



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU DGA

Monsieur le président,

En préambule de ce CSAR DGA, nous tenons à rappeler que notre fédération s'associe à la **CFDT** Fonctions publiques pour dénoncer la baisse de la rémunération dès le deuxième jour d'arrêt maladie qui pèse sur tous les agents et agentes.

Cette mesure est intrinsèquement injuste.

Rien ne peut justifier qu'un gouvernement, prétendument attaché à l'égalité entre les femmes et les hommes, puisse faire peser sur les agentes enceintes une sanction financière injuste sans tenir compte des réalités médicales, sociales ou professionnelles liées à leur grossesse. Cette décision est d'autant plus scandaleuse qu'elle touche la fonction publique, où les inégalités salariales, les retards de promotion, les carrières hachées, les temps partiels imposés et la précarité contractuelle sont structurellement présentes.

Pour rappel, en 2018, le Parlement avait corrigé par amendement la dimension sexiste de l'instauration du jour de carence en le supprimant pour les femmes enceintes, montrant sa capacité à entendre les alertes et revendications, dont celles portées par les organisations syndicales.

La **CFDT** avec l'ensemble des organisations représentatives a rappelé ses exigences :

- Le retrait immédiat de la baisse de la rémunération des jours d'arrêt maladie,
- La garantie pleine et entière du maintien de salaire pour toute femme enceinte placée en congé maladie ordinaire sur avis médical quelle qu'en soit la nature,
- Des politiques de santé au travail dans la fonction publique qui prennent réellement en compte la santé globale des femmes au travail mais aussi les parcours de maternité et le retour à l'emploi.

La fédération **CFDT** Défense appelle l'ensemble des employeurs du ministère à soutenir concrètement leurs agents en demandant le retrait des mesures injustes qui sont imposées depuis plusieurs mois.

Maintenant la **CFDT** souhaite attirer l'attention sur plusieurs constats et préoccupations concernant le contexte mondial, national et ministériel.

Les tensions internationales s'intensifient avec une multiplication des crises et conflits armés.

En France, l'absence de cap économique clair et les débats récurrents sur la dette, l'inflation, les retraites et le logement créent un climat d'incertitude. Les réformes manquent de lisibilité et de vision à long terme, ce qui est un comble pour notre direction.

Les armées françaises doivent intensifier leurs efforts de préparation et de modernisation face à des missions opérationnelles accrues et des menaces évolutives.

Cependant, la **CFDT** note que les ressources humaines et matérielles, notamment dans certains secteurs techniques et de soutien, restent très, voire trop, fragiles.

Dans ce contexte, la **CFDT** appelle à donner un sens concret aux volets attractivité et fidélisation. Pour dynamiser les recrutements, elle demande la mise en œuvre urgente de partenariats avec des écoles à tous les niveaux et pour tous les métiers nécessaires. La **CFDT** prône, une position qu'elle défend depuis plusieurs années au ministère et auprès des pouvoirs politiques, la mise en œuvre d'une logique financière qui soutient les apprentis et étudiants tout en assurant un retour sur investissement pour l'employeur. Cette revendication est vitale, tant pour garantir notre savoir-faire que pour pérenniser l'avenir collectif de la DGA.

Par ailleurs, la **CFDT** dénonce la frilosité et/ou les contraintes parfois litigieuses imposées par les CMG pour l'embauche des personnels à statut ouvrier. La **CFDT** vous demande d'intervenir en plus haut lieu pour rappeler vos droits et devoirs d'employeur mais aussi et surtout votre besoin à recruter via ce statut.

En lien avec ce statut, le niveau des taux d'avancement qui stagnent conduit à une baisse des avancements du fait d'une diminution continue des effectifs ouvriers ou TSO. Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge sur la ventilation des droits 2025. Ce mécanisme qui se fait entre la DRHMD et les CMG puis entre le CMG et les ATE ne répond pas toujours aux besoins des employeurs. Lors de pré-réunions certains employeurs ont fait part de leur incompréhension dans la répartition des droits et c'est un point que nous partageons pleinement. Pourriez-vous dans votre rôle d'employeur demander au DRHMD une synthèse et une clarification sur la dotation des droits d'avancements DGA qui sont, selon nous, en deçà des règles 2025 ?

Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge sur les mesures statutaires concernant les applications salariales pour les fonctionnaires et les contractuels.

Nous avons ainsi identifié 3 grand thèmes :

1. Incompréhension des directives ; bien que des LDG ou des notes de cadrage existent, leur compréhension locale reste souvent floue.
2. Incertitude sur les montants alloués ; de nombreux agents s'interrogent sur les montants qui leur sont attribués.
3. Manque de communication ; en local, l'incompréhension s'installe en raison de l'absence de communication transparente. Les agents ne disposent pas de statistiques claires pour se situer, et les N+1 avouent



DÉCLARATION LIMINAIRE

parfois ne pas avoir été consultés.

La **CFDT** réclame une communication élargie et indispensable de la part des encadrants de la DGA. Cette communication doit permettre à chaque agent de comprendre les critères qui leur sont appliqués.

La **CFDT** souhaite aussi aborder deux points relatifs aux classifications des postes.

Premièrement, nous constatons une augmentation des demandes de la part des ouvriers ou TSO et des fonctionnaires qui estiment que leur poste n'est pas suffisamment coté par rapport aux mêmes postes occupés par leurs collègues des corps ICT ou TCT. Cette situation engendre deux problématiques majeures :

- D'une part, une inquiétude quant à la prise en compte de la cotation dans leur avancement, leur RIFSEP et la reconnaissance de leur travail,
- D'autre part, une question d'égo ou de perception de l'équité.

Deuxièmement, nous rencontrons un refus catégorique pour que des TSEF ou TSO soient recrutés ou affectés sur des postes au-delà de la classe E10. Il semble que ce blocage ne provient pas de la DGA mais des CMG, sans que nous sachions s'il s'agit d'une directive de la DRH MD. Cette situation est particulièrement bloquante pour le recrutement interne sur des postes de F11, F12, G13 ou même G14, parfois de groupe 1 RIFSEEP, alors que des TSEF1, T6bis ou T7 possèdent les compétences et le profil requis. Il est donc essentiel de comprendre l'origine et la justification de ce blocage afin de lever ces obstacles et permettre une mobilité interne plus fluide et appropriée aux besoins des employeurs que vous êtes.

Passons maintenant aux orientations et actualités de la DGA.

Nous ne reviendrons pas sur notre frustration concernant la mise en place de l'accord de méthode sur l'intelligence artificielle. Cependant, la rapidité avec laquelle ce sujet progresse nous laisse profondément déçus de la prise en compte du dialogue social dans l'introduction de cette technologie, déjà largement utilisée.

Par ailleurs, nous sommes particulièrement satisfaits de voir le blason de la DGA briller de plus en plus dans divers salons, comme celui du Bourget, ainsi que dans les sphères de la BITD.

Toutefois, la **CFDT** s'interroge sur les répercussions de ces avancées au sein de nos directions et de nos centres, ainsi que sur le dialogue social associé pour discuter de l'évolution du travail des agents. Pourriez-vous nous éclairer sur ce point où nous proposer une feuille de route à ce sujet ?

De plus, il semble que nous assistions à une inversion du modèle traditionnel où la recherche militaire était à l'origine des innovations qui bénéficiaient ensuite au secteur civil. Aujourd'hui, c'est le secteur civil qui tire le développement technologique, posant ainsi la question cruciale des compétences pointues nécessaires pour maintenir notre avance stratégique. Comment pouvons-nous anticiper et gérer ces besoins en compétences dans le cadre de notre gestion prévisionnelle des emplois ?

Pour répondre à cette question, la **CFDT** estime qu'il serait judicieux de rédiger un livre



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

blanc détaillant nos axes d'avenir. Ce document pourrait inclure une analyse approfondie des compétences actuelles et futures nécessaires, des formations à mettre en place, ainsi que des partenariats stratégiques à envisager avec le secteur civil. Ce livre blanc servirait de feuille de route pour assurer que nos forces armées restent à la pointe de l'innovation afin de répondre aux défis technologiques émergents. Ce document permettra aussi à la DGA de soutenir son PSRH tout en démontrant aux responsables politiques qu'investir dans notre direction c'est utiliser de façon efficiente les deniers de l'état pour s'assurer d'un avenir protégé et in fine de garantir des politiques publiques de façon sereine.

Dans cet perspective, la **CFDT** rappelle son attachement à la construction d'une Europe de la Défense. Dans ce contexte qui doit respecter la participation juste et équitable de tous les partenaires, la DGA doit mieux réfléchir aux défis sécuritaires actuels et tenir une place importante afin de ne pas déléguer la sécurité à d'autres.

En conclusion, la **CFDT** se tient prête à poursuivre un dialogue constructif et souhaite que cette instance permette d'obtenir des réponses claires et concrètes aux préoccupations des agents de la DGA. Merci pour votre attention.

Paris, le 01/07/25