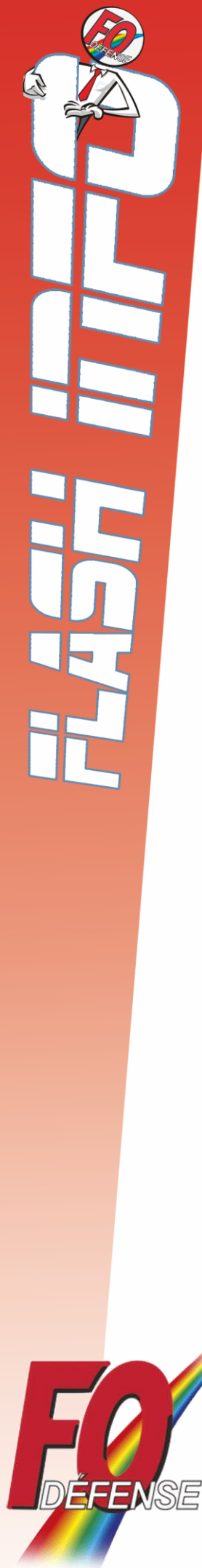
FO Défense avait alerté d'emblée sur cette problématique : seuls les gestionnaires PC dans les grandes métropoles, où sont localisés des CMG et donc les centres RH régionaux des employeurs, pourront continuer dans les ressources humaines du personnel civil. Pour les autres agents des GSC, ce sera soit une mobilité géographique, soit une mobilité fonctionnelle. La perte de compétence et d'expertise redoutée est donc bien présente.

Par ailleurs, certains centres RH régionaux, qu'ils s'appellent Centres Territoriaux RH PC pour l'Armée de Terre, Pôle d'Expertise RH pour l'Armée de l'Air et de l'Espace ou Centre de Soutien RH pour la Marine ou le SCA, peinent à recruter suite à un manque d'attractivité.

Attractivité ? Quelle attractivité ? Celle qui consiste à faire miroiter des postes avec des IFSE non réglementaires, alors même que **FO Défense** avait dénoncé cette basse manœuvre auprès de la DCSCA et de la DRH-MD ? Les promesses n'engagent que ceux qui y croient, mais de là à promettre des RIFSEEP lors des entretiens de dialogue informel alors que les employeurs savaient pertinemment qu'ils seraient retoqués par SRHC... ! Cette démarche commerciale trompeuse ne devrait pas avoir cours au sein de ce ministère.

Comment être attractif auprès des cadres pour occuper des fonctions de direction, alors que ces postes n'ouvrent pas droit aux emplois fonctionnels et n'entrent pas dans le calcul d'ancienneté pour l'avancement au hors classe ?

Quant aux conditions matérielles que **FO Défense** a dénoncées, elles seront non seulement un frein à l'attractivité, mais aussi à la qualité de service rendu. En effet, **FO Défense** avait attiré l'attention de l'administration sur le manque de clés Token, le manque d'ISPT (sachant qu'un nombre croissant d'applications ministérielles RH ne sont disponibles que sur Internet), le manque d'accès au SI Alliance, le refus du travail déporté, le QUI FAIT QUOI à revoir de fond en comble... Il semblerait que ces difficultés soient encore plus criantes que nous le redoutions.



Et que dire des locaux devant accueillir ces gestionnaires ? L'arrivée inopinée de ces services dans des emprises parfois surpeuplées a conduit les COMBdD à héberger ces centres RH dans des bâtiments qui frôlent parfois l'insalubrité, sans que les travaux promis n'aient été budgétisés.

Faute de candidatures d'agents des BPC du SCA, les employeurs seront donc contraints de recruter des agents ne disposant pas des compétences requises. Compte tenu des délais d'affectation et en dépit d'un vaste et complet programme de formation, il est illusoire de penser que ces nouveaux gestionnaires seront opérationnels à la date fatidique du 1^{er} juillet 2026. D'autant qu'à ce jour, aucune fiche de poste n'est publiée sur Mobilia.

CONCLUSION

Malgré l'optimisme affiché par la plupart des échelons centraux quant à la réussite de cette manœuvre, certains cadres locaux, au fait des process RH, semblent conscients de l'iceberg qui s'annonce à eux et avouent, à demi-mot, partager les inquiétudes de FO Défense. D'autant que cette manœuvre se déroule concomitamment aux élections professionnelles et avec un changement de portefeuille des CMG qui renoncent au principe de territorialité.

Malgré une volonté affichée de sécurisation de la paie lors de cette manœuvre d'ampleur par SRHC, FO Défense persiste à croire que cette réinternalisation à marche forcée est prématurée et aurait mérité d'être réfléchie jusqu'en 2028, date de la mise en œuvre du nouveau SIRH OPERA.

Enfin, si ce ministère veut une gestion RH efficiente, il devra nécessairement s'en donner les moyens en offrant des emplois fonctionnels, des IFSE et des parcours professionnels à la hauteur des enjeux.

FO Défense ne tolérera pas que le personnel civil, gestionnaire ou administré, soit pénalisé dans sa carrière ou sur sa paie par des décisions purement politiques.

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

Le 4 février 2026

