

Déclaration liminaire

CSA de Réseau de l'Etat-Major des Armées (EMA)

Balard, le 21 octobre 2025

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

CFTC Défense et Défense CGC souligne que l'année écoulée a montré à quel point les aléas budgétaires peuvent avoir des impacts concrets sur les agents du ministère des Armées. Cette année encore, les incertitudes budgétaires pèsent lourdement sur la gestion des ressources humaines, la conduite des missions et la capacité à les planifier avec visibilité.

Dans ce contexte, les **mesures catégorielles prises à destination des personnels civils** restent largement **en deçà des besoins réels**. Le maintien des compétences, pourtant vital pour la continuité des missions, est menacé par l'insuffisance des revalorisations, la faiblesse des perspectives d'évolution et la difficulté à rendre attractives nos carrières face à la concurrence du secteur privé ou d'autres administrations.

La **fidélisation des personnels** dont le rôle est de plus en plus central dans les équipes est également mise à mal par l'absence de perspective claire et de reconnaissance statutaire, sauf pour certaines filières (cyber, ...). Il en va de même pour **les recrutements de fonctionnaires** qui peinent à compenser les départs à la retraite annoncés dans les prochaines années. L'enjeu est donc double : **attirer** de nouveaux talents mais aussi **conserver** ceux déjà formés.

Nous observons que le plan de recrutement 2025 de la DRM n'est pas totalement réalisé. Il est important de l'atteindre au mieux afin de limiter le risque de surcharge de travail pour ces agents et cela dans l'attente du plan de recrutement 2026 qui s'avère moins ambitieux.

La **ré internalisation de certaines fonctions RH** au niveau des chaînes d'emploi suscitent des interrogations. Si cela doit répondre à des évolutions positives, cela nécessite un **accompagnement solide** des personnels concernés, notamment en termes de formation, de repositionnement et de garanties. Là encore, la **gestion RH** doit être anticipée, claire, et concertée tout en rappelant qu'il s'agit d'un retour à une gestion déjà effectuée dans le passé.

CFTC Défense et Défense CGC observe que le choix de l'EMA en la matière ne correspond pas tout à fait à l'esprit de la réforme avec une gestion qui se poursuivra partiellement au SCA, sans connaître le futur CMG chargé de la gestion. **CFTC Défense et Défense CGC** réclame depuis plusieurs années un armement RH de l'EMA petit employeur à la hauteur des enjeux et c'était peut-être une occasion ?

Pour les transformations, l'EMA s'inscrit dans les évolutions du ministère. Nous ne connaissons pas les effectifs concernés pour le Centre de la Donnée du Renseignement et pour le rapprochement du Centre de recherche avancée cyber et du Centre de formation et d'emploi relatif aux émissions électromagnétiques.

CFTC Défense et Défense CGC souligne la qualité de la manœuvre d'accompagnement des licenciements des PCRL présents dans les pays d'Afrique de l'Ouest mais demande un renforcement des effectifs pour DJIBOUTI compte tenu du contexte opérationnel renforcé dans cette région.

CFTC Défense et Défense CGC, au regard du bilan présenté sur le télétravail, constate qu'il est mis en œuvre de façon généralisée, en fonction des postes et en tenant compte des spécificités de la DRM. Nous nous interrogeons sur l'absence totale de recours constatée pour le télétravail et nous pouvons en tirer deux interprétations, soit ce n'est effectivement pas un sujet, soit les agents ne savent pas qu'il existe des voies de recours.

Pour les questions diverses, **CFTC Défense et Défense CGC** rappelle qu'elle est déjà intervenue concernant l'attribution des primes IMOMA pour des agents du 9^{ème} RSAM de Montauban. Il est important de dimensionner les crédits à la hauteur de l'ensemble des besoins et d'effectuer une analyse exhaustive et équitable des situations individuelles afin de ne pénaliser aucun agent qui serait éligible.

CFTC Défense et Défense CGC vous remercie pour votre attention.