



# COMPTE RENDU

## CTR DGA extraordinaire – COVID 19

### Direction générale de l'armement (DGA)

03 juin 2020

Le délégué général pour l'armement a présidé ce CTR DGA extraordinaire – COVID19. (audio conférence)  
Il était assisté principalement par le DRH de la DGA, le directeur de la Direction des Opérations (DO) et la directrice de la Direction Technique (DT).

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

#### ORDRE DU JOUR

- |                                                             |                                                               |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1/ Introduction du Délégué                                  | 4/ Présentation des suites données sur le ressenti des agents |
| 2/ Point de situation global DGA                            | 5/ Questions diverses des organisations syndicales            |
| 3/ Plan de remontée progressive d'activité de la DGA (PRPA) |                                                               |

#### 1, 2, 3/ Introduction, point de situation, PRPA phase 2

Le Délégué a présenté le point de situation global et a engagé la mise en œuvre de la phase 2 du PRPA à la DGA. Le nombre de cas de contamination diminue à la DGA. La trajectoire de retour du personnel sur site est bonne (44 % de l'effectif total), elle s'inscrit parfaitement dans le PRPA de la DGA. La priorité à la sécurité et à la santé des agents, primordiale, est prise en compte dans les PRPA. La remontée en puissance de l'activité est convenablement engagée. Les formations ont pris du retard, un plan de rattrapage est mis en œuvre. Les formations réglementaires seront réalisées en priorité.

**Situation sanitaire :** 12 cas de contamination probables ou confirmés; 1 cas en soins continus qui va beaucoup mieux, cet agent récemment à la retraite est évidemment toujours suivi par la DGA ; 201 personnes guéries.

**Situation de l'activité :** 4400 personnels sont sur site. 4600 agents sont en position de télétravail (46 % de l'effectif). 450 personnes sont en position d'autorisation spéciale d'absence.

**Moyens de connexion intradef et de communication :**  
4150 clés 4G sont actives. 1600 clés supplémentaires sont déployées. Il manquera environ 600 clés pour satisfaire la totalité des besoins DGA. Le délégué général précise que la répartition des clés par direction a été traitée en COMEX et que nous avons atteint la capacité maximale de déploiement possible par l'opérateur ORANGE. De nouvelles technologies plus efficaces sont en cours de réflexions. Les études devraient aboutir d'ici la fin de l'année.  
6300 adresses professionnelles sur internet dites MIM3 ont été demandées pour la DGA, 4400 adresses sont créées, 4400 sont actives.

**Masques :** 750 000 masques jetables, efficaces à l'inspiration et à l'expiration, ont été livrés en quantité suffisante dans les centres de la DT et sur les sites de Balard et d'Arcueil. Un point et une analyse des besoins et de l'utilisation des masques sera réalisé mi-juin. Suivant le besoin et la consommation, des masques jetables ou réutilisables seront commandés.

**SHA et lingettes :** Pour les solutions hydro alcooliques (SHA) et les lingettes, la fourniture est satisfaisante, aussi bien sur les sites parisiens que les sites de province.

**Protection de bureaux par panneau plexiglas :** Les agents travaillant à 2 ou plus dans un même bureau, peuvent demander la mise en place d'un panneau plexiglas de protection.

**Formations :** 13600 formations ont été validées en 2020 à la DGA. Suite à la situation de crise « COVID 19 » seulement 13% des formations ont pu être dispensées.

#### 4/ Présentation des suites données sur le ressenti des agents

La DGA a lancé deux enquêtes sur le ressenti des agents :

- La première, afin d'élaborer un diagnostic du ressenti des agents, réalisée par Altédia à partir des réponses d'un millier d'agents (67 % de l'effectif total interrogé) représentatifs de toutes les positions administratives (10% en présentiel, 30 % en absence exceptionnelle, 60% en télétravail),

- La deuxième, sous forme d'observatoire des pratiques de travail en période de crise sanitaire, réalisée par l'inspection des armées depuis le 11 mai par dispositif d'écoute sur la base de contributions volontaires d'agents ou d'entités en respectant l'anonymat des contributions individuelles. Une première série de contributions ont été reçues ; les travaux se poursuivent.

**Quatre lignes d'actions se dégagent** de l'analyse des informations obtenues :

- Traiter la situation des agents ;
- Gérer et accompagner la remontée en puissance d'activités (incluant l'hypothèse de reprise de confinement),
- Accroître la robustesse du fonctionnement face aux situations de crise,
- Appuyer les managers et enrichir la dynamique de la fonction managériale.

**Des pistes d'actions et des leviers communs** ont d'ores et déjà été identifiés pour :

**Traiter la situation des agents :**

Les agents se sont trouvés démunis face à des questions RH auxquelles leurs managers de proximité ne pouvaient pas répondre. Ils ont également fait part du manque de moyens ou de moyens inadaptés pour réaliser le télétravail. En priorité, il est prévu la mise en place d'une plateforme d'information avec un forum aux questions (FAQ) sur les sujets RH, statutaires et sociaux ainsi que les règles sanitaires et leur mise en œuvre. Ensuite, il conviendra d'harmoniser le matériel mis à disposition des agents en fonction de leur activité et d'ajuster leur équipement informatique suivant leur situation (exemple : autoriser l'emport au domicile des écrans de bureau plus grands pour travailler sur des tableaux Excel ou autre, web cam,...).

**Gérer et accompagner la remontée en puissance d'activités :**

En priorité ou déjà réalisé, assurer la cohérence entre les PRPA (déjà réalisé) et recenser les simplifications à envisager de pérenniser. Ensuite, intégrer aux modes opératoires la perspective d'une situation transitoire durable et ajuster les règles de présence ou de passage sur site. Mise en place du comité de suivi de remontée de l'activité.

**Accroître la robustesse du fonctionnement face aux situations de crise :**

En priorité, rediffuser la charte des bonnes pratiques d'utilisation des Nouvelles Technologies Informatiques de Communication. Une présentation de cette charte devra être réalisée dans tous les CHSCT locaux. Ensuite : diagnostiquer les outils numériques et en dégager les conséquences ; améliorer le travail distant et en formaliser l'utilisation ; améliorer la diffusion de l'information en situation de crise ; mettre à jour le Plan de Continuité de l'Activité (PCA).

**Appuyer les managers et enrichir la dynamique de la fonction managériale :**

Les managers, et notamment ceux de proximité, ont particulièrement été sollicités pendant la crise. En première ligne pour transmettre les infos aux agents et recueillir leurs questions RH et autres problèmes, en plus de la gestion régulière administrative et des activités, leur charge de travail et leur stress ont considérablement augmentés. Dans un premier temps, les actions apportées par les deux points précédents (mise en place d'une plateforme d'information et rediffusion de la charte NTIC) devraient apporter un soulagement. Ensuite, l'amélioration et la formalisation du travail distant ainsi que la formation au management à distance compléteront le dispositif.

**Des pistes d'actions et des leviers locaux** sont également identifiés pour toutes les lignes d'actions et seront adaptés au plus proche du fonctionnement de chacune des entités.

Des inquiétudes sont relevées sur la tenue des objectifs en 2020. Il conviendra d'adapter la charge de travail et les objectifs aux contextes et aux priorités qui en résultent. Les adaptations devront être intégrées dans le référentiel. La remontée d'alertes sur la charge de travail et la capacité à arbitrer sa répartition devront être organisées. Le contact avec chaque agent devra être adapté à sa situation dans la durée. Les règles sanitaires pourront être adaptées à la remontée en puissance de l'activité. La cohésion des équipes et le maintien du lien social devront être assurés.

Une réunion multilatérale DGA / OS relative au management et à la simplification se tiendra en audio conférence le 24 juin 2020.

Un point de situation sur l'avancement des actions prioritaires sera réalisé au CTR DGA du 8 juillet 2020.

## **5/ Questions diverses des organisations syndicales**

---

**Calendrier des travaux d'avancement et de la CPS ICT TCT :** les calendriers des travaux d'avancement ouvriers d'état, TSO, fonctionnaires et de la CPS ICT TCT sont maintenus.

**Situation administrative des agents et prélèvement éventuel de jours de RTT ou de congés payés :** la DGA passe actuellement en revue la situation de tous les agents et transmettra dès que possible l'état de situation à la DRH MD. Chaque agent concerné sera informé du nombre de jours de RTT ou de congés qui lui sera prélevé. **Le Délégué rappelle que pour les agents en télétravail, l'analyse de la situation doit être réalisée avec bienveillance, toute retenue de jours de RTT ou CP devra être un cas exceptionnel dûment justifié.** Le bilan des jours de congés ou de RTT retenus devrait être transmis aux élus au CTR DGA avant le prochain CTR DGA du 8 juillet 2020.

**Mise en œuvre du forfait mobilité durable à la DGA :** depuis le 11 mai, le « forfait mobilités durables » vous permet d'obtenir le remboursement total ou partiel des frais engagés pour vos déplacements domicile-travail effectués avec votre vélo ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage. La déclinaison de la mise en place de ce forfait au ministère des armées et à la DGA n'a pas encore été mise en œuvre. La DGA se renseigne auprès de la DRH MD pour son application à la DGA.

## Conclusion

---

La remontée en puissance progressive de l'activité doit être réalisée de manière juste et coordonnée sans générer de surcharge de travail ou de tensions insupportables. L'UNSA Défense note et se félicite que la DGA réalise un état de situation de crise, l'analyse, en tire des enseignements et prévoit des actions d'améliorations adaptées à chacun des points critiques identifiés. La remontée en puissance de l'activité accompagnée des retours sur site du personnel ne doit pas se faire dans l'oubli de l'épreuve que nous avons traversée et qui malheureusement pourrait se reproduire. Beaucoup d'activités ont pris du retard, vouloir le rattraper coûte que coûte sans affecter de moyens supplémentaires serait, pour l'UNSA Défense, une grossière erreur contreproductive qui aurait des conséquences dramatiques. Il convient de modérer de ci, de là, les ambitions démesurées et sans discernement de certains dirigeants ou managers qui conduiraient à la mise en tension du personnel et à la survenue de RPS. L'UNSA Défense sera vigilante et ne manquera pas d'intervenir, de dénoncer et de s'opposer à toute mise en danger psychique et physique du personnel.

---

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos représentants UNSA Défense au CTR DGA**

---



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](#)