

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DGA DU 8 DÉCEMBRE 2021

Monsieur le Délégué, Mesdames et Messieurs,

Aujourd'hui, 8 décembre 2021, se réunit le Comité Technique de Réseau de la DGA au moment où l'Institut international de recherche sur la paix de Stockholm [Sipri] publie son rapport sur le classement des 100 principaux industriels de l'armement dans le monde.

Bien que ce rapport indique une baisse de près de 8% des revenus issus de ventes d'armes par des entreprises françaises, il n'en reste pas moins que la presse reprend à loisir la réussite des industriels nationaux en matière d'export. La société Dassault met en avant sa farouche volonté de contracter avec l'Arabie Saoudite et inonde la presse avec la commande record de 80 avions Rafale aux Émirats Arabes Unis qui s'offrent également des hélicoptères Caracal d'Airbus. Dans le domaine naval, c'est la société Naval Group qui vient de communiquer sur la mise à l'eau de la première des deux corvettes Gowind commandées, là aussi par les Émirats Arabes Unis.

Au-delà d'aborder à nouveau le sujet des crimes de guerre perpétrés au sud de la péninsule arabique avec possiblement du matériel français, c'est, encore une fois, la course au "tout export" que la **CGT** critique avec force.

Et que dire des propos de la DGA, qui dit que les matériels exportés sont à un standard inférieur de ceux qui sont livrés aux forces nationales alors même que les 80 Rafale commandés par les EAU (début de livraison en 2027) seront au même standard que ceux qui seront livrés à notre armée de l'air et de l'espace en 2025 (standard F4 en cours de développement) ?

Ce dernier point est à éclaircir pour les personnels de la DGA mais à plus forte raison pour les agents du service de la qualité qui sont impliqués dans l'AQF des matériels à livrer à nos forces armées et ceux destinés à l'export.

Car la **CGT** le dit depuis de nombreuses années et continue de le faire, les entreprises d'armement et la DGA doivent œuvrer "ultra prioritairement" à la définition des programmes et à la qualification et à la fourniture des matériels des armées nationales et tout cela dans le cadre d'un PPND (Pôle Public National de Défense) revendiqué par la **CGT**.

Pour le SQ, dont les agents souffrent, pour le moins, de désorientation professionnelle, il est stratégique de réinternaliser, renforcer et pérenniser les activités régaliennes liées à l'assurance qualité contractuelle, à la navigabilité, au MCO, etc... et réviser les effectifs à la hausse.

Pour le SQ, dont les agents souffrent, pour le moins, de désorientation professionnelle, il est stratégique de réinternaliser, renforcer et pérenniser les activités régaliennes liées à l'assurance qualité contractuelle, à la navigabilité, au MCO, etc... et réviser les effectifs à la hausse.



Les nombreux programmes nationaux à venir vont fortement impacter les différents services de programme et les établissements de la Direction Technique. Il est annoncé par la DGA que les centres d'expertise et d'essais devront faire face à des enjeux majeurs et devront surmonter un gap technique de taille dans les différents aspects du programme SCAP (motorisation, avionique, interopérabilité, furtivité, ...) ou dans différents programmes navals.

Face à ces enjeux majeurs qui sont devant nous, il y a toutefois quelques programmes qui butent encore trop sur des problèmes de maturité. Dans le domaine terrestre surtout, les industriels semblent avoir à surmonter les difficultés à tenir le niveau des exigences techniques spécifiées à un point tel de devoir fournir aux forces des véhicules ne répondant pas complètement aux spécifications.

Au sujet des personnels, la **CGT** rappelle son attachement au respect des droits qui leur sont dus.

Face aux objectifs liés aux plans de charges, les personnels continuent d'entendre que le contexte de forte contrainte RH perdure. Cette situation ne peut être que fortement anxiogène.

Malgré l'augmentation des effectifs globaux validée dans l'actuelle Loi de Programmation Militaire, la **CGT** rappelle ici, que la suppression de postes dans plusieurs métiers DGA doit immédiatement cesser.

La DGA doit exiger de la DRH-MD la fin de l'interdiction de recruter des personnels Ouvriers de l'État dans la profession d'ouvrier de laboratoire et pour les TSO.

La DGA doit exiger de la DRH-MD l'augmentation des droits à recruter des personnels fonctionnaires TSEF et ICD limitant ainsi de recourir aux agents contractuels comme le prévoit la loi 84-16 dans des domaines spécifiques ou de pointes.

Le respect des droits dû aux personnels passe aussi par l'assistance de toute la chaîne RH de la DGA en faveur des personnels Ouvriers de l'État à qui la DRH-MD et le service des pensions contestent leur départ en retraite au titre des travaux insalubres au nom d'une gestion injuste et sans aucun fondement réglementaire.

Monsieur le délégué, la **CGT** vous a interpellé sur la situation des embauches d'Ouvriers d'État pour lesquels la reprise de l'ancienneté n'est pas effective. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est à présent ?

Durant les 18 mois de crise sanitaire, la DGA a su mettre en lumière la qualité de service de ses agents pour assumer les priorités et la réalisation des essais majeurs malgré la contrainte. Ce contexte très lourd est, lui aussi, une grande source d'anxiété.

Pour la **CGT**, il est nécessaire que la direction renforce la confiance qui se doit d'unir l'institution et ses agents. Ce renforcement passe inéluctablement par les éléments précédemment énoncés mais aussi par une réelle reconnaissance des qualifications et des responsabilités des 10000 femmes et hommes de la DGA.

La reconquête de cette confiance passe par l'attractivité des postes dès les premières années d'affectation des agents, par un juste déroulement de carrière et surtout une juste revalorisation salariale. Pour cela, la DGA doit être partie prenante pour exiger la reprise de l'évolution du point d'indice des fonctionnaires et du bordereau des Ouvriers ainsi que pour les augmentations généralisées pour les TCT et ICT.

Nous allons aborder durant ce CTR, un nouveau mode d'organisation du travail. Le travail hybride se veut être une adaptation, une rencontre des intérêts communs et partagés entre salariés et employeurs dans le cadre, notamment, d'une meilleure qualité de vie au travail. Malheureusement sur le terrain nous sommes loin d'une promotion ne serait-ce que du télétravail, qui n'est pourtant qu'une brique du travail hybride. Aussi, nous rencontrons des chefs d'établissements qui de façon totalement arbitraire et sans une analyse idoine des activités individuelles décident de réduire à 2 voire 1 journée la possibilité de télétravail. Nous avons suffisamment de recul aujourd'hui pour dire que le télétravail n'est pas un frein à la qualité et au volume de production, bien au contraire.

Alors oui nous allons parler de formation des encadrants et des employés, oui nous allons parler d'un temps d'adaptation et de résistance aux changements d'organisation de travail, mais la CGT déplore et dénonce que cela vienne des chefs d'établissements qui sont plus enclins, véloces et attachés à casser des organisations lorsqu'il s'agit de réduire le nombre d'ETP.

Le respect du droit dû aux personnels passe par l'attention portée par les différentes directions et la prise en considération des demandes de télétravail pérenne exprimées par eux.

Monsieur le délégué, nous vous demandons qu'au-delà des mots vous fassiez montre, vous et vos directeurs d'une vraie volonté de faire que la DGA, cette jeune dame de 60 ans, reste une direction de pointe au service de nos forces armées où les agents continuent de s'y épanouir au travers de la reconnaissance et de la confiance qui leur sont dues.

Encore plus qu'avant, les personnels comptent sur vous pour obtenir des réponses et votre indéfectible soutien.

Nous vous remercions de votre attention.

