

# CSA-R DRH-MD

Comité Social d'Administration de Réseau DRH-MD

du 14 avril 2026

**FO DÉFENSE** était représentée par Nathalie PONROY, David DOS SANTOS, Florence LUGA et Vanessa SOULARD.

Ce CSA-R a été dominé par deux sujets centraux : les CMG et le SASA, pour lesquels **FO DÉFENSE** a dénoncé et continue de dénoncer de nombreux dysfonctionnements :

- Suite à la déclaration liminaire de **FO DÉFENSE**, le DRH-MD a apporté les éléments de réponses suivants :
  - Il partage le paradoxe entre le ministère qui réarme et les civils qui sont logés à la même enseigne que les autres personnels civils de la FPE ;
  - Il partage le paradoxe entre les moyens dédiés au réarmement et le peu de retombées pour la reconnaissance de la condition du personnel civil du MINARM ;
  - Il reconnaît que les mesures catégorielles sont certes infimes mais pas totalement inexistantes ;
  - Le volet « conditions de travail » est un grand sujet (écosystème numérique des agents développé), sa méthode est la suivante : au quotidien, les chefs de service sont au plus près des agents. Par exemple, le DRH-MD a précisé qu'il a lui-même rencontré les assistantes sociales sur la BA 125 (ayant accueilli des ressortissants du Moyen Orient ; il a remis des lettres de félicitations), et qu'il y a eu une table ronde à la BA 105 avec les travailleurs sociaux et DEFMOB.
- **FO DÉFENSE** qui a dénoncé l'absence de reconnaissance des travailleurs sociaux par leur hiérarchie dans sa DL a indiqué au DRH-MD que les rencontrer et leur remettre des lettres de félicitations était un minimum et simplement normal au vu de leurs engagements ;
- Il reconnaît l'importance du **sujet des astreintes au SASA** ;
- **Concernant l'IA**, il précise qu'il y a beaucoup d'agitation sur le sujet (promesses de gain en ETP mais, pour le moment, aucun domaine d'activités n'a supprimé des ETP) mais il faudrait anticiper dans tous les cas ;
- **PSC** : l'objectif du contrat PSC santé n'est pas d'accroître sa trésorerie ; la poursuite du GT permettra d'étudier la baisse des cotisations en particulier pour les enfants (sur ce thème, seule **FO DÉFENSE** est montée au créneau et ne comprend pas la posture de la CFDT et de l'UNSA) ;
- Le Chef SRHC rappelle le haut niveau de distribution en 2025, mesures catégorielles ciblées (12 Millions en 2025) mais n'apporte aucune garantie quant aux crédits alloués, pour 2026 ;



- Il reconnaît que le **CMG de Rennes** s'est singularisé en 2025 par sa capacité à moins recruter par rapport aux autres CMG, à surveiller. Le chef SRHC n'est pas au courant du sondage réalisé par la direction mais cela est de la prérogative du chef d'organisme : **FO DÉFENSE** a demandé un état des lieux CMG par CMG suite au constat d'un turnover global pour SRHC supérieur à 20 %.

**FO DÉFENSE** s'interroge sur ce chiffre et a fait part de ses inquiétudes :

- **Concernant le CMG de TOULON** : nous n'avons pas attendu le CSA-R contrairement à d'autres organisations syndicales (OS) pour dénoncer la situation très atypique et anormale, à savoir un directeur en charge de deux CMG (Toulon et Lyon), situation à présent pérennisée par une lettre de mission (dixit Chef SRHC). La DRH-MD a été plusieurs fois interpellée sur cette anomalie et bien en amont pour alerter sur les impacts négatifs de cette démarche.

Même si le chef SRHC souligne les meilleures conditions de travail et un apaisement général du climat social, **FO DÉFENSE** met en avant le problème de la disponibilité du directeur qui doit se partager entre les 2 CMG y compris son temps de trajet (au moins 3h30). Le CMG TOULON est un des plus importants CMG avec en plus la gestion et la paie de LYON. Est-ce viable à long terme ?

Le chef SRHC justifie ce portage par deux moyens : le premier, il s'agit d'une expérimentation dans le cadre d'un nouveau modèle territorial et le second, une directrice ajointe vient d'être nommée. Pour le SRHC, il est essentiel d'expérimenter des nouveautés surtout avec la probable refonte des CMG avec OPERHA !

Nous ajoutons également que le **CMG Bordeaux** rencontre aussi des difficultés notamment pour la gestion des ouvriers de l'Etat, phénomène nouveau constaté au niveau des AIA, que se passe-t-il ?

- **Échanges sur la hiérarchie directe** : le DRH-MD veut encourager les managers de proximité et s'étonne que les organisations syndicales ne les défendent pas davantage (ce qui est faux pour **FO DÉFENSE** qui accompagne, au quotidien, l'encadrement intermédiaire). Il évoque les formations et explique qu'il s'intéresse au terrain pour mieux comprendre les équipes. Dans ce cadre, il a participé à une CAPC de niveau 3.
- **Quelques nouvelles de la feuille de route DRH-MD** : 2 réunions (25 novembre et 26 janvier) destinées à l'ensemble des agents de la DRH ; les agents sont invités à y participer et peuvent poser des questions en direct.

Le DRH-MD annonce que les civils devraient pouvoir aller, une fois par an, sur le terrain pour observer le rôle des entités opérationnelles.

- **DRH de guerre**  
La question est : quel est le droit applicable pour les PC ?  
C'est une question fondamentale qu'il faut anticiper et expertiser dès maintenant : une réunion est prévue le 19 juin prochain.
- **Focus sur le plan d'action « simplification »** déjà abordé lors du CSA de novembre dernier. L'objectif est la simplification immédiate ou à moyen terme, en faisant émerger des idées depuis le terrain (outil happi).

À ce jour, le bilan est le suivant : 2 initiatives retenues, 5 en cours de déploiement et 13 en cours d'étude de faisabilité.

Les idées remontées sont étudiées en comité ; celles retenues sont valorisées (lettre de félicitation, de remerciement, vidéo sur deftube).

COMPTES RENDUS



**FO DÉFENSE** appelle tous les agents à faire remonter des propositions touchant leur quotidien, le mode opératoire est très simple. Vous pouvez aussi passer par votre encadrement intermédiaire si vous le souhaitez. Pour le CMG TOULON, une proposition visant à simplifier les états de frais pour les jurys d'essais des ouvriers de l'Etat a été retenue et est en cours d'expertise.

- **Civils de la Défense, modèle RH transformé**

La feuille de route Horizon 2030 est présentée :

- Stratégie « marque employeur » pour valoriser les métiers civils et les agents du ministère.
- S'engager autrement en améliorant l'accueil, en valorisant les parcours de carrière...
- Choix d'un « Modèle hybride » de recrutement : promouvoir la diversité des voies de recrutement comme l'apprentissage, les emplois réservés et les agents en situation de handicap.

Le choix est laissé aux employeurs pour la durée des contrats ASC (3 ans en CMG, 3 à 6 mois à l'ASA).

**FO DÉFENSE** relève le manque de souplesse à l'ASA qui, pourtant, a les plus grands besoins et soulève la piste des CDIisations pour les travailleurs sociaux recrutés sous contrat ? SRHC rappelle la règle du besoin pérenne ...

Pour rappel : 40 postes vacants fin 2025 : une réflexion profonde est à engager sur les modalités de recrutement à l'ASA (concours, détachements, contractualisation...).

**FO DÉFENSE** a interrogé le chef SRHC sur le sujet du recrutement des personnes en situation de handicap (cartographie des quotas, etc.). Le chef SRHC indique qu'il y a un dispositif incitatif pour ces recrutements afin d'exploiter ces viviers de talents.

- **Refonte de l'échelon de direction ASA**

En préambule, le chef de service du SCN ASA a répondu à quelques points soulevés dans la déclaration liminaire. Puisqu'il ne l'avait pas fait lors de la FS DRH-MD du 8 avril, **FO DÉFENSE** lui avait demandé de répondre aux interrogations des agents sur son questionnaire relatif à la continuité de service et aux astreintes. Il reconnaît avoir envoyé un sondage « imparfait » aux travailleurs sociaux et qu'il a pris la décision, la semaine dernière, de réunir un GT en juin pour donner « une définition de l'astreinte ». Quid du droit à l'information des travailleurs sociaux ?

Il a également évoqué les conditions de travail et le management de proximité en indiquant avoir réuni les Conseillers Techniques en séminaire à La Rochelle la semaine précédente.

Concernant la réorganisation de l'échelon central, il a évoqué la nécessité d'une refonte pour un service plus efficace **en tout temps et tout lieu au plus près des troupes**. Selon lui, les 3 nouveaux pôles créés (métier, département ressources et politiques d'action sociale) vont permettre de supprimer les multiples strates de l'organisation précédente. Pour accompagner le changement, il compte sur la « formation de la chefferie et de la mission ».

Il compte formaliser le suivi de la QVCT et s'interroge également sur la compatibilité de la présence d'une ASS sur un théâtre de proximité (au plus près des troupes) et le droit du travail.



Le DRH-MD est, quant à lui, intervenu sur la question des rythmes de travail : « pas de nécessité de faire des journées à rallonge pour organiser un CCAS au sein de l'échelon central mais accueillir une famille à 4h du matin, là, il faut y être » d'où la question des astreintes, de l'organisation du travail.

**FO DÉFENSE** veillera au respect du droit des agents !

**FO DÉFENSE** alerte sur le délai trop court entre la publication de l'arrêté complémentaire des réorganisations (juillet 26) et la tenue de la CLT et des AMR pour une mise en œuvre de la manœuvre à la rentrée 26 !!! Plusieurs agents ont déjà été reçus en entretien avant même la tenue des AMR et se sentent « sous pression » quant aux demandes de la hiérarchie pour se positionner sur leur avenir professionnel dès maintenant !

**FO DÉFENSE** a donc rappelé que les agents restructurés pouvaient bénéficier d'un accompagnement spécifique !

- **Manœuvre ADP PC**

Rappel du principe de territorialité des CMG, toutefois le taux d'exception de 25 % augmente encore pour atteindre, aujourd'hui, 27 % !! La spécialisation des CMG monte encore en puissance et pose interrogation pour le moyen terme : jusqu'où ira-t-on ?

SRHC justifie les exceptions par 4 causes majeures : demande expresse des employeurs (SASA pour CMG BORDEAUX, SEO pour CMG METZ), établissements multi-sites (Poitiers 2<sup>ème</sup> RMAT et RENNES), spécificités de gestion (paramédicaux au CMG SGL), employeurs organisés par pôle de compétences nationales (CND, DGA).

**Il ne faut pas minimiser comme le fait l'administration l'impact ADP PC sur la cartographie territoriale** des CMG avec 355 nouvelles exceptions + 275 transferts (l'EMA avec un CMG unique qui est le CMG de Saint-Germain-en-Laye -soit 386 agents ; Le SIMU avec un regroupement unique sur METZ -soit 661 agents).

Les attributions cibles confiées aux employeurs (en substitution des BPC) sont les suivantes : recrutement, formation, mobilité, gestion des contrats, titularisation et intégration, évaluation notation, avancement, décoration....

**FO DÉFENSE** s'interroge sur la disparité de compétences entre les grands employeurs vis-à-vis des administrés, par exemple l'armée de terre qui vient à peine de constituer son maillage régional !

- **CONCLUSION**

**Un CSA-R riche en échanges et en informations.**

Toutefois, **FO DÉFENSE** reste attentive sur la situation fragile des CMG et du SASA.

Paris, le 20 avril 2026

COMTE REINOLU

