

Mise en place de nouveaux gestionnaires RH dits de proximité pour 27 600 personnels civils au 1^{er} juillet 2026

La réforme ADP-PC sous haute tension

17 juin 2026

Une réunion, co-présidée par l'officier général stratégie des ressources humaines de l'état-major des armées et le directeur adjoint de la DRH-MD, s'est tenue le 17 juin sur la réforme de l'ADP PC qui sera mise en œuvre pour le 1er juillet.

Environ 27 600 agents sont concernés, soit près de 40 % du personnel civil du ministère par la réforme de l'ADP-PC. En effet, certains employeurs ont déjà mis en place ce modèle (comme le SSA) et d'autres n'ont jamais été « embasés » comme la DGA. Le directeur adjoint de la DRH-MD a rappelé que l'administration a bien un objectif de résultat, il ne nie pas les risques et a admis qu'il existait une dette de gestion préexistante à la bascule entre les BPC du SCA et les nouveaux centres de soutien RH (CSRH).

Le directeur du projet ADP-PC a présenté le modèle cible très régionalisé de l'organisation des CSRH. Ces derniers seront organisés autour de plusieurs pôles fonctionnels qui comprennent la RH de l'employeur (missions actuelles des autorités territoriales de l'emploi) : avancement, notation, éléments annuels de rémunération, recrutement, mobilité, suivi des effectifs, restructurations et diagnostics territoriaux de l'emploi, chancellerie et discipline, dialogue social local, **le volet administration** : traitement des processus complexes comme les éléments variables de rémunération, les pensions, les rendez-vous carrière, les accidents du travail et maladies professionnelles, les trop-perçus et indus, l'expertise en matière de gestion des temps, **la formation et les parcours professionnels ainsi que les missions de pilotage, de synthèse et de maîtrise des activités.**

Ce modèle est en réalité un modèle « adaptable » en fonction des particularités des employeurs comme la Marine

nationale (5 CSRH de dimensions différentes sur 4 CMG), l'Armée de l'air et de l'espace (regroupement sur 4 CSRH), le commissariat au numérique de Défense (3 CSRH), le service interarmées des munitions (CSRH unique sur Versailles) ou le Service de santé des armées (CSRH unique sur Tours). Le SGA a précisé que son organisation était hétérogène, multiple et adaptée à chaque employeur (SID, DRH-MD, DSNJ, SHD...). **Tous les employeurs ont précisé qu'ils ne s'interdisaient pas d'ajuster leur organisation. Le CND réfléchit par exemple à un CSRH supplémentaire.**

Même si des relais RH sont également prévus dans les formations d'emploi, FO Défense a déploré que ce nouveau modèle fasse la part belle à la densification des échelons régionaux au détriment d'une véritable RH de proximité.

FO Défense a demandé que les agents soient informés des changements intervenus dans leur gestion RH de proximité.

Les principaux risques identifiés sont le désarmement prématuré des bureaux du personnel civil (BPC) du SCA durant la période transitoire et les difficultés rencontrées par certains employeurs pour pourvoir les postes nécessaires.

Au 2 juin 2026, la situation des effectifs se présente comme suit : AAE = 97 %, Marine nationale = 96 %, SIMu = 89 %, SCA = 87 %, SSA = 77 %, CND = 76 %, SGA = 74 %, SID = 60 %, Armée de Terre = 60 %, soit au total 79 %.

L'analyse met en évidence des situations contrastées concernant le pourvoi des postes. L'armée de l'air et de l'espace (AAE), la Marine, le SIMU et le SCA présentent des taux satisfaisants.

Les principaux points de vigilance concernent l'Armée de Terre et dans une moindre mesure le SID, dont les taux de couverture atteignent seulement 60 %, voire beaucoup moins pour l'AT. Le SID se montre optimiste, l'armée de terre également mais reste consciente du retard qu'elle a pris. Le directeur adjoint de la DRH-MD a néanmoins précisé que les recrutements qu'ils vont effectuer devront respecter leur trajectoire des effectifs (TRE).

Suite à une question de **FO Défense**, l'armée de terre a précisé, concernant le télétravail qu'elle demanderait le nombre de **TOKEN** nécessaires et qu'il n'y avait pas de position dogmatique contre cette modalité de travail.

FO Défense a également relevé que le taux de formation des agents était faible et que cela nuirait à la qualité du service rendu du moins les premiers mois. L'administration a toutefois précisé que les agents ne s'inscrivaient pas volontairement à toutes les formations.

FO Défense a fait part de ses inquiétudes sur le plan de charge des **CMG** qui vont devoir aider ces nouvelles structures à monter en puissance qui de surcroît feront face à une dette de gestion importante récu-

pérée lors de la bascule. Le **SGA GE** a précisé que les **CMG** pourront bénéficier de vacataires.

Concernant le handicap, 3 fiches interface sur le thème du handicap seront rédigées (traitement des besoins d'aménagement de poste, communication de recrutement, recrutement par la voie du handicap), une formation interne sera assurée par la DNH avec 4 visioconférences, un modèle de lettre de désignation sera rédigé (coordonnateur handicap dans CSRH, relai handicap dans une formation d'emploi) et une note d'organisation du nouveau réseau handicap sera diffusée à l'automne 2026.

FO Défense a demandé la mise en place d'un comité de suivi ou à minima l'organisation de réunions régulières.

Au regard des enjeux considérables que représente la gestion RH des agents, l'administration a la responsabilité de réussir cette réforme pour éviter une rupture de confiance déjà largement entamée depuis 15 ans. **FO Défense** avait eu raison de dénoncer les effets de la RGPP, dont les mesures de rationalisation mises en œuvre en 2010 ont fortement fragilisé la RH de proximité. La réforme engagée aujourd'hui doit impérativement se traduire par une gestion RH performante, garantissant aux agents un accompagnement de qualité sur l'ensemble des questions de soutien RH du quotidien.

Paris, le 24 juin 2026.

FO, un syndicat libre et indépendant



Réunion ADP-PC

Mise en place de nouveaux gestionnaires RH dits de proximité pour 27 600 personnels civils au 1^{er} juillet 2026

FO défense tient tout d'abord à rappeler que l'objectif affiché d'une RH de proximité, compétente, identifiée et connaissant les agents est une ambition que nous partageons. Cette proximité existait avant que la révision générale des politiques publiques (RGPP) ne vienne casser ce modèle. Pendant près de quinze ans, le SCA a assuré les missions RH des établissements dits « embasés » malgré des réorganisations successives visant à rationaliser continuellement les missions de soutien tout en augmentant l'exigence de qualité.

Pour **FO Défense**, cette réforme répond partiellement à l'objectif de proximité puisque, dans la plupart des cas, seul l'échelon régional des employeurs sera densifié (Marine, armée de terre, CND, SID Région...).

La mise en œuvre de cette réforme, dont les modalités diffèrent fortement selon les chaînes d'emploi, risque également d'introduire une iniquité dans la gestion des personnels civils. Iniquité que beaucoup d'agents commencent à dénoncer au regard notamment de la dette de gestion que certains commencent à subir.

FO défense, sans esprit de démagogie, tient à saluer, à ce moment de bascule, le travail remarquable des agents des divisions administration du personnel (DAP) toutes catégories confondues qui ont tenu à bout de bras la fonction RH malgré les nombreux vents contraires dont seul le ministère a le secret.

FO Défense salue cependant la prise en compte de ses revendications sur ce dossier essentiel :

- L'attribution d'un CIA exceptionnel pour les agents « mis pour emploi » dans le cadre de la phase d'expérimentation de la réforme, ainsi que la majoration du CIA pour les autres agents des DAP ;
- La priorité donnée aux agents du SCA pour le pourvoi des postes ouverts par les employeurs ;
- L'ouverture des droits au plan d'accompagnement des transformations (PAT) ainsi qu'au ticket mobilité pour les agents rejoignant les employeurs en 2026.

FO Défense salue la reprise, certes tardive, du dossier par le SRHC. À ce stade, et malgré tous les efforts portés par l'équipe projet, les difficultés et les inquiétudes demeurent :

- **La difficulté de certains employeurs à armer les postes**, comme l'armée de Terre, qui n'a pourvu que 60 % des postes à 1 mois de la mise en œuvre effective de la réforme. **De ce fait, les employeurs recrutent au plus vite des agents non formés à la RH de la fonction publique**, par les voies du détachement entrant, des concours ou de la mobilité interne hors spécialité avant que les mouvements ne soient bloqués en octobre en raison des élections professionnelles. Le recrutement des agents qui ont la compétence RH se fait dans beaucoup de cas au détriment d'autres employeurs. Nous reprenons les propos



du SGA au CSA-Ministériel : il s'agit de « braconnage ». Pour **FO**, on s'éloigne d'une DRH-MD dont nous partageons pourtant l'objectif d'exemplarité.

- **Un manque de visibilité concernant la nouvelle organisation mise en place au sein du SGA.** Une communication devra sans doute être effectuée afin que les agents identifient clairement leur RH de proximité. Pour notre part ainsi que pour un grand nombre d'agents du SGA, des explications claires, limpides et pédagogiques sont nécessaires ;
- **FO Défense** avait également dénoncé, dans le cadre de ce chantier, le manque de clés **TOKEN**, qui constitue un frein majeur au télétravail et au travail déporté, pourtant encouragés par plusieurs employeurs. Nous constatons à ce jour que les promesses faites par les employeurs à certains agents ne sont pas tenues ou tardent à l'être ;
- En dépit d'une volonté avérée de mettre en œuvre un programme de formation pertinent, **beaucoup d'agents ne sont pas encore formés** ;
- Il nous est également remonté d'importantes **craintes concernant l'accès aux SI RH au 1^{er} juillet** comme Alliance, Mobilia, Progressio, Esteve. Ces craintes sont d'ailleurs confirmées par le support de présentation qui nous a été remis ;
- **La mise en œuvre de cette réforme en plein été augmentera les pertes de dossiers ou les retards importants pris lors de la bascule entre les DAP et les cellules RH des employeurs.**

Les éléments précités nous font donc redouter une **dégradation de la qualité du service rendu pendant quelques temps**. Nous redoutons une gestion laborieuse de certains dispositifs, comme le compte épargne-temps (CET) ou la gestion des arrêts maladie. De la même manière, la gestion des congés annuels ou ARTT peut être source d'inquiétudes, d'autant que certains employeurs ne disposent pas tous de logiciels adaptés en la matière.

Le SRHC devra également renforcer son autorité fonctionnelle afin de veiller au respect du droit et à l'application de la réglementation, pour éviter une gestion différenciée selon les employeurs, comme cela peut être le cas pour les lignes de gestion (LDG) en matière d'avancement, de mobilité et d'autres dispositifs. **Compte tenu de la multiplicité des employeurs, la charge de travail des CMG augmentera, cette réforme ne sera donc pas du tout pas neutre pour eux et encore davantage si ces derniers sont victimes du fameux braconnage évoqué précédemment.**

Enfin, le dernier dommage collatéral que nous craignons concerne les **élections professionnelles**, qu'il s'agisse de la fiabilisation des listes électorales ou du soutien apporté aux agents pour les questions relatives au vote électronique.

Comme nous le savons tous, être gestionnaire RH n'est pas un long fleuve tranquille. Toutefois, le calendrier retenu pour la mise en place de cette nouvelle RH de proximité est loin d'être idéal. Une fois encore, nous payons le prix fort de cette transformation qui a de surcroît pris du retard dans sa mise en œuvre.

FO Défense demande donc la mise en place d'un comité de suivi.

FO Défense considère que cette réorganisation RH ministérielle relative à la gestion des personnels civils (PC) réinvente en partie l'eau chaude mais avec seulement la moitié des effectifs nécessaires. Cette réforme est néanmoins un tournant majeur pour le quotidien des agents : gestion des CMO, des CLD, éléments variables de rémunération, temps de travail, formation, handicap, parcours professionnels,



avancements, mobilités.... Cette réforme doit donc être réussie dans l'intérêt de tous, la question des moyens matériels et humains sera la clé de voute de sa réussite.

FO Défense mettra en œuvre toutes les actions nécessaires pour protéger les missions et les emplois. Elle apporte ainsi tout son soutien aux agents de l'HIA LEGOUEST impactés par la fermeture du service des urgences ainsi qu'aux personnels et agents de la Crèche de Biscarrosse dont la fermeture vient de leur être brutalement annoncée.

Merci de votre attention

Paris, le 17 juin 2026.

