

CSA-R de la Direction Générale de l'Armement

Paris, le 6 octobre 2026

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Délégué, Mesdames, Messieurs,

Ce CSA de réseau conclut la mandature. Le temps est donc venu de dresser un bilan et de se projeter sur l'avenir.

Ces quatre années ont été marquées par de nombreuses injonctions données à la DGA : d'accélération, d'adaptation à la situation internationale tendue, de mise en place de cycles courts, agiles, en complément des méthodes éprouvées de la DGA pour conduire les programmes d'armement. « *Il faut évoluer vers une DGA de combat réactive* » nous a enjoint la ministre, se gardant bien d'ajouter « *sans ne rien arrêter des activités de la DGA conventionnelle* ».

Mais ces dernières années ont aussi été contraintes par un manque chronique de budget de l'État. La moindre mesure catégorielle, pourtant justifiée, a été scrutée dans le menu détail et a souvent fini au placard. On a donc voulu assurer des missions nouvelles, disposer de compétences pointues, mais tout à la fois, on a refusé de se donner les moyens de les recruter. La LPM est richement dotée, paraît-il. Tout y est revu à la hausse. Tout, sauf le budget dédié aux agents civils que nous représentons. Des fois que la DGA parviendrait à fonctionner ainsi, sur un malentendu, en ne respectant pas les proportions. On passe de la berline au camion sans changer de moteur, et l'on espère que le poids lourd avancera tout de même ! Mais la méthode Coué a vite atteint ses limites...

Il en résulte que, depuis 4 ans, le ministère fait face à d'inextricables difficultés d'attractivité, refusant de mettre sur la table les salaires qui permettraient le recrutement et la fidélisation des ressources qui sont pourtant indispensables aux évolutions qu'il doit conduire. Tout est alors devenu affaire de tergiversations, d'opacité, de décisions mal pesées et au final, particulièrement illisibles et inégalitaires. L'adhésion de la grande majorité des agents de la DGA a ainsi été perdue.

Pour gérer la crise de l'attractivité, le ministère a tout d'abord décidé de sacrifier le « stock » et de s'adonner au jeunisme. Quelques salaires mirobolants ont ainsi été proposés dans des spécialités prétendument recherchées. Et pendant ce temps, le « stock » des anciens exerçant dans les métiers historiques a été mis au régime sec. Ensuite, pour faire croire à des perspectives d'avancement, des droits à promotion ont carrément été détournés vers des trajectoires fulgurantes, conçues pour faire saliver les jeunes loups. Tandis que, les agents en poste, formés, expérimentés - *les plus compétents et méritants évidemment* ! - se sont vus confinés dans d'exigus quotas d'avancement. Rappelons enfin, qu'à la mise en place du RIFSEEP, les fonctionnaires les plus expérimentés de la filière technique, ceux occupant les postes les mieux cotés, avaient déjà été floués au travers d'un système indemnitaire totalement inverse au mérite.

Il y a 10 ans, 20 ans, 30 ans et plus, l'État s'était adjoint les meilleurs éléments du pays, souvent suite à des concours acharnés. Désormais que ces agents sont captifs de l'État, ce dernier sacrifie littéralement ces agents historiques, en leur concédant des salaires plus qu'indécents.





Cette politique opportuniste et inégalitaire constitue un véritable pillage des acquis sociaux que le ministère avait mis des décennies à construire. Il s'agit d'une vision à court terme, qui va droit dans le mur. Pour sortir de cette crise de confiance, l'UNSA Défense considère que la prochaine mandature devra être celle de la mise en place d'une politique de gestion des personnels civils stable dans le temps, transparente, respectueuse du mérite et surtout, dotée de moyens.

Cette mandature aura également été marquée par la réforme du quasi-statut des ICT/TCT, dictée par l'arrivée de la nouvelle convention de la métallurgie. Le nouveau système consacre la disparition des positions, pas forcément bien vécue, dans une institution très attachée aux grades. La reconnaissance de la valeur d'un ICT ou d'un TCT se fait désormais uniquement au travers de la classe d'emploi du poste qu'il occupe. Son évolution salariale résulte de ses mobilités et de sa montée en compétences, soit d'un système incrémentiel, basé sur la comparaison à sa situation antérieure. Au global, le nouveau statut - *plus subi que réellement voulu* - s'inscrit plutôt dans la continuité, puisque l'augmentation salariale moyenne constatée reste du même ordre de grandeur que feu l'AP standard. Néanmoins, la répartition du budget est probablement moins inégalitaire au sein du corps des ICT/TCT, puisque la réforme est venue remédier au frein à l'avancement mis par l'indexation des planchers, un dispositif finalement rendu injuste par plus d'une décennie de gel du point d'indice. Enfin, la gestion en masse salariale courante des leviers constitue une indéniable avancée, puisqu'elle vient définitivement écarter le risque passé d'années sans AP.

Mais quand même, tant pour les ICT et TCT, que pour les autres statuts du ministère - *ouvriers, fonctionnaires, ASC* - est-il vrai que les agents bénéficient d'une rémunération qui traduit les fonctions occupées, la qualification requise et détenue pour leur exercice, ainsi que l'expérience professionnelle ? Ce sont là les termes mêmes que la fonction publique avait imposé à la DGA afin que le quasi-statut des ICT puisse être examiné par le Conseil d'État. Les rémunérations des agents du ministère, tous statuts confondus, ne seraient-elles pas plutôt le fruit de leur historique de carrière, jalonnée d'obstacles, d'opportunités, de décisions absconses et parfois même, d'effets d'aubaine ? Leurs salaires rendent-ils réellement compte du mérite et de la difficulté du poste qu'ils occupent, ainsi que des qualifications détenues, comme le voudraient les règles de la fonction publique ? L'UNSA Défense constate tout l'inverse, tant le ministère - *en totale panique, car obnubilé par l'attractivité* - s'est acharné ces dernières années à saupoudrer des mesures salariales inégalitaires.

Ces disparités sauteraient bien évidemment aux yeux, si la directive européenne sur la transparence salariale entrait en vigueur. Que fait alors l'État pour y remédier ? Il retarde l'application de cette directive, tout simplement.

Le stratagème ne durera qu'un temps. La prochaine mandature devra forcément s'attacher à procéder aux réajustements qui s'imposeront naturellement lorsque la réalité des rémunérations au MINARMAC sera étalée au grand jour. Il faudra alors dégager du budget pour reconstruire l'égalité salariale sinistrée, que la LPM devra cette fois financer, qu'elle le veuille, ou non.

Le ministère et la DGA ne pourront de toutes manières pas procéder aux adaptations attendues par la nation sans recruter les ressources suffisantes en nombre et en compétences. Le ministère tente actuellement de pressurer à moindre coût les agents captifs, tablant sur l'inertie et la conscience professionnelle du « stock des métiers historiques ». Mais l'image de marque donnée est déplorable, si bien que les ressources nouvelles les plus lucides - *celles qu'il nous faudrait réellement recruter* - s'empressent d'aller s'embaucher ailleurs.

Nous rappelons qu'une indemnité de maltraitance, résultant des politiques publiques que nous venons de décrypter, vient d'être revendiquée par l'UNSA Défense en CSA ministériel. Ce n'est certes pas en écopant de ce genre d'avis que le ministère va se rendre attractif !





L'UNSA Défense considère que les enjeux de défense sont devenus d'une telle importance que la problématique des ressources civiles nécessaires au MINARMAC ne pourra continuer à être délaissée, comme elle l'est actuellement au sein de la LPM. La prochaine mandature devra donc être celle des renforts d'effectifs civils en quantité et en qualité suffisantes pour venir réellement accompagner la transformation attendue de la DGA. La fidélisation devra alors être mise en avant, afin que les agents qui font l'excellence de la DGA depuis des décennies puissent demeurer en poste le temps nécessaire à la transmission aux nouveaux entrants de leur expertise unique. Et ce n'est certainement pas en sacrifiant ces métiers historiques, en les maltraitant et en les démotivants comme actuellement, que cette transmission pourra s'opérer dans de bonnes conditions. A ce petit jeu malsain, l'addition risque d'être particulièrement salée pour la nation en terme de perte d'expertise. De nouveau, la compétence ne se pille pas, elle se cultive et elle se respecte. L'armement n'a de sens que s'il permet de s'imposer à l'adversaire, il ne peut souffrir de médiocrité. Et cet impératif d'excellence ne pourra pas être satisfait durablement par des ressources sous-dimensionnées, pas au niveau pour certains recrutements, exploitées, et dont le mérite n'est pas reconnu.

La démarche DGA Impulsion aura aussi jalonné cette mandature, consistant en une première adaptation de la DGA à ses nouvelles missions. Impulsion aura certes donné naissance au STP, à un meilleur pilotage de la BITD, à une volonté de mettre en place des collaborations agiles avec l'industrie et avec les forces, ainsi qu'à plusieurs autres ajustements d'organisation indispensables au sein de chacune des directions de la DGA. Néanmoins, pour les agents de terrain, ceux des centres de la DIE, le quotidien a peu changé : leurs journées ne sont plus assez longues tant leur expertise est attendue sur les qualifications, mais aussi désormais en amont du cycle en « V », puisqu'il faudrait qu'ils s'orientent vers la maîtrise d'œuvre.

Puis, la mandature aura vu naître, sur sa fin, les bases embryonnaires de la DGA de combat, notamment au travers de ses centres référents, du plateau Europe, de la cellule *cost-killing*, du Campus DGA, de DigitArm etc. Cependant cette adaptation s'est faite sur nos ressources en propre. Et lorsqu'il s'agit de passer à l'échelle, dès que l'on demande à nos autorités les moyens de créer ces nouvelles structures, c'est subitement silence radio de leur part. Comme d'habitude, nos décideurs veulent toujours tout avoir sans ne jamais rien payer.

Cette mandature aura enfin été celle de la réémergence de l'IA. La DGA y consacre désormais un GT. Gageons que l'IA constituera l'un des axes de solution pour soulager les agents de la DGA dans l'exécution de leurs tâches administratives chronophages. Que ce soit via l'IA, ou encore en parvenant tout simplement à alléger nos procédures internes et externes complexes à loisir, il faut absolument parvenir à dégager du temps utile à nos agents. Le GT RH aura également vu le jour au cours de la mandature. Il apporte un lieu d'échange indispensable aux très nombreuses problématiques RH posées par la ramification des statuts et la multiplication des cas particuliers faits ces dernières années. Qui sont d'ailleurs aux antipodes de toute idée même de simplification !

Nous avons appris la décision du premier ministre de la mise en œuvre de la réforme de la fonction communication de l'Etat. Cette dernière vise la création, au niveau territorial, d'un bureau unique de la communication de l'Etat et de ses opérateurs au sein de chaque préfecture de département. Vous comprendrez l'inquiétude naissante au sein du SERECOM. En effet les mesures doivent être pleinement opérationnelles dès janvier 2027.

L'UNSA Défense demande un positionnement de la DGA sur cette décision, il est difficilement concevable de voir la communication échapper à la DGA. L'UNSA Défense exige une communication précise, dès à présent, à destination des agents du SERECOM.

Nous vous remercions, Monsieur le Délégué, pour votre attention à ce bilan et à ces nécessaires orientations identifiées par l'UNSA Défense.

