

Réforme Administration du Personnel – Personnel Civil (ADP-PC) : un modèle plus proche, mais des fragilités persistantes !

Le 1^{er} décembre 2025

Le 6 novembre 2025, sous la présidence du Directeur adjoint de la DRH-MD, l'administration a présenté l'avancement de ses travaux sur la fonction Ressources Humaines (RH) PC au sein du ministère des Armées et des anciens combattants. Ce chantier s'inscrit dans le Plan RH 2035 qui vise à responsabiliser et autonomiser les employeurs.

Historique et avancées de la réforme

La DRH-MD part du constat préoccupant d'une RH de proximité fragilisée avec :

- Une hétérogénéité marquée des pratiques entre armées et services ;
- Un turn-over important dans les équipes RH ;
- Des faiblesses de compétences techniques nuisant à la qualité du service rendu aux agents.

Ce bilan a conduit la DRH-MD à lancer une réforme visant à simplifier, clarifier et reconstituer le lien entre l'agent et son employeur, lien que l'administration admet avoir été affaibli lors des réformes passées [Révision générale des politiques publiques (RGPP), Mesure d'accompagnement de la performance (MAP), ...].

L'administration souhaite ainsi instaurer un modèle plus simple, plus accessible et plus cohérent pour :

- Renforcer la gestion RH de proximité ;
- Responsabiliser les encadrants ;
- Harmoniser les pratiques à l'échelle du ministère.

8 expérimentations ont été menées au sein des armées et services : CND, SSA, SID, SCA, Armée de Terre, Marine nationale et Armée de l'air et de l'espace.

Leurs bilans, jugés positifs par les responsables concernés, ont été présentés comme une première étape encourageante.

Des engagements pour les agents touchés par la réforme

Voici les efforts d'ajustement et de reconnaissance proposés par la DRH MD :

- Un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA) exceptionnel** pour les agents du Service du Commissariat des Armées (SCA) mobilisés dans le cadre de ces expérimentations.
- Une **revalorisation de l'IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) à l'étude actuellement pour les **gestionnaires RH du groupe 1** afin de reconnaître la technicité et la charge croissante de ces postes.

La **CFTC Défense** **salue cette volonté de reconnaissance mais attend des mesures concrètes et chiffrées et rappelle que la valorisation financière ne saurait compenser le manque de moyens humains ni la pression accrue sur les équipes RH locales.**

L'administration a également pris les engagements suivants :

- ✓ Étudier chaque situation des agents concernés de manière individuelle ;
- ✓ Maintenir les avancements et parcours professionnels des agents RH ;
- ✓ Préserver les compétences et expertises existantes ;
- ✓ Garantir des conditions de travail adaptées (outillage, équipement...), y compris par des travaux d'aménagement d'infrastructure si nécessaire.

Communication et cohérence

La DRH-MD s'est engagée à harmoniser la communication institutionnelle autour du nouveau modèle :

- Unifier les schémas produits par les différents employeurs ;
- Veiller à standardiser la terminologie RH ;
- Assurer la cohérence des supports destinés aux agents.

La **CFTC Défense** rappelle qu'une communication claire, homogène et sincère est indispensable : **une réforme mal expliquée devient vite une réforme mal vécue.**

Pour la CFTC Défense :

Tous ces engagements semblent aller dans le bon sens mais la **CFTC Défense** demande qu'ils soient traduits dans les faits, avec **un calendrier clair et des moyens suffisants**.

La **CFTC Défense** reste lucide : **derrière les ambitions affichées, des fragilités structurelles subsistent :**

Sur le plan organisationnel :

- Risque d'augmentation de la charge de travail pour les employeurs et gestionnaires RH, sans renfort suffisant ;
- Disparités locales et entre chaînes d'emplois dans la mise en œuvre du nouveau modèle ;
- Manque d'harmonisation des outils et référentiels RH ;
- Perte potentielle d'expertise, difficile à compenser à court terme.

Sur le plan humain :

- Inquiétudes croissantes sur la lisibilité des interlocuteurs RH ;
- Risque d'accroissement du stress administratif lié à la complexité des circuits RH.

La **CFTC Défense** ne s'oppose pas à la modernisation de la fonction RH. Elle appelle à une mise en œuvre progressive, accompagnée et équilibrée, centrée sur le respect des agents et la qualité du service public. Pour la **CFTC Défense**, cette évolution marque un réel retour en arrière sur certains principes d'organisation et ne sera pas sans impact sur des personnels qui ont déjà subi moult réorganisations, malgré les efforts d'ajustement et de reconnaissance entrepris par la DRH-MD. Il faut espérer que le ressenti des agents et des gestionnaires sera à la hauteur des investissements réalisés.

La CFTC Défense demande :

- Des effectifs RH renforcés avant toute évolution structurelle ;
- Un parcours de formation valorisant pour les acteurs RH ;
- Un suivi national de la mise en place garantissant la bonne mise en œuvre sur tous les sites ;
- Une reconnaissance durable de l'expertise RH civile.

La CFTC Défense défend vos intérêts : la réforme RH ne doit pas se faire au détriment de la compétence ni de la justice sociale.

Nous continuerons à informer, défendre et accompagner chaque agent dans cette période de transformation.

N'hésitez pas à contacter la CFTC Défense en saisissant votre délégué CFTC de proximité ou en nous envoyant un mél à cftcdefense@gmail.com



Au cœur des valeurs humaines : un syndicat qui vous ressemble.



@federationcftcdefense
@CFTC_Defense
cftc-defense