

# Déclaration liminaire

CSA-R DGA du 24/06/2026



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

À chaque CSA, le même constat s'impose : les ambitions affichées pour la DGA augmentent, les exigences opérationnelles se renforcent, les transformations se multiplient, mais les moyens humains et matériels peinent à suivre.

Aujourd'hui, l'administration nous présente l'intelligence artificielle comme une réponse à de nombreux défis. Pour la CGT, une question simple se pose : l'IA au service du bien être des agents ou l'IA au service des économies budgétaires ?

La CGT refuse que l'intelligence artificielle devienne le nouvel argument permettant de justifier des suppressions de postes, des restructurations permanentes ou une intensification du travail. Derrière les discours sur l'innovation et la modernisation, nous exigeons de la transparence sur les objectifs poursuivis, les conséquences sur les métiers, les compétences et les conditions de travail.

L'expertise humaine, l'expérience des agents, leur capacité d'analyse et leur sens des responsabilités ne sont pas remplaçables par des algorithmes. La DGA s'est construite sur des savoir-faire de très haut niveau ainsi que sur des centres de formation dédiés et de qualité; elle ne peut pas se transformer en laboratoire d'expérimentations technologiques menées sans débat ni garanties.

Sur les ressources humaines, le constat est alarmant. Les difficultés de recrutement persistent quoiqu'en dise l'administration. Les départs se multiplient qu'ils soient naturels ou volontaires. Les tensions sur les effectifs s'aggravent. Dans de nombreux services, les agents compensent quotidiennement les postes vacants, l'accumulation des missions et les injonctions contradictoires.

Combien de temps encore l'administration compte-t-elle s'appuyer sur le sens du service public et la conscience professionnelle des agents pour masquer le manque de personnel ?

Les agents ne demandent pas des discours sur l'attractivité. Ils demandent des salaires à la hauteur de leurs qualifications, des déroulements de carrière dignes de ce nom, des promotions en nombre suffisant et une véritable reconnaissance de leur engagement.

De même, la question des moyens ne peut plus être éludée. Il existe un décalage croissant entre les objectifs stratégiques assignés à la DGA et les ressources réellement disponibles pour les atteindre. On ne peut pas exiger toujours plus de réactivité, toujours plus d'expertise, toujours plus de production, tout en maintenant les services sous tension permanente.

///

Enfin, comment ne pas évoquer l'énième réorganisation de la DGA ?

Une fois encore, les agents entendent parler de transformation, d'adaptation, de simplification, d'optimisation et de gains d'efficacité. Une fois encore, l'administration présente ces évolutions comme indispensables pour répondre aux défis stratégiques du moment.

Pourtant, sur le terrain, le constat est plus nuancé. Les réorganisations se succèdent à un rythme tel que les agents peinent parfois à en percevoir les bénéfices concrets. Les organigrammes changent, les chaînes hiérarchiques évoluent, les périmètres sont redessinés, mais les difficultés structurelles demeurent : postes vacants, surcharge de travail, perte de compétences et manque d'attractivité.

La CGT s'interroge : cette nouvelle réorganisation répond-elle réellement aux besoins opérationnels et aux enjeux du moment, ou vise-t-elle avant tout à compenser l'insuffisance chronique des moyens humains ?

Car aucune réorganisation ne remplacera les recrutements nécessaires. Aucun nouvel organigramme ne comblera les départs non remplacés. Aucun changement de structure ne créera à lui seul les compétences dont la DGA a besoin pour relever les défis technologiques et industriels à venir.

À force de réformer en permanence, l'administration prend le risque d'épuiser les collectifs de travail, de désorienter les agents et d'affaiblir la continuité des missions. Les personnels ont besoin de stabilité, de visibilité et de reconnaissance, pas d'une réorganisation supplémentaire dont ils peinent à mesurer la valeur ajoutée.

Alors que l'on nous parle d'intelligence artificielle, d'économie de guerre, de souveraineté stratégique et de montée en puissance de notre outil de défense, la priorité devrait être claire : consolider les compétences, fidéliser les personnels, transmettre les savoir-faire et donner aux services les moyens de fonctionner durablement.

Pour la CGT, la véritable modernisation de la DGA ne passe pas par une succession sans fin de réformes organisationnelles. Elle passe par l'investissement dans l'humain.

À chaque difficulté, la réponse semble être une nouvelle réorganisation. Pourtant, les agents ne demandent pas un nouvel organigramme.

- Ils demandent des collègues.
- Ils demandent des moyens.
- Ils demandent du temps pour accomplir correctement leurs missions.
- Ils demandent de la reconnaissance.
- Ils demandent la fin des externalisations galopantes qui leur volent une partie de leur compétence et de leur rémunération quand on voit le coût de celle-ci surtout à la vue des résultats finaux.

Bref, ils demandent les conditions minimales pour que la DGA puisse réellement répondre aux défis que le pays prétend vouloir affronter.

La nouvelle loi de programmation militaire, avec ou sans sa réactualisation échouée récemment au Sénat, est certes historique et certes utile au rééquipement des Forces, mais engraisse surtout les entreprises de la BITD. Preuve en est, la DGA est obligée de créer une antenne au S2A le fameux Cost Killing, pour s'assurer que ceux-ci n'abusent pas trop de l'aubaine actuelle.

///

La CGT vous le rappelle, nous sommes pour la création d'un Pôle Public National de Défense, indépendant et hors de contrôle des magnas de la défense afin de maîtriser la dépense publique, assurer la souveraineté et sécuriser la production nationale. Il aurait aussi un rôle pour améliorer la synergie entre le militaire et civil afin de stabiliser l'activité et maximiser l'investissement public.

La CGT vous rappelle aussi son positionnement, à l'opposé des discours actuels : « se battre pour faire vaincre la paix ». Preuve en est, depuis peu, certains établissements d'enseignement, pourtant sous le joug de notre Ministère, voient leurs progénitures s'opposer à participer à votre Economie de Guerre quand les grands groupes leur font par ailleurs miroiter un quasi emploi à vie au sein des entreprises de la BITD.

Il y a donc d'autres solutions ?!?

Mais revenons au sujet principal.

Cette montée en puissance affichée de notre appareil industriel de défense s'accompagne d'un discours récurrent sur la simplification, l'assouplissement des règles et la déréglementation des procédures.

Pour la CGT, il existe un risque majeur : celui de considérer que la préparation aux nouveaux enjeux de défense justifierait un recul des garanties collectives, une remise en cause des droits des personnels ou une concentration accrue des décisions au détriment du dialogue social.

Nous refusons que l'exigence de souveraineté et les impératifs de défense nationale servent de prétexte à contourner les instances représentatives, à accélérer les réorganisations ou à imposer des transformations sans les moyens humains correspondants.

Face aux défis stratégiques actuels, la Nation aura besoin d'une DGA forte, mais une DGA forte ne se résume pas à des technologies de pointe, à l'intelligence artificielle ou à des procédures accélérées. Elle repose avant tout sur des personnels qualifiés, reconnus et en nombre suffisant.

La véritable vulnérabilité de notre outil de défense n'est pas uniquement réglementaire. Elle réside également dans les difficultés de recrutement, dans la perte de compétences, dans l'insuffisance des parcours de carrière et dans la dégradation progressive des conditions de travail.

La CGT rappelle donc qu'il ne peut y avoir de crédibilité stratégique sans crédibilité sociale. On ne prépare pas la défense de demain en fragilisant celles et ceux qui la construisent aujourd'hui.

La CGT s'interroge également sur la cohérence des choix industriels et capacitaires qui accompagnent cette montée en puissance annoncée de notre outil de défense.

Les difficultés rencontrées par les programmes SCAF et MGCS illustrent ces incertitudes. Derrière les débats industriels et politiques, ce sont aussi des compétences, des savoir-faire et des années d'investissement des personnels qui sont concernés.

Les annonces successives, les blocages et les réorientations stratégiques interrogent sur la capacité de l'Europe de la défense à construire des projets industriels cohérents et durables. Elles interrogent également sur les conséquences pour les établissements de la DGA et pour les agents qui portent ces projets au quotidien..

///

La CGT considère que les abandons, reports ou redimensionnements de grands programmes ne peuvent être traités comme de simples ajustements techniques. Ils ont des conséquences directes sur l'emploi, sur les compétences, sur l'organisation des services, sur la charge de travail des personnels ainsi que sur leur moral

Dans le même temps, l'administration demande aux agents d'intégrer de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, d'accélérer les cycles de développement et de répondre aux exigences d'une économie de guerre. Cette accumulation d'objectifs ne peut être crédible sans visibilité stratégique, sans stabilité des programmes et sans moyens renforcés.

À mesure que la Nation affirme entrer de nouveau dans la préparation de sa défense, la CGT rappelle qu'une politique industrielle de défense ne peut reposer ni sur des effets d'annonce ni sur des paris technologiques. Elle nécessite une vision de long terme, des investissements pérennes et surtout la préservation des compétences publiques qui constituent le socle de notre souveraineté.

Merci pour votre écoute et les réponses que vous voudrez bien nous apporter

fnte.cgt.fr

