

CSA-R TERRE 07 OCTOBRE 2026

CR SPECIAL ADP PC

Ce CSA-R TERRE est le dernier de la mandature avant les élections professionnelles MINARM qui se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026.

Ordre du jour :

- ✓ Déclarations Liminaires des Organisations Syndicales
- ✓ Approbation du procès-verbal du CSA-R du 20 mai 2026
- ✓ Point de situation ADP-PC et Transformation
- ✓ Point de situation Service National.

Le Président de séance indique s'inscrire dans un attachement au dialogue social qui consiste à se dire les choses.

La CGT est favorable au principe de se dire les choses.

Le Président de séance qui est aussi Général souligne un contexte international fragile et l'intérêt apporté à la condition des PC dans L'armée de Terre par les représentants des personnels et ce quel que soit leur appartenance syndicale. Ce relais des préoccupations est important pour le commandement car parfois « il se peut que l'on ne sache pas, on sait mal ou on sait moins bien »

Il indique avoir échangé dernièrement avec le CEMAT (Chef Etat-major de l'Armée de Terre) sur la dernière réforme ADP-PC et qu'il sera judicieux que le CEMAT participe à un futur CSA-R TERRE sur la prochaine mandature.

La CGT est bien évidemment favorable à la participation du CEMAT à un futur CSA-R TERRE sur la prochaine mandature.

Le Président indique que nous sommes dans un moment « charnière » et qu'il n'y a pas de secret sur un projet d'étude en cours, qui consisterait à travailler sur d'éventuelles évolutions RH plutôt liées aux personnels militaires mais s'interdisant pas des réflexions sur les personnels civils, concernant les statuts et évolutions possibles, ceci est en état de réflexion porté en DRH-AT et en interministériel.

Il indique également que rien n'est caché, mais tant que les décisions ne sont pas prises il n'y a pas vocation à dire ou vont ces réflexions, même s'il n'y a pas de tabou et c'est important que nous sachions la démarche entamée. « On va démonter le moteur pour regarder, on n'a pas de honte à démonter le moteur, peut-être qu'on le remontera comme il était avant, parce qu'on se dira que finalement ce n'était pas moins bien avant »

La CGT vérifiera juste que la puissance du moteur ne sera pas bridée après son remontage comme cela arrive souvent dans les cas de réformes non progressistes. Le dialogue consiste à dialoguer avant toute prise de décision.

L'administration est consciente que les personnels ont été marqués par la réforme ADP-PC qui a transféré la RH des GS vers les employeurs et que cela puisse être « préoccupant ». Il indique que le discours qui ne se veut pas « alarmiste » mais « prudent » sur cette manœuvre qu'il faut aborder de façon « sereine » même s'il y a des choses à améliorer.

Pour le Président Général, 3 défis principaux sont identifiés dans le domaine RH :

- ✓ Evolutions technologiques / IA et systèmes autonomes : comment anticiper s'adapter et intégrer cette évolution en route à laquelle on ne pourrait échapper
- ✓ Evolution stratégique « le visage de la guerre évolue et celui de nos alliances aussi »
- ✓ Résilience et hybridation : L'armée professionnelle, le Service National et les Réservistes auxquels il faut rajouter le Personnel Civil composante de cette hybridation ; Un travail est engagé avec la DRH-MD sur la réserve des Personnels Civils.

Pour la CGT le tout numérique présente une vulnérabilité accrue dans le contexte actuel.

La présence importante des différents ATE (Autorité Territoriale d'Emploi des CMG) à ce CSA TERRE est souligné par le Président.

Concernant les expressions (Déclarations Liminaires Syndicales) le Président indique qu'il n'est pas question de se « brider », mais on doit mesurer à l'aune d'un ministère qui est cible de toutes les attentions. Bénéficiant d'une préservation de budget dans un contexte budgétaire qui est ce qu'il est. « On a le devoir de dire les choses en toute responsabilité » car on est regardé aussi en interministériel.

La CGT reste une organisation sérieuse et responsable qui depuis 130 ans a façonné l'histoire sociale de notre pays (exemple création de la Sécurité Sociale). La liberté, l'égalité et la fraternité sont des valeurs que la CGT a toujours défendues.

Le Chef du département DRH-AT prend le relais au Président de séance en indiquant que depuis le 1er juillet 2026 la réforme ADP-PC est engagée : il indique qu'il y a des domaines où des leviers sont possibles comme pour le suivi, l'accompagnement et le conseil auprès des agents et du commandement, indiquant cependant « qu'il y a des leviers que nous ne maîtrisons pas dans cette instance ».

Pour la CGT étant donné que dans un monde de plus en plus complexe où tout est interconnecté/imbriqué on ne peut donc pas isoler un sujet d'un autre sans traiter, par exemple, la genèse de celui-ci, ce serait réducteur et incohérent. La CGT demande que soit communiqué les DL aux éventuels autres services concernés par le contenu de celles-ci.

La montée en qualité des prérogatives de la DRH-AT en matière RH de l'Armée de Terre ce sont par exemple les fiches postes, la qualité des mémoires de propositions à l'avancement, le bon déroulé des CREP...

Le Chef de la DRH-AT précise que les leviers que nous ne maîtrisons pas mais possiblement influençables c'est par exemple la qualité des travaux pour défendre à l'avancement ou encore la mobilité.

La CGT précise qu'une partie de ces prérogatives été auparavant aussi traitées en CAP L (Commission Administrative Paritaire Locale) qui ont disparues à la suite de la dernière réforme de la Fonction Publique.

Le Chef de la DRH-AT indique que le personnel civil de l'Armée de Terre a toute sa place au sein du MINARM car il est le deuxième employeur, employeur qui doit compter et peser dans les décisions et orientations.

Point de situation de l'ADP-PC au mois de mai, puis en juillet, où 40% des postes étaient pourvus, avec un travail en commun et de solidarité évoqué entre l'Armée de Terre et les CMG pour la réalisation des missions. Au 1er Octobre nous sommes environ à 88% de l'objectif quantitatif avec des arrivées complémentaires de personnels « sans concours » au 1er octobre. Mais d'autres modes de pourvois très variés sont activés, avec des agents contractuels, Art.4139, des agents en mobilité, des réservistes, le tout constitué de personnel avec expérience et d'autre sans expérience RH.

La première étape de « l'armement » des postes n'est donc pas tout à fait achevée. Mais cette étape pourrait d'après les projections être terminée en fin d'année 2026 / début 2027.

La deuxième étape « montée en puissance et en compétence » notamment pour les recrutements « sans concours » qui est le défi sur les 3, 4 voire 5 prochaines années avec des dispositifs de formations mis en place par les CMG. « Les agents c'est important, mais le nombre d'interlocuteurs en face aussi. Ce sont toujours 2 critères qu'il faut croiser » estime le Chef de la DRH-AT.

La troisième étape est d'apporter « la valeur ajoutée » que l'on attend d'une telle réforme et de participer aux chantiers interministériels.

La CGT espère toutefois qu'une fois l'étape de « la valeur ajoutée » atteinte, une nouvelle réforme ne viendra pas « casser » une nouvelle fois cette dynamique.

Le Président reprend une idée évoquée dans une DL d'une autre Organisation Syndicale « Il faut effectivement réfléchir à des indicateurs de performances et de satisfactions plus difficiles à concevoir, mais il sera important d'associer tous les acteurs pour y réfléchir ».

Pour **la CGT** ce type d'indicateurs est à manier avec d'extrêmes précautions car des effets délétères peuvent survenir, comme une pression psychosociale accrue sur des agents et sur leurs notations et avancements et de surcroît pour des agents totalement novices sur la gestion RH. Le but n'étant pas de les mettre plus en difficulté.

Pour le Chef de la DRH-AT, il est important que les élections professionnelles MINARM enregistre un taux de participation le plus élevé possible.

La CGT souligne la complexité accrue des préparations d'un vote électronique et le coût de la sous-traitance élevée. Les Organisations Syndicales prennent une grosse part de cette préparation malgré une baisse des heures allouées pour cela. Le MINARM a depuis très longtemps eut des taux de participation aux élections professionnelles élevés. Or, l'expérience de la première élection électronique de 2022 montre et enregistre une perte brutale de 10% de participation au moment où justement le premier vote électronique est enclenché. Vigilance accrue sur ce qui pourrait être directement lié au système de vote. **La CGT** appelle à se mobiliser pour voter car c'est primordial pour notre avenir professionnel.

Le PPT présente l'organigramme de la portion centrale et des 6 centres RH territoriaux (Bordeaux / Toulon / Lyon / Saint Germain en Laye / Rennes / Montigny les Metz), la portion centrale de Paris est divisée en 2, à la fois sur Balard et sur l'Ecole Militaire faute de place suffisante à la suite de travaux sur Balard, générant une « crise de logement de bureau ».

Le Ratio par exemple sur le centre RH territorial de Metz est aujourd'hui à 1 agent soutenant pour 170 agents soutenus alors qu'au départ du projet, il avait été évoqué, 1 agent soutenant pour 100 agents soutenus. Actuellement tous les centres semblent avoir la même clef de répartition. Nous sommes donc à 70 % au-dessus des prévisions d'origine. De plus il est soulevé d'éventuel sous-dimensionnement de certaines cellules (formation ou étude par exemple). L'administration indique que cela devra être suivi, mais « pour prendre des décisions il faudra objectiver les éventuels besoins ».

Sur le centre RH territorial de Lyon la part de recrutements sans concours est très importante, car lors de la réforme ADP-PC, les agents n'ont pas suivi la mobilité attendue et donc la perte de compétence est aussi très importante. De gros efforts en formations seront nécessaires pour remonter la pente.

La qualité d'installation dans des locaux des nouveaux centres RH territoriaux est très variable en fonction de l'état des infrastructures d'origines et demandera parfois des demandes de travaux complémentaires parfois informatiques ou plus lourds au niveau INFRA.

La bascule entre GS SCA et les nouveaux centres RH territoriaux ne s'est pas faite non plus sans déperdition de donnée importante. Au-delà des cas de dossiers particuliers d'agents c'est avant tout les récupérations de données provenant de plusieurs GS SCA différents vers les nouveaux centres RH territoriaux qui ont accusés des pertes de données en ligne. Etant donné que la gestion des GS SCA n'était pas forcément standardisée cela rajoute de la complexité à cette nouvelle dette fonctionnelle. D'après l'administration la « maturité » des nouveaux centres devra prendre un certain temps avec des décalages dans le temps.

Pour la CGT cette énième réforme présente un mur de difficulté que l'on aurait pu sans doute éviter de surcroît dans le contexte actuel. Pour la CGT ni les agents ni les usagers bénéficieront d'une plus-value évidente dans ce nouveau format qui s'annonce incontestablement en mode dégradé.

Pour justifier les nouveaux modes de recrutements le Président Général évoque également que le modèle ne serait plus adapté à la sociologie du monde du travail d'aujourd'hui. En prenant l'exemple des nouvelles générations qui auraient moins d'appétence à une stabilité, une sécurité, une protection dans leur travail contrairement aux générations précédentes.

La CGT pense que cela est beaucoup plus complexe que cela ne puisse parfois paraître et que l'histoire peut, là aussi, sagement nous éclairer. Rappelons déjà, et c'est documenté, que sous l'empire Romain la jeunesse (la Juventus) faisait l'objet de grandes réserves institutionnelles à son égard, la société pouvait même dresser des portraits peu souvent conformes aux inspirations réelles des nouvelles générations en devenir.

En attendant les nouveaux centres RH territoriaux sont aussi en attente de 35 clefs TOKEN pour SMOBI censées provenir des anciens services de gestion GS du SCA. La DRH-AT souhaiterait récupérer au plus tôt ces outils pour pouvoir travailler.

Compte rendu élaboré 100% SANS IA



DÉCLARATION
LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



CSA-R TERRE 7 OCTOBRE 2026

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La haute intensité de l'été 2026 est avant tout historique, déclenchant le plus grand exode en France depuis la fin de la seconde guerre mondiale, soit plus de 220 000 personnes. C'est aussi une révélation, dans une lettre du 13 août 2026 (rendue publique sur un réseau social Américain), la ministre des Armées éclaire sur la situation de l'activation du protocole appelé « Héphaïstos », qui permet suivant la règle des 4i cumulés, d'engager les moyens militaires sur le territoire national.

4i comme Indisponibilité – Insuffisance – Inexistence – Inadaptation des moyens publics, 4 mots qui sonnent pour **la CGT** comme un aveu. Un aveu loin des principes fondamentaux de nos services publics devant assurer une continuité régulière d'un service de qualité sans interruption et dans l'intérêt général.

Pour éviter justement les 4i, **la CGT** propose depuis des années, ce n'est donc pas nouveau, les 4D comme Défense Développement Diversification Désarmement et ce n'est pas contradictoire pour un esprit de Défense Nationale.

Rappelons que dans la mythologie Grecque « Héphaïstos » est le dieu du feu et des volcans. Fils de Zeus et d'Héra, Héphaïstos naquit boiteux et difforme. Honteuse de son apparence sa mère le jeta du Mont olympé. Avouons que la métaphore est troublante.

Au-delà du préjudice financier estimé à plus de 500 millions d'euros, les dégâts sur l'environnement sont quant à eux inestimables, nous pourrions nous dire comme dans ce titre de film « Souviens-toi l'été dernier », un été cataclysmique où les oisillons pas encore en âge de voler se jetaient des toits pour échapper à la fournaise. Un phénomène inédit jamais observé jusqu'alors qui devrait nous faire réfléchir sur nos responsabilités.

Et comme tout est lié-interconnecté cela nous ramène aux réformes perpétuelles qui essorent nos finances et nos services. La réforme ADP-PC (Administration Du Personnel Civil) n'échappera pas à cette règle dont les pertes de compétences sont inévitables et déjà à l'œuvre. Espérons juste que cette « dette » ne soit pas trop longue à résorber dans l'intérêt de toutes et tous.

Alors que le Service national se veut à consolider la formation des jeunes, parallèlement nous assistons à une rentrée dans nos établissements scolaires façon « guerre dans les classes ». Là aussi la rhétorique guerrière évoque des proxys qui seraient à l'œuvre balayant toutes autres considérations.

Décidemment pour l'orthodoxie budgétaire les retraités posaient déjà des problèmes voici maintenant que la jeunesse en pose aussi. Et si les problèmes venaient d'ailleurs ? Pour le réarmement démographique il est judicieux de réfléchir.

L'Armée de Terre a encore réformé ses formations, et à l'heure actuelle un sous-officier effectue sa formation technique en 22 semaines et il en va de même pour les personnels civils.

À l'origine ils effectuaient 18 semaines pour la FS1 et 4 semaines pour la FS2. Tout est regroupé en 22 semaines appelé CT12. Ils reviennent 15 jours à l'issue pour effectuer la formation chef d'atelier en conservant les notes de leur première formation.

Nous demandons que cette formation soit qualifiante pour nos G6 et également qu'un ouvrier titulaire d'un BTS soit également classé G7 à sa titularisation car la FS2 donne ce niveau.

Dans leurs emplois quotidiens ils seront amenés à faire des formations sur les matériels militaires et ce CT12 est une perte de temps

Le graal de la fidélisation et de l'attractivité au sein du MINARM se percute avec une autre réalité tenace maintes fois rappelée, qui est celle du niveau de rémunération et des conditions de travail. Le secteur privé étant parfois plus attractif.

La Fonction Publique a vu 800 000 personnels basculés sous le SMIC à la suite du tassement des grilles impactées par l'inflation et la non-indexation du point d'indice sur celle-ci. Soit l'équivalent de 27 grades de différentes catégories et statuts.

Le budget LPM (Loi Programmation Militaire) stratosphérique de presque 442 milliards d'euros (hors pensions) nous explique qu'il n'y aurait vraiment plus de denier afin que les agents puissent acheter leur baguette quotidienne, mais en même temps il y a des moyens pour « Baguette One » s'inscrivant dans le projet appelé « Terminator ». Ce micro-lanceur spatial de la société privée Hyprspace est financé par d'importants fonds publics, « Baguette One » sera donc la première fusée suborbitale qui décollera du sol Métropolitain.

Jusqu'à présent le double usage permettait aux technologies militaires d'abonder des applications civiles. Espérons que l'inversion de cette règle n'exacerbe pas volontairement ou involontairement les cycles des guerres en les rendant économiquement profitable dans une « économie de guerre » ou l'opportunisme dépasserait le contrôle démocratique absolument nécessaire.

Dans ce nouveau désordre mondial où tout se redessine L'ONU vient de présenter ses nouvelles représentations cartographiques mondiales abandonnant « Mercator » au profit de « Equa Earth » afin de coller au mieux aux réalités géographiques. Jusqu'alors les terres de l'hémisphère Nord étaient artificiellement agrandies contrairement à celles de l'hémisphère Sud volontairement réduites.

Une justice cognitive coparrainée par la France qui répond avant tout aux réalités physiques des continents dans un monde où les tentations de réécrire les cartes en faisant fi de l'histoire, des populations et du droit international se banalise dans des idées dangereuses. Sans droit et justice il n'y a pas de paix.

Cela dit les « dividendes de la paix » seraient épuisés mais pas ceux de la finance, car la France est le premier pays en Europe distributif avec 61 milliards de dividendes, prenant ainsi la deuxième place au niveau mondial derrière les Etats-Unis. Espérons juste que ce ruissellement de dividendes n'a rien à voir avec les 211 milliards d'argent public accordés chaque année au secteur privé sans contrôle ni contrepartie et c'est le Sénat qui le dit.

En ce moment tous les médias font « la chaine » autour de la dette et reprennent en boucle qu'il n'y aurait plus rien à demander à négocier. D'années en années, les années « blanches » ou plutôt « noires » se suivent en givrant le point d'indice et pourtant d'années en années la situation se dégrade. Mais de quoi parle-t-on exactement ?

Sans rentrer dans les détails, la dette Française est née en 1973 par l'obligation aux états d'emprunter sur les marchés financiers plutôt qu'à travers une dette souveraine et des bons du trésor à 0% d'intérêts. Ça change tout car avec la charge de l'intérêt bancaire cela devez forcément finir comme ça, car c'est tout simplement mathématique. Et pour preuve en 1 an, 1974 sera déjà mécaniquement le dernier budget équilibré pour la France jusqu'à aujourd'hui.

Si la fin de la proratisation des jours de congés-RTT pour les agents travaillant sur la semaine de 4,5 jours ne couterait presque rien à l'administration, la décision du Conseil d'État n'est toujours pas appliquée. Là aussi le droit et la justice. En comparaison des milliers de jours de congés sont rendus et abandonnés chaque année par des agents à l'administration pour des raisons indéterminées.

Pour **la CGT**, face aux limites physiques à la croissance, il faut plus de pouvoir d'achat pour consommer mieux et autrement en produisant mieux et autrement en France et en Europe.

Pour finir, parlons IA, le 23 septembre 2026 le Conseil de sécurité de l'ONU a accueilli deux dirigeants d'entreprises d'Intelligence Artificielle générative Américaines pour exposer le rôle de l'IA dans le "maintien de la paix et de la sécurité internationales". Cela nous concerne. La régulation au niveau mondial de cette technologie est appelée de leurs propres vœux.

Car pour certain acteur de l'IA c'est évident l'IA pourrait disent il « tous nous tuer » mais pour le moment quand on pose cette question à l'IA elle répond que non. Cela constitue peut-être en soi déjà une preuve d'intelligence.

En attendant cette DL n'a pas été générée par intelligence artificielle.

La CGT vous remercie de votre attention

