

IA + CLASSIFICATION = PSRH ?

LE 03/12/25, LE GROUPE DE TRAVAIL RESSOURCES HUMAINES DE LA DGA (GT RH) S'EST TENU A BALARD SOUS LA PRESIDENCE DE LA DRH/DGA. L'ORDRE DU JOUR PORTAIT SUR L'ETAT D'AVANCEMENT D'UN ACCORD DE METHODE IA, L'EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION AVEC SES DOCUMENTS ASSOCIES, L'ETAT D'AVANCEMENT DU PSRH 2025-2030 ET LE SUIVI DE LA TRAJECTOIRE PLURIANNUELLE DE LA DRH.

ETAT D'AVANCEMENT ACCORD DE METHODE IA

La DGA prévoit un accord de méthode pour le déploiement progressif de l'IA, en préservant l'autonomie des personnels. Les grandes lignes de ce document porteront sur :

- L'identification des secteurs concernés,
- L'analyse des impacts sur l'emploi et les compétences,
- Ainsi que la mise en place de mesures d'accompagnement (formation, évolution professionnelle).

L'objectif est de couvrir l'ensemble des activités, services et agents, à l'exclusion des IA embarquées et opérationnelles.

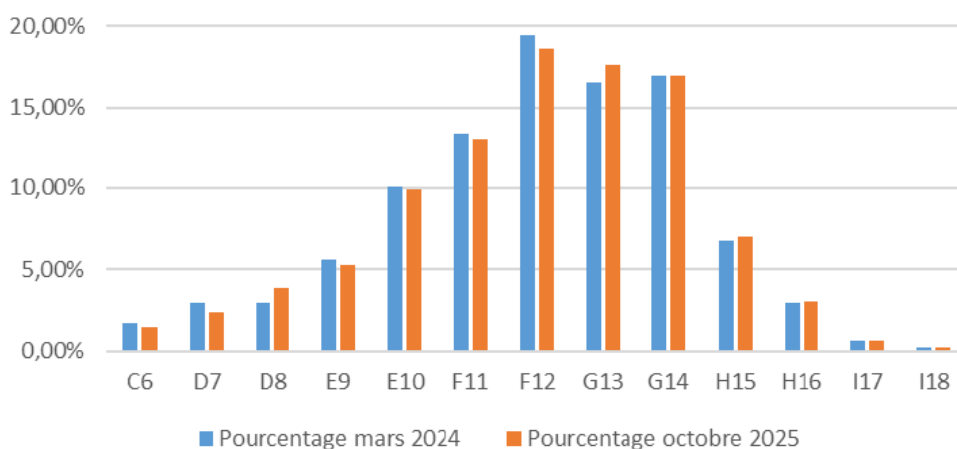
Un groupe de travail (GT IA), copiloté par la DRH et le STP, sera créé pour piloter le processus, avec au moins trois réunions prévues en 2026. Le projet d'accord et la création du GT seront présentés au CSAR DGA.

BILAN DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

La procédure de classification, mise en place en mars 2024, prévoit une validation automatique pour les postes C6 à E9 et F11 à G13, tandis que les postes E10, G14, H15 et H16 nécessitent une validation par une entité (PEC) de la DRH/DGA. Les postes H16' et supérieurs sont validés par le COMEX DGA.

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**

Evolution de la répartition des classifications des postes depuis la mise en place du dispositif



IA + CLASSIFICATION = PSRH ?

Concernant l'évolution des postes (péri-mètre DOR), les taux de renouvellement depuis mars 2024 sont de 15 % pour E10, 22 % pour G14 et 30 % pour H15+. Pour les postes F11 à G13, le taux de renouvellement atteint 35 % depuis quelques mois.

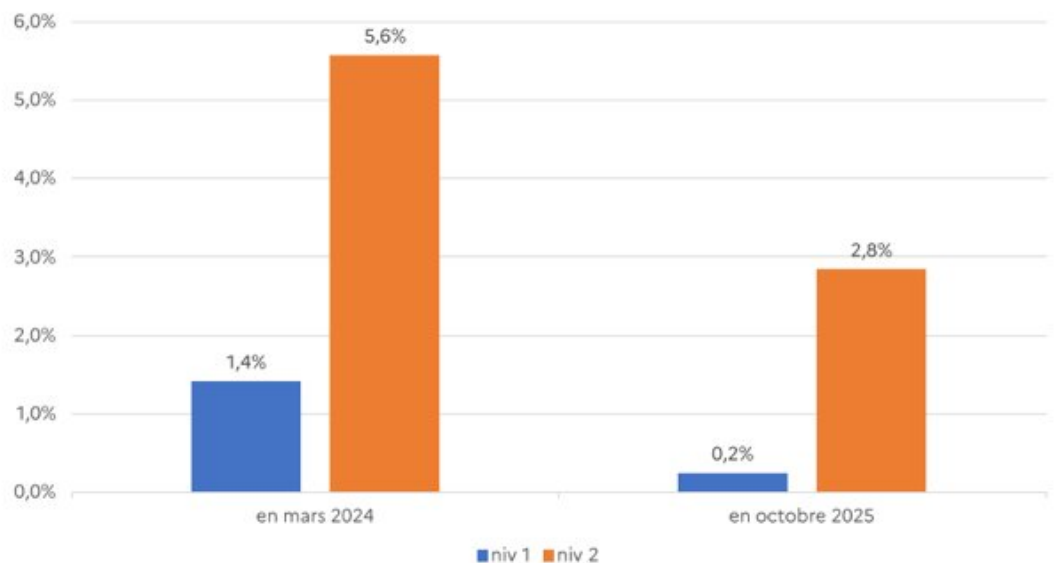
Pour la révision des classifications de postes les expertes de la DRH précisent que le temps de traitement par dossier varie

de 10 à 40 minutes selon la qualité des informations fournies.

L'organisation actuelle repose sur des échanges fluides entre les personnels du PEC, les adjoints RH, les services RH du MINARM, ainsi que des réunions mensuelles pour traiter le flux et le stock des postes. Une baisse des postes vacants et sans classification a été observée.

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**

Evolution du stock de postes pourvus de niv 1 et niv 2 sans CE depuis la mise en place du dispositif



Des procédures spécifiques ont été mises en place, comme un interlocuteur unique au CPP Paris depuis novembre 2024 et une analyse des postes F11 à G13 par un bureau dédié de la DRH DGA.

Enfin, la création de postes suit des procédures distinctes selon leur niveau.

EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

La classification des emplois a évolué pour mieux refléter les réalités du travail et les attentes des salariés. Les critères de classification ont été simplifiés et recentrés sur les compétences, les responsabilités et les conditions de travail.

Evolution de la classification des métiers non techniques

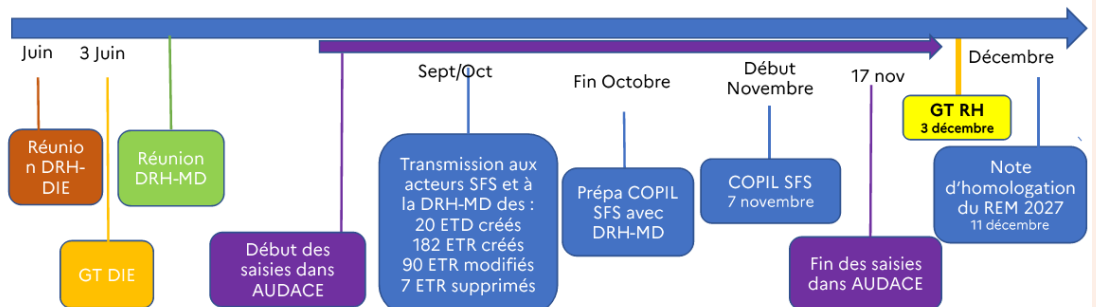
- **Un retex a été réalisé et a permis d'identifier des besoins d'évolution des fresques de certains métiers fonctionnels.**
 - 10 revues métiers non techniques, tenues en 2025, ont permis de valider les nouvelles fresques des emplois des métiers suivants :
 - QPR, CGA, ORD, PPN, MQP, SDI, QCEN, EIJ, SST, AIN
 - La nouvelle fresque du métier MNG, notamment pour différencier les emplois « armement » de ceux « numériques » a été validée fin 2024
- **L'examen de la fresque des emplois sous l'angle des parcours professionnels a permis d'identifier des évolutions d'emplois-types DGA (ET) :**
 - Besoin de parcours pour les emplois de niveau 2
 - Besoin de compléter le parcours de certains métiers avec la création d'ET F11 pour débutant/sortie d'école de niveau 1
 - Besoin de clarification et de plus de lisibilité des parcours au sein d'un métier
 - Ajustement des besoins en ET avec la suppression d'ET existant
 - Evolution de certains libellés d'ET
 - Création de filière pour activité non décrite

IA + CLASSIFICATION = PSRH ?

Les grilles de classification sont désormais plus transparentes et adaptables, permettant une meilleure reconnaissance des

parcours professionnels. Les syndicats et la direction ont collaboré pour garantir un équilibre entre équité et performance.

Mise en œuvre des évolutions des emplois-types DGA



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT

PLAN STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Le PSRH est le document de référence pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de la DGA.

Le PSRH 2025-2030 présente la politique RH afin de renforcer et d'accélérer la montée en puissance de l'action de la DGA dans les domaines suivants :

- Activités internationales,
- Maîtrise d'œuvre et dissuasion,
- Nouveaux espaces de conflictualité (Espace et Fonds marins),
- Cyber,
- Métiers actuellement en tension,
- IA et quantique,
- Transformation de la DGA (projets agiles, audits de performance industrielle, réduction des coûts),
- Renforcement de la conduite des OA pour les surmarchés et l'économie de guerre.

Le PSRH 2025-2030 documente les grandes orientations de la politique RH en termes de :

- Développement de la gestion des compétences préparant l'avenir (GPEEC, Campus DGA),
- Le renforcement de l'attractivité à la DGA,
- La réduction de la charge de gestion RH pour les managers et les acteurs de la fonction RH (digitalisation),
- L'agilité et la réactivité du modèle DGA dans un contexte d'économie de guerre (réserves).

Il identifie 18 compétences techniques critiques, dont 9 nouvelles en 2025, et propose des plans d'action pour les renforcer via recrutement, formation et mobilisation des réservistes.

Annexe des compétences critiques finalisée en janvier 2026

Présentation du PSRH lors du GT RH mi-mars 2026

PSRH validé avril 2026

La **CFDT** a globalement salué l'exhaustivité des travaux du groupe de travail RH. Cependant, la **CFDT** a tenu à souligner que sa patience s'amenuise concernant la mise en œuvre de l'accord de méthode sur l'intelligence artificielle. Selon la **CFDT**, qui a déjà soumis des propositions il y a un an, il n'est plus tolérable d'attendre un document cadre du ministère des Armées. Le suivi de l'IA n'est toujours pas intégré dans un cadre de dialogue social impliquant les formations spécialisées (ex CHSCT), et la **CFDT** déplore que les personnels utilisent ces outils sans le soutien nécessaire pour accompagner l'évolution de tous les agents concernés par cette nouvelle technologie. La **CFDT** exige donc la mise en place du groupe de travail sur l'IA avec un document de cadrage, afin de combler l'absence d'accord cadre du ministère qui permettrait à la DGA de finaliser son propre accord de méthode...

Par ailleurs, la classification des postes semble avoir atteint un régime de croisière, et il convient de reconnaître l'engagement des services des ressources humaines qui y ont contribué. Pour la **CFDT**, il serait toutefois souhaitable d'améliorer la communication sur le processus, qui enrichit la vision initiale de définition des classifications basée sur les critères de la CNMM.

Enfin la **CFDT** assumera son rôle sur le suivi du PSRH 2025-2030 car ce document, qui doit être établi en version grand public et en version plus restreinte (pour protéger nos points sensibles) est une référence pour l'avenir de direction. Ce PSRH est un document phare pour la gestion prévisionnelle des métiers. La **CFDT** rappelle qu'elle prône une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) transparente et négociée, centrée sur la formation, le dialogue social et la protection des agents, afin d'anticiper les évolutions tout en garantissant équité et accompagnement personnalisé.

Paris, le 12 décembre 2025