



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau (CTR)

### Direction Générale de l'Armement – DGA

25 novembre 2022

*Une réunion de 3 heures ne pourra jamais être résumée dans une communication d'une page. Vos représentants UNSA Défense, puisqu'ils vous représentent, s'attachent à vous retranscrire dans ce CR le contenu de l'ensemble des présentations du CTR DGA. Bonne lecture*

Le Délégué Général pour l'Armement a présidé le dernier Comité Technique de Réseau de la DGA. Il était assisté par le directeur général adjoint, le DRH DGA et les directeurs et directrices des différentes directions de la DGA. Etait 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

- |  |  |
|--|--|
| 1/ Suites des CTR DGA précédents       | 6/ Bilan des réunions GT DT et GT « sujétions liées aux essais » |
| 2/ Impulsion                           | 7/ Transformation SSDI   |
| 3/ Transformation des modes de travail | 8/ Point élections professionnelles 2022                         |
| 4/ Budget                              | 9/ GT ICT/TCT nouvelle convention                                |
| 5/ Aspect RH                           | 10/ Questions diverses   |

#### INTRODUCTION PAR LE DELEGUE

Le Délégué général pour l'armement annonce sa volonté de transformer la DGA par de nouveaux moyens. Il explique brièvement le projet impulsion, qui doit permettre une maîtrise de bout en bout et un rapprochement avec les forces. En réponse à notre déclaration liminaire, il annonce ne pas pouvoir s'engager fermement à ce jour sur des mesures concrètes de revalorisation, mais réaffirme sa volonté d'améliorer significativement les salaires et précise que la DGA a tout de même avancé sur le sujet en collaboration avec la DRH-MD et le ministère. Il espère une réunion décisionnelle avant la fin de l'année pour le re-basage des salaires et l'obtention d'AP revalorisées pour les ICT/ TCT, même s'il ne sera pas possible de réaligner parfaitement les salaires sur ceux pratiqués dans le secteur privé. Concernant l'IMOMA, une réponse à la lettre de DGA EV va être effectuée rapidement. Le DGA réaffirme sa volonté de jouer sur une masse financière plutôt que sur des ETP. Le DGA annonce la création d'un GT réserve industrielle, pour travailler à une meilleure réactivité de la DGA et des industriels de l'armement face à l'actualité, ainsi que sur l'allègement de certaines normes.

#### 1/ Suites des CTR DGA précédents

**1.1/ Approbation des procès-verbaux (PV) :** Approbation du PV de la réunion du CTR DGA du 29 juin 2022.

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

- Concernant la problématique du dysfonctionnement de l'aération et de la ventilation situées sur le site Gironde, l'action en justice est toujours en cours, mais les travaux ont commencé et vont se poursuivre jusqu'à l'été 2023.
- L'UNSA Défense avait demandé de réactiver le groupe de travail (GT) ICT-TCT et la mise en place d'un dialogue pour la définition des modalités d'application de la nouvelle Convention nationale de la métallurgie aux ICT-TCT. Une première réunion de ce GT s'était tenue le 20 juin 2022. La seconde réunion vient d'avoir lieu le 28 novembre 2022.

#### 2/ Impulsion

**Le chantier de transformation impulsion est piloté par la DT.** La directrice de la DT rappelle que, dans le contexte géostratégique, il nous faut être plus réactifs. Dans ce contexte, une redéfinition des missions est nécessaire, mais il faut aussi que nos industriels se transforment. Il faut être plus proches des forces et disposer d'une maîtrise de bout en bout. Les travaux de définition de la nouvelle organisation devront être terminés au mois de mars 2023. La mise en place de cette organisation devra être effective le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Il est également annoncé une nouvelle augmentation de la charge de travail - *estimée à 30%* - à absorber avec très peu d'effectif supplémentaire. Pour ce faire, la DGA demande plus de facilités pour recruter et plus d'ouverture, mais il faut que la DRH-MD suive. Ce chantier annonce également plus de subsidiarité, afin de prendre les décisions au bon niveau.

L'UNSA Défense constate qu'à ce jour, seuls les principes de conception, les objectifs et les enjeux sont précisés. Aucune visibilité ne nous a été donnée sur la future organisation. La définition de la nouvelle organisation est menée au pas de charge. Nous comprenons que pour que l'ensemble fonctionne, il faudra que les industriels se transforment également. Ce n'est pas une mince affaire ! L'UNSA Défense ne cache pas son inquiétude. En effet, comment allons-nous pouvoir assumer 30 % de charge en plus avec peu de personnel supplémentaire alors même que nous sommes déjà à l'os, sous une forte pression due à la charge actuelle

surdimensionnée, que la DGA subit de fortes démissions de personnels qualifiés et qu'elle peine à recruter dans les domaines techniques ?



## État Final Recherché

### Enjeux principaux

- S'adapter et anticiper les évolutions de notre environnement
- Attirer, valoriser et fidéliser le personnel de la DGA
- Intégrer toutes les réflexions en cours (RNS, économie de guerre)
- Anticiper les « ruptures » portées par la future LPM
- Renforcer les liens avec les Armées (une communauté de destin) et s'ouvrir plus généralement notamment à l'interministériel

### Objectifs de conception de la nouvelle organisation

- Mettre en valeur et donner de la lisibilité aux grandes missions de la DGA à la fois en interne, et vis-à-vis de nos partenaires (mise à jour du décret DGA en cours d'examen)
- Conserver les équilibres actuels et ne pas changer ce qui fonctionne
- Permettre une mise en œuvre simple (transition douce entre ancienne et nouvelle organisation)
- Offrir davantage de subsidiarité au bon niveau
- Donner de la souplesse et des marges de manœuvre aux managers

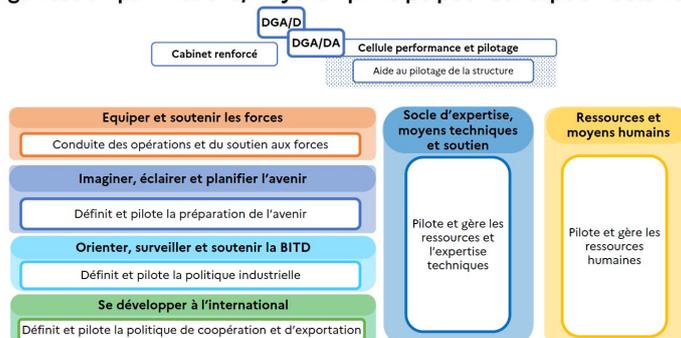
Une DGA experte et agile, au service de la politique de défense et de la Nation, qui s'adapte aux enjeux actuels et futurs, actrice d'une France unie et résiliente, moteur de l'autonomie stratégique nationale et européenne, au profit du système de défense, en mesure dès 2023 :

- C1 - d'assurer la réponse adaptée au besoin des armées dans les délais requis et des coûts maîtrisés
- C2 - d'assurer la maîtrise d'œuvre du système de défense
- C3 - de fournir une capacité d'anticipation stratégique technologique et industrielle concourant à la défense et à la sécurité nationale
- C4 - de garantir l'expertise technique nécessaire à l'équipement des forces et à leur préparation opérationnelle, jusqu'à la haute intensité
- C5 - de peser sur la scène internationale au profit de nos intérêts stratégiques et d'une autonomie nationale et européenne
- C6 - d'être en mesure d'attirer les talents, notamment auprès des jeunes générations

### Objectifs stratégiques associés

- O1 - un lien renforcé entre la DGA et avec la nation et la jeunesse (valoriser, donner du sens, attirer, etc.)
- O2 - un engagement de la DGA sur la cohérence capacitaire de bout en bout, adaptée au besoin des armées
- O3 - un partage avec l'industrie des grands choix technologiques, feuilles de route dans une perspective de souveraineté renforcée, et une relation rééquilibrée dans la conduite des projets
- O4 - une aptitude confirmée à doter la France d'un système de défense crédible, notamment dans le domaine de la dissuasion, de l'action cyber et des nouveaux champs de conflictualité
- O5 - une efficacité affermie sur la scène internationale en matière de coopération, en particulier au sein de l'UE et de l'OTAN, et de soutien aux exportations
- O6 - une organisation lisible et efficace, fondée sur des valeurs d'ouverture et de confiance
- O7 - un fonctionnement simplifié avec une subsidiarité renforcée
- O8 - une DGA adaptable, réactive, influente sur son environnement
- O9 - une contribution renforcée à la souveraineté nationale, à l'anticipation stratégique et à l'économie de guerre par un positionnement optimisé de la DGA en interministériel
- O10 - une DGA engagée dans le développement des compétences, la valorisation de ses agents et à l'écoute de leurs aspirations

### Organisation par missions/moyens – principe pour conception détaillée



## 3/ Transformation des modes de travail

Le télétravail est stabilisé, avec une évolution des jours de télétravail vers des jours flottants pour plus de souplesse et de facilité dans l'organisation des services. Concernant le travail hybride, la formation des managers se poursuit

Une expérimentation de l'outil *klaxoon* va être mise en œuvre en mars pour se terminer fin 2023.

## 4/ Budget

Une hausse du budget de fonctionnement est observée, liée à l'augmentation des coûts de l'énergie de +22%. Concernant les travaux en cours sur la LPM 2024 – 2030, promulgation visée en juillet 2023, les enjeux pour la DGA sont : l'accompagnement de la BITD à l'économie de guerre, l'analyse de la valeur en stade amont, mieux tirer parti de l'innovation et de l'export, mieux qualifier de bout en bout, alléger les normes, poursuivre le déploiement des démarches incrémentales, disposer des moyens pour renforcer l'attractivité de la DGA au recrutement et fidéliser le personnel.

L'UNSA Défense note la volonté de la DGA d'intégrer dans la LPM l'attractivité de la DGA au recrutement et la fidélisation du personnel. L'UNSA Défense prend acte de cette intégration, nous serons très attentifs à ce que sa mise en œuvre intègre un volet de revalorisations salariales significatives.

## 5/ Aspect RH

### PÉRIMÈTRE DÉMARCHE D'ORIENTATION (DOr) ÉVOLUTION PAR DIRECTION 2013-2021

DOr	2021		2022	
	Cible 2021 ETPE	Réalisé 31/12/2021	Cible 2022 ETPE	Réalisé 31/09/2022
AID	110	100	108	95
S2IE	115-117	110	114	116
SASD	190-191	184	206	193
DI	199-200	184	195	181
DT	6587-6620	6635	6689	6527
DO	1225-1231	1133	1160	1117
AND		67	100	89
DP	330-331	317	317	302
DRH	304-305	314	307	305
SMQ	878-883	846	874	841
INSP	24	21	24	24
SSDI	152	151	156	154
COMM	42	40	41	40
DGA/AC	15	17	19	20
TOTAL DGA	10171-10220 10118*	10118	10310	10002

\*Le pilotage sera réalisé en gestion sur 10 118 (effectif autorisé)

## Effectifs, recrutements, transferts et IDV : perspectives 2022

Comme prévu dans la LPM, les cibles des effectifs de la DGA augmentent. L'UNSA Défense constate néanmoins une forte augmentation des démissions (> à 50 %) et des ruptures de périodes d'essais pour les ICT/TCT, ainsi qu'une augmentation des demandes de ruptures conventionnelles.

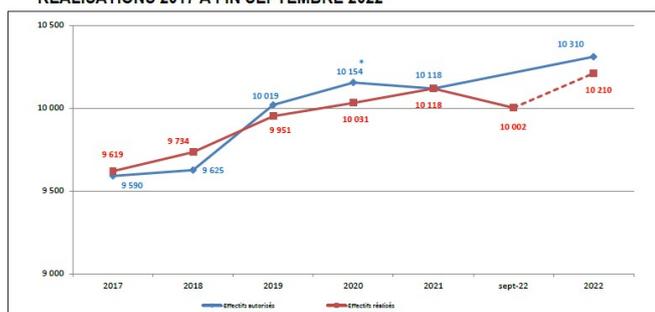
La DGA éprouve des difficultés pour le recrutement tous statuts confondus. Le constat de l'UNSA Défense est alarmiste. Les compétences nécessaires à la réalisation des missions de la DGA disparaissent au fur et à mesure des années. Cette érosion contenue jusqu'à maintenant ne semble plus être sous contrôle. L'UNSA Défense le rappelle dans sa déclaration liminaire, le chiffre atteint plus de 180 démissions à ce jour, c'est-à-dire que la DGA est sur un tableau de marche de 200 démissions à l'année ! Un autre constat très inquiétant est que le niveau de technicité baisse fortement, notamment chez les jeunes postulants pour des emplois d'ouvriers de l'Etat ou de techniciens (TSEF, TCT). Face à ce constat, l'UNSA Défense réitère en séance sa demande de réouverture d'écoles spécifiques à haut niveau de technicité pour former et acculturer nos futurs ouvriers de l'Etat et techniciens. Pour la création de ces écoles et leur mise en œuvre, l'UNSA Défense propose d'étudier un rapprochement avec les industriels de l'armement, qui ont le même besoin.

Les deux courbes d'effectif ci-dessous ont été établies à un an d'intervalle. Comme l'ont identifié vos représentants UNSA Défense, les échelles ont été modifiées. Cette action a eu pour effet d'atténuer la visibilité sur la pente de la courbe de baisse d'effectif sur la même période entre les années 2021 et 2022.

Entre la courbe de gauche présentée sur 5 années (situation actuelle) et celle de droite sur 8 ans (bilan fin 2021), force est de constater que, malgré un effectif autorisé en augmentation, la DGA peine à atteindre sa cible.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes ! Au 30/09/2022 les effectifs sont plus bas qu'au 31/10/2021 bien que les effectifs autorisés soient en hausse.

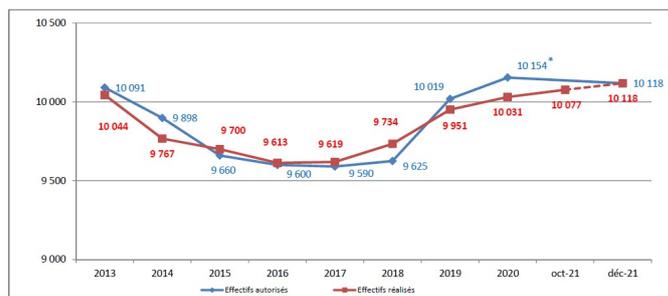
**Périmètre Démarche d'Orientation (DOr)**  
RÉALISATIONS 2017 À FIN SEPTEMBRE 2022



\* En gestion droits accordés à hauteur de 10 031

**Périmètre Démarche d'Orientation (DOr)**

RÉALISATIONS 2013 À FIN OCTOBRE 2021



\* En gestion droits accordés à hauteur de 10 031

Concernant les difficultés de recrutement des fonctionnaires et ouvriers, la DRH MD est consciente du problème d'attractivité et travail sur le sujet. La DGA fait remonter ce problème comme bon nombre d'employeurs, tout comme l'UNSA Défense.

Pour l'UNSA Défense, malgré le plan de recrutement 2022 ci-contre ambitieux, les éléments de contexte cités ci-dessus ne sont pas pour rassurer.

En chiffres, les objectifs de recrutements 2022 étaient fixés à 805 contre seulement 467 réalisés.

Au 01/12/2022, la DGA comptera **178 apprentis** en activité (**cadrage 2022 DGA = 177**). La DGA a recruté **88 apprentis** à l'issue de leur apprentissage depuis 2018.

L'UNSA Défense insiste, une nouvelle fois, sur l'augmentation du nombre et le recrutement de ces apprentis pour lesquels la DGA a investi pendant toute leur période d'apprentissage. C'est une valeur ajoutée au recrutement et au maintien des compétences spécifiques indispensables à la DGA.

### BILAN PLANS DE RECRUTEMENTS

	Plan de recrutement 2022	Bilan au 1 <sup>er</sup> octobre 2022
Niv I	598	360
IA	28	23
IETA	43	43
ICT	445+7	252
Autres Niv I	75	42
Niv II	144	67
TCT	51	33
Autres Niv II	93	34
Niv III	23	20
ASC 84-16	2	5
Autres Niv III	21	15
Ouvriers	40	20
TOTAL	805	467

## 6/ Bilan des réunions GT DT et GT « sujétions liées aux essais ».

Diverses réunions du groupe de travail de la direction technique (DT) se sont déroulées au cours de l'année 2022. Formation des managers (entretiens d'évaluation professionnelle ou individuelle), Gestion RH de la fonction technique (recrutements, attractivité, QVT, fidélisation), acclimatation des nouvelles recrues, adéquation charge/effectifs et externalisation.

**GT DT « sujétions liées aux essais »** : une fiche d'étude d'impact sera présentée avant la fin de l'année afin de soumettre le projet à la DRH-MD, puis au guichet unique (interministériel). La version consolidée du texte va être transmise à la DRH-MD avant la fin de l'année. Le budget de cette indemnité sera affiné annuellement. La mise en application devrait se faire en 2024.

L'UNSA Défense, qui est à l'initiative des travaux de création de cette indemnité et qui n'a cessé d'être force de proposition, se félicite de l'avancement du projet. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés au fur et à mesure de son avancement.

## 7/ Transformation SSDI

Suite au lancement de la transformation de SSDI courant 2022, celle-ci va se poursuivre en 2023 avec la mise à jour de l'instruction 90 (mission et organisation CSDI) et avec la création des sous-directions régionales Sud-Ouest et Sud ainsi que d'un bureau des plans contractuels de sécurité.

## 8/ Point élections professionnelles

Un plan de communication est mis en œuvre via Totem, des affichages sont également en place. Un message individuel pour rappeler les élections sera envoyé le 6 décembre en fonction du taux de participation. La DGA a précisé que la problématique des agents affectés sur Le Monge a été réglée par du matériel adéquat.

L'UNSA Défense a souhaité signaler des difficultés de connexion avec les derniers caractères de l'IBAN qui ne correspondent pas à l'IBAN de l'agent. L'UNSA Défense précise que les agents peuvent trouver leurs caractères IBAN via alliance NG.

## 9/ CIA et GT ICT TCT

### 10.1/ Point CIA

**Augmentation de 41 du nombre d'agents éligibles.**

**Motifs de CIA à 0 :** sur 3 023 agents, 5 se sont vu notifier un CIA nul, dont 1 pour départ à la retraite tout début janvier 2021, 3 pour activité insuffisante et/ou insuffisance professionnelle et 1 pour régularisation de CLD.

**Motifs de CIA inférieur au montant de référence (MR) :** il s'agit majoritairement de proratisations liées au temps de service (retraite, détachement, congé parental, disponibilité, CLM ou CLD, temps partiel, recrutement...). Les proratisations pour raison d'objectifs non ou partiellement atteints, sont peu nombreuses. Le taux le plus élevé est celui des niveaux 3 du fait de nombreux agents à temps partiel au cours de l'année 2021. En moyenne, 6,81 % des agents se sont vus attribuer un CIA inférieur au MR.

**CIA = MR :** le % des niveaux 2 est le plus important, suivi par le % des niveaux 3, puis des niveaux 1. En moyenne 14,82 % des agents se sont vus attribuer un CIA égal au MR.

**CIA > MR :** le % de niveaux 1 est le plus important. En moyenne 78,37 % des agents se sont vus attribuer un CIA supérieur au MR.

**CIA > taux de construction budgétaire (TCB) :** la proportion est assez équilibrée entre les niveaux 1, 2 et 3. En moyenne 50,91 % des agents se sont vus attribuer un CIA supérieur au TCB.

### 10.2/ GT ICT TCT

Suite à la nouvelle convention collective, une présentation a été faite en séance sur le lancement du groupe de travail et le planning à venir. Un laboratoire de travail structuré en groupes va être mis en place pour identifier et traiter les thématiques en parallèle ainsi que pour mener une réflexion sur les impacts de la nouvelle classification des emplois. Il n'y aura pas de système de cotation par catégorie de personnel. L'élaboration des propositions doit se faire courant décembre. La DGA doit être prête pour le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il y aura bien une notion de « positions », mais d'abord une notion de plancher en fonction des postes. Le plancher sera le revenu minimum lié au poste, mais n'impliquera pas que l'agent soit rémunéré à ce minimum.

## CONCLUSION

**Pour l'UNSA Défense la revalorisation des salaires de tous les personnels doit intervenir immédiatement. C'est un enjeu vital ! L'atteinte des objectifs ambitieux ne peut être réalisée qu'avec une DGA forte, stable, attractive, dotée de ressources adaptées et convenablement dimensionnées. Il faut se donner les moyens de ses ambitions ! Stopper les démissions, améliorer les recrutements des ouvriers de l'Etat et des fonctionnaires et fidéliser par des mesures adaptées immédiates. L'UNSA Défense, force de propositions, les a énumérées dans sa déclaration liminaire, nous exhortons le ministère des armées et la DGA à les mettre en œuvre !**

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

Patrick ROUVIER  
[patrick-christian.rouvier@intradef.gouv.fr](mailto:patrick-christian.rouvier@intradef.gouv.fr)  
Eric MAURICE  
[eric.maurice@intradef.gouv.fr](mailto:eric.maurice@intradef.gouv.fr)

Stéphane SIMON  
[stephane.simon@unsa-defense.org](mailto:stephane.simon@unsa-defense.org)  
Stéphanie PIVOTEAU  
[stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr](mailto:stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr)



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

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

📺 Unsa defense diffusion