

# COMPTE-RENDU DE RÉUNION

## NOUVELLE ORGANISATION RH OPPORTUNITÉ OU RISQUE ? LA CFDT POSE SES LIGNES

LE 6 NOVEMBRE 2025, LA **CFDT** A PARTICIPÉ À UNE RÉUNION D'INFORMATION ORGANISÉE PAR LA DRH-MD CONCERNANT L'AVANCEMENT DU CHANTIER ADMINISTRATION DU PERSONNEL-PERSONNEL CIVIL (ADP PC) RELATIF À LA TRANSFORMATION DE LA GESTION RH DE PROXIMITÉ DU PERSONNEL CIVIL. CETTE RÉUNION PRÉSIDÉE PAR LE DIRECTEUR ADJOINT DE LA DRH MD A RÉUNI L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

### RAPPEL DU CONTEXTE PAR LA DRH-MD

Lors du comité de direction du 11 septembre, il a été décidé de transférer les responsabilités et compétences des Bureaux du Personnel Civil (BPC) des Groupements de Soutien (GS) vers les employeurs.

Pour l'administration, cette évolution constitue une opportunité majeure de moderniser et d'améliorer la chaîne RH des BPC. Elle doit permettre une simplification des processus, une accessibilité accrue des services RH et une relation de proximité renforcée. Le rôle de l'employeur devient désormais le premier niveau de réponse aux agents, suivi de l'échelon régional. La montée en compétences et la polyvalence accrue des administrants doivent contribuer à une meilleure reconnaissance de leur expertise.

Pour la **CFDT** si des améliorations de la fonction RH sont nécessaires, ces dernières doivent impérativement être synonymes pour les agents :

- de valorisations des compétences,
- de la mise en place de véritables parcours professionnels pour les administrants,
- d'une reconnaissance à la hauteur des responsabilités exercées.

### BILAN DES EXPERIMENTATIONS

Les expérimentations menées auprès de huit employeurs, représentant 20 % du personnel civil, montrent des gains significatifs en termes de simplification, réactivité et de qualité du service rendu.

Ces résultats ont conduit à la décision de généraliser la réforme à l'ensemble des employeurs dès le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Les agents du SCA volontaires pour participer à cette expérimentation seront prioritaires sur les postes créés par les employeurs et bénéficieront d'un CIA majoré au titre de 2025. Cette revendication portée par la **CFDT** a été entendue !

**LES AGENTS DU SCA VOLONTAIRES POUR PARTICIPER À CETTE EXPÉRIMENTATION [...] BÉNÉFICIERONT D'UN CIA MAJORÉ [...]. CETTE REVENDICATION PORTÉE PAR LA CFDT A ÉTÉ ENTENDUE !**

### UNE NOUVELLE RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS RH

Les employeurs seront désormais responsables de 18 macro-processus RH, incluant notamment le recrutement, la formation, la mobilité, la gestion des contrats, l'évaluation, les sanctions, les congés, la rémunération et les pensions. Des travaux spécifiques sont en cours concernant la fonction de responsable formation et la fonction de correspondant handicap.

### PLAN DE FORMATION 2026

Pour accompagner cette transformation, un plan de formation complet est prévu pour 2026, combinant des sessions en présentiel et des modules e-learning via notamment l'Académie des RH. La **CFDT** a demandé la mise en place d'espaces dédiés aux

**AGENTS CIVILS  
DU MINISTÈRE**



## NOUVELLE ORGANISATION RH OPPORTUNITÉ OU RISQUE ? LA CFDT POSE SES LIGNES

formations en e-learning car nous le savons faire une formation sur son poste de travail n'est pas satisfaisant.

### ORGANISATION MISE EN PLACE PAR CHAQUE ARMÉE

- Marine nationale : la création de 4 à 5 CSRH selon les ports et de 16 bureaux RH (32 postes)
- -SCA : création de 6 CSRH (100 postes à pourvoir) ;
- Armée de Terre : déploiement de 6 centres territoriaux RH PC (CTRH)
- SSA : installation d'un CSRH unique à Tours pour gérer les 540 agents civils de la médecine des forces ;
- CND : création de 25 postes auprès des Autorités Territoriales d'Emploi (ATE) ;
- SIMu : 5 EPMu adossés au CSRH unique de Versailles ;
- SID : Création de bureau RH de proximité au sein des USID adossés au CSRH régional ;
- Armée de l'air et de l'espace : Au bureau personnel civil central de Tours sera adossés 4 pôles expertise RH (PERH) (création de 27 postes).
- SGA : mutualisation/centralisation pour la DTIE et le SHD, tandis qu'une déconcentration est retenue pour la DRH-MD (CMG/SRHC, CTAS/ASA, PDM/Défense Mobilité) et la DSNJ (ESNJ).

### DIALOGUE AVEC LES AGENTS ET GARANTIES COLLECTIVES

Les employeurs indiquent avoir transmis les fiches de postes au SCA afin qu'un dialogue informel avec les agents concernés puisse se mettre en place. La **CFDT** rappelle que, pour bénéficier du Plan d'Accompagnement des Transformations, aucune mutation ne

doit se faire avant la sortie de l'arrêté de transformation de 2026 qui permet la mise en place des commissions locales de transformations (CLT) et des AMR (Antennes mobilité reclassement) rendez-vous incontournable et indispensable pour un accompagnement de qualité.

### CALENDRIER DES TRAVAUX ET DE LA MANŒUVRE RH (2025-2026)

#### 2025

##### • Octobre à Décembre :

- Finalisation du cadrage complémentaire et description CARTEC A+1 2026.
- Liste des postes figurant sur l'arrêté de transformation.
- Début des entretiens avec les agents restructurés. Comment commencer les entretiens alors que l'arrêté ne sera pas sorti ou alors il s'agit d'entretiens informels ?
- Formations ARHC + SPRP + DNH.
- CSA-R et CSA-M.
- 18 décembre : Présentation de l'arrêté de transformation au CSA-M.

#### 2026

##### • Janvier à Juin :

- Publication de l'arrêté de transformation 2026.
- Mise en place des CLT.
- Mise en place des AMR.
- Appropriation des processus par les employeurs.
- 1<sup>er</sup> juillet : TOA (Transfert de compétences).

### AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

La **CFDT** l'affirme : sans valorisation des administrants, la réforme n'atteindra aucun de ses objectifs. Nous serons donc vigilants, exigeants et dé-terminés pour que la ré internalisation renforce la fonction RH au lieu de l'affaiblir. Les

compétences RH ne se remplacent pas, elles se respectent, se soutiennent et se reconnaissent. Cette transformation ne doit pas être une ré-gression pour les agents.

Paris, le 20 novembre 2025