



Comité Social d'Administration de Réseau CSA-R DGA

Direction Générale de l'Armement

Paris, le 13 décembre 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

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

Ce CSA de réseau de fin d'année intervient dans un contexte tendu financièrement, où le pouvoir d'achat est en berne et l'inflation toujours bien réelle et conséquente, notamment dans des secteurs vitaux tels que l'alimentaire. Pour faire face, l'UNSA Défense demande une augmentation générale pour tous. Les dernières augmentations allouées sont loin d'être suffisantes pour assumer les dépenses courantes.

Pour les aspects touchant à la transposition aux ICT/TCT de la nouvelle convention de la métallurgie, nous commencerons par la problématique des planchers. Nous rappelons notre ferme opposition au projet d'arrêté relatif aux planchers, qui fixe ces derniers à 0%, et revendiquons que ceux-ci soient alignés *a minima* sur le taux de 15%.

Venons-en maintenant au levier 1. La mobilité vers des emplois dont la classification est plus élevée que l'emploi tenu doit faire l'objet d'une valorisation adaptée aux nouvelles responsabilités qu'endosse l'agent. En effet, il n'est pas admissible qu'un agent qui évolue de deux niveaux dans cette classification ne se voit valorisé qu'à hauteur d'un seul niveau. Nous rappelons que les salaires des ICT/TCT doivent être déterminés en premier lieu en prenant en compte les fonctions tenues, ce sont là les termes mêmes du décret.

Par ailleurs, les critères permettant d'obtenir la majoration liée à une mobilité géographique doivent être définis.

Concernant la classification des emplois, l'UNSA Défense souligne la qualité des travaux réalisés ainsi que la prise en compte de propositions de l'intersyndicale. Toutefois, l'intégration des agents dans la nouvelle classification ne devra pas faire l'objet de déclassements par rapport aux emplois de référence figurant sur les fiches de poste des emplois actuellement occupés.

Pour poursuivre par le levier 2 (fidélisation), l'UNSA Défense demande la définition de critères objectifs d'attribution des augmentations salariales afin d'éviter les éventuelles dérives et afin de garantir une attribution d'augmentation équitable, cohérente et transparente.





Toujours au sujet du levier 2, et concernant cette fois la prime d'ancienneté des TCT, nous dénonçons le fait que la proposition de l'administration est en régression par rapport aux règles régissant actuellement la prime d'ancienneté des TCT. Cette régression est inadmissible, c'est pourquoi nous soutenons inconditionnellement l'excellente contre-proposition de l'intersyndicale, qui est plus ambitieuse pour les agents et améliore la fidélisation ainsi que l'attractivité au recrutement.

Enfin, nous tenons tout de même à souligner la qualité des travaux réalisés au sein du GT TCT/ICT, malgré quelques points d'achoppement qui restent à aplanir. Le futur cadre propose des perspectives d'évolutions et de parcours professionnels intéressants pour les agents. Le moteur commence donc à être au point, il convient désormais de se préoccuper du carburant. Nous revendiquons toujours l'attribution d'un socle budgétaire substantiel et pluriannuel pour les TCT/ICT, sanctuarisé dans la LPM, seul moyen à notre sens d'offrir à ces agents les garanties nécessaires à leur fidélisation. Il conviendra également de prévoir des ajustements adaptés aux variations de volume du corps ainsi qu'au coût de la vie.

Les démissions ont encore considérablement augmenté en 2023, on note au total 267 démissions à la fin novembre, dont 240 ICT et 15 TCT. Signe des temps, quelques démissions sont aussi à déplorer chez les ouvriers de l'Etat (au nombre de 5), chez les ASC (au nombre de 6), ainsi qu'un fonctionnaire. Nous déplorons cette situation. Il devient de plus en plus urgent d'offrir des garanties et des améliorations salariales à tous les statuts.

L'UNSA Défense demande à ce que la DGA renoue avec le recrutement de fonctionnaires et d'ouvriers de l'Etat en priorité et qu'elle ne se tourne vers des contractuels que lorsque c'est nécessaire. L'UNSA Défense n'adhère pas aux recrutements d'agents contractuels sur des postes devant normalement être occupés par des personnels sous statut, par exemple dans des fonctions administratives ou dans des spécialités existant au sein des corps techniques d'ouvriers ou de fonctionnaires du ministère. L'affaiblissement par la base des corps sous statut au sein de la DGA, d'une part obère les perspectives d'avancement pour les personnels en place et d'autre part, fragilise la nécessaire stabilité de la DGA. Il convient également de recruter au bon niveau.

Passons désormais à la démarche « DGA Impulsion ». Sur notre demande, la DGA a procédé à un décompte plus précis des postes modifiés substantiellement, ou supprimés. Cet état des lieux est désormais connu par entités. Il recense les postes transformés par la démarche « impulsion » ainsi que d'autres évolutions de postes résultant d'ajustements d'organisations d'entités. Au final, la démarche a permis à la DGA d'acter précisément d'un chiffre de 334 postes modifiés substantiellement, ou supprimés, au lieu des 600 postes initialement annoncés. Sur ces 334 postes qui sont transformés, 267 le sont au titre d'impulsion. Ce décompte permettra d'évaluer la charge de travail induite auprès de chacun des CPP RH et CMG concernés. Maintenant que cette répartition est nettement mieux quantifiée, nous demandons à ce que les moyens d'absorber cette charge soient donnés aux CPP RH et aux CMG qui sont déjà en surcharge. Nous renouvelons également notre vigilance à ce que ces transformations soient convenablement accompagnées. La récente fermeture de l'antenne du SEREBC sur le site de Toulon a généré des traumatismes psychologiques auprès des agents concernés, c'est inacceptable. A partir du moment où les agents ont vent de la décision de transformation, il convient de les accompagner immédiatement, afin de ne pas les laisser dans l'inconnu.





Toujours au sujet de la démarche DGA Impulsion, l'UNSA Défense se félicite de la place accordée à la transformation managériale ainsi qu'à la simplification, qui seront traitées au sein du nouveau service de la transformation et de la performance. Pour ce qui concerne la nouvelle organisation de la DRH, nous nous félicitons également des évolutions visant à améliorer l'attractivité et à renforcer la fidélisation des compétences. Ces évolutions sont mises en œuvre :

- d'une part, par le bureau « *innovation sociale et accompagnement des organisations* », qui sera en charge de la qualité de vie individuelle et collective au travail et du déploiement de la politique DGA d'égalité, diversité et mixité,
- d'autre part, par la nouvelle sous-direction « *écoles, formation et développement professionnel* ».

Gageons que ces évolutions d'organisation apporteront les effets escomptés, nous y serons attentifs.

Nous vous remercions de votre attention.

