

UN NOUVEAU DGA ! UNE NOUVELLE DIRECTION ?

LE 10/12/25, LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DE LA DIRECTION GENERALE DE L'ARMEMENT (CSAR DGA) S'EST TENU A BALARD SOUS LA PRESIDENCE DU NOUVEAU DGA. CE CSAR DGA A PERMIS DE FAIRE LE POINT SUR LES ACTIONS DES REUNIONS PRECEDENTES, ECHANGER SUR LES TRANSFORMATIONS DE LA DGA, ABORDER LES ASPECTS RESSOURCES HUMAINES, BUDGET, CULTURE MANAGERIALE, POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET TRANSITION ECOLOGIQUE.

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**

En introduction de ce premier CSAR 2025, le nouveau délégué a souligné l'importance de la DGA comme outil de souveraineté nationale, reposant sur des personnes civils et militaires. Il a insisté sur l'adaptation nécessaire face aux innovations technologiques et aux changements géopolitiques. La DGA doit capitaliser sur sa force d'experts tout en s'adaptant aux besoins actuels. Il a évoqué trois priorités : l'accélération des processus sans augmenter la charge de travail des agents, la maîtrise des coûts des armes, et garantir nos choix technologiques face aux industriels.

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales, le DGA, la DRH et le DIE ont notamment répondu avec les éléments suivants :

- Lutter contre le "DGA bashing" et valoriser la DGA comme outil de fierté.
- Pas de plan de découpe mais une feuille de route axée sur 3 points majeurs :
 - Capitaliser sur l'expertise des agents pour mener de grands projets, en adaptant cette force aux besoins actuels ;
 - Réduire les coûts des armes achetées et maximiser leur valeur ;
 - Imposer les choix technologiques face aux industriels, notamment dans le numérique.
- Nécessité d'aller plus vite sans augmenter la charge de travail des agents avec par exemple l'utilisation de technologies comme l'impression 3D et l'IA pour gagner en efficacité (ex. : 2h économisées sur la rédaction d'une fiche de poste) ;
- Respect de la trajectoire des effectifs prévue par la LPM, mais difficulté à obtenir plus ;
- Reconnaissance des divergences salariales public/privé, mais impossibilité de tout résoudre au niveau salarial (application des décisions politiques) ;
- Adaptation du niveau d'exigence selon les projets ;
- Besoin de simplifier les processus RH (CPP/CMG) ;
- Prise en compte de la critique sur l'organisation des soutiens et la communication ;
- Préparation à l'économie de guerre, avec respect du droit ;
- Soutien sur la cartographie des formations spécialisées ou la défense des CAPSO ;
- Gestion de l'amiante confiée à la DRHMD, avec appui de la DGA.
- « Réarsenalisation » du métier du cyber ;
- Volonté de recueillir les retours des syndicats sur la communication interne.

L'ordre du jour s'est poursuivi et la CFDT retient les points marquants suivants :

Sujet	Avis CFDT
<p>Bilan GTs DIE GT RH Et FS</p> <p>😊 et 😊</p>	<p>Le bilan des GT DIE n'a pas fait l'objet de critiques. Pour la CFDT, les GT RH, comme les FS DGA sont des instances productives et très riches d'échanges. Toutefois nous avons fait part de notre frustration sur le contenu de la réunion des mesures catégorielles. Cette dernière était tellement « creuse » que nous n'avons pas participé à cette réunion. Nous avons aussi indiqué que les sujets de FS ne doivent pas être élucidés par un simple renvoi vers le GT DIE ou encore vers le CSAR.</p>
<p>Transformations de la DGA</p> <p>😊</p>	<p><u>Transformation</u> Le projet de campus DGA, déjà présenté en multilatérale, devrait être soumis au Comité Social d'Administration du Ministère (CSAM). Par ailleurs, le Centre d'Intelligence et de Sécurité des Systèmes d'Information Armées (CISIA) de la SSDI rejoindra le Campus DGA, marquant un changement de rattachement.</p> <p><u>Numérique</u> La transformation numérique constitue un enjeu majeur pour la DGA. Le Service des systèmes numériques de l'armement (S2NA) est identifié comme la colonne vertébrale du numérique au sein de la DGA. La création du Commissariat au Numérique de Défense (CND) vise à regrouper les compétences en systèmes d'information généraux, et la DGA doit reprendre en main sa position stratégique sur les systèmes d'information.</p> <p><u>Infogérance et maîtrise</u> La question de l'infogérance ne se limite pas à un choix entre interne et externe, mais repose sur la maîtrise des compétences. Cette approche impacte les personnels en interne, nécessitant une adaptation des ressources humaines.</p> <p><u>Ressources Humaines et recrutement</u> Depuis 2022-2023, une baisse significative des démissions parmi les ICT/TCT a été observée. Les recrutements extérieurs sont priorités, avec un accompagnement pour le redéploiement interne. Le Plan Stratégique des Ressources Humaines (PSRH) sera transmis aux syndicats en mars 2026.</p> <p><u>Effectifs</u> La cible autorisée est de 10 534 agents, contre 10 700 agents actuellement. Les recrutements d'apprentis sont en augmentation et bénéficient d'une priorité à l'embauche.</p> <p><u>Organisation</u> Une douzaine de personnes sont concernées par le projet de campus DGA, et une quinzaine par le S2NA.</p>

<p>Aspects RH 😊</p>	<p>Les données RH (Ressources Humaines) que nous avons examinées semblent claires et complètes.</p> <p>Cependant, comme déjà dit au CSAR de juillet, la CFDT conteste la vision du ministère des Armées qui estime que nous sommes au-dessus des effectifs autorisés. Cette vision budgétaire ne nous semble pas cohérente avec les demandes LPM et par conséquent avec la charge de travail réelle dans nos établissements.</p>
<p>Budget 😊</p>	<p>La CFDT souligne la nécessité de prioriser les dossiers budgétaires à l'avance pour être prêts lorsque les fonds seront disponibles, tout en soulignant les difficultés de gestion pour les personnels.</p> <p>La DPAP (Direction de la Préparation de l'Avenir et de la Programmation) insiste sur la préparation des dossiers en amont et propose des mesures pour lisser les à-coups financiers, tandis que la DIE travaille sur des solutions pour atténuer ces fluctuations.</p> <p>La CFDT a demandé une présentation de ces solutions en GT DIE.</p>
<p>Politique environnementale et transition écologique à la DGA 😊 + 😊 = ?</p>	<p>La politique DGA, alignée sur la stratégie ministérielle, valorise les initiatives environnementales locales déjà en place, notamment dans les opérations d'armement, et a été validée en juin 2025 par le COMEX, avec un intérêt particulier pour la jeune génération.</p> <p>La CFDT salue l'engagement environnemental mais demande des indicateurs chiffrés pour mesurer les progrès, tandis que la DIE prône une approche pragmatique avec des objectifs réalistes, intégrant une feuille de route annuelle pour chaque site et programme.</p> <p>Pour la CFDT les intentions et présentations sont vertueuses mais les contraintes budgétaires ne permettent pas d'en assurer la totale mise en œuvre.</p>
<p>Culture managériale 😊</p>	<p>La démarche en trois étapes (définition des valeurs et compétences, diffusion concrète via des ateliers, et entretien de cette culture) vise à renforcer les pratiques managériales, avec un nouveau groupe de travail "jeunes talents" prévu pour 2026.</p> <p>La CFDT souligne que le GT "syndicats" ne se limite pas aux seuls syndicats car des partenaires de l'administration y participent de façon collégiale, et les prochaines actions incluent l'identification des compétences managériales clés, l'objectivation des attentes envers les managers, le travail sur les comportements des collaborateurs, et une communication élargie.</p>

UN NOUVEAU DGA ! UNE NOUVELLE DIRECTION ?

Pour la CFDT, ce dernier CSAR DGA de l'année 2025 ressemble sur bien des points à celui de juillet. C'est dans cette logique que nous vous proposons la même expression finale :

Lors de ce CSAR DGA, la CFDT a encore joué un rôle majeur et, semble-t-il, a été entendue par le DGA pour aborder de manière volontariste des priorisations regrettables mais nécessaires.

Comme le disait Peter Drucker, "Il y a une grande différence entre "faire des choses" et "faire les bonnes choses". Il est préférable de bien faire quelques activités choisies plutôt que de vouloir tout faire de manière médiocre.

Ces choix sont essentiels si nous voulons répondre avec excellence aux attentes de la défense nationale tout en préservant une qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) satisfaisantes pour les agents de la DGA.

Pour les élus CFDT c'est aussi par ces choix que nous poserons les bases d'un recrutement attractif et d'une potentielle fidélisation.

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**



Paris, le 8 janvier 2026