



Comité Social d'Administration de Réseau CSA-R DGA

Direction Générale de l'Armement

Paris, le 4 juin 2024

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Délégué, Monsieur le Directeur Général adjoint, Mesdames, Messieurs,

La DGA est en action, nous nous félicitons de toutes nos réussites, tant sur l'aboutissement des programmes d'armement au profit de nos forces que sur les ventes export. Ainsi qu'au niveau de l'accompagnement par la DGA de l'accélération des productions industrielles d'armement. Ces résultats mettent en avant une fois de plus les compétences et l'investissement des agents de la DGA en activité. Il faut donc fidéliser ces compétences et les faire monter en puissance, tout en sachant attirer des nouveaux talents. Vous noterez que nous avons positionné en premier la fidélisation, avant même l'attractivité, bien que cette dernière soit également indispensable. Il nous apparaît en effet vital de valoriser nos experts pour maintenir notre niveau d'excellence et préparer notre futur. Il ne suffit pas de tout miser sur l'attractivité.

Nous constatons donc que des actions ont été entreprises. Néanmoins, elles restent insuffisantes. Il convient d'accentuer les efforts sur les revalorisations salariales de tous les statuts ; et d'augmenter le point d'indice à hauteur de l'inflation. A l'inverse, les actions de revalorisation des IFSE menées par la DRH-MD dans le cadre des mesures catégorielles, sont très insuffisantes, notamment pour les agents de catégorie C, qui sont une fois de plus les laissés pour compte, alors qu'ils sont indispensables à l'accomplissement de nos missions. L'UNSA Défense condamne fermement ces différenciations qui n'ont de cesse d'être effectuées entre les agents. Par ailleurs, même si l'amélioration de la qualité de vie au travail est indispensable, cette dernière ne pourra jamais venir se substituer aux aspects salariaux. Les deux sont à mener de front.

DGA Impulsion se met en place. La démarche implique des transformations substantielles de postes. Les décisions de création des antennes mobilité-reclassement ont bien avancé. Toutefois, nombre d'agents n'ont pas été reçus en AMR. Il convient désormais de tenir ces AMR dans les plus brefs délais afin d'apaiser les agents et de prendre en charge leur accompagnement. L'information et la communication sur les objectifs de la transformation doivent être accentuées et relayées auprès de tous les agents de la DGA sur le terrain afin qu'ils puissent s'approprier les modifications de fonctionnement.

La DGA se transforme également en élargissant ses missions et son champ d'action. Qu'est-il prévu comme ressources pour assurer ces nouveaux rôles : ressources humaines en nombre, ressources humaines en compétences, ainsi que les ressources budgétaires ? L'adaptation des infrastructures, et plus généralement des soutiens apportés à la DGA, nécessitent d'être redimensionnés en conséquence.





La commission de la défense nationale et des forces armées de l'assemblée nationale a rendu public, le 21 mai 2024, un rapport d'information sur le rôle de l'industrie de défense dans l'autonomie stratégique en Europe. Il met en avant les atouts de la DGA mais néanmoins souligne le manque d'effectifs en charge de l'Europe. Il ne s'agira pas de déshabiller Paul pour habiller Jacques afin de répondre à cette recommandation.

Nous nous félicitons de la mise en œuvre du futur GT RH dont la création est soumise au vote du présent CSAR DGA. Nous contribuerons et participerons activement à ce GT. Nous appelons de nos vœux l'amélioration significative du fonctionnement de la chaîne RH afin de répondre aux attentes légitimes des personnels et d'améliorer les conditions de travail des agents en activité au CPP-RH et dans les CMG.

Nous avons durant ces dernières années revendiqué l'augmentation du nombre d'apprentis. Nous constatons une croissance, d'année en année, du nombre de contrats d'apprentissage et en sommes satisfaits. Nous demandons la poursuite des efforts sur cette voie, tout en soulignant qu'il faut désormais s'impliquer dans des chantiers visant à nous doter des capacités de recrutement sous statut (ouvrier de l'Etat ou fonctionnaire) pour bénéficier du retour sur investissement en les intégrant en nombre dans nos effectifs. Nous attirons également votre attention sur la nécessité d'indemniser les maîtres de stage. Or, les délais de paiement dépassent désormais deux ans, ce qui constitue un irritant supplémentaire cause de démotivation pour les encadrants.

Cette problématique sur les éléments variables de paye est prégnante. Des retards comptabilisés en années s'accumulent pour les paiements des jours de CET, des indemnités des formateurs occasionnels, des régularisations de paye suite à évolution de la situation administrative. De même, l'attribution des médailles du travail n'a plus lieu depuis des années chez les ICT. C'est inacceptable ! Nous demandons l'amélioration immédiate de cette situation, qui n'a que trop duré. Ces défaillances de l'administration à l'encontre de ses agents touchent la sphère privée, elles occupent les esprits, irritent, et ne permettent pas des conditions de travail sereines.

Les TCT n'ont toujours pas reçu leurs avenants. Que se passe-t-il ? Quand les recevront-ils ? Par ailleurs, l'enveloppe dédiée aux augmentations salariales du levier 2 « fidélisation », ainsi que le mode de répartition des montants, n'ont toujours pas été transmis aux centres à notre connaissance. Nous rappelons que les précédentes LDG ne prévoyaient que 5% des ICT-TCT laissés sans augmentation ; quel sera le pourcentage d'agents non servis par une augmentation salariale cette année ? Nous condamnons par avance toute éventuelle augmentation de ce seuil des 5% des « non augmentés ». Nous alertons sur le ressenti, qui certainement créerait des tensions, si ce chiffre venait à augmenter.

Nous constatons de nombreuses inégalités dans les classifications d'emploi des TCT-ICT. Des agents disposant de la même fiche de poste et du même emploi de référence disposent parfois de classifications différentes (de D8 à F12 par exemple). Ceci, en raison de la prise en considération de leur expérience, voire de leur âge. Or, ce dernier critère n'a pas à rentrer en ligne de compte dans la classification.

Venons-en maintenant à la problématique des déplacements temporaires : l'application impropre par le CIMob de la notion de garnison aux personnels civils amène à d'innombrables difficultés. Les irritants grimpent en flèche. Quelles actions sont envisagées ou entreprises ?





Au chapitre des risques psychosociaux (RPS), des éléments chiffrés sur le travail en France rendent compte d'une augmentation très significative du mal être au travail. Entre 2020 et 2023 les arrêts longs de travail pour troubles psychologiques ont presque triplé de 14 à 32% (source IFOP pour Malakoff Humanis 2023). Ceci génère un coût exorbitant, affecte les objectifs et diminue la productivité. L'inspection du travail dans les armées (ITA) nous a, par ailleurs, fait part d'une augmentation du nombre de cas de RPS traités de 42 (en 2018) à 150 (en 2022). Au-delà des actions correctives indispensables destinées à répondre, très souvent dans l'urgence, aux cas avérés, un travail de prévention et d'éradication des RPS est indispensable. Pour l'UNSA Défense, il convient de traiter ce qui cause le mal à la source. Quelles sont les dispositions prises, au niveau central de la DGA, pour analyser les causes originelles et y remédier ? C'est un mal pour la société et pour l'humanité. Notre potentiel humain est démoli. La politique financière à court terme qui est conduite génère un manque de ressources et par voie de conséquence, de la surcharge de travail. Elle hypothèque grandement notre avenir.

Enfin, pour ce qui concerne la revalorisation de l'indemnité de l'île du Levant, malgré nos multiples demandes de revalorisation formulées ces dernières années, il a fallu en arriver au conflit pour que la situation soit prise en compte. Ceci est fortement regrettable. Que de temps, d'énergie et de productivité perdus. L'image de marque de la DGA s'en est trouvée écornée. Sans compter l'état d'esprit des agents de DGA EM Levant qui s'est considérablement dégradé. Quel gâchis... nous demandons la mise à jour du montant de l'indemnité à hauteur de ce qui a été demandé par l'intersyndicale DGA EM, site méditerranée.

Nous vous remercions de votre attention.

