



CSA-R TERRE

Comité Social d'Administration de Réseau TERRE du 26 novembre 2025

Le CSA de réseau de l'armée de Terre s'est réuni le 26 novembre 2025, sous la présidence du GCA Frédéric GOUT, COM DRH de l'Armée de Terre (AT).

FO Défense était représentée par Martine RICHARDI, Véronique OLLIERO, Garlonn DOUMONT, Clément MEISTERMANN, Yann PIANELLI et Renaud MONCHOVET.

Lors de son ouverture de séance, le général Frédéric GOUT a répété à plusieurs reprises que « le personnel civil est présent quand il faut être présent ».

Il rappelle que le taux de participation lors des élections professionnelles de 2022 était de 65,83 % pour l'AT.

Chacun a un rôle à jouer. Tout est mis en œuvre pour que l'AT redevienne un employeur attractif (Handicap- mixité-volume important de recrutement), et sache mobiliser les compétences malgré le contexte international tendu et complexe. Une attention particulière est portée sur le plan budgétaire (prime – obtention de budget rapidement). La valorisation des compétences avec un dialogue social constructif et de qualité vont dans le sens de l'esprit du Ministère de réussir la mission.

Sont abordés les points suivants :

- les mesures de transformation, surtout celles AD/PC doivent être accompagnées d'un réel Plan Accompagnement de la Transformation (PAT).
- Les RH de proximité, le recrutement de 2026 (600 agents pour l'AT) est un arbitrage compliqué avec la DRHMD.
- La Réserve Industrielle de Défense (RID).
- le moral des personnels civils, égalité/mixité

Après la lecture des déclarations liminaires, le général GOUT répond que tout sera mis en œuvre pour réussir ce défi ambitieux et qu'il sera très attentif pour éviter les dangers afin qu'il n'échoue pas.

■ Présentation des mesures 2026 de transformation : ADP/PM et ADP / PC :

Il sera demandé une certaine souplesse pour se laisser de la marge dans les actions. Il faut être capable de mesurer ce que l'on veut faire. Faute d'avoir des écoles, il y aura de l'externalisation et des contractuels. L'embauche des jeunes reste problématique : adaptation à cette génération qui ne veut pas de contraintes. De plus, le manque de logement ne génère pas de fidélisation dans cette manœuvre de transformation.

La Loi de Programmation Militaire (LPM 2030) a pour objectif d'atteindre 9 000 postes (PM et PC). En 2026 = 2000 postes transformés selon 4 axes :

- Transformation de la force opérationnelle,
- Modernisation de 5 régiments d'infanterie,
- Développement en interne,
- Renforcement de l'appui au combat et du travailleur.



L'accompagnement du personnel civil lors des transformations doit être en corrélation avec le CARTEC. Il faudra faire bien attention à bien identifier les postes avant l'arrêté. Cela représente un volume de 200 agents avec une modification substantielle et il faudra en plus, prévoir des ajustements.

FO Défense rappelle la définition de changement « substantiel » Elle ne doit pas être interprétée par des cadres de contact pas toujours bien informés ou bienveillants. Une attention particulière devrait être portée aux fiches de postes.

Manœuvre ADP/PM consiste à rendre plus autonome certains régiments. Pour la région IDF, ce sera à l'été 2026 où 25 postes seront créés pour 2 ELGA IDF placé sur Saint-Germain-en-Laye et à confirmer sur Balard.

Le RETEX des autres ELGAS montre :

- une simplification du processus,
- un modèle qui fonctionne bien,
- le PC qui y travaille vit bien cette réforme.

Mais soyons attentifs sur la formation des agents qui a encore besoin d'être perfectionnée. Une acculturation de l'AT au niveau local serait aussi une des pistes à suivre.

Le colonel Aurore LEVASSEUR, chef de projet de la **manœuvre ADP/PC** a bien expliqué que cette manœuvre sera délicate, mais bien préparée et bien synchronisée.

Création de 6 centres territoriaux RHPC avec un échelon central, en miroir avec les CMG. L'effectif sera multiplié par 4. Une nouvelle structure mise en place avec un **directeur central** aura pour but de renforcer l'expertise juridique, les statuts, les TI et les pensions et comportera **4 sections** :

- synthèse
- expertise et dialogue social
- contrôle interne et maîtrise de la donnée,

- gestion collective et individuelle.

Le SCA échange 67 postes (seulement !) avec l'AT pour une mise en œuvre en 2026. Il y aura un renforcement des effectifs de ces centres avec deux réservistes.

En ce qui concerne l'équipement informatique, il y aura un budget à prévoir pour la création de 100 packs. Il faudra aussi sécuriser les postes informatiques (crédit DRHAT – EMAT). C'est maintenant qu'il faut prévoir et non demain.

Un salon de recrutement sera organisé en février ou en mars 2026 pour attirer les candidatures. Le général Christophe de LA CHAPELLE (SDEP) demande aux organisations syndicales de les aider dans l'accompagnement des agents restructurés, d'être partenaires avec l'AT pour attirer les compétences. Une affiche nous a été présentée en nous demandant notre avis sur la façon de communiquer pour être attractif.

FO Défense répond : un RIFSEP attractif, comme peuvent le faire d'autres employeurs, serait une très bonne impulsion et du coup, ne nous priverait pas d'agents compétents et volontaires.

■ **La Réserve Industrielle de Défense RID / ROI Réserve Opérationnelle Industrielle :**

- Pas totalement cadrée,
- Mettre en place des réservistes au sein des industriels étatiques,
- Disposer d'un vivier qualifié et disponible,
- Recruter et rémunérer des réservistes et les mettre au profit des entreprises,
- Convoqués 10 jours / an.

■ **Le rapport sur le moral :**

Ce que souhaite, en priorité, les agents :

- une meilleure rémunération, donc pouvoir d'achat plus élevé,

COMITE REGIONAL



COMITE RELIGIEUX

- une différence entre vie professionnelle et vie personnelle respectée,
- une progression professionnelle,
- une stabilité géographique,
- une meilleure considération du PC dans l'outil défense.

■ La mixité / Egalité :

FO Défense souligne la différence entre mixité et égalité :

Il y a 20 000 femmes dans l'AT (30 % au niveau national) et beaucoup en gestion RH et finances. Il n'y en a pas assez en maintenance, en SIC et en SST. Le général explique que les femmes sont un atout pour l'AT. Une absence de femmes serait une fragilité au bon fonctionnement de celle-ci. L'AT doit relever ce défi dans son recrutement.

Il faut une mixité opérationnelle, harmonieuse et un changement culturel. Attention à la promiscuité qui peut dérapier et entraîner des saisines sur THEMIS. Certains comportements (virilité – masculinité mal placées) doivent changer. Même le matériel est de plus en plus adapté à la morphologie. Les REM (Référént Egalité Mixité) ont bien du travail et de la patience, mais attention à leur propre charge mentale.

« Trouver quelqu'un et la bonne personne est du ressort du commandement ».

■ Plan handicap et inclusion de l'AT

L'armée de Terre comprend 618 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) soit 7,81 % des effectifs.

Ce plan repose sur 3 axes :

- développer une politique de recrutement de travailleurs et d'étudiants en situation de handicap, ainsi que des militaires blessés,
- inciter les agents à déclarer leur handicap et à renouveler leur dossier d'éligibilité,
- assurer un accompagnement optimal du handicap par l'amélioration des conditions de travail.

FO DEFENSE s'interroge : comment intégrer ce personnel quand le CEMA annonce que pour gagner du temps, il faut s'abroger de la NORME ? Ne pas faire des accès PMR quand on réhabilite des bâtiments par exemple.

■ Quelques chiffres :

- CIA 2025 pour l'armée de Terre : 4055 fonctionnaires ont éligibles pour une enveloppe budgétaire totale de 3 720 200 €.
- Essais professionnels des OE : La « mesure catégorielle 2025 » de dotation de 140 postes supplémentaires en groupe VII, passera le taux d'avancement de 14% à 22%.
- Pour les contractuels, un manque de revalorisation : uniquement 12 bénéficiaires au titre de 2025.

Paris, le 5 janvier 2026



CSA-R TERRE

Comité Social d'Administration de Réseau de l'Armée de Terre

du 26 novembre 2025

Monsieur le Président,
Mesdames,
Messieurs,

Cette journée de dialogue et de travail doit nous permettre d'affronter des enjeux vitaux pour l'avenir de notre réseau Terre, notamment la place et le rôle indispensable du personnel civil dans une armée de combat. Alors que l'engagement de ces derniers manque de déférence, **FO Défense** tire la sonnette d'alarme face aux défis majeurs et d'actualité qui nous préoccupent.

Le moral des troupes est en berne, et les transformations en cours suscitent des inquiétudes légitimes, particulièrement chez les personnels civils. Il est urgent de réagir et de mener un combat interne sans concession pour garantir une évolution juste et efficace de notre institution. Il ne faut pas que les PC soient les grands oubliés de ces transformations. Il est donc temps de se mobiliser pour défendre nos droits et notre place dans cette armée de Terre.

Pour **FO Défense**, les défis internes à relever nécessitent une attention particulière concernant la gestion du personnel civil, avec une organisation RH/PC qui reste à définir pour répondre aux besoins opérationnels.

Au sujet du système d'information RH, il reste inachevé et freine l'efficacité de nos processus. Pour le maintien opérationnel; il n'est pas acceptable que les MCO soient les sous-traitants des industriels. Concernant la CARTEC (Cartographie des Emplois et des Compétences), elle manque de moyens, malgré ses ambitions, pour accompagner une transformation adaptée aux conflits futurs.

Enfin, **FO Défense** s'oppose à la réduction du périmètre des CAPSO.

Pour **FO Défense**, les enjeux de recrutement et de gestion des ressources humaines manquent de dynamisme. La gestion complexe des agents sous contrat (ASC) et la suppression de postes entravent les embauches. La Réserve Industrielle de Défense (RID) soulève des questions sur l'intégration d'une nouvelle population, alors que la gestion actuelle des agents manque déjà de ressources humaines pérennes et efficaces.

La suppression de postes contredit l'objectif de renforcement des compétences. Les enjeux sont multiples : en 1^{er} lieu, la reconnaissance des compétences avec l'amélioration et la valorisation des savoir-faire des agents. Ensuite de meilleures conditions de travail avec des moyens financiers adaptés et un salaire pour vivre dignement de son travail.

Pour **FO Défense**, l'intégration des blessés et des personnes en situation de handicap pose question, notamment lorsque des décisions vont à l'encontre des principes normatifs pour gagner du temps.



Pour **FO Défense**, un rappel s'impose pour la mixité et l'égalité avec les remarques suivantes :

- Le plan mixité concerne le personnel militaire.
- Le plan égalité s'applique au personnel civil.

Concernant, le transfert ADP PC et ses missions :

- Quelles seront les missions des centres territoriaux RH PC ? Seront-ils à la fois experts et RH de proximité, ou faudra-t-il mettre en place des RH de proximité au sein de chaque formation d'emploi ?
- La question des profils recherchés se pose : comment concilier compétences et connaissance de l'AT, notamment via la formation ?
- Cette réorganisation aura-t-elle un impact sur la constitution des listes pour les élections professionnelles ?

FO Défense souhaite réaffirmer son engagement commun envers une transformation juste et équitable. La mise en formation est un enjeu majeur et doit être notre combat. Notre objectif reste de répondre au contrat opérationnel de l'AT, en garantissant des conditions de travail dignes et une reconnaissance équitable des compétences.

FO Défense réaffirme donc avec force : les personnels civils sont un pilier de la Défense nationale. Ils méritent d'être entendus, considérés et soutenus à la hauteur de leur engagement. C'est sur cette base – et sur celle-là seulement – que nous pourrons traverser les incertitudes à venir et continuer, ensemble, à servir durablement la Nation.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention.

PARIS, le 26 novembre 2025

DECLARATION LIMITEE

