



TERRE

Comité social d'administration de réseau

Paris, le 20 mai 2026

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule : Le Personnel Civil, socle de l'opérationnalité

Nous nous réunissons aujourd'hui pour une séance dense, marquée par des enjeux de transformation majeurs pour l'armée de Terre (AdT). Si nous pensions initialement clore cette mandature, l'échéance d'octobre nous offrira une ultime occasion de dresser un bilan complet. Pour l'heure, l'actualité sociale et organique nous impose une vigilance renouvelée.

L'UNSA Défense est pleinement consciente du contexte géopolitique actuel et des choix de réarmement opérés par la Nation. S'il ne nous appartient pas de les commenter, il est de notre responsabilité de rappeler une évidence : sans le personnel civil (PC), rien n'est possible.

Le personnel civil est le socle, la mémoire et la continuité des établissements de l'AdT. Son implication indéfectible lors de la pandémie de COVID-19 pour garantir la maintenance et la disponibilité des matériels a prouvé, s'il le fallait encore, qu'il est indispensable à l'opérationnalité de nos forces. Pourtant, ce dévouement semble frappé d'amnésie institutionnelle : la LPM, avec son budget inédit de 413 milliards d'euros, ne prévoit aucune répercussion notable pour le PC, contrairement à nos frères d'armes militaires.

Agenda social et dialogue de proximité

Nous constatons que des items majeurs, tels que les orientations générales sur l'évolution des métiers ou les projets d'organisation des services, sont portés à l'ordre du jour. Pourquoi les organisations syndicales ne sont-elles pas plus étroitement associées en amont via des groupes de travail dédiés ? Un dialogue social de qualité ne peut se limiter à une simple présentation de décisions déjà arbitrées.





Organisation de l'armée de Terre : Sortir de l'instabilité

Les réorganisations incessantes lassent et démotivent les agents. Quelle organisation peut rester attractive en étant en perpétuelle mutation ? L'adaptation est nécessaire, mais elle doit s'accompagner de moyens à la hauteur des ambitions affichées.

L'UNSA Défense le réitère : pour préserver nos savoir-faire et notre indépendance, il faut recruter et fidéliser. Cela exige des actions concrètes.

Pour recruter : Une attractivité réelle dès l'embauche (salaire, accès au logement, aide à l'emploi du conjoint, accès aux tarifs SNCF, écoles de formation AdT).

Pour fidéliser : Des perspectives de carrière dignes, une stabilité managériale, la cédésation des contractuels qui le souhaitent et, surtout, une reconnaissance indiciaire et salariale à la hauteur de l'inflation.

La réserve et la "Haute Intensité" : Des zones d'ombre

L'armée de Terre voit monter en puissance sa réserve. L'UNSA Défense s'interroge sur le positionnement des PC réservistes, particulièrement dans l'hypothèse d'un conflit de haute intensité :

Connaissez-vous précisément le nombre d'agents PC ayant une double affectation ?

En cas de mobilisation, devront-ils rejoindre leur emploi civil ou leur affectation de réserviste ?

Qui arbitrera les priorités opérationnelles entre le soutien (civil) et l'engagement (réserve) ?

L'ADP-PC : Une transition sous haute surveillance

L'UNSA Défense n'est pas alarmiste, mais réaliste. La mise en place des Centres Territoriaux RH arrive à grands pas alors que la chaîne RH n'est pas encore totalement pourvue. Nous craignons une explosion de la charge mentale pour les nouveaux recrutés et, par extension, une dégradation du service rendu aux administrés (retraites, éléments variables de solde, transferts de compétences SCA/AdT).

L'autonomie et la réactivité nécessaires à la "haute intensité" resteront des concepts théoriques si la chaîne RH n'est pas consolidée techniquement et humainement.

L'humain au cœur des chantiers : SNU et Apprentissage

Concernant le Service National Universel, la documentation mentionne trois critères de succès : « adaptabilité, attractivité et considération ». L'UNSA/Défense est amèrement amusée de voir ces 3 critères. En effet, des critères que ni l'AdT ni le Ministère n'arrivent à mettre en œuvre pour les PC.





Si nous saluons l'objectif de 460 apprentis pour 2026, former ne suffit pas : il faut savoir garder ces talents. De même, la montée en puissance du SNU et de la réserve ne doit pas se faire au détriment de la charge de travail des agents d'active, déjà sous tension.

Conclusion

L'UNSA Défense abordera cet ordre du jour avec un esprit constructif. À l'approche des prochaines échéances, nous rappelons que la confiance et la considération se gagnent par des actes, notamment sur les conditions de travail et la reconnaissance indiciare.

Merci de votre attention.

Les élus UNSA Défense du CSA-R Terre

