

LE STP A LA BAGUETTE DU SOUTIEN D'UNE « DGA AUTREMENT »

LA REUNION MULTILATERALE DU STP A EU LIEU LE 27 NOVEMBRE 2025 SOUS LA PRESIDENCE DE SON DIRECTEUR. LA VEILLE S'ETAIT TENU UN GT CULTURE MANAGERIALE ANIME ET PILOTE PAR DES PERSONNELS DU STP. CE COMPTE-RENDU PRESENTE UNE SYNTHESE DE CES DEUX REUNIONS.

CULTURE MANAGERIALE

Le GT a débuté par un point d'avancement des actions :

- Parcours d'appropriation des valeurs : une synthèse personnalisée a été transmise à toutes les directions le 17/10 pour intégrer les besoins identifiés par les collaborateurs dans leur plan de transformation.
- Travaux avec le GT CM « administration » : proposition de travail sur un référentiel de compétences uniques pour les managers dans l'objectif d'un gain de temps et d'efficacité, clarté et simplification des processus, équité et transparence. 6 ateliers sont planifiés jusqu'à la fin de l'année pour identifier les comportements des collaborateurs.

Début 2026, une synthèse des propositions sera réalisée puis une convergence avec les travaux du GT avec les syndicats.

- Diffusion des comportements managériaux : diffusion des 18 comportements managériaux types à partir du 1er octobre, avec des outils comme des quizz et des retours d'expérience.

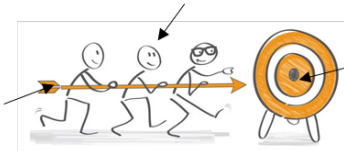
En parallèle du GT CM « administration », ce GT a travaillé également à la définition du référentiel unique de compétences visant à simplifier les processus d'évaluation et à aligner les directions sur les valeurs de la DGA. Les échéances calendaires sont une définition pour juin 2026, une expérimentation en 2027 et une généralisation en 2028. Le prochain GT poursuivra les travaux sur ce sujet. Il aura lieu en début d'année 2026.

**DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT**

La culture managériale c'est :

1. L'ensemble des règles, rituels, pratiques et valeurs de la DGA...

2. ...porté par tous les agents de la DGA...



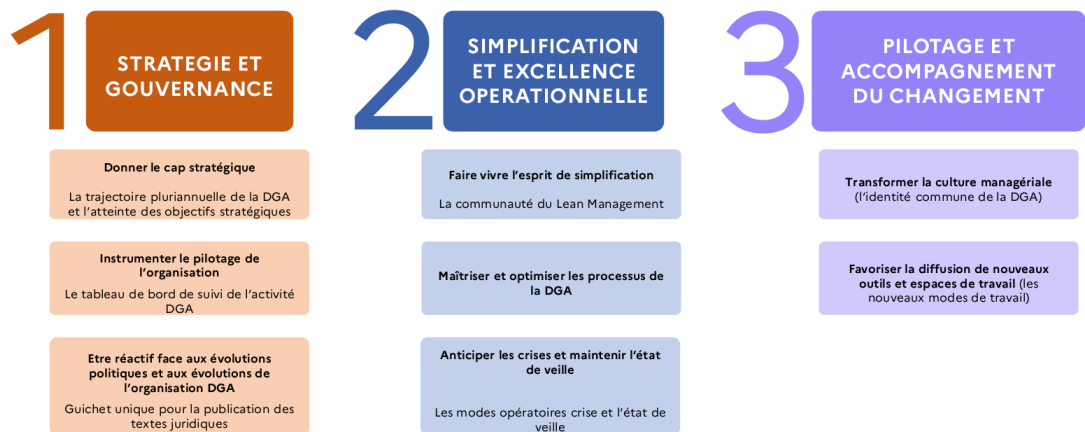
3. ... pour atteindre les objectifs stratégiques : faire de la DGA un employeur attractif et une organisation performante et agile

MULTILATERALE STP

L'ordre du jour portait sur les points suivants : un rappel de l'offre de service du STP, les ressources humaines, le rôle de STP dans la transformation et les actualités de l'entité. L'offre de service du STP inclut la stratégie et la gouvernance, la simplification

et l'excellence opérationnelle, le pilotage et l'accompagnement du changement. L'enjeu est de mobiliser l'ensemble de la DGA. Beaucoup de progrès ont été réalisés au niveau de la DOMN et de la DRH.

LE STP A LA BAGUETTE DU SOUTIEN D'UNE « DGA AUTREMENT »



Le STP a mis à jour son organigramme avec l'arrivée de la nouvelle sous-directrice de la maîtrise des risques et du soutien juridique. Les effectifs restent stables (69 agents, dont 2 apprentis), avec une majorité de niveau 1 (84%), une représentation féminine de 41% et une répartition géographique principalement à Balard.

Le STP a mis en place en son sein des actions managériales fortes pour favoriser la cohésion et les relations interpersonnelles, avec des résultats très satisfaisants en matière de qualité de vie au travail (score de 2,56/4, supérieur à celui de la DGA et un taux de participation de 70.6%).

Le rôle du STP dans la transformation inclut le soutien sur les chantiers, la communication, et l'avancement de la transformation. Une méthode en trois étapes est utilisée pour définir les objectifs stratégiques, responsabiliser les managers, et assurer une communication soutenue. Une vision sur trois ans avec une feuille de route sur 12 mois glissants est mise en place.

La **CFDT**, en lien avec sa valeur d'émancipation, soutient les initiatives visant à permettre à chacun d'agir ensemble à la satisfaction des besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle. Nous pensons que les chantiers de simplification, le développement d'une culture du risque ou ce GT « culture managériale » participent à soulager le personnel dans ses difficultés quotidiennes et dans l'amélioration de sa qualité de vie au travail.

Les actualités du STP portent entre autre sur :

- Le soutien du S2NA avec le numérique pour tous, le déploiement de QlikSense (outil ministériel de visualisation de données),
- La conduite de 19 chantiers LEAN complexes et le développement d'une culture du risque avec une nouvelle revue des risques à expérimenter,
- La communication interne sur la transformation qui vise à informer et expliquer les actions au profit des agents de la DGA, avec une présence régulière et multicanal (89 publications sur PFI).

La stratégie du STP, orientée COMEX, vise à simplifier les missions de la DGA et à accompagner le changement. L'accompagnement du changement est individualisé et repose sur les managers de proximité, d'où la nécessité de les former

Malheureusement, comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises dans nos déclarations liminaires, la plupart du personnel DGA ne perçoit pas encore le bénéfice de ces actions, noyés sous l'accumulation de contraintes réglementaires et de tâches de soutien due à une insuffisance chronique des ressources humaines dans certains services. Les possibilités offertes au personnel pour concrétiser des initiatives d'amélioration restent encore trop marginales.

Paris, le 4 décembre 2025