



Direction Générale de l'Armement - DGA

3^{ème} GT RH 2025

COMPTE RENDU UNSA Défense du 8 octobre 2025

La Directrice des ressources humaines de la DGA a présidé ce troisième GT RH de l'année 2025. L'UNSA Défense était représentée par : [Éric MAURICE](#) et [Corinne BIDOT](#).

UNE ACTUALITÉ RH DE RENTRÉE TROP CHARGÉE

En réponse aux très nombreuses questions posées par les organisations syndicales dans leurs déclarations liminaires, la Directrice apporte les informations suivantes :

- **Ouvriers de l'État** (pistes d'amélioration à la main de la DGA) : un GT interne à la DGA a été adossé au présent GT RH. Ses conclusions n'ont pas encore abouti, les travaux de ce GT seront donc présentés au dernier GT RH de l'année, voire au premier de 2026. En séance, la DRH DGA apprend la tenue d'une réunion multilatérale organisée par la DRH-MD en semaine 42 au sujet du bordereau de salaire ouvrier (BSO). La DGA indique ne pas y être invitée, l'information lui aura néanmoins été utile, ne serait-ce que pour se tenir informée du résultat.
- **Réforme des CMG** : la DGA n'identifie que peu d'impacts de la ré-internalisation chez les employeurs de certaines fonctions RH. Ceci, car la DGA n'est pas embasée. Cette mission est assurée par le CPP-RH depuis la création des bases de défense. [L'UNSA Défense propose \(hors GT\) que ce chantier ministériel soit mis à profit pour donner plus de subsidiarité aux antennes locales du CPP-RH.](#)
- **Mesures catégorielles** : la réunion phare sur ce sujet aura lieu le 4 novembre. Quelques informations sont néanmoins communicables en avance de phase. Effectivement, certaines mesures salariales ont été débloquées mi-juillet, puis d'autres début septembre, sans pour autant que l'ensemble des mesures catégorielles 2025 n'aient été dégelées.
 - Ainsi, un budget dédié aux ICT/TCT a permis de mettre en œuvre les leviers 2 et 3. Le choix de la DGA a été de donner suite aux travaux préparatoires des managers d'avant l'été. Mais de ce fait, tous les leviers 1 n'ont pu être financés : la DGA a donc été contrainte de distinguer les mobilités inter-services ou inter-métiers (pour lesquelles les L1 ont été attribués sur le budget 2025), de celles intervenues au sein du même service et de la même filière (ces L1 seront examinés en 2026 et financés sur le budget 2026). La Directrice convient, face à plusieurs situations « inconfortables » qui ont été identifiées du fait de politiques locales d'attribution des leviers (cumuls, non cumuls...), que des ajustements sont à effectuer au vu du RETEX apporté par ces 2 années. Ces règles seront à mieux établir et à mieux décliner au niveau des managers. La note de gestion 2026 des ICT/TCT sera donc précisée en ce sens.
 - Toujours sur le catégoriel, la situation des ASC a été débloquée pendant l'été, par la publication de la note de gestion de la DRH-MD. Les ASC-cyber ne sont pas embarqués dans cette note. La 2^o vague de recrutements des ASC-Cyber (21 contrats), vient d'être débloquée : les ICT identifiés sont en train de recevoir leurs propositions salariales. Il leur faudra répondre, voire négocier, sous 10 jours. Ceci, afin de pouvoir mettre en œuvre sur la paye de décembre cette mesure qui prendra effet en novembre 2024 ; et éviter ainsi une sur-imposition en 2026. Par ailleurs, une revalorisation annuelle des ASC de certains métiers en tension interviendra en 2025, sans que toutes les filières ne soient toutefois servies. Sur le domaine numérique, la coordination avec le CND nécessite d'étendre la concertation au niveau MINARM, ce qui retarde la sortie de la note de gestion. Un projet de lignes directrices pourrait également voir le jour afin de traiter des revalorisations

des ASC en cours de carrière, mais le chantier requiert également une concertation inter-employeurs, qui implique que la DGA y retravaille. Les derniers ASC du numérique « oubliés », ceux qui n'avaient pas été alignés sur le référentiel MINARM, qui n'est ni la DINUM1, ni la DINUM2 et qui au surplus est partiellement ajustable, (cf. note de gestion DRH-MD récemment diffusée par l'UNSA Défense), viennent d'être revalorisés.

- Sur le catégoriel également, la Directrice rappelle la mesure de revalorisation de l'IFSE de certains fonctionnaires administratifs et techniques, qui sera mise en œuvre par la DRH-MD au 1^{er} décembre prochain (cf. les 2 flashs info UNSA Défense du 9 octobre 2025). La DRH confirme par ailleurs qu'un travail est en cours sur la prime de vol des PNPC (une centaine de personnels navigants) et que des échanges ont actuellement lieu au sujet d'une meilleure prise en compte des enjeux de carrière des Contrôleurs Aériens Essais Réception (CAER).
- Sur le catégoriel enfin, l'Indemnité de Sujétions pour Expertises et Essais (IS2E) fait, pour sa part, partie des mesures financières arbitrées négativement dans le cours de l'été. Cette décision envoie un signal très négatif aux agents de la DGA qui s'investissent dans des essais et expertises menés de nuit, dans le froid, des jours durant, loin de tout, parfois soumis au mal de mer, de l'air et aux relents de gasoil. Les organisations syndicales font part de l'incompréhension et de la grogne légitime qui sont en train de monter au sein de ces communautés d'agents qui réalisent ces expertises et ces essais vitaux pour la France. La bonne marche de ces derniers est clairement menacée, si l'État persiste à considérer que ce type d'investissement de la part des agents lui est dû sans avoir à le compenser financièrement. Sur ce dossier « IS2E », la Directrice préfère employer le terme de report (à 2026 ? à 2027 ?) et témoigne de toute sa détermination à le soutenir et à le faire aboutir. L'UNSA Défense ajoute (hors GT) que non seulement il devient urgentissime que le dispositif d'IS2E soit mis en place, mais qu'il faudra ensuite que l'administration parvienne à verser cette indemnité aux agents. En effet, les délais, qui se comptent régulièrement en années avant que les agents ne perçoivent leurs éléments variables de paye, sont proprement scandaleux et démotivants (heures sup, indemnités de vol, d'embarquement, de plongée, de formateur occasionnel...).
- La Directrice donne par ailleurs quelques éléments de cadrage sur les effectifs. Le gouvernement en place cet été prévoyait un nouveau format à +800 au niveau du MINARM, pour tenir compte de la montée en charge des activités rendue nécessaire par le contexte international. La LPM prévoyait pour sa part une trajectoire à +66 pour la seule DGA en 2026. Mais dans ce nouveau contexte, la DGA vient de revoir son chiffrage à +132 : la négociation est en cours avec le cabinet.

L'UNSA Défense vient de rédiger une page entière sur les seules mesures catégorielles, malgré un gros effort de synthèse. Cette situation est la résultante du fin ciselage que le MINARM a cru pertinent de faire au niveau de la rémunération de ses agents. Ainsi, les statuts et quasi-statuts se multiplient au sein du ministère et au sein de chacun d'entre eux, des ramifications salariales se dessinent selon que les agents sont « NUM », ou « NUC », ou « IA », ou « RH », ou « achats », ou « finances », ou « cyber », ou « payeurs » ... En complément de quoi, l'immense majorité des agents, ceux des autres filières, sont carrément écartés de toute revalorisation. Pour administrer cette véritable « ménagerie salariale », les RH n'arrivent plus à publier les notes de gestion, cela vient d'être dit. Les RH n'arrivent pas, non plus, à verser les éléments salariaux qui sont dus aux agents, cela a également été rappelé. Les RH n'y sont pour rien dans cette situation, qui n'est que le fruit de la complexité de cette zizanie salariale voulue par nos grands décideurs. « Si vous avez compris comment fonctionne le ministère des Armées c'est qu'on vous l'a mal expliqué ! »

L'UNSA Défense enjoint au MINARM de revenir à une politique salariale équitable, simple, tractable et servie aux agents quand ils font face aux échéances de fin de mois. L'État a voulu se soustraire à un système éprouvé de grilles et de revalorisation du point d'indice : il n'a fait que créer une complexité qu'il ne parvient plus à tracter, assortie de coûts de fonctionnement bien supérieurs au système du point d'indice, qui avait fait ses preuves pendant 75 ans. Il faut donc urgemment que nos décideurs arrêtent de jouer avec les boutons.

Pour en venir enfin à l'ordre du jour de ce GT RH (qui n'a pu être épuisé en raison de la densité des échanges qui viennent d'être retranscrits), la DGA avait préparé des supports de présentation sur les deux dossiers qui suivent que nous tenons à votre disposition, n'hésitez pas à nous en demander communication (de même que les flash info UNSA Défense qui viennent d'être référencés dans notre texte).

Point avancement des fonctionnaires (feuille de route)

La présentation préparée par la DGA est remarquablement bien construite. S'il pouvait en être ainsi pour chacun des employeurs du MINARM ! La DGA a par exemple identifié les fonctionnaires en distorsion de poste (positive, soit un

poste tenu de catégorie supérieure) et elle réfléchit à un processus de meilleur accompagnement de leur avancement, jusqu'au niveau de leur hiérarchie de proximité. L'application des lignes directrice de gestion (LDG) a également été débattue, notamment eu égard aux contraintes induites par les trajectoires qu'elles imposent (l'UNSA Défense a notamment demandé une expertise DGA sur le RETEX LDG présenté lors du dernier CSA ministériel, les proportions d'agents en trajectoires courtes étant surprenantes). Les LDG demandent par ailleurs à tenir compte des compétences acquises dans des postes antérieurs ou en dehors du cadre professionnel : l'UNSA Défense avait plusieurs fois dénoncé l'insuffisance de l'administration à prendre en compte cette obligation faite par les LDG, que la DGA commence néanmoins à prendre en considération, ce dont nous nous félicitons. Sur un autre plan, plusieurs interventions sont effectuées par l'UNSA Défense pour dénoncer les situations les plus critiques à l'avancement, bien souvent dues au recrutement en masse d'agents contractuels, qui privent les corps de fonctionnaires de leurs flux d'entrée nominaux. L'exemple le plus frappant a été donné avec le taux pro-pro des ICDD, toujours non publié à deux mois de la sortie du tableau d'avancement (sauf erreur de notre part), ce dont la DRH a pris bonne note. L'UNSA Défense a également dénoncé la non application par le MINARM du décret PPCR (en substance : le « droit » à dérouler une carrière sur 2 grades pour les recrutements externes), toujours en tant que conséquence des taux pro-pro devenus insuffisants vis-à-vis des flux d'entrée réduits (cf. flash info UNSA Défense « ICDD en panne » de février 2025). Enfin l'UNSA Défense a rappelé que l'engorgement actuel des avancements résulte de l'ex-réforme des catégories, derrière laquelle l'administration avait pris l'habitude de se retrancher pour justifier son inaction. Or, cela fait un an que cette réforme a été enterrée, si bien qu'il serait grand temps que nos gestionnaires se penchent sur des solutions voyant un peu plus loin plutôt que de poser des emplâtres sur des jambes de bois.

La revue RH (premier bilan)

Cette revue vise à fusionner l'ex-revue des cadres (« qui sera mobile à quelle échéance ? » et « quel poste se libérera à cette occasion ? ») avec la revue des potentiels, essentiellement en vigueur au profit des Officiers des Corps de l'Armement (OCA) jusqu'alors (ou du moins, pour les très hauts potentiels de la DGA). Ainsi, la DGA a mené en 2025 quarante revues, portant sur 4500 agents occupant des postes classés G13 et plus. La DGA a indiqué à plusieurs reprises que ce processus est bien préparatoire à l'Entretien Individuel Annuel (EIA), qui reste le jalon clé de l'évaluation annuelle de l'agent. En ce sens, les mises en garde réglementaires formulées par l'UNSA Défense il y a quelques mois ont bien été comprises par la DGA.

Pour l'UNSA Défense, cette revue vise à se projeter au-delà de l'exercice réglementaire annuel. Elle a le mérite de proposer une démarche structurée, là où il n'existait jusqu'alors rien. Bien évidemment, comme tout processus naissant, il faudra s'assurer de l'absence d'éventuelles dérives ou d'erreurs de jeunesse. Par ailleurs, la démarche se pose possiblement comme un précurseur et un catalyseur. Par exemple, il convient de savoir que la DRH-MD a décidé de réserver des postes budgétaires de hors-classe (attachés et ICD), et même de CAD ou de CTD, afin de pouvoir garantir « le moment venu » leur disponibilité à des actuels attachés principaux ou ICDD à fort potentiel (anticipation de parcours de type APAE→CAD→AAE HC ou ICDD→CTD→ICD HC) : il convient absolument que ce sacrifice de postes budgétaires soit utile, auquel cas l'UNSA Défense a proposé à la DGA (avec une certaine écoute semble-t-il) d'essayer de raccorder son processus de revue RH à la démarche embryonnaire de la DRH-MD.

CONCLUSION

Ce 3^e GT RH de l'année a été encore plus dense que d'usage au point de ne pouvoir épuiser l'ordre du jour. Très clairement, cette énergie consacrée par les représentants du personnel et par la DGA résulte de la complexité des mesures salariales engagées par la DRH-MD, et désormais subies par tout le ministère. L'UNSA Défense appelle urgemment à ce que ce désordre organisé – car ouvertement voulu – cesse, et que des chantiers rétablissant à la fois l'égalité salariale, mais aussi la simplicité et l'efficacité, lui succèdent.

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

Jean-François TISSIER
jean-francois.tissier@intradef.gouv.fr

