



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau (CTR)

### de la Direction Générale de l'Armement – DGA

8 juillet 2020

Le Délégué Général pour l'Armement a présidé ce Comité Technique de Réseau de la DGA. Il était assisté par le DRH DGA, les directeurs et directrices des différentes directions de la DGA. Etaient présente l'équipe du dialogue social de la DGA.

**Vos représentants UNSA Défense élus au CTR DGA :** Patrick ROUVIER, Stéphane SIMON, Eric MAURICE, Stéphanie PIVOTEAU

#### ORDRE DU JOUR

##### Introduction par le Délégué

1/ Suites du CTR DGA du 12 décembre 2019 reporté au 6 février 2020

2/ Remontée progressive d'activité : point de situation

3/ DGA Evolution : avancement des chantiers

4/ Aspects RH

5/ GT DT : synthèse du GT DT du 27 mai 2020

6/ Calendrier de consultation des organisations syndicales locales sur les projets de textes infra-réglementaires relatifs à l'organisation des organismes

7/ Questions diverses

#### INTRODUCTION PAR LE DELEGUE

Le Délégué Général pour l'Armement laisse la parole aux organisations syndicales.

En réponses aux déclarations liminaires (DL), le Délégué se joint aux remerciements et félicitations, évoqués dans les DL, relatifs à la réaction efficace de la DGA face à la situation de crise et plus particulièrement, à l'attention des personnels de soutien et de prévention, présents et remarquablement actifs dans les différentes phases de la crise. Il rend également hommage à l'ensemble des équipes de la DGA. La façon dont la DGA a traversé cette crise a été remarquable et remarquée. Le dialogue social a été soutenu et constructif, en atteste le nombre de réunions du CTR et du CHSCT central de réseau R1. La DGA a garanti la santé et la sécurité de ses employés, en s'appuyant également sur les CHSCT locaux. Nous pouvons être fiers de ce que nous avons réalisé ensemble. Il va falloir tirer les enseignements de cette crise d'ici fin 2020, le développement et la pérennisation du télétravail seront des sujets débattus lors de nos futures rencontres. Les modes de télétravail seront à affiner dans le contexte réglementaire, le chantier est devant nous, il sera à mener d'ici fin 2020. Une dette organique sur les engagements et les commandes est identifiée, l'objectif sera de rattraper les retards d'ici la fin de l'année 2021 en respectant les consignes sanitaires de façon raisonnable. Sur le plan budgétaire, notre priorité sera de réussir la gestion budgétaire et d'utiliser tous les crédits de paiement sur l'année 2020 afin d'honorer nos factures. La DGA contribue au plan de soutien aéronautique sectoriel.

Le Délégué regrette l'arbitrage défavorable sur la demande d'enveloppe budgétaire supplémentaire pour les augmentations personnalisées des ICT, à l'ordre du jour de la CPS du 22 juillet, « nous nous sommes battus mais nous n'avons pas eu gain de cause ». Il précise toutefois que l'enveloppe budgétaire obtenue initialement est sensiblement supérieure à celle de 2019.

#### 1/ Suites du CTR DGA du 12 décembre 2019 reporté au 6 février 2020

##### 1.1/ Approbation des procès-verbaux

Approbation à l'unanimité des procès-verbaux des réunions des CTR DGA du 6/02, 31/03, 10/04, 17/04, 30/04, 11/05.

##### 1.2/ Examen des suites données aux délibérations et actions en cours

Les différents points relatifs aux actions en cours sont à l'ordre du jour de ce CTR et seront développés ci-après. Restent encore à l'étude la synthèse des causes de départ des ICT et l'accompagnement des agents dans le cadre du transfert à la DMAé (sur les 69 agents de l'ex-SIMMAD, 2 n'ont pas été reçus en AMR, la résolution de ces derniers dossiers est en cours avec la DRH-MD/MAR). Concernant les agents de SSF, le processus d'accompagnement dans le cadre des restructurations est en cours.

## 2/ Remontée progressive d'activité : point de situation

Situation au 02/07/2020

	TOTAL
Sur le site	63%
Télétravail	28%
Autorisation spéciale d'absence	1%
Congés ordinaires ou maladie non COVID	8%

Une note d'application du **dispositif de télétravail à compter du 11 juillet 2020** a été présentée au CHSCT de réseau DGA le 9 juillet 2020. La position de télétravail temporaire requiert, à partir du 10 juillet 2020, une demande émise par l'agent (voir flashinfo UNSA Défense du 10/07/2020). L'organisation du travail doit permettre la limitation des effectifs sur site. Le télétravail et la mise en place d'horaires décalés ou de fonctionnement en « bordées » doivent se poursuivre.

Le risque épidémique persiste, il est important d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Pour l'UNSA Défense l'adaptabilité dont les personnels font preuve pour poursuivre les activités est à souligner, mais il est important de ne pas briser tous nos efforts par une volonté du « tous sur site ». L'organisation du travail doit tenir compte de la situation, ce n'est certes pas une zone de confort, ni pour les personnels, ni pour les donneurs d'ordre, mais il est nécessaire de préserver la santé et la sécurité des personnels.

Nous constatons une remontée de l'activité sur site plus rapide que celle que nous nous étions fixés (le Plan de remontée progressive d'activité - PRPA - affiche un taux de télétravail à hauteur de 40% au 31 août), **mais toujours dans le respect des règles sanitaires (distanciation sociale, port du masque,...)**. Un CTR DGA spécial COVID (semaine 35) et un CHSCT R1 (26 août) sont programmés pour le passage en phase 3 du PRPA DGA à partir du 1<sup>er</sup> septembre. Un jalon important de la fin de l'urgence sanitaire est fixé au 10 juillet, dans le cadre d'un retour de la gestion dite normale. **Pour autant, ce n'est pas comme avant, le virus circule toujours, les règles de protocole sanitaire sont maintenues.** Il faut s'assurer que les agents puissent exercer leurs activités en toute sécurité. Le pilotage du nombre de personnel sur les sites doit être réalisé en tenant compte des contraintes du protocole sanitaire. C'est le rôle des CHSCT de regarder les conditions de travail. La note d'application du dispositif de télétravail à la DGA a été transmise à la DRH-MD et à l'inspection du travail des armées. La direction technique a étudié les solutions de reprise à compter du 11 juillet en tenant compte de cette note. La situation des **personnels vulnérables** mérite une attention particulière : ils ne peuvent revenir sur site que s'ils remplissent plusieurs conditions. A savoir, la fourniture : **d'une attestation du médecin traitant** relative au risque d'exposition au COVID (**ATTENTION ! pas un avis sur la situation de travail que le médecin généraliste refuse d'établir, car il s'agit d'un acte réservé à la médecine du travail**) accompagnée d'une **attestation du médecin de prévention** destinée à une analyse sur l'adaptabilité du poste de travail et une attestation de l'agent confirmant son souhait de reprendre le travail.

Suite aux retours de l'enquête sur le ressenti des agents, une Plateforme est en cours de test et son développement se fera progressivement. Elle sera destinée à apporter les informations sur les sujets tels que la gestion RH, statutaire et sociale, les règles sanitaires et leur mise en œuvre. Un rappel de la charte des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sera réalisé autant que nécessaire. Pendant la période, un certain nombre de simplifications ont été mises en place, un recensement est réalisé en vue d'envisager de les pérenniser.

Dans le cadre **des opérations d'armement**, une mobilisation rapide et coordonnée des ressources humaines et matérielles a permis une continuité de mission avec une réactivité reconnue. Néanmoins une « **dette organique** » sera à combler jusqu'à la fin 2021, avec pour objectif le rattrapage des retards pris en 2020 sur les livraisons prévues par la LPM (2 à 4 mois). Une analyse en lien avec les industriels et les ressources nécessaires amène à une re-planification complète pour arriver à la résorption de ce retard. **L'UNSA Défense alerte sur les risques de surcharge et demande des recrutements anticipés pour permettre la gestion de cette surcharge d'activité d'ici à fin 2021.**

## 3/ DGA Evolution : avancement des chantiers

Il est fait état des **effets bénéfiques des évolutions** pour la continuité d'activité dans le cadre de la crise. Face à la situation la DGA a disposé d'atouts notamment au travers des **relations établies avec les états-majors et l'industrie** dans le cadre de **la réforme de la conduite des opérations d'armement**. Les évolutions ont rendu plus aisée l'identification de priorités communes pour les projets d'équipement des forces. **L'effort national de lutte contre la pandémie** a bénéficié du dispositif de captation et de maturation de l'innovation mis en place par l'agence de l'innovation de défense (**AID**) : 10 M€ de dotation, 2.500 propositions reçues, 37 projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet dédié. Le service des systèmes numériques de l'armement (**S2NA**), ainsi que sa relation avec la DIRISI, se sont avérés des outils précieux pour doter rapidement les agents de capacités de travail à domicile. Le S2NA a assuré l'acquisition, le paramétrage et la distribution de 3 900 clés 4G, un accroissement du débit des réseaux, la création de plus de 6 000 adresses professionnelles MIM3, l'utilisation de la plateforme collaborative Whaller et la gestion de la sécurité numérique, entre autres.

Les chantiers avancent à un rythme adapté à la disponibilité et aux moyens des équipes. Le déploiement de la démarche relative à l'approche capacitaire est matérialisé par un plan de travail pluriannuel arrêté en commun avec l'EMA en mai. Un cofinancement de l'outillage de la démarche capacitaire par le fonds interministériel de transformation de l'action publique (FTAP) à hauteur de 6M€ a été obtenu le 9 juin 2020.

Le document de référence d'orientation de l'innovation de défense (DROID), dont les orientations ont été validées, est basé sur une planification trisannuelle sur programme P144. Approuvé en COMEX, il n'est pas encore publié, car en phase de finalisation. Le dispositif ministériel d'innovation est installé, il fait désormais ses preuves et est prêt pour une pleine exploitation.

Les travaux relatifs aux évolutions du fonctionnement se poursuivent dans un calendrier adapté aux priorités des équipes. L'élaboration de la feuille de route de la transformation numérique se prolonge par le chiffrage des ressources (échéance à l'été).

Les enseignements de la période de crise sont pris en considération, l'UM SNum examine une solution de connexion à distance proposée par orange, une mise en œuvre début 2021 est envisagée.

## 4/ Aspects RH

### 4.1/ Effectifs, recrutements, transferts et IDV : perspectives 2020

#### PÉRIMÈTRE DÉMARCHE D'ORIENTATION (DOR)

##### ÉVOLUTION PAR DIRECTION 2013-2020

DOr	2019		2020	
	Cible 2019 ETPE	Réalisé* 31/12/2019	Cible 2020 ETPE	Réalisé 31/05/2020
AID	98	83	110	89
DS	296-297	285		80
S2IE			115-117	36
SASD			188-190	165
DI	197-199	200	198-199	194
DT	6485-6517	6566	6563-6596	6434
DO	1205-1210	1187	1219-1225	1171
DP	326-328	296	329-331	298
DRH	306-308	296	306-307	292
SMQ	867-871	835	874 -878	838
NSP	23	21	24	22
SSDI	135	130	145	129
COMM	42	39	42	38
DGA/AC	15	15	15	17
TOTAL DGA	<b>9995-10043</b>	<b>9951</b>	<b>10128-10179</b>	<b>9802</b>

\* Volume incluant les prises de fonction en cours sur début 2020 - Il reste 80 agents de la DS en cours d'affectation dans leur nouvelle direction

La baisse constatée entre le 31/12/2019 et le 31/05/2020 découle du temps de latence dans les actions de recrutement. Il faut attendre les concours et le déroulement des procédures de recrutement pour se rapprocher de la cible en fin d'année.

#### BILAN PLANS DE RECRUTEMENTS

	Recrutements réalisés au titre des droits du plan de recrutement de l'année		Plan de recrutement 2020
	2019	Réalisé au 31 mai 2020	
Niv I	559	123	440
IA	24		26
IETA	37		37
ICT	472+7	121	337+7
Autres Niv I	19	2	33
Niv II	96	31	89
TCT	76	27	47
Autres Niv II	20	4	42
Niv III	20	6	25
ASC 84-16			2
Autres Niv III	20	6	23
Ouvriers	15	5	45
TOTAL	690	165	599

#### POINT DE SITUATION APPRENTIS 2020

Diplômes préparés 2019-2020	VOLUME
BAC PRO - BAC PRO+1	7
BTS, DUT	28
LICENCE-LICENCE PRO	6
MASTER	16
INGENIEUR	41
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>

Par note de **cadre 2020**, la DRH-MD autorise **101 apprentis** pour la DGA (pour rappel, 96 en 2019), reste 49 recrutements à réaliser en 2020.

Apprentis recrutés à la DGA à l'issue de leur apprentissage			
	2018	2019	TOTAL
ICT	11	10	21
TCT	-	4	4
OE	3	2	5
ASC	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

#### IDV

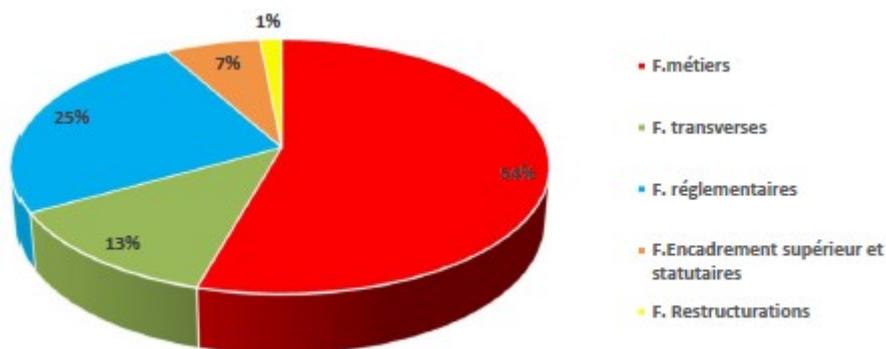
IDV	BILAN IDV 2019 (31/12/2019)				BILAN IDV 2020 (10/06/2020)			
	intentions	accordées	Non accordées	Autres*	intentions	accordées	Non accordées	autres
Ouvriers de l'Etat	37	9	15		24	4	4	
Fonctionnaires	3		2		6		1	
Contractuels	3	1 (ASC)	2 (ICT/TCT)		6		2	
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

\*Désistements, non conditionnant

L'UNSA Défense se félicite de l'augmentation du nombre d'apprentis, que nous avons appelée de nos vœux. Nous demandons que l'effort soit accentué avec encore plus d'apprentis et également, plus d'embauches de ces apprentis. Le nombre recrutement de fonctionnaires, notamment de niveau 1, n'est pas suffisant, nous demandons une augmentation significative de ces recrutements. Nous notons et nous félicitons de l'augmentation du recrutement d'ouvriers de l'état, il convient de continuer à augmenter ces recrutements. L'UNSA Défense a demandé un bilan sur les ruptures conventionnelles (RC). Ces indicateurs peuvent, à plusieurs titres, être significatifs du moral des agents.

## 4.2/ Formation : bilan du plan de formation 2019

### NOMBRE D' ACTIONS RÉALISÉES



**12 498** actions de formations ont été réalisées en 2019 réparties ainsi :

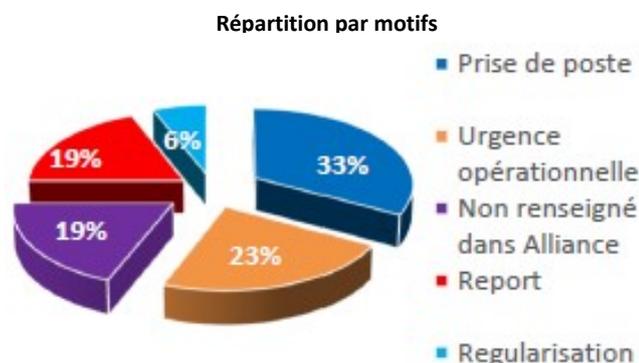
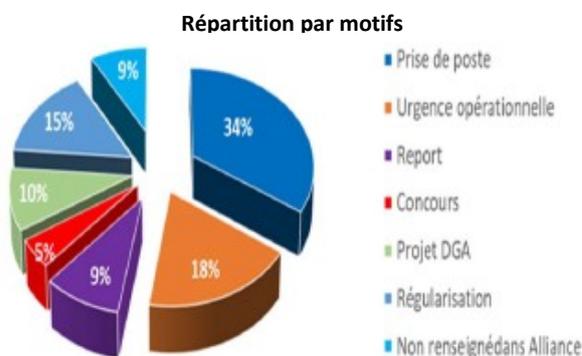
- ↪ **6 797** formations métiers
- ↪ **3125** formations réglementaires
- ↪ **1 563** formations transverses (dont **31** bilans de compétence, **5** VAE)
- ↪ **768** formations de l'encadrement supérieur
- ↪ **57** formations statutaires
- ↪ **188** formations liées aux restructurations

Ces actions de formations représentent **43 584 jours de formation** dont 4 364 jours pour les formations réglementaires et **4 210 000 € de coûts pédagogiques** dont 420 000 € pour les formations réglementaires (Source Alliance).

### FORMATIONS HORS PLAN

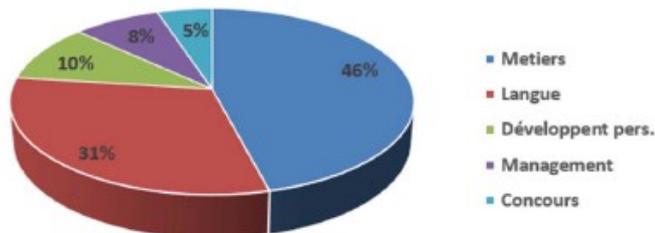
**Formation continue (29,6%) : 607 k€.** Ces formations sont soumises aux critères d'éligibilité définis par la DRH (prise de poste, urgence opérationnelle, report de demande non réalisée, préparations des concours)

**Formations réglementaires (32%) : 186 k€**



### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**54 formations CPF** validées au titre du plan de formation 2019 dont **39 CPF réalisés (74%)** correspondant à **162 jours** de formation. Les formations au titre du CPF sont traitées prioritairement par les opérateurs et se poursuivent courant 2020.



### VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

7 agents ont obtenu un diplôme par la VAE, 7 agents poursuivent leur parcours VAE débuté les années précédentes et 5 agents ont débuté leurs parcours.

*Nota : Depuis le début du dispositif en 2007, 67 agents ont obtenu un diplôme par la voie de la VAE.*

## 4.3/ PSRH 2019-2025 (<http://totem.dga.defense.gouv.fr/drh/plan-strategique>)

Le plan stratégique des ressources humaines (**PSRH**), issu des **50 revues métiers**, est le document de référence pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (**GPEC**) de la DGA. Il définit, pour chaque métier, une stratégie différenciée permettant de rejoindre une cible-métier à 5/6 ans qui exprime les orientations fixées par la LPM et donne un éclairage sur les besoins en compétences à cette échéance. Le PSRH assure un suivi qualitatif des compétences du modèle DGA et conduit à déterminer des priorités de gestion en terme RH au travers des revues de postes, priorisation des recrutements, orientations en matière de formation métiers.

Le modèle 2023 du PSRH 2019 s'appuie sur le modèle initial adapté aux ressources de la loi de programmation militaire (LPM) votée en 2018. **Le modèle 2023 du PSRH 2019 affiche 10249 ETPE**, soit une hausse des effectifs de 600 ETP entre 2018 et 2023.

Une attention particulière est portée aux compétences par le positionnement des responsables métiers dans un rôle central, afin de mener les analyses avec l'appui de la DRH DGA dans un contexte de départs naturels importants qui s'accroît post

2019. Une quarantaine de compétences en tension sont sous surveillance, un plan d'actions est associé au travers de la mise en place de tutorat, de recrutements, de parcours de formation, etc...

L'actualisation annuelle de la programmation militaire (**A2PM**) affiche + 398 ETP pour 2020, sans rapport avec le plan de soutien aéronautique sectoriel.

L'UNSA Défense relève des tensions dans les métiers du soutien, nous en avons fait part à la direction notamment dans notre déclaration liminaire. Un manque d'effectifs est certainement la cause de ces tensions, qui aboutissent dans certains cas à des situations de RPS. L'UNSA Défense demande une augmentation des effectifs dans le soutien (FGL). Pour que les services de la DGA puissent assumer leurs missions convenablement, ils ont besoin d'un soutien, au sens large du terme, efficace dans tous les domaines, y compris RH.

## 5/ GT DT : synthèse du GT DT du 27 mai 2020

Une première réunion, pour l'année 2020, du groupe de travail de la direction technique (GTDT) s'est tenue le 27 mai en audio conférence. A l'ordre du jour : les points sur la sécurité des activités de la DT (SADT) avec un bilan 2019 et le programme 2020, la caractérisation de la fonction technique, la planification et le pilotage des ressources techniques et l'innovation à la DT.

Vos représentants UNSA Défense se tiennent à votre disposition pour toutes questions relatives aux sujets abordés en GTDT.

Une prochaine réunion est programmée le 24 novembre prochain. L'ordre du jour aborde les points suivants : homologation SSI, modalités d'indemnisation des sujétions liées aux essais (navigabilité, embarquements, plongeurs), EMPIRE, IST à la DT – point de situation, bilan/historique RPS à la DT.

Si vous avez des questions ou remarques sur ces sujets, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos interlocuteurs UNSA Défense

## 6/ Calendrier de consultation des organisations syndicales locales sur les projets de textes infra-réglementaires relatifs à l'organisation des organismes

Les organisations syndicales (OS) locales ont été consultées sur des évolutions importantes, en cours ou à venir, au sein des établissements de la DT :

**DT/SDP** : création du bureau Planification et ajustement des bureaux existants. La mise en œuvre est prévue au deuxième semestre 2020 / **DGA EP** : Ajustements du périmètre entre divisions au sein de la SDT. La consultation des OS locales a eu lieu à l'automne 2019 pour une mise en œuvre en 2020. / **DGA MI** : Une réorganisation de la sous-direction SDTI (passage de 2 à 3 divisions). Consultation des OS locales et mise en œuvre au 2ème semestre 2020 / **DGA TN** : réorganisation de la division « plates-formes navales » de DGA TN, pour harmonisation des segments d'ingénierie avec DGA IP (refonte des départements, passage de 4 à 3 départements). Consultation des OS locales : 1er semestre 2020, pour une mise en œuvre au 2ème semestre 2020.

**DGA/SMQ/SQ** : Le COMEX DGA du 22 juillet 2019 a confirmé le caractère régalien de la mission d'assurance qualité fournisseur (AQF) et du besoin de la renforcer. Une décision de principe a été prise pour la décroissance de l'activité du SQ dans le cadre des audits de navigabilité, identifiés comme sous traitables à l'image de ce qui se pratique à la DSAé. 10 ETP sont concernés. La DT conserve la maîtrise d'ouvrage. Cette décision permettra un renforcement de l'activité SQ sur la maîtrise d'ouvrage des programmes d'armement pour lesquels les industriels éprouvent des difficultés.

## 7/ Questions diverses

### Transformation des IEF en ICD : impact pour la DGA

Le décret n°2020-531 modifie la dénomination du corps des IEF et les conditions de recrutement dans ce corps. Les missions dévolues aux IEF sont mises à jour pour les agents avec un accroissement des responsabilités. Le recrutement externe s'effectuera au niveau 7 (BAC+5) et une nouvelle voie d'accès est créée pour les TSEF, en plus de la liste d'aptitude (choix), l'examen professionnel. La DGA est tout à fait favorable à proposer des parcours professionnels valorisants, aux ICD mais aussi aux TSEF, dans le cadre des VAE. C'est un axe fort pour la filière technique ministérielle. La DGA s'inscrit dans le temps pour apprécier les conséquences en termes d'attractivité et de fidélisation du corps par rapport aux besoins de la DGA. Aujourd'hui près de 90% des candidats au concours IEF sont détenteurs d'un diplôme de niveau 7.

### Gestion des personnels ICT-TCT

Dans le cadre du pilotage, les travaux sur les niveaux de valeur ont été menés par l'ensemble des employeurs et une harmonisation interne s'est tenue le 30 juin. Pour les augmentations personnalisées (AP) et les changements de position les travaux se sont poursuivis en tenant compte des arbitrages sur l'enveloppe budgétaire, une commission paritaire statutaire (CPS) est programmée le 22 juillet. Les calendriers des notations ont été ajustés pour tenir compte de la crise COVID-19, ils sont respectés par l'ensemble des employeurs. Une première commission de recours s'est tenue le 2 juillet et une seconde est prévue à l'automne.

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR**

Patrick ROUVIER, Stéphane SIMON, Eric MAURICE et Stéphanie PIVOTEAU



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS – ☎ 01 42 22 37 02

✉ federation@unsa-defense.org

📧 @UnsaDefense

🌐 portail-unsa.intradef.gouv.fr

📘 www.facebook.com/UNSADefense

🌐 www.unsa-defense.org

📺 Unsa defense diffusion