

DGA 2026 : ENTRE TRANSFORMATION AGILE ET VIGILANCE SOCIALE

AVANT LE CSAR DGA DU 24/06/26, LE MOIS DE JUIN A ETE TRES SOUTENU EN TERMES DE REUNIONS. EN EFFET, LA CFDT A PARTICIPE ACTIVEMENT A 8 REUNIONS EN MOINS DE 3 SEMAINES (GT DIE, FORMATION, COPIL RPS DE DGA/STP, GT RH, EVOLUTION DE LA DGA, CULTURE MANAGERIALE, COMMISSION DE SUIVI DGA CEA GRAMAT, LDG DES FONCTIONNAIRES). CE CR PRECISE LES POINTS CLES.

Voilà pour débiter une synthèse du GT DIE tenu le 04/06/26. Ce GT était dense et pragmatique, mais perturbé par des pannes techniques. Le point sous-traitance a été reporté et voilà les principaux points :

1. Sécurité & Technique

- Pointage : Nouvel outil d'uniformisation prévu pour 2027.
- Bore/Chrome 6 : Aucun risque alarmant constaté à ce jour. Intégration au DUERP.
- SSI : Simplification des démarches pour éviter les contournements. Responsabilité hiérarchique rappelée.

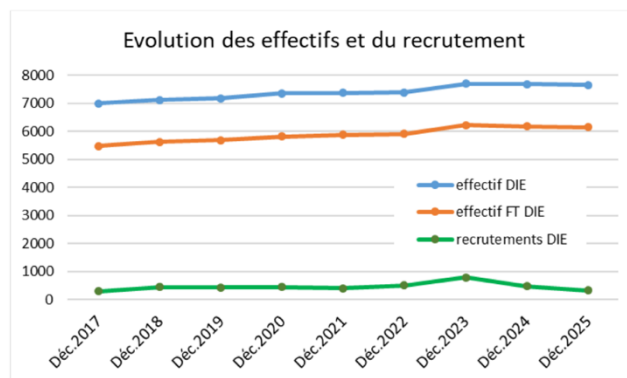
2. Investissements

- Budget en hausse : De 501 M€ (2026) à 749 M€ (2029).
- Urgence : Engager les crédits 2026 vite (clôture SEREBC le 06/11/2026).
- Organisation : Fusion CDIT/CDGS en Comité d'Investissement en 2027.
- Alerte RH : Les syndicats soulignent le manque d'effectifs pour absorber ces projets.

3. Ressources Humaines

- Recrutement : Effectifs en hausse, mais difficultés persistantes (notamment ouvriers). Urgence à recruter (formation de 3 ans).

Carrières : Valorisation des experts (E/ETHN). Fidélisation qui s'améliore timidement depuis 2024.



4. Budget Fonctionnement & Sous-traitance

- Coûts : Hausse continue (+10 M€/an de marge jusqu'en 2030) due à l'énergie et aux sous-traitants.
- Critiques : Baisse de qualité des marchés multi-services. Débat sur la ré internalisation (à trancher localement).

5. CODIR Jeune

- Relancé après arrêt en 2025 pour accompagner la transformation (rythme mensuel/trimestriel).
- Pour la **CFDT**, ce nouveau « réseau » peut sembler prometteur mais ne doit pas remplacer le dialogue social.

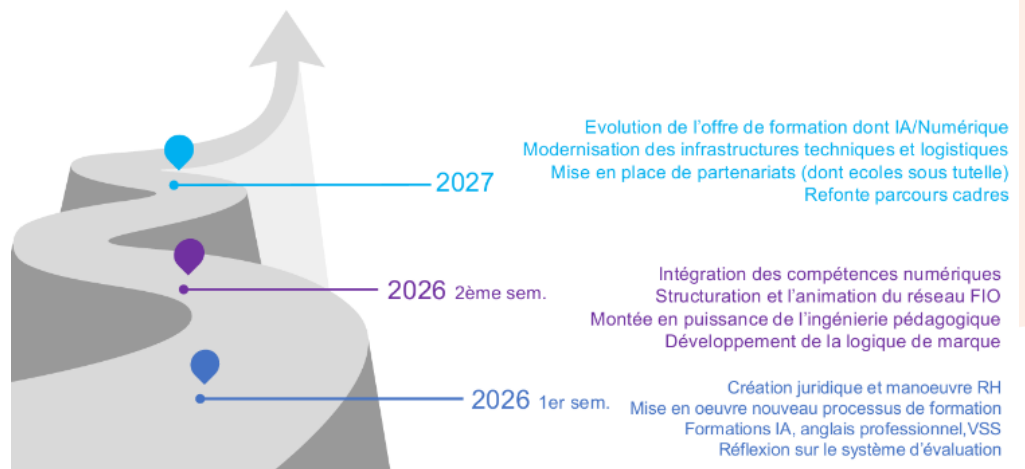
Pour le GT culture managérial du 10/06/26, la DGA consolide son référentiel managérial en structurant les comportements autour de six valeurs (Efficacité, Ouverture, etc.) associées à des outils concrets (SMART, feedback structuré). Cette grille, destinée à s'ancrer dans les processus RH via deux revues annuelles distinctes (performance et développement), fait l'objet d'une feuille de route intégrant la cartographie des managers et l'accompagnement psychologique. La finalisation des travaux suit trois jalons : validation des compétences (avant 30/06), des outils (avant 31/07) et des supports de communication (avant 31/08).

Le 09/06/26 une réunion formation DGA a mis en avant un point d'étape 2026 ; la stratégie de formation et de développement professionnel se concentre sur une offre structurée et diversifiée, illustrée par un plan de 684 formations couvrant 44 métiers. Les priorités transverses portent sur le numérique, la souveraineté et la déontologie, soutenues par des initiatives concrètes comme le développement de nouveaux cycles ingénieurs, le service national pour les élèves ingénieurs et des partenariats avec l'éducation nationale.

Cette approche vise également à diversifier les profils des élèves grâce à des stages de seconde et une politique d'apprentissage renforcée, tout en exploitant les synergies internes avec des entités comme SDEF/2PF pour répondre aux besoins structurants identifiés avec les responsables métier.

Malgré ces avancées, pour la **CFDT** le constat actuel met en lumière certains défis, tels qu'une analyse parfois insuffisante des enjeux métier et des tensions sur la disponibilité des sessions.

Pour y remédier et anticiper les évolutions futures, le plan 2027 prévoit une modernisation approfondie de l'offre de formation, intégrant spécifiquement l'intelligence artificielle, l'anglais professionnel et les compétences VSS.



Cette vision à moyen terme s'accompagne d'une refonte des parcours cadres, d'une ingénierie pédagogique améliorée et d'une meilleure évaluation des formations (à chaud et à froid), le tout soutenu par la modernisation des infrastructures et le projet Digitarm.

En ouverture du GT RH du 10/06/26, la DRH a répondu aux déclarations liminaires avant d'aborder l'actualité des ressources humaines. Elle a confirmé que la DGA avait résorbé son sureffectif, rendant la cible de 10 420 agents accessible sans prévoir de sorties accrues, ce qui permet de respecter le plan initialement prévu grâce notamment à la fidélisation des militaires.

Sur le recrutement, 45 droits ont été acquis sur deux ans, avec une forte volumétrie attendue en 2027 suite aux travaux de la DIE sur les emplois à renforcer.

Par ailleurs, le blocage des mutations en raison des élections est prévu du 2 octobre au 15 décembre, après discussion avec la DRH du Ministère de la Défense.

Enfin, si les campagnes CIA, ASC et ICT sont terminées et ont permis 150 revalorisations exceptionnelles dont les avenants seront transmis début juillet, la DRH prépare un retour d'expérience pour mieux objectiver ces situations et sollicite un budget supplémentaire pour 2027.

La **CFDT** a retenu plusieurs points marquants, notamment la poursuite du plan égalité-mixité de la DGA, inscrit dans le cadre ministériel 2025-2027 et décliné en quatre axes stratégiques. Si un point d'avancement a été présenté, la **CFDT** regrette la variabilité du bilan des référents « égalité-mixité », ainsi que le non-diffusion du guide sur les pathologies féminines et la faible notoriété de la charte d'organisation du temps de travail.

Concernant le logement, la DGA vise à compenser la mobilité par des loyers réduits dans les zones tendues et prévoit de dédier des personnels RH dans chaque CPP pour accompagner les arrivants. La **CFDT** craint que ces mesures soient insuffisantes face à la dégradation du pouvoir d'achat et à l'extension des zones tendues au-delà de l'Île-de-France.

Dans la foulée du GT RH, un point d'évolution organisationnelle de la DGA a été tenu. En 2026, la Direction générale de l'armement (DGA) connaît une transformation organisationnelle visant à renforcer son agilité, sa maîtrise financière et son rayonnement stratégique.

DGA 2026 : ENTRE TRANSFORMATION AGILE ET VIGILANCE SOCIALE

Au cœur de ces évolutions, le Service des achats de l'armement (S2A) se positionne comme centrale d'achats tout en créant un Pôle Maîtrise des Coûts (PMC) structuré en trois départements, dont la mission est de challenger les industriels et d'estimer les coûts des programmes, avec un fonctionnement « comme si » initié en juin 2026.

Entité	Objectifs / Missions
PÔLE MAÎTRISE DES COÛTS « PMC »	Challenger les industriels de l'armement sur leur productivité et sur leurs coûts ⇒ Apporter une expertise pour l'estimation, l'optimisation et le contrôle des coûts des programmes/opérations d'armement/marchés → Aider les EPDP sur la dimension « maîtrise des prix » dans la préparation des programmes et la négociation des contrats avec l'industrie
DÉPARTEMENT BUREAU DES ENQUÊTES DES COÛTS « BEDC »	Réaliser des enquêtes de coûts ⇒ Missions actuelles : valoriser une activité industrielle donnée (conduire des analyses de coût <i>a priori</i> , des enquêtes de coûts <i>a posteriori</i> , des ECV ...) ⇒ Missions étendues : apporter expertise aux dép. MCI et ACE (référentiel, connaissance de l'industrie)
DÉPARTEMENT MAÎTRISE DES COÛTS INDUSTRIELS « MCI »	Challenger les industriels de l'armement sur leur productivité : « Cost killing » ⇒ Analyser des données industrielles (en s'appuyant sur les éléments de la DID et du BEDC) ⇒ Réaliser des audits industriels (en s'appuyant sur ses ressources internes mais également sur l'expertise du SPQI, du BEDC et éventuellement sur des compétences externes telles que des réservistes ou des prestations payantes) ⇒ Apporter aux EPDP des leviers supplémentaires dans le cadre des négociations ou de l'exécution de marchés conclus à prix provisoires plafonds
DÉPARTEMENT ANALYSES DES COÛTS ET ESTIMATIONS « ACE »	Analyser et estimer les coûts des programmes ⇒ Missions actuelles : évaluer les coûts de programmes (analyse et estimation du coût global d'une OA ...) ⇒ Participer aux audits industriels conduits par le dép. MCI (en bénéficiant du support du BEDC sur les références de coûts) ▪ <i>Un unique poste supprimé pour favoriser la création d'un poste d'animation métier en lieu et place d'un poste d'adjoint au chef de département</i> ▪ <i>Les analystes et estimateurs de coûts seront maintenus physiquement dans les UM, avec un rattachement opérationnel au S2A et non plus à l'UM (à l'identique de ce qui est en place pour les acheteurs des divisions achats) pour garantir la cohérence des actions</i> ▪ <i>Les analystes de la valeur d'ADVANCE, parce qu'ils travaillent directement au profit de CATOD, resteront rattachés organiquement et fonctionnellement au CATOD</i>

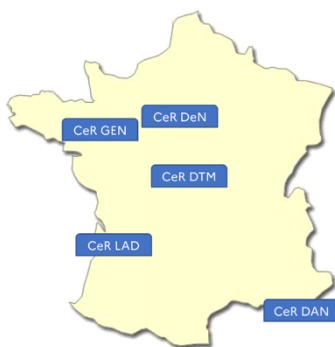
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT

Parallèlement, la direction de la communication (DGA/Comm) se réorganise autour de nouveaux bureaux pour améliorer la gestion de crise, fédérer les agents et promouvoir l'expertise de l'institution face aux nouvelles réalités médiatiques.

Sur le plan international, la DGA s'adapte aux enjeux européens en déployant une structure légère à Balard pour coordonner les négociations et capter des financements significatifs.

Enfin, pour répondre aux besoins opérationnels rapides des forces, cinq Centres Référents (CeR) sont expérimentés pour identifier et acquérir des solutions technologiques innovantes à court cycle, consolidant ainsi une approche globale alliant optimisation des processus internes et projection stratégique renforcée.

Les Centres Référents créés



Centre Référent de la Lutte Anti-Drones	CeRLAD	l'ensemble des mesures et technologies mises en place pour détecter, identifier, neutraliser ou dissuader les drones malveillants ou non autorisés
Centre Référent en Guerre Electronique et Navwar	CeRGEN	la guerre électronique Radar, GE Com, Navwar, guerre optronique
Centre référent sur les drones tactiques aérien et munitions télé-opérées	CeRDTM	les vecteurs aériens sans équipage à bord, pouvant être mis en œuvre sans infrastructure aéroportuaire, et les munitions téléopérées de courte portée
Centre Référent Défense NRBC	CeRDeN	la détection, la protection, la prévention et la réponse aux menaces liées à l'utilisation d'agents dangereux du domaine NRBC
Centre Référent sur les Drones et systèmes Autonomes Navals	CeRDAN	les drones et systèmes autonomes navals



DGA 2026 : ENTRE TRANSFORMATION AGILE ET VIGILANCE SOCIALE

La commission de suivi DGA-CEA Gramat du 11/06/26 présente un bilan des effectifs marquant une baisse régulière, passant de 153 à 44 personnels entre 2015 et 2025, tout en détaillant les évolutions de rémunération, les avancements de grade et les structures de gestion des ressources humaines.

Le COPIL RPS STP, tenu le 23/06/26 sous la présidence de son directeur, a rappelé les objectifs du cadre de prévention tout en faisant le point sur les actualités du STP, notamment les évolutions managériales et les chantiers majeurs tels que le tableau de bord DGA. Le bilan des indicateurs 2025-2026 s'avère globalement favorable et stable. Le plan d'actions, structuré autour de l'amélioration de la communication, de l'optimisation de la formation et de la favorisation de la collaboration, affiche une avancée significative avec de nombreuses actions déjà réalisées.

Après un mois de juin intense, la DGA affiche une stratégie claire, axée sur la souveraineté industrielle, la maîtrise des coûts via le nouveau Pôle Maîtrise des Coûts et une modernisation managériale autour de six valeurs, que la **CFDT** salue, tout en restant vigilante sur sa mise en œuvre. Si les avancées sont réelles : réduction du sureffectif, hausse des investissements à 749 M€ d'ici 2029, structuration de la formation, la **CFDT** souligne l'urgence de combler les pénuries de recrutement, notamment dans les métiers techniques et ouvriers, d'objectiver les revalorisations individuelles, et de garantir que la « culture d'agilité » ne se substitue pas aux droits sociaux.

Pour la **CFDT**, le succès de la transformation dépendra de la cohérence entre les ambitions budgétaires et la réalité du terrain, notamment la charge de travail et la fidélisation des talents.

DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT

Paris, le 8 juillet 2026 ●