



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

COMPTE RENDU

24 juin 2026

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 Jean-François TISSIER.

Le Délégué conduit l'adaptation vers « la DGA de combat »

Il ne s'agit pas pour le Délégué de transformer la DGA dans son ensemble. Il considère que l'organisation de cette dernière est, pour l'essentiel, stable dans le temps et qu'aucune réforme d'ampleur ne se profile. Pour autant, plusieurs adaptations d'organisation avaient été annoncées peu après la nomination du Délégué. Elles se concrétisent désormais. Le délégué ne minimise absolument pas que l'impact puisse être important pour les agents concernés par une transformation substantielle de leur poste. Il assure qu'un accompagnement individuel de ces situations sera conduit par les équipes de la DRH. Ces adaptations, rendues nécessaires par le contexte international, ont trait aux cinq Centres Référents (CeR), à la cellule *cost-killing*, au plateau Europe et à DGA COMM.

Il s'agit pour les CeR d'apporter aux opérationnels des évaluations en boucle courte sur des matériels achetés sur étagère ou assemblés à partir de briques disponibles sur le marché. L'objectif de la cellule *cost-killing* est de maîtriser les coûts réels des fournitures d'armement vis-à-vis du juste besoin. Le plateau Europe vise à mieux capter les financements européens et de susciter des collaborations. La réorganisation de DGA COMM consiste enfin à être en capacité de communiquer rapidement en dehors de la DGA, en prenant de vitesse toute tentative de désinformation ; il s'agit également de mieux faire connaître, hors de l'institution, les compétences et savoir-faire de la DGA. Pour en savoir plus sur ces ajustements d'organisation de chacune de ces structures, l'UNSA Défense vous propose d'accéder aux contenus préparés pour le GT RH adossé au CSAR. **Demandez-nous ces présentations : CeR / *cost-killing* / plateau Europe / DGA COMM, nous les mettrons à votre disposition.**

Enfin, face à la remarque des représentants du personnel, comme quoi ces ajustements d'organisation se sont décidés sans concertation préalable et que les OS sont systématiquement placées devant le fait accompli, le Délégué ne se déclare pas opposé à dialoguer avec les représentants du personnel sur certaines orientations futures de la DGA de Combat. **L'UNSA Défense sera présente lors de ces échanges, inédits à la DGA, bien qu'effectivement dans l'esprit des textes fondateurs du CSAR.**

Actualités DGA

La canicule a fait passer au second niveau de crise. Elle a rendu les conditions de travail difficiles. Plusieurs dispositions palliatives ont été adoptées au sein de la DGA, qui reste néanmoins à l'écoute de ses agents qui identifieraient des solutions complémentaires.

Le contexte international préoccupant reste très dimensionnant vis-à-vis des activités, puisque la demande d'armements explose. Le Délégué se montre optimiste sur la prochaine promulgation de la LPM, depuis l'adoption par le Sénat d'une actualisation à hauteur de 1.2 milliards d'euros de crédits anticipés en 2028. Le budget global de 36 milliards d'euros va donc permettre d'exécuter la LPM dans son intégralité. La DGA doit en conséquence se préparer à intervenir sur l'ensemble du périmètre prévu. La question des ressources se pose alors inévitablement : le délégué espère toujours obtenir des effectifs en anticipation de la trajectoire 2030 prévue par la LPM, même si cette demande reste en cours d'arbitrage. Le délégué précise également que les ajustements d'organisation de la DGA ne visent pas à faire toujours plus avec le même

effectif, mais à répondre à des missions nouvelles attendues de la DGA. Enfin, l'arbitrage n'est pas encore finalisé par la direction de la DGA quant à la future affectation des renforts espérés.

A la demande de l'UNSA Défense, un point est effectué sur les conséquences de l'arrêt du programme SCAF sur les activités de la DGA. Le Délégué concède que c'est effectivement un échec pour l'Europe et que la seule volonté politique n'a pas suffi à porter le projet. En revanche, il considère que c'est quasiment un non évènement pour la DGA, puisque cette dernière dispose des savoir-faire. Les finances dévolues au SCAF devraient permettre d'alimenter un nouveau projet. L'impact sur le plan de charge de la DGA et sur l'emploi des moyens d'essai est donc jugé sans effet notable, puisque l'on saura faire autrement ce qui n'a pu être conduit sous ce format bilatéral. Le besoin d'un futur avion de combat n'est pas questionnable pour le Délégué.

Aspects salariaux : insuffisance et inégalité des rémunérations

Le DGA est désormais parfaitement rôdé aux revendications des représentants du personnel, qui ont unanimement dénoncé dans leurs déclarations liminaires les inégalités salariales sciemment effectuées au sein de la DGA. Le délégué indique qu'il ne peut, ou ne veut, infléchir la politique salariale, d'autant qu'il redoute de se heurter à une levée de bouclier des autres ministères, si un traitement particulier devait être accordé au MINARMAC et à la DGA. Le Délégué se déclare en revanche disposé à débattre, et à agir, sur l'amélioration des conditions de travail et sur un meilleur accompagnement des agents de la DGA dans leurs missions.

Désormais que des différenciations salariales marquées ont été effectuées au sein de la DGA, chacun campe sur ses positions. Le Délégué considère qu'il s'agit d'un résultat acquis et pour sa part, l'UNSA Défense n'a de cesse de dénoncer les inégalités commises. L'UNSA Défense n'en restera donc pas là, et intervient au contentieux, comme cela a déjà été annoncé aux agents. La semaine dernière, l'UNSA Défense saisissait la Commission de défense de l'assemblée nationale au sujet de l'indécence des salaires des fonctionnaires techniques du MINARMAC. L'UNSA Défense a également été entendue par le contrôle général des Armées sur cette même problématique. Le ton monte clairement, à bon entendre...

Aspects RH

Sacrifiée sur l'autel des coupes à effectuer au sein des mesures catégorielles 2026, la hausse significative de l'enveloppe dédiée au L3 des ICT/TCT a été de nouveau demandée cette année. Il s'agit pour la DRH de pouvoir donner une place accrue à la valorisation de la performance des agents contractuels de la DGA. Réponse en septembre. Le levier 3 au titre de 2025 sera pour sa part versé sur la paye d'août.

La DRH assure que la note sur la valorisation de la mobilité des ICT vers le métier cyber est très proche d'aboutir, puisque la DGA et la DRH-MD se sont entendues sur son contenu. La DRH précise que les contrats d'ASC proposés seront rétroactifs pour la cinquantaine de dossiers en souffrance. Le visa financier reste cependant à obtenir, avant mise en application de la note.

Outils RH : de gros espoirs sont misés sur le futur système d'information opeRH, dont l'un des objectifs est l'unicité d'information. Vous êtes promu, vous changez de grade ? Votre nouveau grade sera renseigné dans opeRH et tous les autres SI RH du ministère s'y référeront lorsqu'il s'agira de disposer de cette donnée. Une phase de tests approfondis précédera la mise en service, afin d'éviter de reconduire les déboires de Louvois.

Bilan des démissions : au premier juin 2026, la DGA dénombrait 61 départs (dont 30 ICT et 23 ASC). Le tableau de marche reste donc sensiblement identique à celui de 2025, où 125 démissions avaient été enregistrées en fin d'année. La DRH estime que cette tendance est désormais maîtrisée et qu'elle est le fruit de la politique de fidélisation conduite à l'égard de certains agents contractuels de la DGA.

CND : la DRH rappelle que la DGA sera terre d'accueil pour les agents du CND qui souhaiteront la rejoindre, voire y revenir. Elle le voit avant tout comme un nécessaire brassage des compétences. Les élus **UNSA Défense du CSAR DGA** participent, pour quelques mois encore, au CSAR CND. Et le moins que l'on puisse dire est que la seconde vague de transformations du CND - *l'avenir de la FABNUM notamment* - inquiète fortement en terme d'orientations qui seront données aux activités. Auquel cas, **l'UNSA Défense** n'hésitera pas à faire jouer la clause morale de retour à la DGA pour les agents transférés d'office au CND il y a un an, qui n'y auraient pas trouvé leur place.

N'hésitez pas à demander à vos élus UNSA Défense les planches RH/effectifs/recrutements/départs/IDV+RC ainsi que celles dédiées à la présentation du bilan de formation au sein de la DGA.

Divers fonctionnements de la DGA

Collaboration AMIAD-DGA : le Délégué estime que plusieurs projets se déroulent de manière satisfaisante, même s'il concède qu'il reste une marge de progression sur d'autres affaires. Il faut que la DGA apprenne à mieux s'appuyer sur cette agence. Selon le délégué, l'IA est une réalité d'avenir, que d'autres acteurs vont préparer assidument : la DGA doit sauter dans le train dès maintenant, en sollicitant l'AMIAD en tant que de besoin, sur les sujets essentiels pour la DGA.

Simplification DGA : le Délégué estime que la comitologie est indispensable pour conduire des programmes majeurs, tels que le Porte-Avion Nouvelle Génération (PANG). Il considère en revanche que celle-ci peut être significativement allégée pour des opérations de faible envergure, sans enjeux financiers majeurs.

Fermeture de la crèche de Biscarosse

La DGA considère qu'en l'état des non-conformités de la crèche vis-à-vis des normes, la décision de fermeture était devenue inéluctable. Les maladresses résident plus dans la manière dont la décision a été prise et annoncée aux parents concernés. Le problème aurait dû être posé sur la table depuis longtemps, ce qui aurait permis d'identifier les solutions adaptées.

En l'état de la situation, la DGA prévoit de s'assurer que chaque parent disposera d'une solution pour la rentrée. La DGA travaille également sur la solution à long terme.

CONCLUSION

Un CSAR marqué par un délégué qui continue de prendre ses marques. Il conduit les nécessaires ajustements d'organisation de la DGA face aux sollicitations issues d'un contexte international extrêmement tendu et en perpétuelle mouvance. Le Délégué se montre relativement ouvert au dialogue et lisible sur les orientations qu'il prévoit de donner à la DGA. Il n'y a guère que sur les différences salariales - effectuées du temps où il dirigeait le cabinet ministériel - qu'il reste déterminé à ne rien faire évoluer, et qu'il esquivé désormais tout dialogue.

De nouveau, les agents de la DGA ne font pas le plein de leur véhicule à grands renforts de QVCT et d'intérêt du travail. Domaines où la DGA montre régulièrement la voie, effectivement ; mais qui viennent en second plan. Le principal fondement de la relation employé/employeur est - et demeurera toujours - que tout travail mérite salaire. Vouloir l'occulter, et se positionner durablement hors équilibre, amènera fatalement à une fracture de fatigue tôt ou tard.

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

