



Comité Social d'Administration de Réseau CSA-R DGA

Direction Générale de l'Armement

Paris, le 27 juin 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Délégué, Monsieur le Directeur Général adjoint, Mesdames, Messieurs,

Votre projet « DGA impulsion » se poursuit. Nous constatons que nos alertes sur certains sujets ont été prises en compte. Le calendrier a été repris en conséquence pour devenir un peu plus réaliste. Les difficultés RH semblent désormais être identifiées, toutefois nous réaffirmons qu'il est indispensable d'augmenter les effectifs, d'une part immédiatement pour compenser la surcharge actuelle avérée et d'autre part, pour assumer, à la fois la surcharge ponctuelle due aux mobilités induites par la transformation de la DGA et celle découlant du changement de format de la DGA. Nous nous félicitons également de la mise en place de chantiers pour régler d'autres problématiques, en espérant que les résultats seront significatifs et à la hauteur des enjeux.

Face aux nouvelles missions de la DGA et face à la future LPM, avec de nouveau une hausse significative des programmes, les annonces imprécises ne sont que de quelques centaines d'effectifs supplémentaires pour la DGA. Nous estimons que ce chiffre est nettement insuffisant vis-à-vis de la charge globale de travail qui sera à assumer par les agents de la DGA. Nous constatons d'ores et déjà des services en surcharge dans le contexte de la LPM en cours d'exécution. Quelques indicateurs nous confortent dans notre analyse : les démissions, les formations que les agents ne trouvent plus le temps de suivre (50% des formations demandées non suivies par les agents, empêchés pour des raisons de priorité donnée au service), des témoignages de personnels en souffrance et de plus en plus de pathologies qui pourraient traduire un surmenage chronique. Que va-t-il advenir de ces situations avec l'ajout de charge induite par la nouvelle LPM ? Combien d'effectifs supplémentaires sont précisément prévus et à combien avez-vous évalué la part de charge supplémentaire à réaliser en application de la nouvelle LPM ?

Fin mai, après avoir rapporté auprès de l'Assemblée Nationale que la DGA souffre d'une politique de rémunération trop peu attractive face aux industriels, et observé des mouvements sociaux inédits qui laissent à craindre des démissions importantes, un député a fait adopter l'amendement n°1643, qui insère au sein de la future LPM la disposition suivante :

« Afin d'accompagner au mieux les évolutions de la DGA et l'accroissement d'activité à venir dû à une montée en puissance inédite du budget des armées, une politique de ressources humaines ambitieuse sera menée afin d'améliorer au mieux l'attractivité des métiers au sein de la DGA. »





L'UNSA Défense se félicite de cette mesure, ancrant désormais la problématique de ressources et d'attractivité de la DGA dans la loi. Monsieur le Délégué : comment cette disposition va-t-elle être appliquée ?

Face à la complexité administrative qui phagocyte nos journées de travail, et nous irrite plus que de raison, l'UNSA Défense revendique toujours la création de services de soutien administratif, supprimés au cours de ces dernières années, qui viendraient décharger les agents des tâches non essentielles à leur cœur de métier.

Pour ce qui concerne le volet salarial, l'UNSA Défense considère que l'augmentation de 1.5% du point d'indice au premier juillet 2023 est très insuffisante au regard de l'inflation constatée. Et ce ne sont pas les 5 points d'indice supplémentaires octroyés au premier janvier 2024, pas plus que la prime dégressive ponctuelle de 800 à 300 € accordée aux salaires inférieurs à 3250€ brut, qui suffiront à combler le déficit salarial. Pour les personnels TCT et ICT, de même que pour les personnels à statut ouvrier de l'Etat, dont les salaires ne sont pas régis par le point d'indice, pouvez-vous nous préciser comment ces mesures vont être appliquées ?

Au chapitre des ICT et TCT, nous constatons que la transposition à la nouvelle convention de la métallurgie n'est à ce jour pas satisfaisante et qu'elle peine à aboutir, faisant peser des risques sur son application en janvier 2024. En effet, il convient de finaliser en urgence les critères de classification des différents emplois afin d'apporter une cohérence sur les parcours professionnels futurs tout en assurant des salaires minimaux (dit « planchers ») à la hauteur de ceux en vigueur dans le cadre de la convention actuelle de la métallurgie. Ils seraient en effet très fâcheux de voir ceux-ci réduits drastiquement lors de cette bascule qui se voulait être, selon vos termes, une opportunité d'améliorer la reconnaissance de ces personnels. Il paraît également impératif de prévoir un dispositif garantissant l'octroi d'augmentations générales annuelles ainsi que de décrire le mode de revalorisation annuelle des planchers et d'en assurer la bonne prise en compte. Des directives semblent avoir été données auprès des services pour augmenter les recrutements d'ICT en 2023, laissant à penser qu'il ne sera peut-être plus possible de recruter dans ce statut en 2024. Pour l'UNSA Défense, ceci pourrait dénoter de l'anticipation par la DGA d'un scénario où la transposition ne serait pas aboutie au 1^{er} janvier prochain. Qu'en est-il réellement ?

Nous vous remercions de votre attention.

