

ADMINISTRATION CENTRALE UN COMITÉ SOCIAL DENSE

LE CSA AC A EU LIEU LE 5 DÉCEMBRE 2025 SOUS LA PRÉSIDENTE DE MADAME CAMILLE FAURE, DIRECTRICE ADJOINTE AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026, TRANSFORMATION DU SERVICE À COMPÉTENCE NATIONALE SHD, BILAN DE LA CAMPAGNE ESTEVE AU TITRE DE 2024 DES PERSONNELS CIVILS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE, BILAN DE LA FORMATION EN 2024 DES PERSONNELS CIVILS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (HORS DGA) AINSI QU'UN POINT SUR LA CAMPAGNE CIA 2025 ÉTAIENT À L'ORDRE DU JOUR.

Après lecture des déclarations liminaires, M. Mifsud a apporté quelques éléments de réponse immédiats sur le périmètre DRH-MD.

Concernant les difficultés de dotations des services à compétence nationale (SCN), il confirme que la situation est connue, et structurellement liée à l'incapacité à obtenir de nouveaux moyens. La solution, d'après l'administration, réside dans une répartition différente, en citant l'exemple de clés Tokens réallouées de SPRP vers la DRH-MD.

POUR ÉQUIPER LES SERVICES EN SOUFFRANCE DE TOKENS, FAUTE DE CAPACITÉ À OBTENIR DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES, L'ADMINISTRATION DÉCIDE DE « RÉALLOUE » LES ÉQUIPEMENTS.

Au sujet des CMG, la nouvelle est bonne, mais il faudra encore plusieurs semaines, voire mois, pour résorber les dettes et reconstituer les expertises perdues au fil des années.

Enfin, pour les autres réponses, renvoyer au CSA Ministériel quand la Cfdt alerte sur la situation des agents de l'administration centrale qui seront les dépositaires, responsables des mises en œuvre des décisions qu'ils n'auront pas prises, laisse un goût amer.

Après le vote du PV du précédent CSAC, l'ordre du jour a été déroulé.

Au sujet des CMG, de leurs moyens et conditions de travail, il informe qu'un point a été fait en CSA de réseau, les plafonds d'emplois commencent à être atteints, la situation s'améliore.

Pour les autres sujets qui impactent pleinement les agents de l'administration centrale : situation budgétaire, logement, annonces de service militaire volontaire, le maintien d'un soutien solide au profit de l'opérationnel, les réponses sont renvoyées au CSA Ministériel...

Pour la **CFDT**, la réponse sur les réallocations de moyens laisse dubitatif. Déshabiller Paul pour rhabiller Jacques serait la seule issue pour les agents de l'administration centrale ?

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
Les élections professionnelles sont programmées du 3 au 10 décembre 2026, dans un périmètre ministériel stable concernant 68 000 personnels civils et 15 EPA.

En 2022, 113 scrutins ont eu lieu, avec 119 urnes à disposition, pour la mise en place de 472 instances. Sur les 4368 candidats, 3000 représentants du personnel, titulaires et suppléants, ont été élus.

Pour ces prochaines élections, de points nouveaux sont exposés, notamment les modalités de remises des secrets via l'espace numérique sécurisé des agents publics de l'État (ENSAP) et la messagerie professionnelle, la publication dématérialisée des listes électorales et les travaux d'automatisation de la construction des listes électorales.

**ADMINISTRATION
CENTRALE**

Si la première phase relative à l'installation du projet vient de se terminer, celle du déploiement vient de commencer et durera jusqu'à octobre 2026. S'ensuivra celle du vote de novembre à décembre et enfin la phase de RETEX de janvier à mars 2027.

A noter, deux services d'information (SI) différents seront déployés pour les listes électorales et les candidatures :

Service de vote électronique (SVE) : Le cahier des clauses techniques particulières (CCTP) et le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) ont été rédigés, avec option ENSAP retenue, l'appel d'offre a été lancé et la commission des marchés a eu lieu le 4 août retenant DOCAPOST/VOXALY.

Expertise : CCTP/CCAP rédigés, appel d'offre lancé, commission des marchés le 6 août : DEMAETER

L'arrêté de la cartographie des commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) est planifié pour le second trimestre 2026 ainsi qu'une note sur les élections. Plusieurs GT (mise en qualité des données RH, GT communication, GT cartographie des moyens matériels et humains) sont mis en route.

Pour la **CFDT Défense**, plusieurs points appellent notre attention. Le premier concerne l'annonce de la participation des agents de la CNMSS à ces élections. Cet EPA est sous triple tutelle du ministère de la Santé et de la Prévention, du ministère de l'Économie et des Finances et du ministère des Armées. A l'heure où nous rédigeons ces lignes, le Conseil d'Administration de cet organisme n'est pas informé de la démarche...

Concernant la manœuvre d'automatisation des listes électorales, le travail sera mené par un prestataire externe à l'aide des bases Alliance et un recouplement par l'Annudéf.

Les agents sont vivement encouragés à vérifier leur positionnement sur les listes

électorales dès la publication de ces dernières afin de disposer de son droit de vote.

TRANSFORMATION DU SERVICE A COMPÉTENCE NATIONALE SHD

Plusieurs projets de texte ont été présentés lors de cette séquence ; **l'arrêté abrogeant l'arrêté du 5 novembre 2012 portant organisation du service historique de la défense et le décret modifiant le décret n°2005-36 du 17 janvier 2005 portant création du service historique de la défense.**

Concernant le premier texte, le pilotage de la relation aux usagers est au cœur de la réforme du SHD, ce dernier souhaitant se positionner en la matière comme un service public. La fonction « usagers/publics » anciennement positionnée au Centre historique des archives est transférée à l'échelon de direction.

La nouvelle organisation du SHD se compose d'un échelon central et d'échelons locaux. Ces derniers sont les centres territoriaux d'archives de Brest, Caen, Châtellerauld, Cherbourg, Lorient, Pau, Toulon, Rochefort et Vincennes. La réorganisation du SHD s'ancre en effet dans une logique territoriale.

IL EST REGRETTABLE, À NOUVEAU, DE CONSTATER QU'UN SEUL PROJET DE TRANSFORMATION EST ICI PRÉSENTÉ, QUAND D'AUTRES STRUCTURES DE L'ADMINISTRATION CENTRALE FONT L'OBJET DE TRANSFORMATIONS, SANS SE SOUCIER DU DIALOGUE SOCIAL.

Concernant le deuxième texte, la principale modification concerne l'article 5 qui précise que le service historique de la défense comprend : un échelon de direction ; et des échelons locaux constitués de centres territoriaux d'archives. **L'objectif est de ne plus spécialiser un centre par type d'archives et de donner à l'échelon de direction du SHD**

un rôle de pilotage et de coordination des centres. D'autre part, le décret veut souligner le rôle actif du SHD dans l'animation de la symbolique militaire.

La **CFDT** souligne la volonté de la direction d'instaurer un dialogue à social à tous les niveaux permettant ainsi de faciliter ce CSA AC.

Il est regrettable, à nouveau, de constater qu'un seul projet de transformation est ici présenté, quand d'autres structures de l'administration centrale font l'objet de transformations, sans se soucier du dialogue social.

BILAN DE LA CAMPAGNE ESTÈVE AU TITRE DE 2024

Le bilan porte sur les personnels civils de l'administration centrale, hors ouvriers d'état et DGA.

Sur les 4980 personnels civils évaluable, 98 % des agents ont un CREP finalisé. Ce chiffre stable depuis 2 ans traduit une mobilisation de l'ensemble des acteurs. Seuls 88 n'ont pas finalisé leur CREP dans ESTÈVE, majoritairement des agents en arrêt maladie ou ayant quitté le ministère. Seuls 5 agents ont refusé de signer leur CREP dans ESTÈVE. La **CFDT** rappelle que signer son CREP est nécessaire pour faire partir les délais de recours. Sur les 8 recours hiérarchiques, les commissions ont donné 5 avis favorables à la révision du CREP.

La **CFDT** constate que les recours sont peu nombreux mais sont majoritairement suivis par les commissions.

BILAN DE LA FORMATION EN 2024 DES PERSONNELS CIVILS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (HORS DGA)

Faits saillants

- Un budget stable au global de l'ordre de 5,1 M€ avec une part importante des crédits consacrés à l'apprentissage (4,1 M€).
- Tendance à la hausse des formations à distance qui génèrent une offre plus large et plus accessible pour les personnels qui ont des contraintes personnelles ou professionnelles (34% de formations en distanciel en 2024 contre 25% en 2023).
- Stabilité de la durée moyenne de formation (2,9 jours).
- Forte baisse des absentéismes aux formations (4,7% contre 10,7% en 2023) grâce aux actions de sensibilisation menées par les responsables de formation.
- Les 3 domaines de formation les plus réalisées sont : La bureautique ; le management/aide à la décision et la gestion des ressources humaines.

Un bilan est effectué à l'issue des 3 années (2022 à 2024).

La programmation budgétaire des restructurations reste stable, on ne peut pas en dire autant de celles de la formation continue qui chute depuis 2022. A noter que 61% des apprentis recrutés en 2024 sont de niveau Master.

Programmation	2022	2023	2024
Formation continue	1 853 640 €	1 115 605 €	967 558 €
Apprentissage	3 700 000 €	4 362 631 €	4 110 000 €
Restructurations	46 000 €	47 032 €	45 000 €
Total	5 599 640 €	5 525 268 €	5 122 558 €

Nous constatons la croissance des effectifs contractuels notamment en catégorie A (73%), tandis que le taux de formation des OE n'est que de 6%, cela s'explique par une demande de formation moins élevée de la part de cette population qui diminue. D'autres pat, ces chiffres ne comprennent pas les formations Métiers ou réglementaires mises en œuvre par les employeurs.

Globalement, la très grande majorité des formations mises en œuvre répondent à un besoin immédiat sur le poste de travail. Les formations de management, RH et bureaucratiques sont les plus mises en œuvre.

La **CFDT** tient à saluer la qualité du travail présenté et le travail de mise en formation réalisé par le CMG d'Arcueil qui mène à bien sa mission malgré des conditions parfois difficile : renouvellement des marchés, absence de réponses des agents etc.

CAMPAGNE CIA 2025 AU TITRE DE LA MANIÈRE DE SERVIR EN 2024

Interpellée par la **CFDT** sur le principe de fongibilité, l'administration a exposé ne pas disposer d'éléments de mesure pour la mise en œuvre de ce dispositif qui relève de la politique employeur. Il a été rappelé le principe de cette fongibilité, qui ne peut être que descendante. A croire que toute manœuvre visant à attribuer automatiquement des montants plus élevés de CIA pour des

fonctions de chefs de bureaux au détriment de cadres, sans préjuger de la manière de

servir, n'existe pas en administration centrale... De quoi laisser songeur !



BILAN CAMPAGNE CIA 2025 : CMG ARCUEIL

Campagne CIA 2025 au titre de la manière de servir en 2024 :

➤ Le montant de référence correspond au montant minimum de CIA versé à un agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur.

- Catégorie A (attachés, ICD et CED) : 1 500 €
- Catégorie B (secrétaires administratifs, TSEF et Biblio. Assistant) : 900 €
- Catégorie C (adjoints administratifs et ATMD) : 620 €

➤ Le taux de construction budgétaire permet de calculer l'enveloppe disponible par service :

- Catégorie A (attachés, ICD et CED) : 2 000 €
- Catégorie B (secrétaires administratifs, TSEF et Biblio. Assistant) : 1 050 €
- Catégorie C (adjoints administratifs et ATMD) : 700 €

CORPS	EFFECTIF	AGENTS AU MONTANT DE REFERENCE	AGENTS À "0"
ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	1 097	114	6
INGENIEURS CIVILS DE LA DEFENSE	688	85	2
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	1 264	180	7
TECHNICIENS SUPERIEURS D'ETUDES ET DE FABRICATIONS	576	103	1
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 109	142	11
AGENTS TECHNIQUES DU MINISTERE DE LA DEFENSE	115	13	2
BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	23	6	0
CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	23	2	0

ADMINISTRATION CENTRALE

En conclusion, la **CFDT** remercie l'équipe du dialogue social pour la qualité des documents présentés.

Il reste tout de même inacceptable que certaines entités de l'administration centrale, comme la DAF, la DTPM, la DICOd, ou la Mission communication, par exemple, ne présentent pas leur projet de transformation.

Enfin, la **CFDT** souhaite attirer tout particulièrement les agents de l'administration centrale au sujet des campagnes de CIA. En effet, celui-ci est attribué en fonction de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs. En cas de recours favorable suite à la saisie d'une CAP, l'agent lésé dans son CIA devra saisir les représentants du personnel pour faire valoir ses droits au regard du préjudice financier.

Paris, le 9 décembre 2025