



CSA-R EMA

Comité Social d'Administration de Réseau de l'EMA

du 23 avril 2025

Le Comité Social d'Administration de Réseau EMA s'est réuni le 23 avril 2025 sous la présidence du Général Jean-Philippe CRACH.

FO Défense était représenté par Jean-Paul CADOUR (DMAé Istres), Anne POLLET (CICoS), Didier LACAZE (DMAé Montauban), ainsi que Patrick DAULNY (Fédération FO) sollicité en tant qu'expert pour la partie PCRL.

En introduction, le Président nous a fait une présentation de la situation géopolitique. On remarque un changement du centre de gravité des forces armées avec une remise en cause du système occidental. Il y a un basculement sur des engagements continentaux. Aucun changement sur les intérêts de l'état. Les Etats-Unis sont un allié et notre présence dans l'OTAN est confirmée.

Une réflexion sur les différents types d'engagements amène la possibilité d'élargir le service militaire volontaire sans revenir à la conscription.

Après lecture des différentes déclarations liminaires des organisations syndicales, le Président et le conseiller dialogue social ont répondu à une partie des questions, le reste se faisant en séance.

PCRL : remerciement pour les efforts et l'accompagnement syndical.

IM 1136 : uniquement le Parc domanial est concerné, et représente environ 30% du parc immobilier du ministère.

Réserve opérationnelle :

Approche globale pour les français qui n'ont pas un temps plein puissent venir servir.

ORDRE DU JOUR

Après avoir approuvé le procès-verbal de la séance du 17 décembre 2024 à l'unanimité, l'ordre du jour a été présenté :

1. Point d'information sur la manœuvre RH pour les PCRL dans le cadre du plan Agir Autrement Avec l'Afrique (A 4)

10 M€ ont été engagés dans le cadre du plan d'aide au départ.

La situation dans les 3 pays concernés est la suivante :

- **Gabon** :
En attente de réponse de l'inspecteur du travail.
- **Cote d'Ivoire** :
Les négociations sont toujours en cours.



• Sénégal

Le protocole pour les indemnités de licenciement et l'accompagnement au titre de la formation a été signé.

Le sujet est suivi avec une grande attention par l'EMA.

Une intervention de notre expert **FO Défense** Patrick DAULNY a permis d'apporter des précisions sur le sujet en complément des éléments détaillés dans la Déclaration Liminaire. Après un rappel sur la situation, pour **FO Défense**, c'est du licenciement politique.

Un courrier avait été adressé au ministre par **FO Défense**.

Le ministre a confirmé la négociation locale.

Sénégal

L'avancement a été abordé par l'administration pour faire une commissions d'avancement sans avancement !!!

Cote d'Ivoire

Ça se passe bien mais un souci majeur a été identifié par rapport au Sénégal, la justice sociale doit être respecté. Il est nécessaire d'obtenir des crédits supplémentaires dans un souci d'équité de traitement par rapport au Sénégal (le montant est estimé à 150 000€ pour le paiement de la totalité des préavis).

Hors CSA, cette enveloppe a été octroyée

Gabon

Licenciement ou repris par le DLIA.

La manœuvre RH ne se limite pas aux PCRL, les PCE sont également impactés.

Les Personnels Civils à l'Etranger rencontrent des soucis lors de leur retour de séjour.

Mesures à prendre :

- Mise en place d'élections profession-nelles
 - Cote d'ivoire et Gabon sont prévues post juin 2025
- Retour des fonctionnaires suite à séjour
 - Problème à régler avec les employeurs.
 - Intervention vers le CMG de St-Germain-en-Laye.

2. Point RH sur le plan de recrutement et les effectifs des services

• DMAé

Effectifs par statuts et genre au 10/04/2025 :

Fonctionnaires/ Contractuels/OE	H	F	Total
Cat A	73	40	113
Cat B	158	80	238
Cat C	11	42	53
ASC 1	8	6	14
ASC 2	10	5	15
ASC 3	0	2	2
ICT	64	40	104
TCT	8	3	11
OE	8	3	11
Total	340	221	561

Effectifs des apprentis 2024 et 2025			
	H	F	Total
2024	5	2	7
2025	6	2	8

L'objectif étant d'atteindre les 50% de PC, le Plan de recrutement 2025 est bien engagé. Le recrutement des apprentis repart à la hausse avec un droit de 16 octroyé en 2025 par la DRHMD.

Une liste des postes vacants DMAé va être diffusée prochainement et sera publiée en interne DMAé en priorité. Un arrêté de transformation complémentaire sera publié en complément de l'arrêté initial du 3 février 2025.

IMOMA :

Une réponse a été apportée par la sous-directrice RH LEVECOT.

Un travail est effectué avec SRHC pour élargir l'enveloppe par rapport à l'augmentation des effectifs des PC depuis 2023.

Une attention sera portée sur les codes ETR pour l'obtention de la prime.

RIFSEEP :

Un travail est également engagé afin de faire évoluer les différentes annexes pour la mise à jour des groupes.

ICT/TCT :

Une enveloppe est dédiée à la DMAé pour les leviers 2 et 3.

• DRM

L'augmentation des effectifs PC est très positive, le ratio passe de 70%/30% vers 65%/35%.

Les efforts de communication afin d'améliorer l'attractivité de la DRM portent leurs fruits (1800 CV ont été reçus en 3 mois, c'est l'équivalent d'une année de CV).

Un projet d'alignement de la rémunération dans le Renseignement militaire est à l'étude, avec la mise en place d'une prime DRM (en attente du retour du guichet unique).

Le PDR 2025 a été formalisé le 21 février 2025 (les autres années le PDR était validé en novembre de l'année N-1).

Réponse à **FO** sur les tensions RH PM/PC :

Un dialogue avec le CMG a été ouvert afin de pouvoir ré internaliser des actes de gestions dans un souci de simplification et de diminution de la charge de travail.

Les relations administrant / administré seront améliorées.

• EMA PE

L'EMA PE est armée par une grande majorité de militaires, il n'y aucun intérêt d'avoir une répartition PM /PC.

Le PDR 2025 validé ne correspond pas à la demande initiale.

110 postes demandés, seulement 59 ont été obtenus.

En cause le recrutement de contractuels (problème de budget)

Le besoin de contractuels est justifié par l'administration car la mise en place est plus rapide sur le poste. Pour les fonctionnaires, le calendrier des concours ne correspond pas au besoin des employeurs.

Un dialogue de gestion EMA PE et DMAé est programmé avec SRHC le 13 mai pour expliquer les besoins.

3. Point d'information sur les projets de textes d'organisation l'évolution de la fonction « géographie, hydrographie, océanographie, météorologie » et l'organisation de la CYBERDEFENSE.

L'établissement géographique interarmées(EGI) va passer du domaine fonctionnel EMA au domaine fonctionnel de l'Armée de Terre.



Le Centre Interarmées de Soutien Météo-océanographique des Forces (CISMF) va passer du domaine fonctionnel EMA au domaine fonctionnel Marine.
Aucun impact au titre du PAT, les arrêtés sont en cours.

4. Evolution de l'organisation de la fonction RH de proximité pour l'EMA PE

Dans le cadre de la ré internalisation de l'AdP PC

Deux solutions sont à l'étude :

- Création d'un CSRH EMA PE (localisation à déterminer) s'adressant à un seul CMG.
- Adossement à un CSRH du SCA s'adressant à un seul CMG.

La mise en place devrait être effective en septembre 2026.

5. Elaboration d'un recueil d'indicateurs sur le périmètre du CSA

Les différents indicateurs proposés sont les suivants :

- **Effectifs (par population, gestionnaire, catégorie d'emploi, corps, grade, âge, sexe) avec focus OE, ASC et apprentis,**
- **Les flux de personnel**
 - Recrutement (recrutements réalisés par gestionnaire, catégorie d'emploi et corps)
 - Mobilités (solde des entrées et des sorties : mobilités et détachements)
 - Départs définitifs (par âge) dont retraites, démissions, IDV et RC
- **Cartographie des métiers - répartition des métiers en grands domaines de familles professionnelles**
- **Formation**
 - Bilan par axe stratégique
 - Formation des apprentis et stagiaires
- **Avancements (par corps, grade, âge, sexe)**
 - Au choix, par concours et examens professionnels, essais des OE
- **Bilan indemnitaire (par niveau, par sexe)**
- **Organisation du temps de travail**
 - Télétravail
 - Temps partiel
 - Compte épargne-temps
 - Absentéisme.
- **Dialogue social**
 - Réunions des instances, CSA et formations spécialisés.
- **Masse salariale (aucune remontée vers l'employeur EMA à ce stade)**

Une demande d'ajout d'indicateurs pour les personnels ICT

- Sur les leviers 1, 2 et 3.

Un Groupe de Travail va être créé sur ce sujet.

6. Questions diverses posées par FO

- **CICoS/Cartographie des Bases de Défense**

Un point particulier avait été demandé par FO sur les conséquences des fusions et de la scission des BDD sur les différentes instances représentatives

Le CICoS était représenté par le Colonel KOESSLER (Chef d'Etat-major CICoS), celui-ci nous a détaillé les différents points :

- Fusions de BdD : maintien des CSA de BDD jusqu'aux élections de fin 2026 avec des commandants de bassins. Pas de rationalisation d'effectifs.
- Scission BdD ISP : maintien des différentes instances jusqu'aux élections de fin 2026.



Effectifs Personnel Civil post scission :

- 2 postes PC conservés sur Istres : 1 poste catégorie A et 1 poste catégorie B.
1 poste B supprimé.
- 1 poste PC de catégorie A créé sur Orange.

○ Avenir du bureau RH du CICOs :

- Un bureau RH de commandement
- GSC de l'école militaire en tant que RH de proximité
- CMG St Germain en laye

La volonté de reprendre la gestion RH de proximité permettra une amélioration du traitement des dossiers en retard.

Le bureau RH du Cicos sera renforcé avec la création d'un poste d'adjoint chef RH.

De plus, un Poste de personnel militaire va être armé par un Colonel pour un poste B ORG.

● **Place des PC au sein des passerelles BdD**

Quelles sont les perspectives d'évolution des PC sur des postes à responsabilités au sein du CICOs et en particulier au sein des passerelles BdD ?

Est-il possible d'envisager la création de postes PC sur la fonction de COM BdD adjoint ?

CONCLUSION

Ce 1^{er} CSA de l'année a été constructif et a permis de faire entendre nos revendications.

Nous suivrons avec attention les réponses apportées par l'ensemble des employeurs siégeant au CSA-R EMA.

FO Défense démontre qu'elle agit au profit de TOUS les agents, pour leur bien-être et leur carrière.

N'hésitez pas à solliciter les membres élus pour toutes questions éventuelles.

Le 15 mai 2025

