

CS-AC

Comité Social d'Administration Centrale

du 5 décembre 2025

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre de ce Comité Social d'Administration Centrale, **FO Défense** souhaite aborder plusieurs sujets essentiels, parfois laissés en suspens et demande, à cette instance, que des réponses claires y soient apportées.

FO Défense tient tout d'abord à interpeller l'administration sur un point majeur : où en est la renégociation de l'accord-cadre, annoncée par le ministère mais aujourd'hui totalement figée ?

Sans vouloir attendre l'aboutissement de cette renégociation, **FO Défense** exige la mise en œuvre immédiate des horaires variables au bénéfice des personnels de l'administration centrale et des services à compétence nationale.

Cette mesure, simple et sans coût et reconnue pour la QVCT est une pratique courante dans la quasi-totalité des autres administrations centrales (Finances, Écologie, etc.). Pour **FO**, il n'est plus acceptable que les personnels de notre administration, et notamment ceux qui ne bénéficient pas de la semaine de 4,5 jours, en soient encore privés. L'attractivité et la fidélisation passent par ces avancées élémentaires.

Au-delà des horaires variables, le télétravail constitue également une avancée majeure et indispensable en matière de QVCT.

Pourtant, de nombreux refus persistent et certains services du SGA sont toujours dramatiquement sous-dotés en clés TOKEN. **FO Défense** citera un exemple édifiant : le SPRP, doté à seulement 26 %. En 2025, comment peut-on encore entendre que les agents doivent travailler exclusivement sur des dossiers papier ?

FO constate également une tendance préoccupante concernant la réduction progressive des jours télétravaillés, certains services essayant d'imposer comme « norme » un seul jour par semaine.

FO Défense est catégorique : il n'est pas question de revenir sur l'accord-cadre télétravail, qui prévoit jusqu'à trois jours.



DECLARATION LIMITE

Après la transformation du SID, de la DRH-MD notamment du SRHC, c'est désormais le SHD qui entame une transformation avec la création de 2 départements métiers et de 9 centres territoriaux mais avec aussi de nombreuses suppressions de postes. Dans le cadre de la transformation, 41 postes sont supprimés (23A, 8B et 10C) et 7 postes seront modifiés substantiellement.

FO sera très vigilante quant au respect de l'application du plan d'accompagnement des transformations (PAT). Chaque agent doit, en effet, bénéficier du dispositif du PAT dans toutes ses composantes et être reçu en AMR.

Le Service de l'action sociale des armées entame, lui aussi, une réorganisation non présentée en cette instance mais présentée aux personnels. **FO Défense** exige que cette « énième » transformation soit menée dans le cadre du PAT, car les conséquences ne seront pas neutres : un pôle n'est pas un bureau. Cette réorganisation aura sans nul doute des impacts sur les agents. Par ailleurs, il n'est pas concevable qu'elle se mette en place avant la publication des textes permettant la réorganisation du service.

Pour **FO**, le budget Formation est insuffisant ! Malgré les besoins croissants et la ponction légitime due à l'apprentissage (que **FO Défense** soutient fermement), l'administration ne propose pas une augmentation des moyens à la hauteur des enjeux.

La formation des RH de proximité est insuffisante. **FO Défense** constate que cette lacune conduit directement à la difficulté d'apporter des réponses précises aux sollicitations des agents, ce qui n'est plus tolérable.

La ré-internalisation de la RH de proximité - qui représente un retour partiel sur les anciennes structures GS jamais arrivées à maturité - doit impérativement être pleinement effective en 2026.

Concernant l'administration centrale, cette ré-internalisation est peu lisible. Pour être clair, personne ne sait qui est son RH de proximité : est-ce le conseiller qui est généralement placé auprès d'un directeur ? Est-ce le bureau unique du CMG d'Arcueil, ou est-ce une autre structure ?

Dans cette période d'instabilité permanente, il n'est pas étonnant que nos délégués soient contraints d'assumer, de fait, le rôle de RH de proximité sur des sujets individuels tels que les transformations, le CET, l'IFSE, les tickets mobilité, l'avancement, les retraites...

Concernant ESTEVE, pour **FO Défense** si ce SI a véritablement simplifié le processus d'évaluation, quelques points restent à améliorer. Le bilan effectué le démontre en mentionnant seulement 8 recours hiérarchiques. En effet, **FO** a interpellé l'administration et a d'ailleurs communiqué sur le sujet : plusieurs agents n'ont pas réussi à déposer leur recours sous ESTEVE, ce qui est anormal d'autant que le CREP conditionne l'attribution et le montant du CIA.



FO Défense souhaite également alerter sur un autre sujet majeur qui conditionne directement l'attractivité, la fidélisation et la qualité de vie des agents : le logement en Île-de-France. Il est aujourd'hui quasi impossible pour un agent de catégorie B, et encore plus pour un agent de catégorie C, de se loger à Paris.

Même les catégories A rencontrent désormais de grandes difficultés pour y trouver un logement abordable.

Le constat est d'autant plus amer que le ministère des Armées, qui avait autrefois créé la SNI précisément pour répondre aux besoins de logement de ses personnels, n'est plus en mesure de loger ses agents, y compris en proche banlieue.

Cet avantage historique, qui constituait un atout majeur d'attractivité pour tous les ressortissants du ministère, a disparu.

Pour **FO Défense**, cette situation n'est plus tenable et demande, à l'administration, une politique de logement ambitieuse par des engagements concrets afin de recréer une offre pérenne en zones tendues, notamment via les réserves foncières du ministère, les partenariats territoriaux et la mobilisation du parc interministériel.

Le ministère ne peut plus ignorer que le logement est devenu un facteur décisif d'attractivité, au même titre que les conditions de travail ou la rémunération.

FO Défense dénonce la situation des personnels de l'administration centrale et des SCN qui sont aujourd'hui soumis à une pression croissante, à des transformations successives non stabilisées, et à des reculs parfois inquiétants en matière de qualité de vie au travail.

FO attend de cette instance des engagements, des mesures rapides, notamment sur les horaires variables, le télétravail et les moyens RH et une vision claire pour les transformations en cours.

FO Défense restera, comme toujours, exigeante, constructive mais déterminée.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

PARIS, le 5 décembre 2025

