Direction Générale de l'Armement (DGA)
Comité Social d'Administration de Réseau (CSA-R)

COMPTE RENDU

6 octobre 2026

Le Directeur Général Adjoint de la DGA a présidé le Comité Social d'Administration de Réseau de la DGA (CSA-R DGA).

Vos représentants UNSA Défense élus au CSA-R DGA : Éric MAURICE, Stéphanie PIVOTEAU, Stéphane SIMON, Corinne BIDOT, Armand NEFFAR et Jean-François TISSIER.

Un CSAR de fin de mandature : l'heure du bilan et de se projeter sur l'avenir

L'UNSA Défense, comme l'ensemble des représentants du personnel, a dressé le bilan de la mandature dans ses propos liminaires, tout en se projetant sur les erreurs à ne pas reconduire pour la prochaine. Plusieurs organisations syndicales ont fermement dénoncé l'insuffisance et le caractère inégalitaire de la politique salariale menée ces dernières années par le ministère.

Cela devient désormais un rituel lors des séances de dialogue social : la direction de la DGA esquive les problématiques salariales, s'estimant démunie de leviers, car contrainte par la politique budgétaire de l'Etat. Pourtant, nous posons systématiquement le dialogue sur ces bases en CSAR, mais il s'oriente généralement vers d'autres considérations. « *Vous avez vos questions, on a nos réponses* ». Face à cette fin de non-recevoir, il ne faut surtout pas baisser la garde. L'**UNSA Défense** n'aura de cesse de marteler que la relation fondamentale qui unit un salarié à son employeur consiste à verser un salaire en rétribution du travail accompli. Autant l'investissement sans faille des agents de la DGA apparaît comme un dû impératif pour la direction de la DGA, autant l'obligation de versement d'un salaire décent en retour semble relever d'une obligation moindre.

Sur ce volet salarial, qui est pourtant le nerf de la guerre, le principal message d'espoir est venu de la Directrice des Ressources Humaines, qui a fait état de travaux en cours au niveau du Contrôle Général des Armées (CGA), qui finalise actuellement un rapport sur la filière technique, qui emboiterait le pas aux avancées obtenues au printemps par le corps des attachés, dont les taux d'avancement ont été revus à la hausse. Il serait en effet question de mettre en place une politique de gestion à long terme des ingénieurs, techniciens et agents techniques du ministère, ce sur quoi **l'UNSA Défense** a d'ailleurs été auditionnée à plusieurs reprises par le CGA. Il serait en effet plus que temps que le ministère se préoccupe enfin des personnels civils, les grands oubliés de la LPM, qui ne pourra bien évidemment pas s'exécuter sans faire appel à eux.

La seconde problématique émergente, lors de ce CSAR, est celle des effectifs en nombre et en qualité suffisante pour absorber la charge de travail croissante issue de la montée en puissance de la LPM. Le plan d'adaptation de la DGA sur ce volet charge/capacité est constitué d'une solution composite entre simplification (gain escompté : 2%), transformation numérique (gain escompté : 3%) et renforts d'effectifs. La transformation numérique de la DGA s'appuie notamment sur le projet DIGITARM, qui va se traduire en 2027 par une nouvelle transformation du S2NA et son renforcement au profit des soutenus. DIGITARM se posera comme un cadre visant à labelliser les projets de transformation numérique. Sur le volet « effectifs », la DGA a particulièrement bien préparé son argumentaire, puisqu'elle est la seule direction du ministère à avoir obtenu une dotation par anticipation sur ses effectifs 2027 lors des arbitrages estivaux, à hauteur de 137 ETP. Une équipe de projet vient donc d'être constituée afin de concrétiser ces 137 recrutements supplémentaires avant la fin de l'année 2026 (137 contrats à établir). La cible DGA au 31 décembre prochain vient donc d'être portée à 10.557 ETP. Ce complément d'effectif viendra consolider les métiers critiques et les compétences en tension. Il contribuera également à l'accompagnement de la transformation de la DGA, et à desservir l'international. La DRH précise que cette avance prise sur l'année prochaine n'en fera pas une

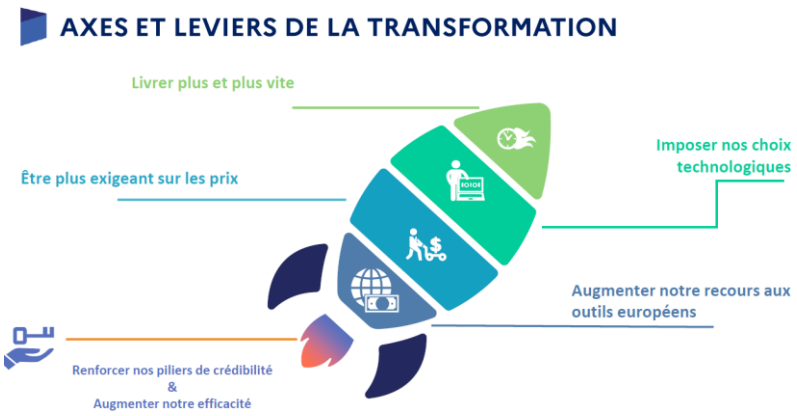
année blanche et que des centaines de recrutements seront aussi opérés en 2027. Enfin, d'autres marges de manœuvre sont actuellement examinées par la direction de la DGA afin de redonner de la capacité à ses agents. La DGA cherche notamment à identifier des « renoncements » au sein de chacune de ses entités, c'est-à-dire des activités jugées moins prioritaires, que nous n'avons jamais su arbitrer défavorablement jusqu'alors. Il s'agit d'activités à risque moindre que la DGA ne suivrait plus, ou qui feraient l'objet d'une intervention allégée (approche « risques », bien maitrisée par le SPQI). Il est aussi envisagé d'abroger les procédures inusitées de nos référentiels (30% ont été mises en quarantaine dans cette optique). Certaines certifications ISO seront enfin abandonnées, lorsque les domaines couverts le sont déjà au titre d'une autre démarche.

L'UNSA Défense se réjouit des 137 droits à recrutement obtenus par anticipation dès cette année, même s'ils n'augmentent l'effectif de la DGA que d'à peine 1,4 %. Les gains escomptés de la transformation numérique et de la simplification se chiffrent également à quelques pourcents, ce qui constitue un objectif modeste et donc réaliste, bien que difficilement quantifiable. La question résiduelle est de savoir si les marges de productivité ainsi dégagées permettront de suivre le rythme d'augmentation de la LPM. Si l'on évalue les choses mathématiquement, au prorata, la réponse est clairement « non ».

Cependant, interrogé (lors d'un déplacement en province) sur ces progressions « besoins LPM » V/S « ressources allouées », qui n'affichent absolument pas les mêmes taux de croissance, le Délégué fait part de sa conviction selon laquelle une approche analytique n'a pas de sens à long terme. Ceci, car les cartes vont être totalement rebattues par l'arrivée prochaine de l'IA. Selon le Délégué, des capacités de traitement automatisé vont émerger au sein de la DGA et avec elles, des gains de productivité. Les volumétries respectives des métiers devraient ainsi significativement évoluer : des métiers vont naître, d'autres vont connaître une forte déflation, et il faudra surtout accompagner ce changement. C'est notamment la mission du Campus DGA. A titre d'exemple, outre les activités de codage, vouées à connaître une diminution drastique, la DGA anticipe une transformation en profondeur des métiers de l'assurance qualité, puisqu'ils sont déjà révolutionnés par l'IA sur les chaînes de production de nos industriels de défense.

Pour en savoir plus sur la montée en puissance de la LPM, n'hésitez pas à solliciter auprès de **l'UNSA Défense** la présentation dédiée aux orientations budgétaires 2027.

Enfin, le troisième grand thème d'actualité a trait à la transformation de la DGA vers une « DGA de combat », initiée au cours de la mandature et qui prendra sa pleine mesure lors de la prochaine. Le Directeur Général Adjoint rappelle les 4 axes assignés : exigence sur les prix, réduction des délais de livraison, imposition à la BITD de nos choix technologiques et recours accru aux outils européens. Les moyens pour soutenir cette transformation sont au nombre de 3 : la simplification (lean, amélioration continue), le numérique (DIGITARM et outils IA) ainsi qu'un axe « management » (partage des bonnes pratiques, outils du manager).



Pour en savoir plus sur la transformation de la DGA, n'hésitez pas à nous demander la présentation préparée par le Service de la Transformation et de la Performance (STP).

Aspects RH

Les démissions reprennent en 2026. La prévision de fin d'année s'établit à environ 170 départs. La DRH considère que ces départs ont augmenté de 20% par rapport à 2025, année où ils avaient été relativement contenus. Ces chiffres n'atteignent toutefois pas les niveaux « record » de 2023 (268 démissions), mais appellent à la vigilance et à une analyse des causes. La DRH précise qu'en première analyse, ces démissions ne sont pas uniquement le fruit de la politique salariale menée par le MINARMAC. Elle considère notamment que la population des ASC cyber est « volatile » par nature, puisque l'année 2026 enregistre 40 démissions (contre 18 en 2025).

La DRH rappelle qu'il est aussi vital de miser sur la jeunesse. Les droits à contrat d'apprentissage évoluent de nouveau à la hausse cette année. La DGA est parvenue à recruter 22% de ses apprentis (voire peut-être plus d'ici à la fin de l'année, suite à la rallonge obtenue de 137 droits à poste).

Vous souhaitez en savoir plus sur ces aspects « RH » ? Demandez-nous les présentations « *effectifs – recrutements – départs – apprentis - IDV/RC* » et « *campagne CIA* ».

Soutien apporté par le SID

Suite aux remarques d'étonnement formulées par de nombreux agents de la DGA, **l'UNSA défense**, ainsi qu'une autre organisation syndicale, étaient intervenues, il y a un an, afin que le soutien apporté à la DGA par le SID puisse être examiné et amélioré le cas échéant. L'Inspection de l'Armement s'était alors saisie du dossier. La démarche vient d'aboutir à un plan d'actions, qui devrait être prochainement partagé avec les organisations syndicales. **L'UNSA défense** se félicite d'ores et déjà que des axes d'amélioration aient été identifiés. Notons que l'opportunité de cette démarche a été saisie pour y inclure les problématiques climatiques émergentes.

Projet interministériel de mutualisation au niveau des préfectures de la communication de l'Etat

Relayant à l'inquiétude des agents du SERECOM faisant suite à la récente annonce de la création, au sein des préfectures, de bureaux interministériels de communication de l'Etat au premier janvier prochain, **l'UNSA Défense** a saisi la direction de la DGA. Le Directeur Général Adjoint précise que l'annonce de ce projet a tout d'abord déclenché une démarche interne au MINARMAC et qu'un rapport a été commandé au Contrôle Général des Armées. Huit grands domaines de communication ont alors été définis. Des « architectes de COMM » seront chargés de piloter chacun d'entre eux au sein du ministère (qui entend donc garder la main sur certains axes de communication). Si la DGA a bien réussi à pouvoir rattacher le soutien aux exportations à l'un de ces futurs domaines, elle n'est en revanche pas parvenue à retrouver, dans ce découpage, la COMM sur les grands programmes d'armement, ni celle relative à la politique industrielle de défense. Des besoins d'architectes de COMM dans ces deux domaines de l'armement ont donc été émis par la DGA, qu'elle escompte donc satisfaire en interne, puisqu'ils ne disposent d'aucun équivalent, tant ministériel, qu'interministériel.

Enfin, outre cette COMM externe de l'Etat, le Directeur Général Adjoint rappelle qu'une autre mission du SERECOM est la COMM interne et qu'elle est cruciale dans la phase de transformation dans laquelle la DGA s'est engagée. Il précise que par essence même, cette COMM interne est très spécifique à la DGA et qu'elle ne peut donc être mutualisée.

CONCLUSION

Ce CSAR a principalement été axé sur la transformation de la DGA, qui se poursuit afin de s'adapter aux évolutions de la guerre moderne ainsi qu'à la montée en puissance de la LPM. Un aspect est cependant volontairement occulté par la direction de la DGA dans le dialogue social attenant à cette transformation : le fait que la capacité d'action de la DGA repose avant tout sur l'expertise de ses agents, avant même ses moyens techniques ; et que cette expertise se cultive sur un terreau d'agents de haute valeur.

Ce pourquoi, la prochaine mandature ne pourra continuer à négliger la composante salariale des personnels civils qui font l'excellence de la DGA au quotidien. La rémunération est assurément le principal axe de négociation lors d'une embauche. Repousser perpétuellement cette évidence de la gaffe n'attire pas les meilleurs talents, ceux qu'il nous faudrait absolument recruter. Par ailleurs, la démotivation des anciens, les sachants, ceux qui portent actuellement l'expertise de la DGA, gagne aussi du terrain. L'absence de politique salariale digne de ce nom érode progressivement nos compétences. Certaines seront définitivement perdues, tandis que d'autres mettront des décennies à se reconstruire.

N'en déplaise à l'administration, l'UNSA Défense n'aura de cesse de marteler ce message jusqu'à temps que les personnels civils soient de nouveau considérés.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus au CSA-R DGA

Éric MAURICE
eric.maurice@intradef.gouv.fr
Stéphane SIMON
stephane.simon@unsa-defense.org
Stéphanie PIVOTEAU
stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr

Corinne BIDOT
corinne.bidot@intradef.gouv.fr
Armand NEFFAR
armand.neffar@intradef.gouv.fr
Jean-François TISSIER
jean-francois.tissier@intradef.gouv.fr