



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration liminaire CSA-R DGA du 24/06/26

Monsieur le délégué général pour l'armement,

Pour débiter cette déclaration liminaire, nous ne reviendrons pas sur des analyses géopolitiques ou encore sur la conflictualité qui peut survenir de toute part. Mais avec ce contexte, le réarmement qui s'impose ne doit pas signifier le recul des droits. Face à l'appel à la préparation d'un conflit de haute intensité et aux nouvelles possibilités de dérogations sociales prévues par la loi, la CFDT trace une ligne rouge : la sécurité nationale ne peut être acquise au prix de l'affaiblissement social.

Nous reconnaissons les risques, mais nous affirmons que la vraie résilience d'une nation se joue d'abord dans le respect de ses citoyens. Détruire le modèle social, c'est détruire notre capacité à tenir face à l'adversité. Le personnel civil n'est pas une variable d'ajustement, mais il est bien le pilier indispensable de notre défense.

Une nation forte est une nation juste. La CFDT porte cette vérité sans idéologie et avec responsabilité. La dignité de ceux qui servent est la meilleure garantie de la sécurité de tous.

Abordons maintenant notre DGA. Nous constatons, via des flashes de communication, la création de quatre nouvelles structures présentées comme expérimentales :

- La Division « ATOM », dédiée à l'intégration des innovations technologiques ;
- Cinq Centres d'Expertises et de Références (DGA TN, EM, MI, MNRBC, TT Bourges) visant à rapprocher experts et utilisateurs ;
- Le Plateau Europe, dédié au lobbying auprès de la Commission européenne ;
- Une cellule spécifique dédiée à la maîtrise des coûts.

Face au caractère unilatéral de ces annonces et à l'absence de dialogue social préalable, la CFDT exige un changement de méthode. Le dialogue social doit s'inscrire en amont des décisions, et non après leur quasi-figement. Cette démarche est indispensable pour garantir une transparence réelle et pallier les rigidités observées dans la cascade d'informations auprès des hiérarchies intermédiaires.

Par ailleurs, nos inquiétudes demeurent vives concernant la saturation des effectifs et la prédominance des projets « temps court » au détriment des projets stratégiques à « temps long ». La CFDT réclame dès à présent l'organisation d'une séance dédiée aux méthodes d'arbitrage local entre les différents types d'affaires, afin de préserver la qualité de l'expertise DGA.

De plus, nous attirons votre attention sur les risques liés aux effets d'annonce et au zèle de certaines directions ou agents qui peuvent se manifester autour de ces nouveaux thèmes. Nous appelons à une vigilance accrue quant aux « effets d'aubaine », notamment en matière d'avancement, qui ne doivent en aucun cas déséquilibrer la reconnaissance due aux personnels engagés dans les activités opérationnelles courantes et leur soutien.



Si la Loi de Programmation Militaire et le plan de transformation de la DGA intègrent effectivement un volet ressources (mise à niveau des capacités d'évaluation, anticipation des droits RH pour 2030 pour décharger les équipes actuelles), ce discours reste lettre morte sur le terrain. Localement, nous ne percevons ni de communication claire, ni de véritables échanges permettant de traduire les orientations de Balard dans la réalité de chaque site. Cette déconnexion entre la stratégie affichée et son appropriation locale reste pour la CFDT a minima un point d'entropie voir de façon plus importante un risque de blocage majeur.

La DGA de Combat semble mettre en avant trois axes majeurs :

- Un plan de simplification à 5-6 ans pour libérer du temps aux équipes,
- Une transformation numérique ambitieuse nécessitant des recrutements ciblés au sein du S2NA,
- Une prospective sur la charge de travail à l'horizon 2032 pour anticiper l'évolution des métiers.

La CFDT regrette que ces axes structurants ne fassent l'objet d'aucun dialogue social spécifique et constate que les communications locales ne soutiennent pas efficacement cette dynamique, créant encore une fois un décalage entre les annonces et leur réception.

Sur le seul point votant à l'ordre du jour, la CFDT validera la création du GT IA !

Ce sujet, tant attendu, arrive enfin au stade du dialogue social au niveau DGA, après plusieurs années de demandes CFDT. Bien que les processus actuels (présentations en FS, rédaction du PSRH par les responsables métiers) restent perfectibles, nous soutenons cette évolution structurelle qui s'impose à 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. En parallèle, une politique de formation professionnelle robuste et une visibilité claire sur l'évolution des métiers sont les conditions sine qua non qui permettront aux agents d'anticiper les changements et de s'y préparer sereinement.

Dans un contexte de mouvance rapide et de challenges important pour la communauté de défense, la CFDT demande instamment à la DGA de centrer ses priorités sur le facteur humain. Concrètement, cela se traduit par cinq engagements essentiels :

1. Un soutien renforcé aux équipes directement impactées par les réformes,
2. Une anticipation rigoureuse des effets humains et organisationnels des réorganisations,
3. Une politique salariale plus équitable et une reconnaissance sociale cohérente avec les responsabilités assumées,
4. Une vigilance accrue pour veiller au respect effectif des engagements budgétaires de la Loi de Programmation Militaire, notamment pour le volet ressources,
5. Une communication rapide et abordable par tous afin de traduire les éléments stratégiques de la DGA.

Le message qui nous revient du terrain, à travers nos rencontres quotidiennes, est sans équivoque. Les agents nous parlent de leur quotidien, de leurs attentes légitimes et de leurs besoins concrets. Ils ne demandent pas seulement à être entendus, mais à être pris en compte, avec la certitude que des solutions co-construites permettront d'améliorer leur situation. A ce sujet, pourriez-vous nous donner votre sentiment sur les travaux du groupe de travail portant sur la culture managériale ?



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

En conclusion, la CFDT poursuivra avec la même détermination et le même pragmatisme son action constructive en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Nous continuerons à porter nos propositions et à dialoguer avec l'ensemble des acteurs, tout en restant fidèles à notre principe fondamental : placer l'intérêt général et le bien-être des agents au cœur de nos priorités.

Les marges de manœuvre existent, à condition que la volonté de dialogue soit sincère et que les décisions soient guidées par le souci du collectif. C'est cette voie que nous choisissons de parcourir.

A la CFDT, nous défendons un management bienveillant et participatif, où la confiance, le sens donné aux changements et la santé au travail sont prioritaires. Pour y parvenir, il est essentiel de renforcer les encadrants par la formation et le soutien, plutôt que de les laisser gérer seuls la pression contradictoire entre les cibles à atteindre et le quotidien des agents.

Enfin, revenons sur le sujet de la crèche de Biscarrosse. Ce qui peut paraître anecdotique depuis Paris est une préoccupation majeure pour nos collègues et partenaires locaux. Nous ne pouvons tolérer la manière dont la DRH MD traite les personnels de ce site, sans dialogue ni respect. N'oublions pas que le "H" de DRH signifie "Humaine" : on ne peut gérer le social et le familial en se contentant de faire baisser les coûts sur un tableur. Monsieur Pailloux, nous comptons sur vous pour remédier en urgence à cette situation de fermeture de crèche et pour rétablir, avec vos services, un dialogue local respectueux. Ce dernier doit être pragmatique, au service de la meilleure issue possible pour chacun et pour l'avenir du centre.

La CFDT reste donc pleinement ouverte au dialogue. Nous attendons de cette instance qu'elle soit le lieu où se construiront des réponses concrètes aux préoccupations des agents, ainsi que des engagements fermes pour améliorer durablement leurs conditions de travail.

Paris, le 24/06/26