

# CSA-M

## Comité Social d'Administration Ministériel

du 26 mars 2026

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,

Le contexte dans lequel se tient aujourd'hui cette instance mérite d'être rappelé. Alors que l'actualité internationale demeure marquée par de fortes tensions, notamment liées à la guerre au Moyen-Orient, les agents du ministère des Armées sont pleinement mobilisés, personnels militaires comme personnels civils. Nous pensons notamment à nos assistants et conseillers techniques du Service Social, à nos agents de restauration, à nos conducteurs, bref à l'ensemble des agents du soutien, toutes professions confondues, qui sont déjà fortement sollicités pour accompagner et assurer le rapatriement de nos ressortissants.

Dans le cadre d'ORION (Opération de grande envergure pour des armées Résilientes, Interopérables, Orientées vers le combat de haute intensité et Novatrices), les personnels civils contribuent à la pleine réussite de cet exercice majeur. **FO défense** réaffirme ici que la complémentarité militaires et civils est un pilier de notre ministère.

Dans un tel contexte, on pourrait légitimement s'attendre à ce que l'attention portée aux personnels civils ainsi qu'à leurs conditions de travail et à leur reconnaissance, soit à la hauteur des engagements que cette période exige.

Or, si l'on cumule les mesures et projets décidés au niveau interministériel avec ceux portés au sein même du ministère, le constat est loin d'être rassurant.

Les agents doivent, une nouvelle fois, faire face au gel persistant du point d'indice, à un projet de réduction des congés pour événements familiaux, à la volonté de réformer le temps partiel thérapeutique avec l'instauration d'un délai d'autorisation de 30 jours, des entretiens préalables et des contrôles réguliers, cela donne le sentiment que la priorité n'est plus la santé des agents mais, avant tout, le travail à accomplir. Après la diminution de l'indemnisation des congés maladie ordinaire (CMO), on s'attaque encore à un dispositif visant à protéger la santé des agents.

Autant de signaux qui traduisent une dégradation progressive mais bien réelle des droits des fonctionnaires.

Concernant les textes soumis aujourd'hui au CSA-M, beaucoup sont en relation avec les élections. **FO Défense réitère ici ce qu'elle a toujours défendu. L'enjeu est que le taux de participation soit le plus large possible. Si ce taux est en deçà de celui de 2022, ce sera un échec.** Il faudra donc expliquer de manière précise et intelligible, les modalités de vote, communiquer, anticiper les difficultés



**FO**  
**DEFENSE**

dont certaines sont déjà identifiées comme les passerelles INTRADEF/INTERNET qui demeurent restreintes en raison du peu de licences internet sur les postes de travail (ISPT). La mobilisation de la DRH-MD et de l'ensemble des employeurs doit être à l'image de l'enjeu démocratique que les élections professionnelles représentent. Concernant les textes qui nous sont présentés, certaines contradictions sautent aux yeux.

### **Diminution des commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO) : une contre-réforme qui complexifiera la gestion des CAPSO**

Il nous est annoncé une réduction du nombre de CAPSO, qui passerait de 16 à 10. Désormais, six CAPSO mixtes seront implantées dans les centres ministériels de gestion (CMG) de Saint-Germain-en-Laye, Metz, Rennes, Bordeaux, Toulon et Lyon. À celles-ci s'ajouteraient quatre CAPSO spécifiques : une pour l'armée de Terre à Rennes, une pour l'atelier industriel de l'aéronautique (AIA) de Bordeaux, une pour l'AIA de Clermont-Ferrand et une pour l'AIA de Cuers, sans oublier la CAPSO particulière du centre d'études de Gramat du commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) rattachée à Lyon.

Cette réduction ne sera pas sans conséquences, tant pour les agents que pour les gestionnaires. L'organisation de ces CAPSO risque, en effet, de devenir particulièrement complexe pour les CMG, déjà fragilisés par la multiplication des missions qui leur sont confiées, par les difficultés persistantes des systèmes d'information RH -ce qui constitue un paradoxe pour un ministère qui se dit à la pointe dans ce domaine- et par la complexité croissante des règles de gestion.

### **Multiplication des exceptions au principe de territorialité des CMG : Mais au final, Qui gère Qui ?**

D'un côté, il nous est expliqué que la rationalisation/régionalisation des CAPSO permettrait de simplifier la gestion des agents. De l'autre côté, on nous présente des textes qui multiplient les dérogations au principe de territorialité de gestion des CMG.

En effet, à ce jour, les dérogations sont déjà très nombreuses et concernent notamment les personnels paramédicaux et contractuels du service de santé des armées (SSA), les personnels du service industriel de l'aéronautique (SIAé), les personnels du service de l'énergie opérationnelle (SEO), les personnels du service de l'action sociale des armées (ASA), les personnels de la direction générale de l'armement (DGA) qui sont gérés par filières verticalisées, ou encore les ingénieurs et cadres technico-commerciaux ainsi que les techniciens (ICT/TCT) qui relèvent d'un CMG unique.

À ces dérogations, les textes proposés viennent encore en ajouter : Les personnels du service interarmées des munitions (SIMU) seront gérés par le CMG de Metz ; Les personnels de l'armée de l'air et de l'espace (AAE) seront désormais gérés par cinq CMG au lieu de sept ; Certains personnels, comme les autorités territoriales d'emploi (ATE) du secrétariat général pour l'administration (SGA) ou les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts seront également gérés par le CMG d'Arcueil.

DECLARATION LIMITEE



Dans ces conditions, même les professionnels de la RH s'y perdent. Alors, pour les agents, la situation devient tout simplement incompréhensible. Après le qui fait quoi, il nous faut un qui gère qui ...

Nous comprenons les souhaits de simplification des employeurs mais il ne faut pas que cela se fasse au détriment des personnels civils, gestionnaires comme agents soutenus. Or, cela semble être le cas ici. Comment peut-on accepter que la dérogation devienne la norme ? Est-ce le signe d'une administration en bonne santé alors que l'on nous parle d'une DRH de guerre.

### **Réforme de l'administration du personnel civil (ADP-PC), dernière ligne droite à toute vitesse**

Comme si cela ne suffisait pas, la mise en œuvre de la réforme de l'ADP-PC est annoncée pour le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Le service des ressources humaines civiles (SRHC) n'a récupéré le pilotage de cette transformation qu'à la toute fin de l'année 2025, après près de deux ans d'expérimentation menée par un autre service. **FO défense** salue ce changement de pilotage.

Dans ces conditions, respecter l'échéance du 1<sup>er</sup> juillet relève du défi. Les effectifs nécessaires seront-ils bien en place ? Seront-ils formés, tant aux métiers RH qu'aux systèmes d'information RH ?

Des inquiétudes subsistent également sur plusieurs sujets majeurs pour les agents qui vont armer les futurs services RH, notamment leur nouvelle bonification indiciaire (NBI), leur indemnité temporaire de mobilité (ITM), leurs avancements et pour une partie des agents, la détermination du groupe de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

En définitive, à l'heure où le soutien RH devrait être une priorité absolue, l'empilement des réformes risque de produire l'effet inverse.

### **Hausse du prix des carburants**

Liée à la guerre au Moyen Orient, la hausse des carburants devient insupportable pour beaucoup d'agents. Si l'administration peut et doit augmenter le nombre de jours télétravaillables pour les agents qui sont autorisés à travailler selon cette modalité, il est impératif de dégager des solutions pour ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables.

**FO défense** rappelle, ici, que certains agents n'ont pas d'autres choix que d'habiter en périphérie des villes et de venir travailler avec leur véhicule personnel. Mais, aujourd'hui, venir 5 jours sur 5 en voiture en parcourant des distances souvent très longues, notamment en province, n'est plus possible avec 1750 euros de salaire par mois et à 2,30 euros le litre d'essence.

### **Complément indemnitaire annuel (CIA) 2026**

Si les travaux liés au CIA ont d'ores et déjà commencé pour que cette prime, tant attendue, puisse être payée en juillet 2026, les agents sont toujours dans l'attente de la note de l'administration qui en fixe les montants. Cette attente, déjà forte les années précédentes, s'est accentuée cette année, le pouvoir d'achat étant en baisse constante. A-t-on une idée de sa date de signature ?



## Dissolution de la direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) et fusion avec le service d'infrastructure de la défense (SID) : il est temps de communiquer

Du côté des transformations, cela n'est pas fini puisque l'on évoque aujourd'hui la dissolution d'une direction d'administration centrale : la DTIE et sa fusion avec le SID. On ne sait plus si cela est officiel ou officieux, il est temps de communiquer sur le sujet d'autant que la DTIE est sans chefferie à présent, directrice et directeur adjoint ont quitté le navire. On ne peut que regretter que les agents de la DTIE votent en décembre 2026 pour un comité, le comité social d'administration de l'administration centrale qui ne les concernera déjà plus en 2027 et surtout qu'ils n'auront pas la possibilité de voter au CSA-R du SID qui en revanche les concernera dès 2027. Encore un impact négatif des transformations ...

### Les établissements publics du ministère des armées, chacun fait ce qu'il veut...

Nous souhaitons également évoquer les établissements publics (EP), comme la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), le service national d'hydrographie et d'océanographie (SHOM) ou encore le Musée de l'armée. Nous nous interrogeons constamment sur le droit applicable au sein de ces établissements, les circulaires MINARM ou tout autre document infra-règlementaire comment s'appliquent-ils ? Nous pensons au plan d'accompagnement des transformations (PAT), à la circulaire relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), à l'accord relatif au temps de travail, à l'accord relatif au télétravail, aux lignes de gestion mobilité .... Nous constatons une grande disparité entre EP, voire parfois des irrégularités comme au sein du Musée de l'armée où il n'y a plus de chargé de prévention (un comble pour un tel établissement), plus de réunions des formations spécialisées, pas d'application des revalorisations de l'IFSE, pas de formations dispensées au personnel en 2025. La mise en place d'un pilotage renforcé tant sur le plan financier que sur le plan RH paraît désormais indispensable. **FO défense** vous a saisis, nous sommes dans l'attente de réponses.

**En conclusion**, **FO défense** rappelle, avec force, ses revendications : améliorer les rémunérations pour reconnaître l'engagement des agents, renforcer les conditions de travail et sécuriser les parcours professionnels de l'ensemble des personnels et enfin recruter des personnels sous statut en nombre suffisant.

Nous saluons les efforts du SRHC en la matière mais nous restons préoccupés par la baisse des effectifs de certaines catégories de personnels, notamment celle des ouvriers de l'Etat dont l'existence est menacée au regard des très faibles recrutements qui sont opérés, depuis quelques années.

Si le ministère souhaite s'appuyer encore demain sur des agents pleinement engagés et reconnus dans l'exercice de leurs missions, il faut que tous les leviers RH d'attractivité et de fidélisation soient pleinement mobilisés. Quand l'Etat ne prend pas soin de ses agents publics, il abîme un pilier fondateur de la République. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions pour votre attention

PARIS, le 26 mars 2026

