

CSA-M

**Comité Social d'Administration Ministériel
du 26 mars 2026**

Notre seul mandat : la défense des agents

Le premier CSA-M de l'année s'est tenu le 26 mars 2026, sous la présidence de M. Olivier BOUCHERY, DRH-MD, en l'absence du SGA, excusé.

En dehors de plusieurs textes relatifs à l'organisation des Cercles et Foyers, à l'Institut Polytechnique de Paris et à la CNMSS, l'ordre du jour du CSA portait principalement sur les élections professionnelles :

- L'organisation et le périmètre des CSA,
- Les CAPSO.

Un texte concernant de nouvelles dérogations au principe de territorialité des CMG a également été présenté.

Dans la perspective des prochaines élections, des projets de textes précisant la répartition femmes/hommes des effectifs relevant de la CCPU et de la CPS-ICT ont été soumis pour avis. Ceux concernant les CAP ont été présentés pour information. Un point d'étape sur le calendrier électoral a également été réalisé.

En introduction, le DRH-MD a rappelé le contexte international, en particulier la situation au Moyen-Orient, et ses répercussions sur l'activité du ministère. Il a également évoqué l'annonce du Premier ministre concernant une future actualisation de la Loi de Programmation Militaire (LPM). Le ministère est

actuellement en attente de confirmation des effectifs, tant militaires que civils.

L'objectif affiché est d'accélérer les recrutements jusqu'en 2030, avec une augmentation d'environ 2 000 postes par an, principalement militaires, mais incluant aussi des personnels civils.

Selon le DRH-MD, la LPM, déjà conséquente, doit intégrer le contexte d'alerte nationale et permettre la mise en œuvre d'une véritable « DRH de guerre ». Une présentation des différents scénarios selon les niveaux d'alerte a été faite aux représentants du personnel.

Il a également abordé les réflexions en cours sur :

- l'arrivée du Service National,
- l'hybridation du modèle RH,
- la place des personnels civils dans ce modèle.

Il a précisé que ces sujets feront l'objet d'un dialogue social.

Il a insisté sur la complémentarité entre personnels civils (PC) et militaires (PM), ainsi que sur l'intégration de la réserve. Ces enjeux devront être portés collectivement dans les mois à venir.

Le DRH-MD a par ailleurs évoqué sa récente présidence d'une CAP, soulignant l'engagement des représentants du personnel, qu'il a salués pour leur rigueur dans un contexte exigeant.

FO Défense a remercié le DRH-MD pour ses propos à l'égard des commissaires en CAP.

Dans sa déclaration liminaire, **FO** a notamment :

- dénoncé les difficultés liées à la hausse du prix des carburants, en demandant l'augmentation du télé-travail pour les agents le pouvant, et la nécessité de dégager rapidement des solutions pour ceux qui doivent impérativement se rendre en véhicule sur leur site de travail, sans pouvoir télétravailler ;
- exprimé ses inquiétudes concernant la fusion SID/DTIE ;
- réaffirmé son opposition à la nouvelle cartographie des CAPSO ;
- alerté sur les risques liés au vote électronique, susceptible de compliquer la participation des agents.

Le DRH-MD a reconnu l'impact important de l'augmentation du coût des carburants. Il a toutefois rappelé la difficulté de concilier mesures catégorielles et politique RH ambitieuse, dans un contexte nécessitant des investissements massifs dans le réarmement.

Concernant la fusion SID/DTIE, une réunion multilatérale est prévue en avril.

Sur la campagne CIA, **FO** a interrogé l'administration sur l'absence de note (Cf les 2 communiqués FO).

Il a été répondu que sa diffusion dépendait de la validation du Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel. Les montants 2025 devraient être reconduits, et les équipes sont prêtes à engager les travaux. La campagne CREP est quant à elle finalisée à 99 %.

Points complémentaires :

- CREP : des situations professionnelles difficiles ont été signalées, avec des comptes rendus parfois insuffisamment représentatifs des réalités. Un travail collectif est envisagé sur le formulaire et

la conduite des entretiens.

- Élections : une vidéo sera diffusée le 4 avril 2026, dans laquelle le DRH-MD insistera sur l'importance de la participation des agents. La DRH-MD réaffirme son engagement en ce sens.

Ordre du jour :

I. Procès-verbal du CSA-M du 18 décembre 2025

Le PV a été approuvé à l'unanimité.

II. Projet de décret et arrêtés relatifs aux cercles et foyers, ainsi qu'au cercle de la direction générale de la sécurité extérieure

Ces textes, portant sur l'organisation et l'adaptation du cadre juridique, ont conduit **FO** à s'abstenir. **FO** a obtenu la confirmation que les effectifs sont bien pris en compte par le SCA : les personnels relèvent du MINARM et sont mis à disposition des Cercles et Foyers.

L'évolution de l'organisation sera bien intégrée dans la CARTEC, sans suppression de postes.

Vote : abstention à l'unanimité sur les trois projets.

III. Projet d'arrêté instituant les comités sociaux d'administration du ministère des armées et des anciens combattants

Vote : FO, CFDT, UNSA, CGC/CFTC : pour – CGT : abstention

IV. Projet d'arrêté relatif au comité social d'administration de l'Institut polytechnique de Paris

Vote : Pour à l'unanimité.

V. Projet d'arrêté portant création du comité social d'administration de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale

Vote : Pour à l'unanimité.

COMITÉ SOCIAL



VI. **Projet d'arrêté modifiant celui du 29 juillet 2021 relatif à l'application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011**

Ce texte introduit de nouvelles dérogations au principe de territorialité des CMG. **FO** exprime ses inquiétudes quant à la lisibilité de la gestion des personnels (« qui gère qui ? »), un flou partagé tant par les agents des CMG que par ceux qui en dépendent. **FO** souligne également les difficultés rencontrées par l'Armée de Terre dans la mise en œuvre d'ADP-PC.

Le chef du SRHC (service des ressources humaines civiles) précise que ce projet résulte de travaux conjoints entre la DRH-MD et les employeurs, avec pour objectif d'optimiser la gestion de petits effectifs dispersés sur plusieurs CMG. Dans le cadre de la réforme ADP-PC, centrée sur l'intérêt de l'agent, la gestion de proximité relèvera d'abord de l'employeur, avant d'être assurée par un CMG. Le CMG de Saint-Germain-en-Laye serait en capacité d'absorber ces nouvelles charges.

Le représentant du CEMA se veut rassurant concernant l'Armée de Terre, qui met en place une structure dédiée pour accompagner la transition vers ADP-PC cet été. Il ne contredit cependant pas **FO** sur le fait que la mise en place de l'ADP-PC au sein de l'armée de terre doit faire l'objet d'une vigilance particulière.

Le directeur du SRHC annonce une réunion multilatérale prochaine sur l'évolution des CMG, ainsi qu'un examen du sujet lors d'un futur CSA de l'administration centrale.

Vote : FO : contre - CFDT, UNSA, CGT, CGC/CFTC : abstention.

VII. **Projet d'arrêté relatif aux élections professionnelles des personnels ouvriers**

La DRH-MD indique avoir pris en compte les évolutions démographiques et la charge de travail des CMG. Les capacités des CAPSO en matière d'avancement

sont maintenues, les travaux étant préparés en pré-CAPSO.

FO rappelle son opposition à la réduction du nombre de CAPSO, soulignant la complexité des parcours professionnels des ouvriers et la nécessité de conserver les prérogatives actuelles.

Malgré certaines avancées (AIA Bretagne et Ambérieu), cette diminution reste problématique et complexifie l'organisation.

Vote : FO, CGT : contre - CFDT, UNSA, CGC/CFTC : abstention.

VIII. **Projet d'arrêté fixant la liste des commissions d'avancement des personnels ouvriers**

Vote : FO, CGT : contre - CFDT, UNSA, CGC/CFTC : abstention.

IX. **Projet d'arrêté relatif à la commission consultative paritaire unifiée pour les agents contractuels**

Vote : Pour à l'unanimité.

X. **Projet d'arrêté relatif à la commission paritaire spécifique des ICT-TCT**

FO souligne la nécessité de clarifier la possibilité de recourir à un expert pour les personnels navigants en CPS-ICT, cette disposition étant moins explicite que dans les textes relatifs aux CAP et CCPU.

Vote : Pour à l'unanimité.

Points d'information :

XI. **Projet de modification de l'arrêté du 31 mai 2022 (CAP)**

Ce projet vise à actualiser les effectifs femmes/hommes des fonctionnaires des catégories A, B et C.

FO met en avant l'implication des équipes de BGM dans la préparation des CAP et CCPU, malgré une charge de travail importante nécessitant un renforcement des effectifs.

COMITE REGIONAL



XII. Communication sur les élections professionnelles

FO se félicite de la qualité du dialogue social, tout en rappelant plusieurs points de vigilance. Il est essentiel de faciliter

l'accès au vote pour tous les agents (notamment au SSA).

FO alerte également sur les inquiétudes liées aux cyberattaques et insiste sur la nécessité de sécuriser le processus électoral afin de rassurer les agents.

CONCLUSION

Le DRH-MD souligne l'importance de pouvoir s'appuyer sur des représentants du personnel engagés et fiables, notamment sur des sujets complexes.

La thématique de la « DRH de guerre » pourrait être présentée lors de prochains CSA de BdD. Le DRH-MD se montre ouvert, tout en rappelant l'importance de communiquer sans générer d'inquiétude inutile. Le sujet sera également abordé en CSA-M, ultérieurement.

FO alerte fortement sur la hausse du prix du carburant qui impacte immédiatement le pouvoir d'achat des agents. Une réponse urgente est nécessaire : le télétravail doit être augmenté pour les agents pouvant télétravailler et des solutions doivent être dégagées sans délai pour ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables.

Dans un contexte national et international des plus tendus, il est impératif que le syndicat reste sur son seul rôle, celui de la défense des intérêts des agents, concernant :

- Leur emploi ;
- Leurs conditions de travail ;
- Leur rémunération.

Si la défense des intérêts des agents passe nécessairement par du dialogue, elle doit cependant rester intransigeante vis-à-vis de l'Administration et donc de l'Etat employeur.

Paris, le 1^{er} avril 2026

***FO, un syndicat libre, indépendant
et déterminé !***



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.

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^{er} 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^{er} 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

