



COMITÉ SOCIAL

CSA-M

Comité Social d'Administration Ministériel

du 9 juillet 2025

La séance du CSA ministériel a été ouverte et présidée par le Secrétaire Général pour l'Administration (SGA), Christophe Maurier, en présence du nouveau Directeur des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD), Olivier Bouchery.

Après les déclarations liminaires, le SGA a apporté des réponses aux différentes préoccupations. Il a rappelé l'importance du dialogue social, véritable levier de construction commune et de recherche de consensus.

Sur la question de l'emploi public, il a souligné la spécificité du MINARM, avec des effectifs en hausse (contrairement à d'autres départements ministériels) et une politique salariale dynamique. Il a aussi précisé que les Transformations étaient un signe de vitalité et d'adaptation.

Concernant le service hydrographique et océanographique de la Marine (SHOM), qualifié de "magnifique institution" pour son expertise en océanographie, il a reconnu une légère tension dans le dialogue social, qualifiée de "petite crise de croissance". Le SGA a estimé que ce sujet ne relevait pas du CSA-M. Sur ce point **FO** a relevé que le CSE du SHOM devait être consulté.

Sur la disparition programmée des ouvriers de l'État, le SGA a rappelé que les recommandations de la Cour des Comptes ne sont pas contraignantes tant qu'aucune obligation réglementaire n'est imposée.

Il a indiqué que la direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) bénéficiait d'un renouvellement de ses missions en lien avec la politique de Défense. Il a invité les élus du CSA-M à ne pas se focaliser uniquement sur les dysfonctionnements.

Concernant le projet de loi Finances (PLF) 2026, il a prévenu qu'une hausse généralisée des plafonds d'emploi n'est pas réaliste.

FO a rappelé que de nombreux services étaient en souffrance et que les agents gardaient en mémoire les effets des précédentes restructurations.

FO a souligné un manque de visibilité sur l'avenir pour bon nombre d'agents, déjà confrontés à des réorganisations successives.

Le nouveau DRH-MD a réaffirmé sa volonté de préserver un dialogue social de qualité. Il entame en juillet une tournée auprès des services de la DRH-MD et des DRH des armées, en vue d'élaborer une feuille de route pour septembre. Il a rappelé l'importance de finaliser l'accord-cadre sur le temps de travail, après 20 mois de négociations.



Le chef du SRHC a précisé que le bureau de l'accompagnement des réorganisations (BAR) est fusionné dans un nouveau bureau pour améliorer l'accompagnement des agents. **A propos des concours et de la procédure illégale « d'appariement » prévue pour les affectations concours, il estime que cela est nécessaire afin d'amoindrir le nombre de renoncements aux concours.**

FO est revenue sur ce sujet en fin de séance afin de condamner une nouvelle fois cette procédure expérimentale. Quant à l'augmentation des auto-saisines Thémis pour les faits de Violences Sexuelles et Sexistes, cela a entraîné surtout des sanctions de niveau 1 (blâme et avertissement). Ceci résulte d'une hausse des signalements et d'une plus grande sévérité pour les faits de grande gravité.

S'agissant des revalorisations des contractuels, il a précisé que la campagne de revalorisation des contractuels était en cours.

Sur ce dernier point, FO a précisé qu'il convenait néanmoins de maintenir la pression sur les employeurs et la DRH-MD dès lors que cela n'était pas clairement acté.

Point 1 – Approbation du PV du CSA-M du 27 mai 2025

Le procès-verbal a été adopté à l'unanimité.

Point 2 – Évolution des organismes à vocation opérationnelle

L'Etablissement Géographique Interarmées (18 agents civils) et le Centre Interarmées de Soutien Météo-océanographique des Forces (5 agents civils), aujourd'hui rattachés à l'EMA, seront transférés respectivement à l'armée de Terre et à la Marine. Le changement de statut d'Organisme InterArmées à Organisme à Vocation InterArmées tout en restant Organisme Militaire à Vocation Opérationnelle n'impacte ni les missions, ni les effectifs. Il s'agit d'un recentrage stratégique.

Vote : 13 abstentions (**FO**, CFDT, UNSA, CFTC/CGC), 2 pour (CGT).

Point 3 – Réorganisation des Bases de Défense (BdD)

La responsabilité des BdD sera confiée à des commandants opérationnels pour renforcer la préparation aux engagements. Certaines BdD seront regroupées. Il n'y a pas d'incidence pour les agents civils.

FO a interpellé l'administration, et plus particulièrement le CICOS, sur la gouvernance des présidences des comités sociaux. Ce sujet est bien pris en compte par l'EMA pour une période de transition.

Vote : Abstention unanime.

Point 4 – Formations Qualifiantes (FQ) des Ouvriers de l'État

Le nouveau dispositif double le nombre de formations qualifiantes (de 34 à 68), avec un accent fort sur l'attractivité et la fidélisation.

Les points positifs relevés par FO sont les suivants : reconnaissance des formations certifiantes comme qualifiantes, report possible pour raisons personnelles, meilleure valorisation des parcours (HCA/HCB), 29 nouvelles formations en aéronautique.

Les points de vigilance relevés par FO concernent : l'ancienneté de 3 ans jugée restrictive, l'engagement post-formation de 2 à 5 ans, l'absence de garantie d'accès, la sélection opaque, l'inadéquation de certaines formations (Supply Chain).

FO Défense soutient cette réforme mais exige des garanties : liens clairs entre formation et avancement, budget dédié sans impact sur les taux d'avancement, transparence des critères, postes adaptés aux nouvelles qualifications, renforcement des capacités d'accueil des écoles, meilleure adéquation des contenus aux métiers.

Vote : pour à l'unanimité.

Point 5 – Mesures de transformation

Le projet d'arrêté de transformation prévoit 113 suppressions de poste, 220 modifications substantielles de postes et 23 délocalisations.

COMITÉ



FO souligne qu'il n'y a pas de plaisir à voter contre cet arrêté et que la nécessité de s'adapter aux évolutions se comprend. Mais **FO** constate une dégradation de la communication. Lors du dernier CSA-M, 4 organisations syndicales sur 5 ont voté contre les mesures de transformation. Les conditions se sont dégradées.

Concernant l'accompagnement d'agents concernés par des transformations précédentes, l'administration précise qu'ils sont positionnés HRO en attendant de trouver un poste ; il est signalé que les crédits d'accompagnement ne seraient pas entièrement consommés, ce qui permet de continuer à soutenir ces agents.

Vote : 6 contre (**FO**, CGT) 9 abstentions (UNSA, CFDT, CFTC/CGC).

Point 6 – Délégations de pouvoir (SRHC)

Des ajustements rédactionnels visent à clarifier les compétences.

FO s'inquiète du transfert de charges vers les CMG, rappelant le cas du CMG de Metz. La surcharge actuelle est préoccupante.

L'administration indique que le CERH-PC se recentre sur la paie, et que les compétences restent maîtrisées.

Le DRH-MD assure être attentif à la surcharge des CMG, en particulier avec l'arrivée d'un nouveau système d'information.

Vote : abstention à l'unanimité.

Point 7 – Lignes Directrices de Gestion Mobilité

Depuis août 2024, les offres d'emploi sont publiées avant contrôle du SRHC, ce qui accélère leur diffusion mais nuit à leur qualité : 44 % des annonces contrôlées présentent des défauts. **FO dénonce des offres souvent incomplètes, parfois maintenues en ligne malgré un poste déjà pourvu, et critique l'exigence**

d'expérience pour des postes administratifs.

La motivation et la formation doivent primer sur l'ancienneté. **FO s'interroge sur le retard du nouveau format numérique prévu pour octobre 2025.** L'administration a proposé de présenter aux OS le nouveau format d'offre d'emploi numérique qui doit améliorer la qualité des fiches de postes.

Concernant le grand rendez-vous mobilité, **FO** a salué l'évènement.

Point 8 – Lignes Directrices de Gestion Avancements

FO critique les longs délais de promotion, touchant jusqu'à 40 % des agents pour certains grades, notamment en B et C. Les inégalités femmes-hommes persistent dans les filières techniques.

Elle appelle à une révision en profondeur du système.

L'Administration insiste sur la qualité des dossiers pour dérouler une carrière sur plusieurs grades et corps, et sur le rééquilibrage des trajectoires longues vers les trajectoires courtes. Elle insiste sur la formation des managers pour établir les CREP.

FO salue la qualité des échanges avec les employeurs mais qui pour autant ne respectent les LDG. FO pose la question : à quand le retour des CAP d'avancement ?

Concernant les personnels paramédicaux, l'administration précise que le taux pro/pro reste contraint par la fonction publique hospitalière.

Point 9 – Rapport Social Unique (RSU)

FO remercie les équipes en charge de construire ce RSU. Ce document constitue une base de données essentielle pour les représentants du personnel. **FO rappelle une fois de plus qu'un bilan social doit être édité au**



niveau de chaque CSA. C'est loin d'être le cas. Si certains employeurs se sont organisés pour en éditer un, ce n'est pas le cas de tous. Au niveau des CSA de BdD, il semblerait qu'aucun RSU n'ait été édité.

FO souligne que les effets de la réforme des retraites commencent à apparaître au RSU avec une diminution des départs pour ce motif mais également une légère augmentation des âges moyens des personnels. Différents éléments sont également soulignés qui démontrent les écarts entre les catégories A / Niveau 1 vis-à-vis des catégories C / Niveau 3 pour les salaires, la formation... La hausse des rémunérations a beaucoup profité aux contractuels de niveau 1.

Les accidents du travail, maladies professionnelles, les arrêts maladie ont augmenté. Les femmes sont davantage concernées que les hommes. Au niveau de l'action sociale, il apparaît que les

moins de 30 ans ont davantage besoin de secours. **FO** fait le lien avec les rémunérations trop basses en début de carrière dans toutes les catégories et principalement pour les ouvriers de l'Etat, les catégories C et les niveaux 3.

Questions diverses

FO a insisté sur son désaccord avec la réponse de SRHC pour la procédure illégale d'appariement qui est mise en place pour les affectations post concours.

L'administration se doit de respecter l'ordre de classement des candidats, conformément au Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Ce n'est pas parce que l'attractivité n'est pas au RDV des concours, qu'il faut bafouer le CGFP. Les solutions au défaut d'attractivité sont à rechercher ailleurs. De la même manière, exiger un CV pour des lauréats concours n'a pas de sens.

CONCLUSION

FO exige une politique RH forte pour les personnels civils du ministère des Armées, fondée sur la reconnaissance de leur statut et de leurs compétences. Cela passe par une politique de recrutement tournée vers le moyen et long terme, et non par la multiplication des contrats précaires dont on constate déjà les limites dans plusieurs directions et services du ministère.

FO rappelle l'urgence de mettre en place une politique RH réellement attractive, non seulement pour fidéliser les personnels civils actuels, mais aussi pour attirer la jeunesse vers les métiers de la Défense. Cela implique des rémunérations revalorisées, une qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) à la hauteur des attentes, des opportunités de formation et d'évolution professionnelle concrètes et motivantes

Déclarer que le budget du ministère est « sanctuarisé » ne signifie pas que les 64 000 personnels civils du ministère seront épargnés par la politique d'austérité extrême que le Premier Ministre a annoncée... Ils ont déjà payé un lourd tribut aux restructurations incessantes propres au MINARM, vu des mesures de revalorisation salariale appliquées à minima et subissent actuellement une politique de QVCT bien moins ambitieuse que dans d'autres ministères.

Face à ces annonces, **FO** Défense se tient prête à la mobilisation dès la rentrée, en coordination avec la Confédération FO et la FGF.

Dans cette perspective, **FO** Défense donne rendez-vous à l'ensemble de ses secrétaires de syndicats et délégués lors d'un meeting de rentrée.

FO, un syndicat libre, indépendant et déterminé !

Paris, le 17 juillet 2025

