



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau (CTR)

### De la Direction Générale de l'Armement - DGA

06 février 2020

Le délégué général pour l'armement, a présidé ce Comité Technique de Réseau de la DGA. Etaient également présents l'ensemble des directrices et directeurs des différentes directions de la DGA.

**L'UNSA Défense était représentée par vos 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 2 juillet 2019**

**2/ Plan de progrès DGA Evolution : avancement des chantiers**

**3/ Orientations budgétaires 2020 : impacts pour la DGA**

**4/ Aspects RH**

**5/ Bilan des réunions GT DT 2019**

**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

En réponse aux déclarations liminaires exposées par les organisations syndicales, le Délégué a confirmé que la politique salariale des ICT/TCT constitue une préoccupation importante pour la DGA ; il a fait part de son action auprès de la DRH-MD pour obtenir une augmentation personnalisée des ICT/TCT supérieure à celle de 2019, ainsi que la mise en place d'une politique de revalorisation pluriannuelle.

Sur l'adéquation charge/capacité, le Délégué rappelle la forte anticipation des recrutements réalisés de + 400 par rapport à la trajectoire d'augmentation prévue depuis fin 2017, et les chantiers de simplification engagés dans le cadre du plan de progrès « DGA Evolution » pour alléger la charge des personnels. Le Délégué a affirmé sa volonté de demander des effectifs supplémentaires dans le cadre des travaux d'actualisation de la LPM 2021. Sur la nécessité de donner aux personnels du sens aux actions entreprises par la DGA, le Délégué a indiqué que l'ambition de la DGA à l'horizon 2030, présentée lors de la réunion des managers du 3 février dernier, sera déclinée dans l'ensemble des directions et services de la DGA. Sur le dialogue social, il affirme que la DGA reste très attachée au dialogue social qui est un pilier essentiel pour le bon fonctionnement des activités, le déroulement des missions, les conditions de travail et de vie des personnels. La volonté de la DGA est de maintenir ce dialogue de qualité à tous les niveaux.

L'UNSA Défense se félicite de la volonté du Délégué de demander des effectifs supplémentaires, même s'il nous a indiqué en séance que le nombre serait certainement limité à quelques centaines mais qu'il n'atteindrait pas l'augmentation minimale de 1500 personnels supplémentaires que nous revendiquons. Suite à la demande de l'UNSA Défense, le carrefour des ICT TCT se tiendra en 2020.

## 1/ Suites du CTR DGA du 2 juillet 2019

**1.1/ Approbation du procès-verbal du CTR DGA du 2 juillet 2019** : Approbation à l'unanimité des membres présents.

### 1.2/ Examen des suites données aux délibérations :

- Les modalités de déclinaison du plan de transformation DGA Évolution ont été relayées au personnel de tous les centres lors de diverses réunions d'information.
- Nombre de recrutements à la DGA à l'issue de l'apprentissage. En 2018 : 11 ICT et 3 OE; en 2019 : 14 ICT, 1 ASC et 2 OE.
- Enquête réalisée sur les 69 agents de l'ex-SIMMAD : 2 n'ont pas été reçus en AMR (Antenne Mobilité Reclassement) dont un pour lequel l'organe liquidateur avait estimé que sa situation n'entraîne pas dans le cadre de l'AMR (affectation en septembre 2018). DRHAA relancée en juin 2019, rencontre avec la DMAé le 18/10/2019 et DRH-MD/MAR saisie le 14/11/2019.

## 2/ Plan de progrès DGA Evolution : avancement des chantiers

**Approche capacitaire** : le plateau collaboratif SPSA-COCA est outillé de moyens numériques depuis 07/2019. L'extension pour le travail classifié de Défense avec l'industrie est programmée mi 2020. **Conduite des opérations** : le déploiement rapide des nouvelles méthodes conformément à l'IM 1618 (appelée aussi IMOA - nouvelle instruction ministérielle sur les opérations d'armement, abroge l'IM 1516) se traduit par une démarche incrémentale généralisée avec l'élaboration des documents uniques et des travaux collaboratifs. Un travail de rééquilibrage des relations avec l'industrie incluant la mise en place de bonnes pratiques contractuelles est en cours de consolidation par des exigences contractuelles et des clauses qualité. Dans le cadre de la coopération, les arrangements européens sont en croissance de +25% en deux ans. **Innovation** : le dispositif de captation et de maturation de l'innovation est en place. **Ingénierie système (IS)** : l'adaptation de la fresque de l'IS aux nouvelles méthodes de conduite des opérations est achevée. **Service des systèmes numériques de l'armement (S2NA)** : la reprise du portefeuille des services informatiques transférés des centres vers le S2NA est achevée. Il reste néanmoins une dizaine d'agents à accompagner dans le cadre d'une mutation. **Transformation numérique** : élaboration d'une feuille de route de transformation par étapes avec 3 jalons calendaires (fin 2020, fin 2022, 2025). Dès 2020, il s'agira d'optimiser l'existant et diminuer les irritants avec une amélioration des usages.

De **nouveaux textes d'organisation** traduisent les priorités dans l'organisation : renforcement de l'approche capacitaire, rééquilibrage de la relation avec l'industrie, conduite globale de la stratégie de coopération internationale valorisant l'axe européen, transformation de DP/SDM en organisme extérieur rattaché à la direction des programmes, élargissement des compétences de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité biologique et chimique (ISBC) à l'ensemble du ministère des armées. **Impact sur les effectifs** : redéploiement en interne DGA (hors administration centrale des 9 postes supprimés à la DS, 7 droits à poste de la mission PME sont transférés du SGA à la DGA. A la DP/SDM les activités et les postes sont inchangés (234 postes au REO 2019). **Consolider le fonctionnement** : la circulaire du premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail entraîne un redéploiement de postes d'administration centrale au sein de la DGA (60 postes d'ici à 2021), la constitution d'écosystèmes locaux autour des centres de la DT et le renforcement des organismes multi localisés en province (120 postes transférés d'ici 2025 dont 60 d'ici 2021). **Simplifier le fonctionnement** : mise en œuvre des plans d'action des trois premiers chantiers de simplification. Une deuxième vague de cinq chantiers pour des résultats mi 2020. **Affermir les pratiques de management** : il s'agit de clarifier les priorités en déclinant les objectifs locaux des objectifs stratégiques DGA. Un chantier de simplification est en cours pour dégager du temps aux managers. Le pilotage du parcours des managers dans les postes de management sera renforcé afin de valoriser l'expérience de management. Les managers seront appuyés au travers du bagage individuel : parmi les pistes retenues, la mise en place d'un dispositif pilote d'accompagnement personnalisé des managers en 2020, puis évaluation à l'issue en vue d'une généralisation ultérieure. **Organisation centrale du ministère** (OCM) : les modes de fonctionnements avec les états-majors et le SGA dans leur nouvelle organisation seront à mettre au point. Des pistes de rationalisations et de simplifications seront définies lors d'une revue des processus transverses. **Organisation du soutien en ile de France** : la continuité du service devra être assurée dans le cadre de la reprise des activités du SPAC par les autres opérateurs de soutien. **Soutien en région** : rédaction de conventions entre les centres et les commandants de bases de défense portant sur les modalités d'optimisation locale de la mise en œuvre du soutien. **Améliorer la qualité de vie au travail** : action des managers dans l'explication des priorités avec les ressources associées via la démarche d'orientation (DOr). Prise en compte de la pratique des agents pour l'évolution des modes de fonctionnement dans le cadre de la simplification. **Unité de management du socle numérique** (UM SNum) : l'arrêté de création a été publié au JO le 13 juin 2019 et l'instruction 571 relative à l'organisation est signée. La montée en puissance RH est conforme aux prévisions (35 /35 en 2019), un protocole DGA/DIRISI a été rédigé formalisant les modalités de soutien. Quelques faits marquants en 2019 : la mise en service de la plateforme d'hébergement des sites internet du ministère (Phebia), architecture du nouvel intradef validée par le cabinet de la ministre, travaux de contractualisation d'une première capacité de cloud dédié, poursuite des travaux de migration de l'intranet classifié.

Les sujets évoqués ci-dessus font l'objet de réunions de travail « multilatérales » entre les directions centrales de la DGA concernées et les organisations syndicales. Sur chacun des sujets traités, vos représentants UNSA Défense s'attachent à

remonter les problèmes vécus sur le terrain au quotidien. Trop souvent, nous constatons un décalage entre le prescrit par la direction centrale de la DGA et le réel réalisé dans les centres ou les entités verticalisées ou déconcentrées. Nous avons également relevé et dénoncé, dans le cadre du chantier simplification, l'étude du processus d'établissement et de liquidation des missions avec Chorus DT. En effet, le processus présenté sur power point et étudié faisait apparaître l'établissement de la mission par une ou un assistant(e) ce qui n'est pas du tout le cas pour une très grande majorité du personnel qui fait tout lui-même sur CHORUS DT ! La DGA « d'en haut » n'est pas confrontée aux mêmes problèmes que la « DGA d'en bas » ! Comment comprendre la perte de temps des agents et leur désarroi quand on ne vit pas les mêmes difficultés ! On nous explique qu'il est préférable ou même normal de payer des niveaux 2 et des niveaux 1 à réaliser des tâches de niveau 3 car il y a moins d'erreurs ! Quel patron d'une entreprise privée procéderait ainsi ? L'UNSA Défense ne partage pas cet avis et demande le recrutement de personnel de niveau 3 pour créer des pools regroupant les tâches de secrétariat, le traitement de missions et les tâches connexes de soutien administratif répétitives. Ceci créerait des emplois de niveau 3, dégagerait du temps aux cadres pour se consacrer à leur métier et serait beaucoup plus efficace et économique pour les contribuables !

L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche voulue par Mme la ministre, elle permet d'intégrer l'aspect humain dans toute transformation et dans le quotidien des agents. L'UNSA Défense a demandé l'application de cette démarche dans le plan de progrès DGA Evolution. Nous notons que notre demande a été prise en compte et nous serons vigilants sur sa mise en œuvre dans l'ensemble des travaux.

En réponse à notre question sur le passage du personnel en service à la DP/SDM de service central à service déconcentré, la directrice de la DP a précisé que ce transfert s'inscrit dans le cadre de l'application de la politique publique et assure que le cas de chaque agent sera étudié, qu'aucun ne subira de baisse de revenu et que les classements et les avancements ne seront pas impactés. Si vous avez un problème, contactez-nous.

Pour ce qui concerne le transfert du personnel civil DGA en activité à DGA/DO/SMCO/SSF Toulon, Brest et Paris vers la marine nationale, le directeur de la DO nous a indiqué que ce transfert était nécessaire pour régler un problème d'équité de traitement des avancements des personnels fonctionnaires et ouvriers d'état, car il constatait des différences avec les personnels en service à la marine nationale. Par ailleurs, notre demande d'application du PAR et de mise en place d'une CLR à la DGA a été refusée car la DGA considère qu'étant donné que le personnel est mis pour emploi à la marine nationale, le dossier relève du CTR Marine. L'UNSA Défense considère que la réponse apportée par la DGA sur les raisons du transfert du personnel est pour le moins saugrenue. La DGA aurait dû gérer équitablement l'avancement de son personnel, plutôt que de le délaisser ! L'intégration des personnels DGA dans les listes d'avancement de la marine va-t-elle permettre aux agents notamment ceux positionnés en tête de liste d'avancer plus rapidement ? L'UNSA Défense n'en est pas convaincue.

### 3/ Orientations budgétaires 2020 : impacts pour la DGA

**Bilan 2019** : P146 (équipement des forces) *engagements* réalisés 13,4 Md€ - *paiements* réalisés : 10,8 Md€ (reste en caisse : 0,00€). P144 (environnement et prospective de la politique de défense) *engagements* réalisés 890 M€ conforme à l'objectif suite à l'annulation de la réserve - *paiements* réalisés au 31/12 : 733 M€ (reste en caisse 0,00€). **Coût d'intervention de la DGA** : 1071 M€ conforme aux prévisions LPM. (Soit 7% du montant des *engagements* – en baisse de 0,5% depuis 2018 / soit 8,3% du montant des *paiements* – en baisse de 0,6% depuis 2018).

**Loi de finance initiale 2020** (LFI) poursuite de l'augmentation des ressources en cohérence avec les objectifs fixés par la LPM 19-25. **P146** : 22,5 Md€ de besoin d'*engagements* (+50%/2019) – 12,6 Md€ de ressources budgétaires en crédits de *paiement*. **P144** : 1 Md€ de besoins d'*engagements* (+9%/2019 soit + 84M€) – crédits de *paiement* : 821 M€ (+ 8%/2019 soit +63M€). **Ressources DGA** : 300M€ de crédits de *paiement* (budgétaire et recettes non fiscales) pour le fonctionnement et les investissements sur les programmes P146 et P178 (préparation et emploi des forces) soit + 26%/2019 pour couvrir l'inflation et l'impact des augmentations d'effectifs ainsi que le transfert de l'infrastructure du P212 (soutien de la politique de défense). Le coût d'intervention prévisionnel (1,13Md€) permettra une amélioration des déplacements et des formations.

**Enjeux 2020** Un niveau d'*engagement* très fort, l'ajustement annuel de la programmation militaire (A2PM) est en cours. Préparer l'actualisation de la loi de programmation militaire (LPM).

## 4/ Aspects RH

### Effectifs 2019 périmètre démarche d'orientation (DOr)

	Cible <sup>1</sup> ETPE	Réalisé <sup>2</sup> 31/12/2019
AID	98	83
DS	296-297	285
DI	197-199	200
DT	6485-6517	6566
DO	1205-1210	1187
DP	326-328	296
DRH	306-308	296
SMQ	867-871	835
INSP	23	21
SSDI	135	130
COMM	42	39
DGA/AC	15	15
TOTAL DGA	<b>9995-10043</b>	<b>9951</b>

(1) Avec sureffectif et transferts (réactualisé 07/2019) 102 ICT+18 TCT (avance LPM + 51 ICT (rénovation intradef et numérique + 5 TCT et 2 ICT (transformation DGA) et Hors 2 OCA de l'UM SNum et avec sureffectifs de 2019 (50+30).

(2) Volume induant les prises de fonction en cours sur début 2020.

### Bilan plan de recrutement 2019

	2019	Plan de recrutement 2019
<b>Niv. I</b>	<b>559</b>	<b>567</b>
IA	24	26
IETA	37	37
ICT	479	7 <sup>(1)</sup> +472 <sup>(2)</sup>
Autres Niv.I	19	25
<b>Niv. II</b>	<b>96</b>	<b>98</b>
TCT	76	76**
Autres Niv.II	20	22
<b>Niv. III</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
<b>Ouvriers</b>	<b>15</b>	<b>20<sup>(3)</sup></b>
<b>Total</b>	<b>690</b>	<b>711</b>

(1) Transformation TCT en ICT.

(2) Plan de recrutement 2019 actualisé qui comprend les sureffectifs autorisés dont ceux destinés aux services de soutien et à la DIRSI. Certains de ces recrutements correspondent à des primo recrutements pour la DIRSI et la DMAè.

(3) 4 reports en 2020 et un désistement à DT/EM.

### Mesures de transferts :

**2019 : Sortants :** 97 postes transférés à la DMAé + Transfert de 17 ETP vers le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (10 personnels civils de recrutement local (PCRL) + 6 catégories B et 1 catégorie C SRHC). **Entrants :** 10 officiers de l'EMA et 4 catégorie A du SGA dans le cadre de la création de l'Agence de l'Innovation de la Défense (AID). **2020 Entrants :** 6 catégorie A du SGA vers l'AID + 7 ETP du SGA pour PME PMI dont 5 NIV I (4 cat. A et 1 officier GEN) et 2 NIV II. **Sortants :** 1 cat. A pour la relation du comité d'éthique.

### Point de situation apprentis :

Cadrage DGA = 96 (note DRH-MD du 21/02/2019)

**AU 31/12/2019 : 55 recrutements réalisés au titre de 2019**

Diplômes préparés en 2019 (ensemble des apprentis)	Volume
BAC PRO -BAC PRO+1	7
BTS, DUT	28
LICENCE-LICENCE PRO	6
MASTER	16
INGENIEUR	41
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>

### Bilan des IDV :

	Intentions de départ IDV		IDV accordées		IDV non accordées		Autres	
	Bilan 2019 31/12/2019	Bilan 2020 16/01/2020	Bilan 2019 31/12/2019	Bilan 2020 16/01/2020	Bilan 2019 31/12/2019	Bilan 2020 16/01/2020	Bilan 2019 31/12/2019	Bilan 2020 16/01/2020
<b>Ouvriers</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>14 désistements, non conditionnants</b>	<b>9 désistements, non conditionnants, 14 en cours d'examen</b>
<b>Fonctionnaires</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>			<b>1</b>		
<b>Contractuels</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2 (ICT/TCT)</b>		<b>1 (ASC)</b>	<b>2 (ICT)</b>		

## 5/ GT DT bilan des réunions 2019

Hors réunion CTR : le 5 février 2020 s'est tenue une réunion informelle de définition des thématiques du GT DT pour l'année 2020. A l'initiative et force de proposition pour l'attribution aux personnels fonctionnaires et contractuels d'indemnités des sujétions liées aux embarquements et aux essais (sujets inscrits en 2019 et traités dans le cadre du GT DT 2020), l'UNSA Défense a également demandé et acquis la prise en compte de la reconnaissance des fonctions liées à la navigabilité dans le cadre du GT DT. Au préalable, vos représentants UNSA Défense avaient alerté la directrice de la DT de travaux menés par la DRH-MD sur ce sujet sans pour autant que la DGA n'y soit associée. La directrice technique nous a confirmé que la DGA avait été oubliée par la DRH MD et que les agents de la DGA seront pris en compte dans le recensement. Le nombre total d'agents concernés à la DGA doit être communiqué à la DRH-MD au plus tard le 24/02/2020, le recensement est en cours dans les établissements de la DT. Vos représentants UNSA Défense suivront avec attention l'avancement de ces dossiers indemnitaires et ne manqueront pas de vous informer.

Au cours de l'année 2019, le GT DT (multilatérale direction centrale de la DT et organisations syndicales) issu du CTR DGA s'est réuni à quatre reprises, dont trois ont été dédiées à la déclinaison du projet DGA Evolution dans chacun des centres de la DT. La première avait permis de traiter divers dossiers (Pollution Cadmium à DGA EV, Plans de convergence Pyro, Projet SADT, Point RH : Recrutements –Cartographie Centres –Métiers, Résilience DGA –Capacités techniques complémentaires.)

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

**DO : évolution du département soutien juridique et contentieux du S2A :** mettre en valeur le rôle du juriste et le replacer au cœur de l'acquisition avec une organisation basée sur le triptyque « contrôle, conseil, partage des connaissances » et axée sur un renforcement de la communication et une animation renforcée des équipes, tenant compte du diagnostic ALTEDIA. **Evolution de l'organisation Soutien juridique et contentieux (SJC) :** un unique adjoint au chef de département SJC 1 section juridique supplémentaire (SNUM et activités transverses, absorbant les activités publication et documentation du Bureau des affaires générales (BAG) et les personnels dédiés) Recentrage du BAG dont l'appellation devient bureau du traitement des litiges-sur son cœur d'activité (l'instruction des différends). L'instruction d'organisation est en cours de modification.

**DGA MNRBC :** création d'une division « architecture et ingénierie système » intégrée avec la sous-direction affaires du centre dans une nouvelle sous-direction nommée « projets et architectures NRBC » (SDPA).

**DGA TN :** réorganisation de la sous-direction affaires, transformation de la division « soutien-maîtrise des risques » en sous-direction « affaires générales », nouveaux rattachements au directeur (contrôle de gestion, chargé de mission « simplification et progrès »). Mise en œuvre début 2020.

## 7/ Questions diverses

**S2NA POINT DE SITUATION :** création du S2NA au 1er janvier 2019, instruction d'organisation publiée en mai 2019. Contrat cadre DT et S2NA signé en août 2019. Modes de fonctionnement établis avec l'ensemble des centres, les périmètres sont finalisés et les contrats de service sont en cours de formalisation. Les retours DT sont globalement positifs sur l'interaction avec le S2NA en local. Maintien de la qualité de service tout en menant la réorganisation. Information régulière des agents du S2NA lors de déplacements de la direction sur les sites. Des séminaires des managers et des CODIR élargis ont été organisés. Réunion d'information économique annuelle en multilatérale avec les organisations syndicales réalisée le 7/11/2019. **Bilan des restructurations :** 300 /entretiens AMR, il reste 7 agents en attente de mutation. La CLR de regroupement SMQ-DT-DS s'est tenue le 07/11//2019.

### **BILAN CAMPAGNE CIA 2019 :**

Corps	2018				2019			
	Montant de référence (MR)	Taux de construction budgétaire (TCB)	Ecart TCB/MR		Montant de référence (MR)	Taux de construction budgétaire (TCB)	Ecart TCB/MR	
			€	%			€	%
Attachés	1200	1300	100	7,69	1300	1640	340	20,73
SA	660	730	70	9,59	755	885	130	14,69
AA	410	460	50	11	555	615	60	9,76
IEF	1200	1300	100	7,69	1300	1640	340	20,73
TSEF	660	730	70	9,59	755	885	130	14,69
ATMD	410	460	50	11	555	615	60	9,76
CED	Non concerné				1300	1600	300	18,75

Le dispositif mis en œuvre en 2018 est maintenu. En 2019, on note une augmentation des TCB et des montants de référence. Pour les 3144 agents de la DGA concernés, 97% ont bénéficié d'un montant au moins égal au MR. 3% des agents ont perçu un CIA inférieur au MR et parmi ces agents, 0,3% n'ont pas eu de CIA (12 agents – 5 Cat A, 2 Cat B, 5 Cat C)

## CONCLUSION :

Ce CTR était le dernier de 2019 (programmé initialement le 12/12/2019). Il concrétise pour vos représentants et élus UNSA Défense une année de travail sur l'évolution de la DGA, des revendications salariales et indemnitaires, de multiples demandes argumentées d'augmentation des effectifs de tous niveaux et de tous statuts, l'implication dans l'amélioration des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité et le bien-être au travail. De nombreux changements ont entravé le cours du dialogue social, loi de transformation de la fonction publique, la transformation des administrations centrales ministérielles, la réforme des retraites. Autant de sujets qui ont un impact sur la vie sociale et professionnelle des agents de la DGA. Ces changements sont assortis de mesures :

- néfastes pour la transparence et l'équité de traitement, telles que la suppression des compétences d'avancement et de mobilité des commissions administratives paritaires (CAP) des fonctionnaires enlevant ainsi tout avis émanant de vos élus,
- visant à déconcentrer le personnel conduisant à des déménagements en province loin des familles, qui impactent immédiatement et directement le personnel concerné,
- sur la réforme des retraites, qui impactent à la baisse les montants des futures pensions et, directement ou indirectement, la date de nos départs en retraite, la prise en compte de la pénibilité, notre avenir, l'avenir de nos enfants et de nos petits-enfants. L'UNSA Défense revendique à la DGA :
  - la revalorisation des salaires à hauteur de l'augmentation du coût de la vie afin de stabiliser le pouvoir d'achat du personnel, de rendre nos emplois attractifs et de fidéliser le personnel,
  - un véritable et efficace déroulement de carrière assorti de promotions sociales significatives pour tous les personnels en service qu'ils soient contractuels, fonctionnaires ou ouvriers de l'Etat,
  - une augmentation minimale des effectifs à hauteur de 1500 équivalents temps plein nécessaire pour assumer la montée en puissance des activités de la DGA et diminuer la charge actuelle du personnel qui est en souffrance,
  - des recrutements adaptés aux besoins. L'embauche d'employés de catégorie C et d'ouvriers d'Etat pour d'une part compléter les effectifs suite aux départs en retraite et pour d'autre part, réaliser les tâches dévolues à ces agents et ne plus les confier aux personnels de catégories 1 ou 2,
  - l'augmentation du nombre d'apprentis et leur embauche après obtention du diplôme,
  - une véritable gestion des emplois par compétences et pas par statuts. L'ouverture des emplois à la DGA aux fonctionnaires et aux ouvriers d'Etat,
  - la possibilité aux ICT et TCT de pouvoir accéder aux postes disponibles auprès d'autres employeurs du ministère des armées et de pouvoir s'ils le souhaitent bénéficier de la rupture conventionnelle,
  - la gestion transparente et équitable des avancements, y compris pour les plus anciens, et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

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



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

✉ [federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org)

🌐 [portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr)

🌐 [www.unsa-defense.org](http://www.unsa-defense.org)

🐦 [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)

📘 [www.facebook.com/UNSADefense](https://www.facebook.com/UNSADefense)

📺 [Unsa defense diffusion](#)