

CSA-R TERRE

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

du 20 mai 2026

Monsieur le Président,
Mesdames,
Messieurs,

FO Défense souhaite rappeler, en ouverture de cette instance, que les sujets inscrits à l'ordre du jour ne peuvent être considérés comme une simple succession de dossiers techniques ou administratifs. Derrière chaque projet de transformation, derrière chaque réorganisation et derrière chaque évolution structurelle, il y a, avant tout, des femmes et des hommes : les personnels civils de l'Armée de Terre, dont les parcours professionnels, les conditions de travail et les perspectives d'avenir sont directement concernés. Comment aborder ce nouveau CSA TERRE quand l'AT doit être au RDV sur plusieurs points ?

L'Armée de Terre est aujourd'hui engagée dans une transformation profonde et complexe. Elle doit simultanément conduire sa réorganisation interne, préparer les capacités opérationnelles attendues à l'horizon 2030, répondre aux enjeux d'une RH dite «de guerre», tout en réaffirmant la nécessité d'une RH de proximité performante et humaine. Cette ambition ne pourra être atteinte sans une véritable prise en compte de la réalité du terrain.

FO Défense dénonce, lors des Commissions Locales de Transformations (CLT), des procédures parfois conduites dans la précipitation, avec un manque d'anticipation et sans toujours respecter pleinement les textes, les compétences des agents ou les conséquences humaines des décisions prises.

Sous prétexte qu'il ne s'agirait pas de modifications substantielles de postes, certains personnels se voient privés de responsabilités, de perspectives professionnelles ou d'indemnités associées à leurs fonctions. Une réorganisation ne se résume pas à déplacer des cases sur un organigramme : elle modifie les missions, les conditions de travail et parfois l'équilibre personnel des agents concernés. Nous serons particulièrement attentifs à la charge de travail.

FO Défense demande donc un accompagnement concret, individualisé et transparent pour chaque personnel impacté.

Concernant la réforme ADP-PC, la réalité du terrain nous impose une autre lecture. Les tensions de recrutement déjà existantes dans plusieurs CMG risquent d'être amplifiées par cette réforme complexe. Vouloir être au rendez-vous au 1er juillet tout en garantissant une continuité du service, un maintien des compétences sans rupture dans l'accompagnement des personnels relève aujourd'hui d'un défi majeur.

FO Défense s'interroge donc : l'Armée de Terre sera-t-elle au rendez-vous ? Celle-ci exprime des besoins croissants en ouvertures de postes qui ne trouvent pas toujours de réponses, souvent pour des raisons d'attractivité ou de budget. Une politique RH ambitieuse ne peut fonctionner sans moyens adaptés !



DECLARATION LIMINAIRE

Par ailleurs, alors que l'on met régulièrement en avant l'augmentation des budgets consacrés à la Défense, les personnels civils constatent difficilement des effets concrets sur leur quotidien.

Les industriels bénéficient naturellement des investissements réalisés et disposent de capacités d'attractivité salariale importantes. Face à cela, notre ministère peine à fidéliser ses agents.

FO Défense rappelle qu'une prime ne constitue pas une réponse durable aux difficultés d'attractivité puisqu'elle ne participe pas au calcul des retraites. Nous revendiquons des rémunérations à la hauteur des compétences, du travail accompli, de l'engagement quotidien et des responsabilités exercées.

Nous réaffirmons également notre demande de recrutements sous statut plutôt qu'un recours accru aux contractuels tout en revendiquant également leur cédésation. Nous nous interrogeons également sur les perspectives offertes aux personnels civils en matière d'évolution professionnelle. Comment sécuriser leurs parcours et mieux reconnaître leur investissement professionnel ?

FO Défense constate que certains agents appelés à suivre des formations nécessaires aux besoins opérationnels rencontrent des difficultés de prise en charge de leurs déplacements. Lorsque se former peut générer un coût personnel, comment encourager la montée en compétences et fidéliser ?

Dans le même esprit, nous rappelons que le savoir-faire constitue une richesse stratégique pour notre ministère. Il devient indispensable de préserver nos compétences internes et de réduire notre dépendance extérieure lorsque cela est possible.

C'est pourquoi **FO Défense** revendique une politique ambitieuse de recrutement d'Ouvriers de l'État, accompagnée de la création d'écoles de formation techniques dédiées, afin d'assurer la transmission des savoir-faire, de préparer les nouvelles générations aux métiers spécialisés et de répondre durablement aux besoins du « maintien en condition opérationnelle. »

Pour **FO Défense**, le véritable nerf de la guerre demeure la RH de proximité. Il est nécessaire de redonner toute sa place au dialogue de proximité, à l'accompagnement humain et à la connaissance concrète des situations individuelles. Les nouveaux outils numériques et l'intelligence artificielle peuvent constituer des leviers d'efficacité ; ils ne doivent jamais devenir des substituts à l'humain. Pouvez vous nous faire un point de situation sur ce sujet ?

Monsieur le Président, **FO Défense** abordera l'ensemble des sujets inscrits à l'ordre du jour avec la volonté d'être une force de proposition, mais aussi avec toute la détermination nécessaire pour défendre les attentes légitimes des personnels civils.

Je vous remercie de votre attention.

Paris, le 20 mai 2026.

