

LA VOIX DES AGENTS

LES 2 AVRIL ET 2 JUIN 2025, LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CULTURE MANAGERIALE (EN LIEN AVEC LE CSAR DGA) S'EST TENU EN HYBRIDE.

Ces réunions font suite à la mise en place du parcours d'appropriation des valeurs de la DGA. Ainsi un point d'avancement de la réalisation de ces parcours a pu être présenté.

Début avril, 480 parcours avaient été réalisés, soit 64 % du nombre initialement prévu. 71 % étaient atteints au mois de mai.

La cible a été fixée à 80 %. Il est estimé que les messages passent bien à partir de ce pourcentage de réalisation.

Avec trois besoins remontés pour chaque parcours, cela implique un travail d'analyse au niveau national de presque 1 500 besoins. De cette analyse, il est possible de regrouper ces besoins dans de grandes thématiques et de faire ressortir les trois les plus citées.

Podium des besoins les plus cités



**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**

Sans surprise, celles-ci recouvrent les problématiques fréquemment remontées par les organisations syndicales et plus particulièrement la **CFDT**.

L'exploitation sera également réalisée par direction, pour une restitution des synthèses au mois de juin en COMEX, aux directeurs et à l'ensemble de la DGA.

Le service STP — Service de la Transformation et de la Performance — relève quelques petites différences entre les entités. Les salaires sont très peu cités par

exemple dans les besoins, sauf à la DO — Direction des Opérations. Chaque direction aura la main pour mettre en œuvre les améliorations.

La **CFDT** sera attentive aux suites données, notamment sur la mise en place des actions.

La finalisation des parcours est la 1^{ère} étape avant de pouvoir communiquer sur les comportements (associés aux valeurs) attendus et à proscrire, dans le cadre « faire autrement ».

Adapter nos comportements, ce n'est pas repartir de zéro, mais :



Donner plus de sens au quotidien



Atteindre les **objectifs stratégiques** du DGA

« faire de la DGA un employeur **attractif** avec une organisation **performante et agile** »



Embarquer nos équipes dans la transformation de la DGA



Créer un **environnement plus motivant et responsabilisant**



Renforcer le collectif et les dynamiques de travail

La communication sur les comportements se fera au travers d'un atelier dont les objectifs sont :

- Prendre connaissance et s'approprier les comportements managériaux attendus
- Réfléchir à la mise en application dans notre quotidien
- Prendre du recul sur ses propres pratiques managériales,
- Encourager les échanges entre pairs et le partage de bonnes pratiques.

Une étude de cas est également proposée : une journée dans la peau d'Edouard.

La campagne de diffusion des comportements pourra être précédée d'un diagnostic, via sondage simple auprès de ses collaborateurs, pour se situer et avoir du feedback de son équipe.

Un deuxième atelier sera proposé à l'issue pour proposer des outils permettant d'incarner les comportements.

Le GT du mois d'avril a aussi été l'occasion d'échanger sur la suppression des rendez-vous des managers et la création, en lieu et place, du TOP 200, dont la 1^{ère} réunion, le 15 janvier, avait pour sujet le rapport individuel et collectif au risque, avec des solutions identifiées à l'issue de cette rencontre. 3 rendez-vous sont prévus chaque année.

Ces GT, comme lors des précédentes réunions, ont été l'occasion de remonter, via votre syndicat, votre voix. N'hésitez pas à partager avec nous votre retex du parcours d'appropriation des valeurs puis des restitutions qui vous seront faites.

Paris, le 11 juin 2025