

GROUPE DE TRAVAIL RH DGA 10 MARS 2026

Le mardi 10 mars 2026, les organisations syndicales ont participé au GT Ressources Humaines de la DGA piloté par Mme la Directrice Caroline KRYKWINSKI.

En propos liminaire, la délégation **CGT** a rappelé l'importance de ce GT qui permet d'obtenir des réponses aux points préoccupant les personnels ou de solliciter la direction dans le but d'obtenir une présentation particulière lors du Comité Social d'Administration de Réseau de la DGA.

Pour les personnels contractuels TCT et ICT, tout d'abord, les représentants **CGT** ont demandé que soient communiquées les évolutions concernant les grilles de salaires suite à la publication récente des nouveaux barèmes de la métallurgie. Pour ces personnels, a également été demandé la communication du nombre de postes qui constituent le contingent annuel de passage de TCT vers ICT au choix.

La CGT a demandé que soit détaillée la politique de recrutement 2026 à la DGA avec des précisions sur les recrutements de Fonctionnaires, d'Ouvriers de l'Etat, d'Agents sous contrat et de TCT-ICT. Rappel a été fait que la DRH-MD poursuivant l'interdiction des recrutements d'Ouvriers de l'Etat hormis dans uniquement 21 professions matriculaires (la CGT demande le retour aux 75 professions) et maintenant fermé le concours externe d'accès dans le corps des TSO, ce sont tous les centres de la DIE qui sont fortement impactés par le maintien des compétences spécifiques nécessaires à l'expertise et aux essais.

Au sujet de l'attractivité et de la fidélisation, **la CGT** a rappelé que cette notion ne se construit pas dans un contexte d'évolution salariale nulle ou très faiblement dotée.

PLAN STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

La DGA a présenté aux organisations syndicales le projet non définitif du PSRH 2026-2030 qui fait le bilan des revues métiers associées à la démographie, aux grandes orientations stratégiques du domaine Défense incluant la poursuite des programmes, les contraintes budgétaires..... Etc.

Le projet de PSRH présenté fait aussi le bilan annuel des compétences dans lesquelles les effectifs peuvent être considérés comme insuffisant. A ce sujet, **la CGT** a noté le caractère stratégique de certains domaines et y oppose, une fois encore, l'aspect salarial pas suffisamment attractif pour assurer la justesse et la stabilité des effectifs dédiés. La DGA se contentant de répondre qu'elle est contrainte à la réglementation et souhaite rester « cohérente ». La direction dit ne pas compter uniquement sur le niveau des salaires pour fidéliser ses personnels.

REVUE STRATEGIQUE RH DANS LE DOMAINE SPATIAL

La DGA étant partie prenante dans le domaine spatial, la DRH a lancé cette revue métier dans le but de recenser les postes et provisionner les besoins en effectif dans les différentes directions (DIE, DOMN, DID...) et hors DGA.

DOSSIER PN PC

La DGA dit que le calendrier est très contraint sur ce sujet et qu'il ne faut exclure le fait que certains points soulevés par l'intersyndicale n'aboutiront pas, alors que les remontées ont été faites de façons cohérentes et raisonnées. **La CGT** rappelle l'importance de ces personnels, ils sont un des piliers de DGA EV et de son activité; il serait préjudiciable de ne pas les entendre et ne pas prendre en compte positivement leurs remarques.

OUVRIERS DE L'ÉTAT

Face à la direction RH de la DGA qui s'exprime sur sa volonté de réfléchir à une nouvelle philosophie de carrière pour ces personnels en intégrant la particularité de la pyramide des âges telle qu'elle est aujourd'hui, **la CGT** redit haut et fort qu'avec un rythme d'un peu plus de trente recrutements annuels à la DGA, le nécessaire repyramidage de ce corps est impossible et cette nouvelle philosophie de carrière, de fait, devient quasiment vouée à l'échec.

Que penser de l'attractivité de la DGA quand est poursuivi le blocage des salaires imposé depuis plus de quinze ans (ce qui est le cas aussi pour tous les personnels assujettis au point d'indice)? Que dire de la fidélisation des Ouvriers de l'Etat avec un taux national de passage au groupe VII dont les 22% consentis en 2025 ne sont, à cette heure, pas reconduits en 2026?

Sur le niveau prérequis pour un recrutement, **la CGT** a rappelé la dérive parfois vue d'exiger l'obtention d'un BAC pro alors que la réglementation signale suffisant d'en avoir le niveau dans certaines spécialités.

La CGT a revendiqué que les recrutements dans le corps des TSO soient accessibles aux agents Fonctionnaires et Contractuels (ASC, TCT) qui le souhaitent.

La CGT revendique que les recrutements soient possibles dans les 75 professions matriculaires et fassent l'objet du dispositif d'affutage.

INFOS RH DGA

RECRUTEMENTS 2026

199 ICT envisagés dont 30 déjà réalisés – xx TCT envisagés dont 4 déjà réalisés.

Agents sous contrat: 25 droits en Cat A (principalement dans le domaine Cyber – 20 droits en Cat B et 15 droits en Cat C.

CONCOURS Fonctionnaires: Recrutements de 22 ICD, 10 TSEF, 6 Attachés d'administration, 9 SA Classe Normale, 5 Adjoints Administratifs.

APPRENTIS 149 droits en 2026

MOBILITES

139 entrées Fonctionnaires et Ouvriers de l'Etat en 2026

LEVIERS SALARIAUX TCT ICT

La valeur du Levier 1 descendant sera augmentée. Majoration due aux affectation en Ile de France.

Un Levier 2 pourra être attribué en cas de mobilité entraînant un changement de métier au sein du même emploi type.

La mobilité ascensionnelle dans le même métier sera valorisée.

PARCOURS PLUS

Une formation en alternance et en immersion sera possible pour les métiers ACHATS et MQP. L'expérimentation concerne 10-20 agents par métier

PROMOTION AU CHOIX DE TCT VERS ICT

8 droits en 2026. LA DGA rappelle que la promotion TCT vers ICT par le biais de la diplomation n'est pas contingentée.

La délégation CGT:

Florent ROBIN (DGA-EV Cazaux),

Benoît HOSDEZ-DHONT (DGA-EP Saclay)

Thierry DELISLE (DGA-TH)

