

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR) DGA

Le 13 mars 2019

Le Délégué Général pour l'Armement a présidé le premier CTR DGA de la nouvelle mandature. Il était assisté par tous les directeurs centraux et le directeur de l'Agence de l'Innovation de Défense.

L'UNSA Défense était représentée par les élus au CTR : Patrick ROUVIER, Stéphane SIMON, Stéphanie PIVOTEAU, Eric MAURICE

ORDRE DU JOUR

Introduction

- 1/ Approbation du projet de règlement intérieur (vote)
- 2/ Désignation du secrétaire adjoint
- 3/ Mise en place de GT issus du CTR DGA
- 4/ Aspects CHSCT
- 5/ Suites du CTR DGA du 20 novembre 2018
- 6/ Plan de progrès DGA Evolution : point sur l'avancement des chantiers
- 7/ PSRH : synthèse

- 8/ Plan d'audit en organisation : synthèse des résultats des travaux
- 9/ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 2 décembre 2009 relatif à l'organisation de la DGA portant création de l'unité de management du socle numérique (UM SNUM) (vote)
- 10/ Questions diverses

Introduction

Le délégué s'est exprimé, après avoir entendu les déclarations liminaires des organisations syndicales. En introduction il a affirmé son attachement au dialogue social et à la préparation en amont du CTR, avec les organisations syndicales représentatives, sous forme de Groupes de Travail, de multilatérales et de bilatérales. Il a confirmé les missions de la DGA dans le cadre de la LPM (Loi de Programmation Militaire), en affirmant que les essais sont partie intégrante de la mission DGA. Il est conscient des difficultés en matière de soutien, confirmant que les effectifs des services de soutien sont saturés. La DGA continuera à suivre les opérateurs de soutien et sera vigilante sur la qualité des services rendus. Concernant le recrutement pour la DGA, le délégué note des difficultés relatives à l'embauche de personnels fonctionnaires et ouvriers d'état dues aux règles imposées par la DRH-MD précisant que le recrutement est réalisé par compétence. Le recours aux contractuels s'impose donc pour compléter les effectifs. Le délégué évoque la refonte du corps des IEF en ICD (Ingénieur Civil de la Défense) comme une piste susceptible d'améliorer la situation. La DGA, consciente du retard pris dans la rémunération de son personnel, a saisi le secrétariat général pour l'administration (SGA) sur la politique salariale. Ce sujet préoccupe au plus haut point les instances de la DGA. La santé et sécurité au travail (SST) font également partie intégrante des attentions du DGA qui ne relâchera pas les efforts. Concernant le retrait de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), madame la Ministre est opposée à ce retrait, une intervention a été faite auprès du ministère de l'intérieur.

Le délégué a conclu en affirmant que le dialogue social, l'accompagnement du personnel et la communication sur DGA Evolution sont nécessaires dans une DGA constituée à 80 % de personnel civil.

Concernant la problématique liée à la revalorisation de la rémunération du personnel, qui est insuffisante par comparaison à ce qui est pratiqué dans le privé et notamment chez les industriels de l'armement, l'UNSA Défense considère qu'il est indispensable de conduire une politique salariale à la hauteur des ambitions du

ministère des armées visant à garantir la suprématie de la France sur ses adversaires potentiels. En effet, les écarts de rémunérations constatés, qui s'accroissent d'année en année depuis le gel des augmentations générales autrefois destinées à compenser l'inflation, conduisent à des difficultés de recrutement dans les métiers techniques pointus et à de nombreux départs de nos ingénieurs et techniciens vers le privé. Le très haut niveau technologique que nous voulons conserver et accroître au travers de « DGA évolution » ne pourra être acquis que si nous disposons des meilleurs personnels dans nos domaines d'activité.

1/ Approbation du projet de règlement intérieur (soumis au vote)

Il est établi sur la base d'un règlement intérieur (RI) type du niveau du ministre de la fonction publique, adopté lors de la mandature précédente. En l'absence de modification de ce dernier, il est proposé aux membres du comité la reconduction du RI du CTR DGA. **Adopté à l'unanimité**

2/ Désignation du secrétaire adjoint

Le RI prévoit la désignation d'un secrétaire adjoint, élu parmi les représentants du personnel titulaires, pour toute la durée de la mandature. Mme Barbara GACHON (CFDT) est élue secrétaire adjointe du CTR DGA.

3/ Mise en place de GT issus du CTR DGA

3.1/ Approbation du projet de note relative aux modalités de fonctionnement des GT (soumis au vote)

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail (GT) issus du CTR DGA sont définies dans une note. Un projet de note est soumis au vote du comité afin de reconduire le fonctionnement des GT. **Adopté à l'unanimité**

3.2/ Proposition de reconduction du GT DT (soumis au vote)

Il s'agit d'un GT portant sur les problématiques relevant de la direction technique (DT). **Adopté à l'unanimité**
L'UNSA Défense a voté POUR la création du GT DT. Le fonctionnement de ce GT permet de traiter de problématiques très techniques en amont de décisions du CTR, ce qui permet un travail de qualité. A noter que le GT traitera également des aspects RH du personnel en service à la DT (exemple : compensation pour embarquement du personnel fonctionnaire et contractuel).

4/ Aspects CHSCT

4.1/ Renouveau du CHSCT de réseau DGA (soumis au vote)

En application des dispositions de l'article 19 du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 modifié, un CHSCT de réseau peut être placé auprès de chaque comité technique de réseau. Ce comité est compétent pour connaître toutes les questions concernant les organismes de la DGA. Il est consulté sur les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans la limite des compétences des autres CHSCT locaux et spéciaux.

Avis sur la création d'un CHSCT réseau DGA = Adopté à l'unanimité

4.2/ Renouveau du CHSCT spécial de réseau SQ (soumis au vote)

Le CHSCT dédié au SQ permet d'instruire les problématiques de prévention transverses au fonctionnement du SQ dans le cadre de l'assurance de la qualité des fournitures (AQF) et de son organisation liée à la multi-localisation, les problématiques locales continuant d'être prises en compte par les CHSCT locaux.

Avis sur la création d'un CHSCT Spécial de réseau SQ = 7 POUR / 3 ABSTENTIONS (CFDT)

5/ Suites du CTR DGA du 20 novembre 2018

5.1/ Approbation du procès-verbal : Approuvé à l'unanimité

5.2/ Examen des suites données aux délibérations : les points en cours sont à l'ordre du jour de ce CTR. L'action destinée à « s'assurer que les ambassadeurs relaient efficacement les informations concernant le plan de progrès DGA Evolution » reste ouverte, l'assurance de la transmission de l'information n'est pas garantie. Une déclinaison par centre devra être réalisée.



6/ Plan de progrès « DGA Evolution » : point sur l'avancement des chantiers

Point de situation des projets :

Capter et intégrer l'innovation d'usage en plus de l'innovation planifiée :

L'agence de l'innovation de défense (AID) et le *défense lab* sont en place dans leurs nouveaux locaux. Une première vague d'appels à projets dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) est lancée. Un premier *cluster d'innovation* a vu le jour à Toulon sous la convention GIMNOTE (Groupe d'Innovation pour la Maîtrise Navale en Opération par la Technologie et l'Expérimentation), d'autres projets sont en cours d'élaboration à Bourges et à Bruz. La validation du plan stratégique de l'agence et du document d'orientation de l'innovation de défense est programmée pour le mois d'avril.

Aux interrogations de l'UNSA Défense, sur les inquiétudes des agents dans les centres de voir l'ingénierie innovante échapper à la DGA, le délégué affirme que l'innovation est aussi du domaine des techniciens dans les centres au travers des clusters. Suite à notre question sur l'éventuel positionnement d'effectifs rattachés à l'AID en province, Monsieur CHIVA (directeur de l'AID) indique qu'aucun agent de l'AID n'exercera ses fonctions dans les centres de la DT.

Renforcer la cohérence capacitaire dans la préparation puis la conduite des programmes : les équipes de préparation des systèmes futurs et d'architecture (SPSA) de la direction stratégique (DS) de la DGA et les divisions cohérences capacitaires (COCA) de l'état-major des armées (EMA) sont regroupées à Balard. Des travaux en commun sont lancés concernant la surveillance maritime, le système de combat aérien du futur (SCAF) et le successeur de l'hélicoptère de manœuvre. Au printemps, ils verront l'équipement des salles du plateau en moyens de travail collaboratif.

Refondre les méthodes de préparation et de conduite des programmes : les nouvelles instructions ministérielles portant sur les opérations d'investissement (IMOI) et sur le déroulement des opérations d'armement (IMOA) sont entrées en vigueur. Le travail en cours consiste dans la mise à jour du référentiel d'acquisition. Un cycle de présentations à Paris et en province se déroule jusqu'au mois de juin.

L'adaptation de la DGA

Investissement dans le numérique : les nouvelles méthodes de conduite des programmes imposent une adaptation de la fresque de l'ingénierie système (IS).

La création du service des systèmes numériques de l'armement (S2NA) est effective depuis le 1^{er} janvier 2019. Le S2NA reprend le portefeuille des services informatiques transférés par les centres. Les mutations des agents se déroulent jusqu'à fin juin 2019.

Adaptations de l'organisation : un échelon de préfiguration de la future unité de management du socle numérique (UM SNum) verra le jour d'ici à l'été 2019.

Simplification du fonctionnement : la première vague des chantiers de simplification est lancée, les thèmes sont le fonctionnement général, le recrutement des ICT et la programmation et le pilotage des ressources techniques. Les résultats sont attendus pour juin 2019.

Politique RH : poursuite de la mise à jour des parcours professionnels visant à l'ouverture vers le reste du ministère et vers l'extérieur. ([Toutes les infos parcours professionnels](#))

La déclinaison dans les centres

L'**ambition** de la DGA est d'imprimer une dynamique d'évolution des centres de la direction technique cohérente avec le mouvement d'ensemble (chantiers ministériels et projets de la DGA). **Les axes directeurs pour la DT** sont le développement de nouvelles méthodes de travail et modernisation des moyens, le déploiement de clusters d'innovation technique et la programmation globale et pilotage des ressources techniques. Les prolongements de DGA Evolution seront formalisés par des projets de centres à l'échéance de juin 2019, avec une vision à l'horizon 2030.

7/ PSRH : synthèse (cf. CR UNSA Défense multilatérale du 12/02/2019)

Le plan stratégique des ressources humaines de la DGA est issu des 50 revues métiers. Il s'agit du document de référence pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de la DGA. Il définit pour chaque métier une stratégie permettant de rejoindre une cible métier à 5 ans dans le cadre de l'expression des



orientations fixées par la loi de programmation militaire (LPM). Les travaux d'élaboration du PSRH 2018-2023 ont été menés parallèlement aux travaux de la LPM 2019-2025 votée en juillet 2018. Cette dernière répond aux enjeux posés par la revue stratégique 2017 avec un modèle d'armée et des moyens adaptés aux contrats opérationnels pour la préparation de l'avenir de la défense à l'horizon 2030.

Le modèle 2023 du PSRH 2018 traduit une hausse d'effectifs de plus de 500 ETP prévue dans la LPM pour la DGA à l'horizon 2023 à hauteur de 10 147 ETPE. Il acte la poursuite des efforts dans le domaine de la cyberdéfense, le renforcement du soutien à l'export et intègre les nouvelles missions en matière d'IA. Il prend en compte l'impact des réformes ministérielles de responsabilité DGA, 150 ETPE (AID, capacitaire étendu, réorganisation de l'informatique, déploiement IS, évolution des méthodes d'acquisition) ainsi que les évolutions de périmètre liées à la création de l'AID (+14 ETPE) et au transfert au Ministère des affaires étrangères des effectifs travaillant en ambassade (-17 ETPE).

Les évolutions dans l'organisation des métiers se traduit par la création du métier Data Sciences et Intelligence Artificielle, constitué de compétences préexistantes et destiné à croître rapidement (+70 ETPE à l'horizon 2023) ainsi qu'une réorganisation des activités liées à la sécurité nucléaire, pour rapprocher les deux compétences constitutives de SN des métiers d'architecture : « chaufferie » avec plates-formes navales et « armes » avec propulsion, matériaux, énergétiques et sécurités pyrotechnique et nucléaire.

Perspectives 2019/23 - en 2019, l'objectif est la consolidation du modèle. Ainsi sur la base des ressources LPM, les revues métiers 2018 ont permis de procéder à des rééquilibrages entre métiers pour répondre aux priorités et missions de la DGA. Certaines analyses restent à approfondir pour consolider le nouvel équilibre métier. La DGA contribuera à de nouvelles évolutions de portée ministérielle (exemple socle d'info-structure du ministère). Le Plan d'Audit en Organisation (PAO) mené par le contrôle général des armées, et ses conséquences RH, nécessitera une analyse des recommandations. **Une attention toujours soutenue** sur les départs naturels importants (retraites, travaux insalubres/amiante, carrières longues qui s'accroissent post 2019). Les compétences critiques seront suivies spécifiquement (unipersonnelles ou quasi unipersonnelles).

8/ Plan d'audit en organisation : synthèse des résultats des travaux

(cf. CR UNSA Défense multilatérale du 12/02/2019)

Madame la Ministre a confié au contrôle général des armées un audit en organisation. Il s'agit de dégager des pistes d'optimisation de l'emploi des ressources humaines du ministère et d'identifier les domaines où des redéploiements d'effectifs sont pertinents.

Les travaux sont achevés pour la première vague, une deuxième vague est prévue en 2019, une fois dégagés les enseignements de la première vague. **Les représentants UNSA Défense seront attentifs à l'application au sein de la DGA des recommandations issues de cet audit. En plus des points identifiés par l'audit initial que nous avons relevés et commentés dans notre compte rendu relatif à la multilatérale PSRH, la deuxième vague portera sur les effectifs consacrés au soutien et sur l'administration des personnels militaires. La DGA précise à cette occasion que l'administration des personnels civils fait actuellement l'objet d'un audit de la cour des comptes. L'UNSA Défense se félicite que les problématiques d'effectifs consacrés au soutien soient auditées. L'UNSA Défense réaffirme son attachement à un ministère des armées efficace, doté de moyens en personnel et en matériel à la hauteur de ses missions.**

9/ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 2 décembre 2009 relatif à l'organisation de la DGA portant création de l'unité de management du socle numérique (UM SNUM) (soumis au vote)

Les constituants et services de base utilisés par les systèmes d'information et de communication (SIC) constituent un socle numérique. Ce socle concerne les réseaux de tous niveaux de classification à l'exclusion des systèmes spécifiques relatifs à la dissuasion nucléaire. Actuellement, le domaine de la conception et du développement relève du périmètre de la direction générale de l'armement (DGA) et de celui de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI). Le domaine du déploiement et de l'exploitation relève de la DIRISI. L'insuffisance actuelle du lien entre ces deux activités se traduit actuellement par un défaut de cohérence globale du cycle de vie des SIC du ministère des armées et des difficultés à mettre en service et exploiter certains d'entre eux. Afin de mettre en œuvre une entité mixte



DGA - DIRISI, le projet d'arrêté crée une dixième unité de management au sein de la Direction des Opérations (DO) de la DGA, dénommée « **Unité de Management du Socle Numérique (UM SNUM)** ». La direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNUM) demeure responsable de la gouvernance haute et à ce titre, de la performance d'ensemble de la démarche et de la cohérence globale de la trajectoire du socle. Le nombre de postes existants DGA concernés par la création de l'UM SNUM est évalué à 76 (représentant 64 ETP). Le nombre de postes DGA à transférer organiquement à l'UM SNUM est de 9. La DIRISI prévoit de mettre pour emploi au SNUM 51 postes en 2019 dont 12 à DGA MI à Bruz. La cible à terme de l'UM SNUM est évaluée à 315.

Avis sur la création de l'UM SNUM = 2 POUR (CGC) / 7 ABSTENTIONS

L'UNSA Défense s'est abstenue. Ce vote ne porte pas sur l'intérêt de la création de cette unité de management, car elle s'inscrit dans une gestion cohérente des SIC, avec la mise en commun des compétences de la DGA et de la DIRISI. Notre abstention concerne les modalités de constitution et de dotation en personnel de cette nouvelle UM. Dans son rôle de représentation du personnel, l'UNSA Défense s'interroge sur les conditions d'accompagnement des agents dans ce changement. La DGA considère qu'il s'agit uniquement d'un changement de nom de l'entité et qu'à ce titre, les fiches de poste ne subiront pas de modifications substantielles. En conséquence, la DGA ne veut pas mettre en place les règles prévues par le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) pour cette réorganisation. Or, d'après les éléments recueillis lors du débat en CTR, il semblerait que les personnels proviennent de différentes entités internes DGA en l'occurrence la DO, la DT (direction technique), peut-être la DP (direction des plans, des programmes et du budget),... rien de précis, ni de chiffré sur le sujet. Il y aurait donc possiblement des postes supprimés dans les directions concernées par des départs et des postes créés à la DO. Au vu des interrogations soulevées par les organisations syndicales, le délégué a décidé d'organiser une multilatérale pour présenter les détails de l'opération.

HORS CTR : la multilatérale est programmée le 4 avril 2019.

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

Patrick ROUVIER, Stéphane SIMON, Eric MAURICE et Stéphanie PIVOTEAU

