



COMPTE RENDU

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

1^{er} octobre 2024

Le Délégué Général pour l'Armement 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 Guillaume SINGER.

REPONSES AUX DECLARATIONS LIMINAIRES

Dans ses propos liminaires, ainsi qu'en réponse aux déclarations des élus représentants du personnel, le Délégué Général pour l'Armement, complété par la Directrice des Ressources Humaines, ont choisi d'aborder :

- La réussite des Jeux Olympiques, à laquelle plusieurs équipes de la DGA ont contribué (lutte anti-drones, NRBC...).
- La continuité dans les problématiques défense, marquée par la reconduction du ministre des Armées. L'enjeu est de conserver la trajectoire à la hausse de la LPM, dans un contexte difficile de construction du projet de loi de finances où le budget défense attire l'œil. Il faut, pour le DGA, tenir le cap et s'inscrire dans le temps long.
- La récente création de l'AMIAD (40 spécialistes de l'intelligence artificielle) ainsi que le succès de la manœuvre cyber, puisque 97% des ICT qui se sont vus proposer un contrat d'ASC cyber ont basculé dans ce nouveau statut, soit 610 agents au total.
- Le coût des prestations de soutien externalisées, qui ont subi une très forte inflation ces dernières années. La DGA est à l'écoute de toutes possibilités de ré-internalisation de compétences pour ne plus être tributaire de ces facteurs externes.
- Les modulations faites cette année dans les salaires des agents de la DGA de sorte à endiguer les départs et à disposer de ressources dans les domaines les plus prioritaires. Le DGA convient que des rééquilibrages salariaux seront à apporter dans les années à venir.
- Le chantier en cours visant à préciser la classification des emplois d'agents de niveau 2 occupant des postes de niveau 1, au nombre de 700 à la DGA. Cette distorsion n'est pas forcément problématique puisqu'elle rend compte du niveau des agents. Cependant, pour mieux accompagner leurs parcours professionnels, une revue des cadres pour les TCT occupant des postes E10 et plus, est en projet.
- La nécessité de casser le lien existant entre les flux d'entrée dans les corps de fonctionnaires et les taux d'avancement des agents en poste depuis plusieurs années. Le système actuel est à bout de souffle en raison des recrutements massifs d'agents contractuels. La DRH rappelle que la loi de transformation de la fonction publique n°2 avait pour projet de donner une nouvelle dynamique aux avancements des fonctionnaires, sans être en mesure d'annoncer à ce stade que ce chantier va reprendre.
- La CPS ICT-TCT, pour la tenue de laquelle un créneau de fin d'année va être proposé. Les difficultés propres aux avenants des TCT sont désormais résolues, tous les avenants des ICT et TCT de la DGA sont désormais rédigés et transmis ou sur le point de l'être. Il reste néanmoins à rédiger les avenants des ICT-TCT hors DGA, dont le SIAé. L'objectif de la DGA est de passer en paye toutes les évolutions salariales de l'ensemble des ICT-TCT avant la fin de l'année. Le rattrapage de début 2024, apportant l'équivalent de 5 points d'indice, fera partie de cette manœuvre de paye globalisée.

- Les lignes directrices de gestion des ASC Cyber, qui restent encore à finaliser, avec le nouvel interlocuteur de la DGSE ; les travaux d'application aux ASC du numérique de la grille DINUM, qui devraient se poursuivre en 2025 ; la note de gestion ICT-TCT 2025, qui sera prochainement à rédiger, notamment pour y introduire les dispositions relatives à l'attribution du levier 3 (performance). Un point de situation sur l'avancement de ces travaux sera effectué en GT RH, qui se réunira pour la première fois le 17 octobre.
- Les mesures catégorielles, pour lesquelles les derniers arbitrages issus du projet de loi de finances sont attendus très prochainement. Les indemnités de sujétion (de l'île du Levant et pour projections et essais) figurent sur le dessus de la pile des demandes parties du MINARM, mais leur montant ne peut être annoncé à ce stade, faute de validation par le guichet unique. Il en va de même pour la revalorisation de l'IFSE des fonctionnaires des corps techniques.
- Le sujet délicat de la PSC, pour lequel les difficultés pressenties dans certaines situations familiales ont d'ores et déjà été remontées par la DGA à la DRH MD.
- Les retards de traitement des actes administratifs rencontrés au niveau de plusieurs CMG. Le service de la DRH MD dont dépendent les CMG s'est fixé un objectif de fluidité accrue dans la production des décisions, ainsi que d'harmonisation de la qualité de service au niveau de l'ensemble des CMG. Ceci, sous l'impulsion d'un nouveau chef de service.

L'UNSA Défense constate que la direction de la DGA est parfaitement consciente des principales problématiques dénoncées par les représentants du personnel dans leurs déclarations liminaires. La plupart de celles-ci sont d'ailleurs sous plan d'action. Nous constatons néanmoins que certains choix de priorisations salariales sont assumés par la DGA et déplorons la cohorte de déceptions qu'ils ne manquent pas d'entraîner auprès du plus grand nombre de nos agents. Nous alertons sans cesse sur le fait qu'il convient de fidéliser l'ensemble des personnels de la DGA. En procédant par priorités du moment auprès de quelques minorités, le socle technique de la DGA est en train de fondre comme neige au soleil. Il n'est qu'à se reporter à l'indicateur de « séniorité » mis en place par la fonction technique de la DIE à la demande de l'UNSA Défense. En à peine 5 ans, cet indicateur a régressé de 70% à 55% d'agents disposant de plus 6 ans d'expérience au sein de la DGA. Le chiffre est tout simplement édifiant et très préoccupant ! Nous avons absolument besoin de conserver nos ressources qualifiées au risque de nous heurter très prochainement à des écueils techniques majeurs dans la conduite de nos programmes d'armement, sans cesse plus ambitieux et complexes.

Approbation du procès-verbal du CSA R DGA du 4 juin 2024 (vote)

Le PV de ce CSA R ne fait pas l'objet de remarques et est approuvé à l'unanimité.

Evolution des organisations de DGA MI, de DGA EM et du SEREBC

Ces évolutions sont présentées aux membres du CSAR pour information, sachant que les agents des organismes concernés ont préalablement reçu le même niveau d'information. La réorganisation de DGA MI vise à adapter l'organisation à la taille hors-norme du centre. Les deux sous-directeurs ont désormais chacun leur domaine de compétences. La sous-direction technique (SDT), désormais trop vaste pour une seule tête, est elle-même organisée par sous-directeurs de domaines. La réorganisation de DGA EM ne touche pour l'instant que la conduite du projet PROTEE et se traduit par la création de 3 postes sans autre suppression. Elle n'appelle pas d'observation particulière, si ce n'est qu'elle devrait se poursuivre par une réorganisation ultérieure de la sous-direction technique. Enfin, la structure du SEREBC évolue sur le site de Bruz pour absorber la charge de service exécutant des marchés de l'AMIAD.

Pour **l'UNSA Défense**, l'une des causes de la future réorganisation au sein de la SDT de DGA EM est symptomatique du malaise ambiant. Les départs accélérés et les recrutements insuffisants ne permettent plus de créer l'organigramme comme le besoin d'essais le demanderait ? Qu'à cela ne tienne, on adapte la structure aux effectifs restants ! **L'UNSA Défense** s'interroge également sur les services de la DGA qui apportent leur soutien à des organismes dont la mission est hors périmètre DGA, ici le SEREBC auprès de l'AMIAD. On peut comprendre que des économies d'échelle soient ainsi réalisées au niveau du ministère. Mais en reprenant ces activités en marge des missions nominales de la DGA, en s'ouvrant au soutien ou à la conduite d'autres projets

que les programmes d'armement, la charge de travail de nos agents ne fait qu'augmenter. La DGA est généralement bonne élève, ses méthodes performantes et éprouvées sont régulièrement plébiscitées par des entités externes : il convient de ne pas nous laisser détourner de nos missions premières par ces succès apparents. Lorsque les méthodes et les prestations de la DGA sont étendues en dehors de son périmètre, il convient absolument que le MINARM la dote d'effectifs supplémentaires. Enfin, pour l'ensemble de ces évolutions d'organigrammes, les représentants du personnel ont demandé à disposer d'une visibilité sur les dates des prochaines CLT (commissions locales de transformation), dont les Directeurs d'organismes ont assuré qu'elles étaient bien prévues.

Partenariat DGA DIRISI et évolution de la DSI DGA

La directrice du S2NA a présenté les missions de son service. Celles-ci sont doubles : d'une part, assurer le soutien des systèmes numériques des quelques 60 sites de la DGA répartis sur l'hexagone, chiffre auquel les sites du service de la performance et de la qualité industrielle (SPQI) contribuent pour l'essentiel ; d'autre part, assurer le rôle de DSI (direction des systèmes d'information) au sein des projets numériques nécessaires aux fonctionnements internes de la DGA (hors programmes d'armement). Pour conduire ses missions, le S2NA a atteint sa cible en effectifs autorisés fin 2023. L'intervention s'est poursuivie par la présentation des axes d'évolution en cours, puis du contrat de partenariat signé en 2022 avec la DIRISI.

L'UNSA Défense tient à votre disposition les planches de cette présentation, fort claire, effectuée par la directrice du S2NA.

Transformation et simplification

Les valeurs de la DGA sont désormais définies suite au travail accompli par le GT « culture managériale » : Audace, Efficacité, Ouverture, Équité, Responsabilité et Collectif. Un parcours d'appropriation de ces 6 valeurs est prévu auprès de 1300 managers pour aboutir entre décembre 2024 et janvier 2025.

Depuis 2020, la démarche Manager Evolution a permis d'accompagner 300 managers, répartis sur 10 promotions. Elle se poursuit avec pour objectif d'avoir formé 30% des managers de la DGA à l'horizon 2026.

L'offre du nouveau service de la transformation et de la performance (STP) est rappelée : 1/ Réaliser et appuyer les actions de simplification, 2/ Animer la communauté simplification, 3/ Former, faire monter en compétence les référents Lean/simplification et sensibiliser les agents de la DGA et 4/ Communiquer et capitaliser sur les actions de simplification. Plusieurs chantiers de simplification sont cités : optimisation du domaine navigabilité (DGA EV), amélioration des relations avec son USID (DGA EP), optimisation de la séquence EIA en 2 phases, stratégie de coopération et d'export, réingénierie du système de management de la qualité... Plus d'exemples ici : [Actions de Simplification | TOTEM \(intra.def.gouv.fr\)](#)

Pour l'UNSA Défense, la création du STP répond à une volonté forte de toute la DGA d'aller à l'essentiel dans ses fonctionnements, parfois trop complexes. Le service produit ses premiers effets, qu'il faudra passer à l'échelle. Des simplifications au sein de plusieurs de nos processus se font jour et c'est à saluer. Il convient donc que ces axes de progrès ne soient pas contrariés par des sources d'entropie, telles que la tendance actuelle à la multiplication des statuts exerçant au sein de la DGA, chacun y allant de sa spécificité, ce qui complexifie à loisir la tâche des RH et des managers. L'UNSA Défense a demandé qu'un retex soit présenté sur les chantiers de simplification des processus lancés en 2019. L'UNSA Défense considère qu'une telle démarche n'a de sens que si elle est suivie dans le temps.

Aspects ressources humaines : bilan des CPF et retex CIA

La principale évolution, concernant le bilan des demandes de CPF (compte personnel de formation), réside dans le fait que les frais de déplacements ne sont plus indemnisés pour les demandes de CPF de catégorie 8 (projets de réorientation hors fonction publique) ; ceci afin de privilégier et de pourvoir financer l'ensemble des demandes de CPF réglementairement éligibles.

Le retex de la **campagne 2023 du CIA** (complément indemnitaire annuel) des fonctionnaires fait ressortir que 81 % d'entre eux ont bénéficié d'un CIA d'un montant égal ou supérieur au montant de référence et que 68 % a

bénéficié d'un CIA d'un montant égal ou supérieur au taux de construction budgétaire (TCB). Pour éviter l'effet de saupoudrage, la DGA se ménage certaines marges afin de pouvoir moduler le montant des CIA afin de récompenser l'investissement des agents les plus méritants.

Pour l'**UNSA Défense**, l'arrêt du financement des indemnités de déplacement des CPF de catégorie 8 ne peut s'entendre que dans la mesure où il permet d'accorder plus de CPF aux autres demandeurs. Pour ces CPF de catégorie 8, il convient d'informer les agents de cette nouvelle modalité dès le début de leur démarche, pour prévenir toute désillusion. La campagne CIA 2023 est pour sa part similaire à celle de 2022, avec des montants de référence et un budget par agent (TCB) strictement identiques. Ces montants stagnent donc et sont sans commune mesure avec la prise en compte de la performance dans la rémunération des OCA de la DGA. A cette remarque de l'**UNSA Défense**, la DRH DGA réplique que « *le choix de l'administration s'est porté cette année sur la part pérenne du régime indemnitaire des fonctionnaires, à savoir leur IFSE* ». Il devient donc impératif que les 3 corps de fonctionnaires techniques (ATMD, TSEF et ICD) soient revalorisés en fin d'année, comme la DRH indique que c'est prévu, sans toutefois pouvoir confirmer cette décision.

CONCLUSION

Ce CSA-R DGA a été marqué par un fort consensus au sein de la plupart des organisations syndicales pour dénoncer les salaires à la carte, comme par exemple le site de Bruz le pratique désormais à 4 vitesses.

L'immense majorité des agents de la DGA – *les non servis* – ne comprend pas et n'admet pas cette différenciation faite indépendamment de tout mérite. Les réajustements salariaux annoncés par le Délégué deviennent donc urgents, au risque de voir le socle technique de la DGA continuer de se disloquer, comme les chiffres l'établissent désormais.

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

Eric 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

Guillaume SINGER
guillaume.singer@intradef.gouv.fr



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS – 01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
 portail-unsaintradef.gouv.fr www.facebook.com/UNSADefense
 www.unsa-defense.org [Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/Unsa-defense-diffusion)