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

COMPTE RENDU

1er juillet 2025

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.

Un CSA-R de mi année – point d'étape

Le CSAR de mi année est l'occasion de faire un point sur la situation de la DGA, notamment sur le plan des effectifs, mais également en matière de dialogue social. Comme l'**UNSA Défense** le soulignait dans sa déclaration liminaire, les démissions d'ICT et de TCT ont quasiment été réduites d'un facteur trois sur le premier quadrimestre 2025 par rapport au premier quadrimestre 2024. Des axes d'améliorations demeurent nécessaires pour accentuer ce résultat sur le plan de la fidélisation. L'attractivité de la DGA sera pour sa part à juger en fin d'exercice.

L'UNSA Défense vous propose d'accéder aux contenus présentés par l'administration lors de ce CSAR :

- Si vous souhaitez disposer d'une vision RH des recrutements au sein de la DGA (volumes, typologie des statuts), des départs, des effectifs prévus et réalisés.
- Si vous souhaitez disposer d'une vision sur les demandes d'indemnités de départ volontaire (IDV) ainsi que sur les dossiers de rupture conventionnelle (RC).

Demandez-nous les présentations, nous les mettrons à votre disposition.

Vous pourrez également échanger avec vos représentants UNSA Défense au CSA R DGA sur leur contenu.

- Enfin, si vous souhaitez comparer les chiffres de 2025 à ceux des années antérieures, vous pouvez retrouver, via les liens ci-dessous, l'équivalent des présentations qui viennent de vous être proposées :

  CSAR DGA 2024 | TOTEM CSAR DGA 2023 | TOTEM Multilatérales et Groupes de travail 2024

  Vous pouvez également retrouver l'ensemble de nos comptes rendus sur le site internet UNSA Défense

Contexte géopolitique

L'adjoint forces du délégué général pour l'armement présente le contexte géopolitique.

Un nouveau monde s'installe, avec de nouvelles règles, de nouvelles manières de faire. Il faut être déterminé à s'adapter. Nous sommes confrontés à une dynamique de la force et aujourd'hui, la force est devenue un outil des relations internationales. L'environnement stratégique est en complète recomposition sur des temps courts. Nous sommes face à la multiplication des crises, au changement de référentiel et aucune stabilisation n'est à attendre à court terme. Il n'y a pas de retour en arrière possible. Un panorama par zones géographiques a ensuite été dressé.

Au vu de ce contexte et des missions désormais assignées à la DGA (50% de charge en plus avec seulement 10% d'effectif supplémentaire), le délégué rappelle que le budget de la LPM n'est plus assez conséquent. Il faudra donc opérer des choix et délaisser certains sujets. Pour d'autres, il faudra mutualiser les activités.

Sur ce sujet sensible, aucune présentation ne pourra être partagée, ni de plus amples informations données.

Aspects RH, effectifs, apprentis, IDV, RC, VF

La directrice des ressources humaines de la DGA confirme le blocage des mesures catégorielles au niveau de Bercy. La revalorisation de l'indemnité de l'île du Levant fait notamment partie du lot de mesures financières en attente d'autorisation du guichet unique.

L'UNSA Défense a une nouvelle fois alerté sur l'urgence de l'application de la revalorisation de cette indemnité.

D'autres mesures sont concernées par cette attente de levée de véto de Bercy : l'indemnité de sujétion d'expertise et d'essais (IS2E), les leviers ICT_TCT, les revalorisations d'IFSE des fonctionnaires et les revalorisations des ASC. Sur ce dernier point, ce blocage génère un retard important, puisque les travaux de cadrage de l'enveloppe globale ne sont pas engagés du fait de la situation financière.

L'UNSA Défense constate que si une nette augmentation du budget du MINARM semble bien prévue, rien ne semble en revanche envisagé pour les personnels civils qui contribuent pourtant à la montée en puissance des activités.

La trajectoire LPM, en terme d'**effectifs**, présente un retard concernant le recrutement ICT. Les présentations retranscrivent un volume entrant élevé sur cette population, une adaptation est nécessaire au regard des droits budgétaires. L'objectif reste le maintien du niveau des effectifs/compétences prévus par la loi. La préparation du plan de recrutement 2026 est en cours, l'enjeu est de parvenir à réaligner les effectifs par rapport aux besoins. La cartographie de classification/cotation des postes de la DGA est également en cours de finalisation, et sera présentée aux organisations syndicales lors du prochain GT RH, avec un focus sur les niveaux 2. Concernant les ouvriers de l'État, la stratégie RH est inscrite à l'agenda social 2025. Un travail reste à accomplir sur les recrutements.

Les apprentis demeurent une priorité de la politique RH de la DGA. Les droits alloués à la DGA par la DRH MD pour 2025 s'élèvent à **276 apprentis** répartis sur **144 recrutements autorisés,** compte tenu du socle d'apprentis actifs, qui s'élevait à 132 fin 2024. La politique DGA vise à favoriser les formations en bac pro, bac+2 et les métiers du numérique en tension. Le taux de recrutement des apprentis à l'issue de leur formation s'élève à 29 % (soit 40 embauches en 2024, sur 140 sorties).

Le budget formation consommé en 2024 s'élevait à 8,2 M€. Pour 2025, il a été exprimé à hauteur de 8,9 M€. Par ailleurs, même s'il affiche une tendance à la baisse, le taux d'annulation des formations s'élève toujours à 39%.

Les représentants **UNSA Défense** s'interrogent sur le taux élevé d'annulations pour « nécessité de service ». Un effort doit donc être effectué pour libérer les agents de leurs activités et leur permettre de se former, c'est un droit.

CONCLUSION

Au vu de la densité des informations, et dans un souci de vous informer le plus précisément, l'**UNSA Défense** vous propose des informations détaillées à la carte ! **N'hésitez pas à nous faire savoir ce que vous pensez de la mise à disposition de ces éléments.**

Dans un contexte géopolitique complexe et évolutif, la DGA doit s'adapter, dans le cadre de sa mission d'équipement des forces. Pour **l'UNSA Défense**, les femmes et les hommes qui la composent doivent être pris en considération au regard des compétences développées pour atteindre ces objectifs à fort enjeu. Cette reconnaissance passe par une rémunération à la hauteur de leur engagement. Force est de constater que le compte n'y est pas !

Jusqu'à quand les agents de la DGA accepteront-ils cette situation toxique ?

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