GT RH adossé au CSA-R DGA
Déclaration liminaire UNSA Défense

Paris, le 8 octobre 2025

Madame la Directrice, Mesdames, Messieurs,

Il nous semble nécessaire, pour commencer cette déclaration, de saluer l'implication et l'efficacité de la direction de la DGA, qui a grandement concouru à la publication, le 10 septembre dernier, du nouvel arrêté fixant l'indemnité de sujétion de l'île du Levant. Le montant journalier a ainsi été porté à 78 €. Ce dernier est certes insuffisant par rapport à la revendication initiale, mais aussi, si l'on se réfère aux indemnités de mission. Nous comptons donc sur la poursuite du soutien de la DGA pour mettre en place la clause de revoyure triennale de cette indemnité. Néanmoins, en ces temps de marasme budgétaire, ce résultat qui est aussi celui de nos délégués **UNSA Défense**, méritait réellement d'être mis en avant.

Nous souhaitons également souligner le travail réalisé pour permettre, dans le cadre du recrutement des ouvriers de l'Etat, la possibilité d'organiser une deuxième campagne de recrutement dans le cas d'une carence. Cela a permis de ne pas perdre les postes ouverts et ainsi d'assurer ce recrutement.

Toujours au chapitre des bonnes nouvelles, nous avons vu avec soulagement les leviers 2 et 3 des ICT/TCT mis en œuvre dans le milieu de l'été. Ceci, suite au déblocage partiel du budget prévu : à quelle hauteur d'ailleurs, puisqu'il ne s'agit manifestement pas du budget nominal ? De par cette dotation insuffisante, d'autres mesures de gestion semblent temporisées, comme les leviers 1 sur 2025. Quel sera alors l'impact sur les leviers 2 et 3 de 2026 de ce report de 6 mois de ce reste à faire de 2025 ?

L'on commence donc à vivre à crédit, pour la gestion des ICT/TCT. Or, l'hypothèse – *risquée d'ailleurs* - qui avait été faite à la mise en place du nouveau quasi-statut consistait à ne pas rémunérer les emplois tenus pour ce qu'ils sont, mais à bâtir en revanche une progression de la rémunération des ICT et TCT basée sur leur parcours professionnel à venir. Il faut donc un carburant financier assez substantiel pour alimenter un tel système. Vers quel futur se dirige-t-on si ce carburant commence déjà à manquer dès l'an **II** de la nouvelle convention ? Le système ne va-t-il pas s'étouffer rapidement ?

Sur un autre plan, plusieurs fractures salariales ont été décidées par le ministère en 2024, pour créer volontairement des différences de rémunération au sein des corps des TSEF, des ICD, chez les ASC et à un degré moindre, chez les ICT et TCT. Le tout en oubliant, ou en épargnant, on ne sait plus trop comment le qualifier, les personnels à statut ouvrier. Des coups de pouce salariaux, certains substantiels, ont donc été accordés aux agents du numérique, de la cyber, de l'IA, du nucléaire ou encore des achats, des finances et des RH pour la filière administrative. Et maintenant que ces inégalités salariales ont été actées, la question est de savoir comment l'administration entend les résorber. 2025 devait être l'année de ce retour à une justice salariale nous indiquait-on il y a un an.

Mais voilà qu'on nous annonce qu'il n'y a plus de budget pour rien. Maintenant que l'administration a semé la pagaille salariale, a organisé l'injustice, l'inégalité, les effets d'aubaine et surtout, qu'elle a lésé une majorité d'agents du MINARM, qui affichent quotidiennement leur mécontentement, comment entend-elle résoudre la situation ?

Enfin, nous terminons cette déclaration par la demande des éléments d'information suivants :

- Les ASC cyber sont-ils gérés par la note de gestion de la DRH MD, ou va-t-il exister des LDG et une note spécifique, comme annoncé pendant longtemps ?
- Il reste encore quelques ASC cyber historiques, qui voient leurs camarades bénéficier d'une augmentation substantielle, alors qu'ils n'obtiennent toujours rien pour leur part. Qu'est-il prévu pour eux ?
- Où en est la deuxième vague de recrutements des ASC Cyber ?
- Où en est-on également des ASC du numérique ?
- Qu'est-il envisagé pour éviter aux ICT/TCT du numérique de démissionner, pour revenir comme ASC, puisque le salaire est nettement plus intéressant ?
- Puisque les avancements sont à l'ordre du jour, nous rappelons notre question qui consiste à savoir comment les RAEP constituées par les agents sont exploitées par les services RH qui conduisent les travaux d'avancement, notamment respectivement aux règles fixées par les LDG.
- Quand la notification aux agents de la DGA des décisions collectives d'affectation, qui existent bel et bien nous a-t-on certifié, interviendra-t-elle suite à la mise en place de DGA Impulsion, il y a 18 mois ?
- Nous avions demandé un chiffrage de la suppression de l'abattement de zone pour les ouvriers de l'Etat de la DGA. Avez-vous pu obtenir des résultats sur ce point ?
- Suite aux nouvelles règles d'accès au HCD, nous avions demandé l'identification des agents remplissant ces nouvelles conditions (disposer de 2 ans de HCC et occuper déjà un poste identifié HCD au 1er janvier 2025), ainsi que la possibilité qu'ils puissent être reclassés au 1er janvier 2025. La mise en œuvre de ce reclassement a-t-elle été réalisée ?
- Nous souhaitons également aborder le traitement des demandes de prolongation au-delà de la limite d'âge, qui se heurtent régulièrement à des règles de gestion abscondes, qui privent la DGA d'agents valeureux et particulièrement compétents, dans un contexte où la fidélisation et l'attractivité font cruellement défaut.
- Enfin, nous rappelons la véritable détresse des agents contractuels, face aux problèmes inextricables de rémunération qui font suite à un arrêt maladie. La mise en place de la subrogation est pressement attendue : où en est ce chantier urgentissime ?

L'UNSA Défense vous remercie, Madame la Directrice, Mesdames, Messieurs, pour votre écoute attentive et pour les réponses qui pourront être apportées à ces propos liminaires.