Direction Générale de l'Armement DGA

1er GT RH 2026

COMPTE RENDU UNSA Défense du 10 mars 2026

La Directrice des ressources humaines de la DGA a présidé ce premier GT RH de l'année 2026. L'UNSA Défense était représentée par : Éric MAURICE, Corinne BIDOT et Armand NEFFAR.

Le coup de gueule UNSA Défense sur le « statut » des contractuels

Contrairement à l'usage, **l'UNSA Défense** s'est limitée à des propos liminaires en ouverture de ce GT. Quelle différence avec une classique déclaration liminaire ? Eh bien, le caractère officiel de nos propos n'avait pu être confirmé au préalable, car ils dénonçaient des circonstances encore toutes récentes ; et qui ont été la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Notre position, désormais validée, est la suivante (ce sont donc les propos en bleu, tenus devant la DRH DGA) :

> Nous souhaitons faire un focus sur les contractuels, qu'ils soient ASC ou ICT ou encore TCT. En gros, un agent rentrant sur deux dans la fonction publique. Et à ce rythme, bientôt, un agent sur deux au sein de la fonction publique. C'est ni plus ni moins que ce que confirme le rapport sur les perspectives Fonction Publique à l'horizon 2050. Et notre message du jour vers vous, les responsables RH est : Mesdames, Messieurs, puisque vous recrutez des contractuels à tour de bras, eh bien occupez-vous en ! Administrez-les ! Construisez leur réglementation, leur quasi-statut. Ou, si vous n'en êtes pas capables, alors recrutez des fonctionnaires, pour qui le statut est bien établi. Ces agents contractuels avec tout le respect public que nous leur devons, ne sont pas des agents « jetables » et ils comptent tout autant que les titulaires, alors qu'ils soient gérés dignement, et non relégués à des considérations de seconde catégorie.
>
> Ceci, car nos journées de représentants syndicaux sont ponctuées d'incessants problèmes de retard d'avenants, de retard de leur payement, de trop perçus liés à l'absence de subrogation. Puis de douloureuses saisies sur salaires, plus ou moins bien calculées, et généralement mal d'ailleurs. Brutales surtout. Puis voilà maintenant que l'on apprend que les cadres contractuels de l'État ne sont pas des cadres comme les autres en France, lorsqu'il s'agit de ne pas proratiser, pour ceux qui sont à temps partiel, le plafond de la sécurité sociale afin de cotiser à l'IRCANTEC. Et donc ? Eh bien rien ! C'est ainsi, il faudrait que ces agents fassent avec, car l'État n'est pas un employeur comme les autres, c'est tout ! Au pire, la DGA et le CMG nous indiquent que ces contractuels, qui exercent à temps partiel, peuvent toujours se prendre en main et aller devant le Conseil d'État pour créer leur propre droit jurisprudentiel. Contractuel c'est donc le statut en kit : un statut à monter soi-même. Oui, on en est là !
>
> Pour les ICT, la note de gestion, encore naissante, comporte des imperfections, des ambigüités, forcément ! Du coup, certains ICT s'engagent dans une mobilité et « se font avoir » de parfaite bonne foi pour ce qui est de l'attribution d'un levier 1. Se sentant lésés, ils voudraient saisir le juge administratif. Mais non ! Ils ne peuvent pas, faute de textes opposables, faute de disposer d'un statut véritable. Faute même de disposer d'une décision à attaquer. Et donc, ils n'ont aucun recours, ils sont totalement démunis. Nous tenons absolument à débattre de la légalité de tout ceci, d'ailleurs. Le plus emblématique est la fameuse circulaire DINUM de Madame Borne : un texte collector, qui ne s'applique pas vraiment - *qui n'a bien évidemment aucune légalité* - mais que certaines administrations ont tout de même appliqué à leurs heureux contractuels. La gestion des contractuels, c'est donc devenu le fait du Prince.

Croyez-vous que l'on passe notre vie, pour les fonctionnaires, à courir après les décisions d'avancement d'échelon ? Ou après leur payement ? Certes non ! Les problèmes de paye sont 10 fois moins fréquents. Pourquoi ? Tout simplement car leur statut est rôdé.

Les contractuels, c'est donc devenu « *pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué* ? ». Alors, soit vous faites bien, Mesdames et Messieurs les décideurs RH, soit vous arrêtez de faire des malheureux lorsqu'ils découvrent qu'ils sont les seuls travailleurs en France à ne pas bénéficier de tel ou tel droit.

DOSSIERS A L'ORDRE DU JOUR DU GT

Les 4 items en bleu qui suivent ont fait l'objet de présentations détaillées de la DRH DGA. N'hésitez pas à nous demander la communication de ces planches !

- **PSRH** : la DGA se démarque des autres employeurs du ministère par une gestion prévisionnelle à 5 ans de ses besoins en compétences au travers du plan stratégique des ressources humaines. Pour **l'UNSA Défense** cet outil, bien rôdé à la DGA, est probablement la moins mauvaise réponse qu'elle puisse apporter face à un environnement en perpétuelle mouvance, générant vers elle d'incessantes demandes d'évolutions dans ses missions. Le PSRH a aussi le mérite d'identifier les compétences critiques et d'y adosser un plan d'action. On note, en page 72, que nombre des compétences qu'il manque à la DGA dans le domaine numérique font défaut pour motif salarial insuffisant. Combien de temps l'État va-t-il rogner sur les salaires et donc, sur les agents qu'il lui faut, dans le contexte de guerre qui est à nos portes ?
- **Personnels à statut ouvrier (PSO) :** DRH/SDRG a présenté un état des lieux particulièrement complet et très informatif sur les PSO à la DGA. Celui-ci se conclut par plusieurs axes d'amélioration : 1/ une révision du taux de promotion au groupe VII, car les démissions interviennent majoritairement en début de carrière ; 2/ un recours accru à l'ITM (Indemnité Temporaire de Mobilité) ; 3/ deux nouvelles offres de formations qualifiantes (Mécaniciens de maintenance « hydraulique pneumatique » et Opérateurs d'Essai mobilité véhicules terrestres). Pour ce qui est d'une éventuelle révision de l'abattement de zone, la difficulté est, comme toujours, budgétaire. La DGA est en attente de données salariales de la part des CMG afin de chiffrer le coût d'une telle mesure. La DGA rappelle toutefois que la mesure serait vue comme catégorielle, dans un contexte du moment pour le moins défavorable. Pour ce qui est de la seule révision du taux des GRVII, **l'UNSA Défense** constate, une fois de plus, que nos gestionnaires se bornent à tenter de résoudre leur problème d'attractivité. Les quelques mesures salariales encore possibles sont donc préemptées pour cet unique objectif. Cette vision est totalement autocentrée : nos gestionnaires ont tout d'abord pour obligation de respecter les droits des agents, à commencer par le plus fondamental d'entre eux, qui consiste à faire en sorte que le salaire – *de tous* – vienne rendre compte du travail accompli. Cette mission première de nos gestionnaires est aujourd'hui totalement balayée du revers et sans vergogne. L'**UNSA Défense** n'admet pas que les droits des agents puissent à ce point être méconnus. L'addition risque de se payer cash.
- **PNPC :** la DRH rappelle que la problématique de cette centaine de personnels navigants est sensible et même stratégique pour la DGA. Le travail est en cours, en concertation avec les représentants des PNPC, pour sécuriser au plus tôt le statut, par décret. Un point de vigilance a également trait à la prime de vol, qui sera certainement régie par un texte d'ordre supérieur à une simple note de gestion. La DRH certifie qu'elle s'efforcera de définir un système juste et limitant le nombre de déçus. L'**UNSA Défense** ne s'exprime pas particulièrement sur ce dossier, puisque les représentants du personnel se sont constitués en intersyndicale.
- **Les revues de stratégie RH :** il s'agit pour la DGA d'analyser un domaine transverse, à cheval sur plusieurs métiers. Et d'en tirer toutes les macro-données utiles en matière de cartographie des effectifs, de recrutements, de parcours professionnels, de viviers, de compétences critiques, de formations... Cette vision, considérant que chaque métier dispose de sa propre culture, peut présenter des disparités d'appréciation ou de priorisation, si bien que la revue apporte une certaine uniformité sur un périmètre bien défini. Le domaine spatial, qui n'est effectivement pas un métier à la DGA, mais qui s'appuie sur plusieurs métiers, a fait l'objet de la première revue stratégique RH. L'**UNSA Défense** considère que la démarche fait sens, dans la mesure où la DGA - *de par la diversité des missions qu'elle est en charge d'assurer et des enjeux associés* - est dotée d'une organisation particulièrement complexe, hiérarchique, fonctionnelle, en équipe, par métiers *etc*. Il en résulte que toute action visant à s'assurer de la cohérence d'ensemble d'une telle organisation semble justifiée.

TOUR D'ACTUALITÉ EFFECTUÉ PAR LA DRH DGA

Le budget est enfin voté, un certain nombre de mesures se débloquent donc, enfin pour celles qui ont été programmées. Comprenez que les mesures catégorielles sont toujours en berne pour 2026.

- **Plan de recrutement de la DGA** : les chiffres qui suivent sont encore indicatifs, puisqu'une validation en COMEX reste attendue et qu'elle est susceptible d'apporter des modulations substantielles, découlant des priorités nouvelles données à la DGA. La cible RH s'établira à 10.700 agents en fin d'année. La DRH indique par ailleurs que le léger sureffectif de 2025 a fait l'objet de mesures de régulation et qu'il sera totalement résorbé fin mars. Cet effort consenti vise à prolonger la relation de confiance avec la DRH-MD afin de mieux bâtir la montée en puissance sur les années à venir. Sont donc prévus en 2026 : 199 droits à recrutements d'ICT et 26 de TCT (voire plus, si jamais les départs devaient s'accélérer). Une trentaine d'ICT/TCT ont déjà été recrutés sur le premier quadrimestre. Le pic de recrutements est prévu pour la rentrée. 60 ASC viendront également consolider les rangs de la DGA (25 cat. A, 20 cat. B et 15 cat. C). La priorité sera donnée aux contrats cyber. 22 ICD concours compléteront le dispositif au 1er avril, de même que 2 administrateurs de l'Etat, 6 attachés sortis d'IRA, 9 SACN et 5 adjoints administratifs. Enfin 139 mobilités entrantes sont prévues (51 cat. A, 47 cat. B, 31 cat. C et 10 PSO).
- **Droits apprentis** : la DGA devrait disposer de 149 droits à nouveaux apprentis, en supplément de ceux déjà sous contrat. Une priorisation sera effectuée sur la fonction technique et notamment, sur les compétences critiques. D'autres priorisations, à définir ultérieurement, pourraient également découler des nouvelles priorités assignées à la DGA.
- **Note de gestion des ICT/TCT** : la note de gestion 2026 est au visa financier ministériel. Elle est attendue pour fin mars. Elle apportera quelques nouveautés. Le forfait L1 descendant sera rehaussé pour mieux accompagner ces parcours qui vont généralement vers l'élargissement des compétences. La majoration de 20% pour une mobilité province→IdF sera portée à 30%. Enfin, la note précisera que les mobilités sur un même emploi-type, lorsque l'agent change de métier au sein de la fonction technique, devront être valorisées au titre d'un L2 (acquisition d'une nouvelle compétence). A terme (2027), la DRH prévoit d'augmenter les plafonds du levier 3. La DRH indique par ailleurs avoir bien noté la nécessité d'actualiser les planchers, puisque ceux fixés par la NCCNM viennent d'évoluer, même si elle rappelle que peu d'ICT/TCT sont concernés. La DRH indique enfin que la commission centrale d'harmonisation des leviers 2 (donc l'examen des revalorisations exceptionnelles) se tiendra le 27 mai. **L'UNSA Défense** se félicite de la clarification se rapportant aux mobilités internes à la fonction technique, tout en alertant face à la mise en œuvre de cette modalité. Les agents dans ce cas de figure sont, par définition, à la charnière entre 2 hiérarchies. Qui de la cédante ou de la prenante va accepter de prendre sur son budget L2 pour valoriser cette mobilité ? Il faut donc qu'un budget L2 soit sanctuarisé à cet usage. Sur la rehausse des planchers, qui ne s'appliquera effectivement qu'à peu d'agents, elle ne fait que souligner que ces planchers ont été délibérément fixés à un niveau abusivement bas par le DGA, eu égard aux responsabilités assurés par les agents. De nouveau, **l'UNSA Défense** rappelle que le contrat de base c'est « *tout travail mérite salaire* » et que ces tentatives désespérées pour disposer de travailleurs sous-payés se payent régulièrement cash.
- **Budget leviers ICT/TCT** : Le montant du budget 2026, qui permettra de mettre en œuvre cette note de gestion, reconduit à l'euro près celui exécuté en 2025. Il va en résulter, en 2026, le même type de demi-mesures qu'en 2025 : les L1 valorisant une mobilité fonctionnelle au sein de la même filière (montée en puissance sur le poste) ne prendront effet qu'au 1er septembre, générant pour la DGA une économie sur 2/3 des salaires annuels. **L'UNSA Défense** rappelle que c'est une indéniable avancée que ce budget ICT/TCT fasse désormais partie du GVT et qu'il échappe ainsi au gel des mesures catégorielles. La stratégie de valorisation des L1 intra-filière recopie celle, bien connue, de la DRH-MD, lorsque cette dernière applique les revalorisations d'IFSE à ses fonctionnaires au 1er décembre. Ce qui minimise le coût apparent de la mesure l'année N, qui ne se révèle que l'année N+1. L'administration en est vraiment rendue à ces comptes d'épiciers pour rémunérer ses agents au plus radin. Les agents ne sont pas dupes et les plus attractifs d'entre eux prennent les décisions qui s'imposent pour ne plus subir ces mesquineries. Le MINARMAC doit conserver ses meilleurs éléments, en ce moment plus que jamais. Et pour ce faire, il doit se montrer un employeur digne de ce nom et doté de moyens.
- **Promotions TCT→ICT** : la DGA dispose officiellement de 8 droits en 2026. Pour mémoire, ce volume représente ¼ des conditionnants. La commission se tiendra en semaine 12. La DGA ne communiquera cependant les noms des promus que lorsque le PV de la commission sera devenu définitif, ce qui peut prendre quelques jours supplémentaires. Pour mémoire, depuis le chantier NCCNM, ce dispositif intervient en complément de la voie diplômante (VAE), qui demeure active.

- **Mise en paye des avenants ICT/TCT de 2025** : environ 200 avenants restent encore à passer en paye. Ces régularisations sont désormais annoncées pour les mois de mars et avril.
- **RETEX revue RH** : une sensibilisation des primo-manageurs a eu lieu, notamment les N+2, qui sont au cœur de cette revue, puisqu'ils contribuent à fixer, puis à annoncer, le potentiel des agents. Les revues RH de 2026 vont être décalées aux 2° et 3° trimestres afin de mieux s'articuler avec la prochaine campagne d'IEA.
- **Note de gestion des ASC** : tout comme celle des ICT/TCT, la note de gestion 2026 des ASC est au visa financier ministériel. Elle est également attendue pour fin mars. Cette note apportera plusieurs nouveautés :
  - Le principe d'une revalorisation annuelle y est acté. Pour ce faire, les employeurs disposeront d'une enveloppe de points d'indice, y compris applicable aux cyber et aux ASC du CND. Cette mesure de fidélisation vise à valoriser l'expertise et l'expérience acquises, la montée en compétences.
  - La mobilité des ASC sera également valorisée. La DRH-MD s'appuiera sur le dispositif des « tickets » appliqué pour l'IFSE des fonctionnaires, puisque la cartographie des emplois est commune entre ASC et fonctionnaires.
  - Un modèle de part variable, rendant compte du niveau de responsabilité des fonctions tenues, se basera lui aussi sur les groupes IFSE des fonctionnaires. Ce système sera donc harmonisé et reposera sur une base connue, applicable à tous les ASC du MINARMAC, sauf à ceux de l'AMIAD.

CONCLUSION

L'occasion est trop belle pour ne pas conclure ce compte rendu comme nous l'avons commencé : par les contractuels et leur « statut » qui reste à construire, pour une grande part. Qu'apporte leur statut aux fonctionnaires ? Eh bien essentiellement, la garantie de disposer d'une rémunération indiciaire et indemnitaire. Or, nous venons de voir que l'administration vient d'adopter, pour les ASC, le système indemnitaire des fonctionnaires.

Allez, encore un petit effort, et on y sera ! Il ne reste plus à l'administration qu'elle adopte, pour les ASC, le volet indiciaire des fonctionnaires. Et alors, elle s'apercevra qu'elle a fait de ses ASC… tout simplement des fonctionnaires. Et qu'elle vient donc de réinventer la roue.

Et d'ailleurs, à quand une loi « Sauvadet III » ? Une passerelle offerte aux contractuels vers les corps de fonctionnaires. Mais bien pensée cette fois, c'est-à-dire avec des entrées à tous les grades des corps, comme le prévoyait d'ailleurs la défunte réforme des catégories.

Que les ouvriers ne nous en veulent pas de ce focus effectué sur les contractuels, dicté par l'actualité. Les PSO ont eu leur place dans ce GT RH, ce CR en atteste. Quant aux fonctionnaires, la lumière avait été mise sur eux lors du GT de fin d'année. C'est le principe de ces GT : à chaque nouvelle réunion, ses membres se concentrent sur quelques problématiques choisies.

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