

Comité Technique de Réseau de la DGA du 29 juin 2022

En introduction et en réponse aux déclarations liminaires, le Délégué exprime son sentiment sur le très bon niveau de la DGA dans sa mission de respecter le calendrier des **fournitures de matériels** aux forces tout en assurant les contrats d'exportation. En parallèle de cela, la DGA déroule les orientations ministérielles. La DGA innove, **la DGA poursuit ses chantiers** de simplification. Le Délégué n'exprime aucun doute sur le fait que la personne qui lui succédera à la tête de la DGA saura poursuivre ce qui est lancé depuis le début de la LPM. Le Délégué admet que la **contrainte RH** est toutefois omniprésente et que la recherche de l'équilibre Charge-Effectif est une question permanente malgré la remontée des effectifs globaux de la DGA de 600 ETP par rapport à 2017.

Au sujet de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la DGA continue de **contracter des délégations avec des établissements publics** - comme le CNES dans le domaine spatial - pour assumer cette fonction.

Au sujet des points particuliers de la déclaration liminaire CGT, le Délégué ne dit rien sur les augmentations salariales et sur la revendication d'une très forte réévaluation de tous les salaires car ce point se traite au niveau ministériel voire interministériel.

Au sujet de l'implication de la DGA dans la construction **des contrats pour les programmes en coopération**, le Délégué ne dit rien de plus sur la situation interindustrielle franco-allemande. En revanche, pour le programme de char du futur MGCS il dit avoir bon espoir de le voir aboutir malgré la communication récente d'un industriel d'outre-Rhin.....

Enfin, sur la participation de la DGA dans le projet d'un texte législatif sur la **réquisition des compétences** d'entreprises civiles de la BITD et de prioriser leurs activités au bénéfice de la Défense, **le Délégué assume** pleinement le choix de s'inspirer du modèle américain qui dispose d'un tel outil dans son arsenal législatif.

SUIVI DES POINTS DU PRÉCÉDENT CTR

Sur le sujet de la RE-crédation d'un **GT ICT/TCT**, la direction signale qu'il s'est réuni le 20 juin dernier et que l'enjeu des débats est primordial pour la DGA car le sujet de l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie ne concerne pas uniquement le volet niveau de salaire ou carrière mais permettra aussi d'éclairer sur les parcours à l'international,

Ce GT spécifique va donc se poursuivre. La CGT s'en félicite et y sera partie prenante car de nombreux aspects y sont inclus comme la cotation des postes harmonisée, le niveau de salaire défini en fonction de l'emploi tenu et non plus en fonction des diplômes et des positionnements, etc....

Sur le sujet des contestations du départ anticipé des Ouvriers de l'Etat au titre de l'exposition aux travaux insalubres, la direction avait été sollicité pour saisir les services juridiques sur la validité des dispositions de la note de la DRH-MD de 2021 au regard des textes réglementaires régissant les travaux insalubres. La DRH-MD ayant publié en avril 2022 une dernière note sur ce sujet épineux, la DRH de la DGA a indiqué aux différents employeurs et services RH de proximité que les dossiers doivent être réétudiés sous l'éclairage de cette dernière consigne. La DRH-DGA signale qu'elle accepte d'être informée à son niveau d'éventuels soucis dans cette démarche.

Les Ouvriers de l'Etat qui sont confrontés à cette contestation de leur droit à jouir d'un départ anticipé au titre de l'exposition qu'ils ont subie tout au long de leur carrière sont en souffrance. Dans toutes les instances où elle est présente, la CGT continue d'interpeler les directions et les services RH pour exiger que les dossiers soient complétés et précisés conformément aux directives de la DRH-MD.

POINTS SAILLANTS DU COMITÉ TECHNIQUE

Sur la situation actuelle liée à la crise COVID, la DGA relève une augmentation des cas de personnels atteints mais sans cas grave. Les directives associées aux consignes sanitaires ont été actualisées le 13 juin dernier. Sur la dette organique qui fait suite à la crise sanitaire débutée en mars 2020, la direction des opérations de la DGA affirme que le plan d'action mené a prouvé son efficacité et que cette dette est résorbée.

Au sujet de l'impact de la crise COVID et de la nouvelle fonction affectée aux agents du Service de Qualité d'aller à la rencontre des entreprises de leur secteur et de servir de lien au sujet de questions budgétaires/financières ou de fragilités particulières, la CGT a questionné sur la pérennité de ce dispositif décidé en urgence et sur le dialogue social associé à son cadrage. La direction répond que ce dispositif particulier concerne très peu d'ETP et que cette fonction qui n'est pas cœur de métier s'inscrit néanmoins dans la durée en lien avec la S2IE de la DGA et que les RIE du SQ sont le lieu de discussions avec les représentants du personnel.

Le travail Hybride à la DGA regroupe les différentes et nouvelles méthodes qui peuvent s'ajouter au travail normalement effectué sur le site d'affectation. Le travail nomade pouvant se faire dans les différents bureaux dédiés dans les établissements de la DGA. Grace aux outils de connexion à distance sécurisés, le travail nomade peut se faire chez les industriels. Le télétravail fait également partie de cet ensemble. La DGA se laisse deux ans pour asseoir le dispositif, y mettre les moyens (numériques, infra, RH et financiers) et adapter la culture managériale au Travail Hybride. La DGA voit dans ce modèle hybride un modèle efficient et résilient qui renforce la qualité de vie au travail et la motivation des personnels

Sur les différents aspects que revêt le travail hybride, la CGT a questionné sur la manière dont se fait l'analyse de l'ergonomie des bureaux de passage mis à disposition des personnels hors des sites de la DGA ou de la présentation aux personnels concernés et dans les CHSCT des nouveaux locaux dédiés.

Sur le point du télétravail, la CGT a questionné sur la manière dont est gérée la comptabilisation des horaires de travail et les rythmes particuliers. La CGT a également insisté sur la nécessité de changer fondamentalement la culture managériale ou même celle de certains chefs d'organisme qui continuent, aujourd'hui, de refuser plus d'un jour par semaine en télétravail pour leur personnel.

On est loin de la cartographie précise des tâches télétravaillables permettant de quantifier individuellement le nombre de jours où le télétravail est possible comme le permet la réglementation.

Consolidation de **l'assise juridique de l'expertise technique**. A la suite d'une analyse ayant montré une certaine fragilité juridique des publications d'avis techniques de la part des responsables de pôle technique, la direction présente un rajout et une reformulation du texte. Adopté à l'unanimité, la DGA construit, pour les 10 responsables de pôle technique (dont 4 dans le domaine aéronautique), un cadre plus robuste.

Sur le volet **ressources humaines** et les recrutements envisagés en 2022, la direction constate des difficultés en ce qui concerne les **concours de TSEF**. Sur 45 droits accordés à la DGA, 12 ne pourront pas être pourvus. Les droits à **recrutement des ICT** sont passés de 415 à 422. La direction de la DGA annonce qu'elle ne voit pas de difficulté à pouvoir **atteindre la cible de 10310 ETPE** définie dans le document d'orientation pour fin 2022.

Plan de recrutement DGA 2022

Niveau I	427	Niveau II	144	Niveau III	23	Ouvriers
IA	28	TCT	51	ASC 84-16	2	40
IETA	43	Autres Niveau II	93	Autres Niveau III	21	
ICT	422					
Autres Niveau I	75					

Sur la politique de recrutement, la CGT a remis la lumière sur le trop faible niveau de recrutement dans les catégories B, C et Ouvriers et qui est incapable de faire la balance avec la quantité des départs. Sur le constat récurrent du relatif niveau technique de certaines recrues, la question d'augmenter les entrées de personnels à la suite d'une période d'apprentissage est posée. La CGT a exprimé la priorité qui doit être donnée à une vraie formation, un vrai encadrement pédagogique, un vrai tutorat des apprentis. La direction semble y avoir une oreille attentive et semble encline à demander plus de droits d'apprentis à la DRH-MD. La DGA se demande s'il elle n'a pas un intérêt à s'approcher des industriels du domaine de la Défense qui ont remis en marche des dispositifs de partenariat avec des organismes de formation pour assurer le bon niveau de compétence de leurs recrues.

Démissions des personnels ICT et TCT de la DGA

Année 2021	87 ICT (dont 8 durant la période d'essai) et 11 TCT	Année 2022	Prévisionnel de 140 ICT
------------	--	------------	-------------------------

La problématique des démissions de personnels qu'ils soient contractuels ou d'autres statuts pose la question de l'attractivité des postes. La DGA continue de croire que la qualité de vie au travail, les parcours professionnels so-disant balisés sont des variables fortes de la fidélisation des personnels de manière durable dans l'institution. Or, en la période actuelle où la hausse des prix des produits du quotidien fait exploser l'inflation, c'est bien la variable du niveau de salaire qui est primordiale pour tous les personnels. Il est temps d'aller au-delà du constat. Les entreprises du secteur privé qui sont très demandeuses de compétences techniques de pointe n'hésitent pas à proposer des niveaux de salaires dès l'embauche bien supérieurs à ceux proposés par la DGA. Il y a quelques années encore, la DGA était compétitive en ce domaine dans les premières années qui suivent le recrutement. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Le constat est le même plus tard dans la carrière. Que pensent les personnels des augmentations de salaire généralisées inexistantes depuis 2010 ? Que pensent les personnels des déroulements de carrière au rabais et assujettis à des lignes directrices de gestion totalement arbitraires et opaques. Chaque année, les droits accordés pour les prises de grade des Ouvriers de l'Etat, des fonctionnaires et des contractuels sont insuffisants et validés selon des critères ultra méritocratiques tout à fait contestables.

Point ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES de décembre 2022

Présents au CTR, deux représentants de la DRH-MD ont rappelé le cadre et les enjeux majeurs pour l'administration, pour les employeurs et pour les représentants du personnel que revêtent les élections prévues dans toutes les fonctions publiques du 1er au 8 décembre 2022.

C'est pour la première fois par voie électronique que ces scrutins auront lieu et les votes seront possibles depuis un poste de travail disposant d'un accès à internet ou de tout autre appareil connecté (ordinateur personnel, tablette ou smartphone).

La DRH-MD voit dans ce nouveau dispositif de la souplesse, de la modernité et de la sécurité...et un gain de temps et de personnel du fait de la logistique nécessaire au format de vote précédent.

L'identification des électeurs sur le site internet des votes passera par l'inscription des 5 derniers chiffres de l'IBAN de chacun. La DRH-MD, qui a déjà reçu bon nombre de remontées sur la suspicion des électeurs à renseigner partie de leur IBAN, a rappelé qu'une recommandation de la CNIL en assure la sécurité et que d'autres ministères ont déjà pratiqué cette démarche.

Enfin, la DRH-MD dit qu'il faudra veiller à l'installation de postes informatiques connectés à internet et en libre-service pour les mettre à disposition des électeurs qui n'en disposent pas sur leur lieu de travail.

La CGT a bien noté que la présentation faite par la DRH-MD sur les élections test qui se sont déroulées le mois dernier, le taux de participation des électeurs était particulièrement bas.

La CGT a aussi questionné sur la manière dont sont recensés les électeurs qui ne sont pas affectés dans les organismes de notre ministère. Personnel en détachement, personnels affectés dans des établissements publics, personnels affectés dans des instances internationales et de quelle manière on s'assure de bien leur signaler leurs instances de rattachement.

Quoi qu'il en soit, la fédération FNTE CGT dispose en sa structure d'un groupe dédié aux élections professionnelles. Ils ont déjà participé à bon nombre de réunions préparatoires ainsi qu'aux dernières élections test et c'est l'assurance que le scrutin de fin d'année sera organisé dans de bonnes conditions.

La délégation CGT était composée de Laurence GRONDY-CHEVALLIER de DGA-EM Landes, Vincent RENAUT S2A pôle Ile de France Normandie et Thierry DELISLE DGA-TH



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 16 - trav-etat@cgt.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fn-te.cgt.fr



CTR DGA du 29 juin 2022

Monsieur le Délégué Général pour l'Armement,
Mesdames,
Messieurs,

Voici réuni aujourd'hui, mercredi 29 juin 2022, l'avant dernier Comité Technique de Réseau de la DGA de cette mandature et le dernier avec vous comme président, Monsieur le Délégué.

Votre mandat de 5 ans à la tête de la Direction Générale pour l'Armement pourra rester celui qui a fait suite à la période de réformes majeures qui ont duré de 2007 à 2017 et qui ont vu supprimés 3500 postes des effectifs.

Votre mandat de 5 ans pourra aussi rester celui de la déclinaison des grandes orientations stratégiques ministérielles voulues par le précédent gouvernement et de la remontée des effectifs globaux.

Toutefois, et vous le savez du fait des différentes interventions de la CGT dans les nombreuses réunions et groupes de travail dans lesquels nous avons débattu, la CGT reste très critique quant à la mise en œuvre sur le terrain des décisions prises par la DGA.

Sur la stratégie tout d'abord, la DGA se réorganise à marche forcée. Sur le sujet de la transformation numérique par exemple, nous gardons à l'esprit que cet axe de progrès a vu, dans un premier temps, la création de l'UM Socle Numérique puis, quelques mois après, la transformation de cette entité et son intégration dans l'agence numérique de Défense (AND) nouvellement créée. La CGT s'étonne encore de devoir créer une nouvelle organisation avant de voir monter en puissance la précédente.

L'axe ressources humaines, quant à lui, a beau disposer du bel outil qu'est le plan stratégique des ressources humaines (PSRH) pour mettre en musique la remontée des effectifs globaux de la DGA, la CGT regarde dans le détail et ne peut que continuer à dénoncer la poursuite de la baisse des effectifs pour les catégories B, C et Ouvriers. Il en est de même pour la poursuite des baisses d'effectifs dans les métiers du soutien général ou de la gestion documentaire. Et que dire du recensement des 55 compétences critiques en raison de faible effectif _ dont la plupart dans notre cœur de métier _ qui sont le signe d'une fragilité notoire dans les compétences de la DGA.

Sur la mission renforcée de la DGA de soutenir les exportations, la CGT critique la priorisation qui semble être donnée à la livraison de matériels dans le cadre des contrats export au détriment de l'équipement de nos propres forces.

Le Rafale se vend très bien. 285 de ces avions ont été vendus depuis 2015 pour l'Egypte, l'Inde, la Croatie, l'Indonésie, les Emirats arabes unis, le Qatar... Dans la péninsule arabique, que penser de la plainte déposée contre 3 industriels majeurs pour « complicité de crime de guerre » et l'usage suspecté des matériels exportés contre la population du Yémen. Et que dire de la notion de Paix dans cette partie du monde ?



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

CTR DGA du 29 juin 2022

Et dans le contexte du conflit en Ukraine, est-ce au nom de la Paix que la DGA est partie prenante dans la réflexion pour légiférer en vue de réquisitionner les matériaux et les compétences d'entreprises civiles de la base industrielle et technologique de Défense (BITD) sans que la France soit formellement en guerre ?

La CGT veut voir la DGA agir prioritairement pour faire valider les accords inter-industriels liés au programme d'avion du futur SCAF. Ce programme majeur correspond non seulement au besoin exprimé par les forces mais est aussi une garantie du haut niveau d'excellence dans le domaine aéronautique de Défense. Le plan de charge qui en découle assure la pérennité des établissements de la DGA qui auront la charge de qualifier ce nouvel aéronef.

Il en est de même avec le programme de char nouvelle génération MGCS en coopération avec l'Allemagne. Merci de nous éclairer sur le destin de ce programme quand l'industriel Rheinmetall présente seul un concurrent direct, le char KF-51.

Tout comme les représentants CGT, les personnels s'inquiètent quant à l'avenir des activités de la DGA dépendantes des programmes nationaux ou multinationaux. Les investissements massifs ainsi que les recrutements pour maintenir à haut niveau de performance les moyens des centres de la direction technique, voire en concevoir de nouveaux, en dépendent aussi directement.

Les personnels de la DGA s'inquiètent aussi du contexte actuel dans lequel la pression continue d'être mise pour passer les jalons techniques de qualification des matériels. La tension est forte dans bon nombre d'établissements de la direction technique et dans bon nombre de domaines.

La DGA peut continuer de chercher à simplifier les méthodes managériales de tout son encadrement par on ne sait quelle méthode Lean, les réelles améliorations viendront de l'arrêt des déflations des effectifs dans les catégories B et C ainsi que la reprise massive des embauches d'Ouvriers de l'Etat dans toutes les professions matriculaires et pas seulement les 21 autorisées par la DRH-MD.

Les personnels de la DGA exigent également de ne plus subir la hausse des prix qui s'est gravement accélérée depuis le début de l'année. Les agents aux bas salaires sont en grave souffrance. La promesse électorale de dégel du point d'indice précisée hier à hauteur de 3.5% n'est rien d'autre qu'offrir ce qui est dû aux personnels qui, depuis 2010, ont perdu près de 25% de leur pouvoir d'achat.

La CGT exige que soit rendu à tous les personnels contractuels, fonctionnaires et Ouvriers de l'Etat ce qui leur est dû. Comment oser parler d'attractivité et de fidélisation sur les postes proposés par la DGA sans ce préalable, surtout quand des budgets conséquents sont dédiés à des célébrations d'anniversaire de centres ou d'établissements ?

La souffrance que ressentent les agents est due également au non-respect de leurs droits. Le droit de pouvoir obtenir la reconnaissance de l'institution et de pouvoir bénéficier d'un légitime déroulement de carrière. Le droit d'être intégré dans un dispositif amianta reconnaissant l'exposition subie tout au long de la carrière. Le droit d'être suivi par une médecine de prévention -quand elle existe- qui fait efficacement l'analyse des situations et des conditions de travail.

Ce respect des droits concerne aussi les représentants du personnel de notre organisation syndicale qui, bien trop souvent, subissent des pressions inacceptables renforcées par le sous-effectif général.

Les personnels de la DGA et la CGT attendent des réponses sur tous ces points.

Nous vous remercions

