

PAS DE REORGANISATIONS AU PROGRAMME MAIS UNE VISION DU DGA TRANSFORMERS

LE 24/06/26, 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 DGA.

CE CSAR DGA A PERMIS A L'ADMINISTRATION DE FAIRE UN POINT DES ACTIONS DES CSAR DGA PRECEDENTS, DE NOUS INFORMER SUR LES AJUSTEMENTS D'ORGANISATION, VOTER LA CREATION DU GT IA ET APPROUVER SA FEUILLE DE ROUTE.

UNE PRESENTATION RH PORTANT SUR LES EFFECTIFS ET SUR LA FORMATION ETAIT AUSSI A L'ORDRE DU JOUR. ENFIN UNE SYNTHESE DES SUJETS PREALABLEMENT TRAITES EN GT DIE, GT RH ET GT IA ONT COMPLETE LES THEMES DE CE CSAR.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT

En introduction de ce premier CSAR 2026, le DGA indique que l'approbation finale de la LPM est en très bonne voie. Il a brièvement abordé le concept de la DGA de combat avec notamment les premières actions des CER - Centre Expert Référent - instruites lors d'actions projetées. Ensuite, le DGA a commenté les points principaux de l'ordre du jour.

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales, le DGA a principalement abordé les points suivants :

- Il entend la critique sur la profondeur ou le timing du dialogue social associé aux transformations. Il assume sa position sur l'orientation de sa vision et accueille favorablement l'attente de répondre à une meilleure communication de la DGA de combat
- Il répète qu'il n'est pas, à ce stade et dans son ADN, pour une logique de transformation mais il assume encore une fois sa vision à transformer et ajuster notre organisation pour s'adapter aux besoins des forces, aux attentes du ministère et de la nation.
- Il est revenu sur la fin du projet SCAF mais relativise sur l'impact de son revers tout en regrettant cet échec d'un projet Européen. Pour répondre à une question complémentaire de notre part, il confirme que la perte financière est relativement minime et que son report d'engagement sera profitable aux programmes en cours.
- Par ailleurs, le DGA indique que le projet MGCS - Main Ground Combat System (en français, système principal de combat terrestre) - aboutit à une issue plus positive.
- Pour Eurodrone, le DGA précise que la spécification et l'évolution de ce projet sont arrivées à un produit que ne correspond plus pleinement à notre besoin.
- Sur ces sujets de coopération d'armement le DGA indique que pour réussir ces projets, il faut plus qu'une volonté politique ; il faut aussi bâtir un montage industriel.
- Pour la maîtrise des coûts, qui ne vise pas une réduction des

PAS DE REORGANISATIONS AU PROGRAMME MAIS UNE VISION DU DGA TRANSFORMERS

marges industrielles, le DGA précise que la démarche porte essentiellement sur une meilleure approche des spécifications, de leur suivi avec des processus de fabrication modernes et des dépenses associées justes.

- Au niveau du dossier de la crèche de Biscarrosse, le DGA partage notre vision ; il confirme qu'il va s'engager pour établir l'accompagnement nécessaire et structuré à ce besoin. La **CFDT** a également précisé que l'analyse de cause de cette situation devra être présentée ultérieurement car la priorité est bien de trouver de façon urgente une solution de garde à chaque enfant.
- Par ailleurs, pour le DGA l'objectif de la transformation n'est pas de faire plus avec moins mais assurer un ratio de productivité en cohérence avec nos activités et les effectifs associés. Pour la **CFDT**, nous avons répété que cette logique doit se traduire par une communication au plus près des

équipes, tant pour les arbitrages de ressources que pour la stratégie visée ou encore pour la gestion des priorités entre temps courts et temps longs.

- Dans la logique de la simplification, le DGA rappelle que la philosophie doit être calibrée selon l'enjeu. En clair, si un projet ou un produit ne coûte pas cher, on peut se tromper, mais s'il coûte cher, on ne doit pas se loupier. Cela pose ainsi le cadre d'une démarche des simplifications possibles.
- L'adjoint du DIE, estimant que nous étions rudes dans nos propos liminaires, nous a fait part des actions mises en œuvre pour conduire une communication appropriée sur les évolutions ou transformations dans les centres. Nous avons bien pris note de sa réaction et répété que le niveau de communication doit être ajusté et calibré pour donner du sens au changement impulsé par la direction.

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

Sujet	Avis CFDT
Informations sur les ajustements d'organisation 😊	Les principales modifications incluent : • La création d'un plateau Europe (structure légère et rapidement déployable sous l'autorité d'un OGX), avec une équipe de 15-20 personnes spécialisées. Ce plateau vise à mutualiser les compétences et actions sur des projets en coopération européenne. • L'expérimentation des Centres Experts Référents (CER) qui, avec un dialogue utilisateur proche, seront mis en place pour fournir rapidement des équipements aux forces. • La création d'un pôle maîtrise des coûts pour challenger les industriels sur leur productivité et leurs coûts. • L'adaptation de DGA/COM pour mieux communiquer sur les nouveaux domaines et renforcer les enjeux de communication existants en centrale. Des transferts de compétences et des modifications de postes sont également prévus au sein de différentes directions.

PAS DE REORGANISATIONS AU PROGRAMME MAIS UNE VISION DU DGA TRANSFORMERS

	Le calendrier prévisionnel des transformations est détaillé, avec des étapes clés prévues jusqu'en juin 2027. Pour la CFDT ces évolutions sont déjà dans un mode « comme si » et nécessiteront une présentation formelle dans un CSAR exceptionnel pour valider la nouvelle instruction d'organisation de la DGA.
GT IA 😊	Créé suite à notre demande, lors du CSA-R DGA du 10 décembre 2025, ce GT vise à encadrer le déploiement de l'IA, analyser ses impacts sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail, et assurer une concertation avec les représentants du personnel. Le GT, copiloté par la direction des ressources humaines et le service de transformation et de la performance, (STP) se réunit au moins deux fois par an pour aborder des thèmes tels que la mise en œuvre de la feuille de route IA, les effets sur l'emploi et les parcours professionnels, les impacts organisationnels, la formation des agents, et l'usage responsable de l'IA. La feuille de route propose un rapport annuel et son suivi reposera sur des indicateurs tels que le nombre de réunions, de cas d'usage discutés, d'agents formés et de publications de documents sur l'usage responsable de l'IA. La CFDT assume son leadership dans cette mise en place de GT IA qui doit se faire avec nous. Ne pas prendre ce train de l'IA, reviendrai à regarder du quai ceux qui partiraient loin devant nous... Pour la CFDT, l'enjeu central de ce groupe de travail sur l'intelligence artificielle est de garantir l'employabilité de tous les agents en ne laissant personne au bord de la route.

CSAR EXCEPTIONNEL 8 JUILLET 2026

Le 08/07/26, un CSAR exceptionnel a voté des modifications organisationnelles de la DGA (DGA Centre de formation en Campus DGA, Transfert d'attributions en matière d'activités immobilières au sein de la DIE, Désignation du service des achats de l'armement en tant que centrale d'achat, Précision des attributions du directeur des opérations, du maintien en condition opérationnelle et du numérique, suppression de la mention de l'Ecole nationale supérieure des techniques avancées de Bretagne). Bien que des présentations aient été préalablement effectuées sur les modifications proposées, la CFDT, jugeant le dialogue social initial insuffisant, s'est abstenue avec l'ensemble des représentants syndicaux présents, à l'exception d'un membre qui a voté pour.



PAS DE REORGANISATIONS AU PROGRAMME MAIS UNE VISION DU DGA TRANSFORMERS

Avec la mise en place du GT IA, la **CFDT** confirme son rôle de première force de proposition de ce CSAR DGA.

Notre intervention, guidée par l'intérêt général et le bien-être des agents, permet également d'éclairer et de mieux comprendre la vision du DGA ainsi que l'orientation de la DGA de Combat. Au-delà de mieux cerner le sens de notre travail, cette étape de compréhension est primordiale pour proposer et négocier des ajustements visant à défendre votre qualité de vie et vos conditions de travail (QVCT).

Cependant, nous constatons que le dialogue social, plus particulièrement de proximité, peine parfois à trouver sa place et son tempo dès le début des projets de transformations, que nous subissons de façon récurrente en mode « comme si ».

Pour la **CFDT**, le dialogue social est actuellement de qualité mais doit s'inscrire en amont des décisions, et non après leur quasi-figement.

Paris, le 8 juillet 2026

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**