



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration de Réseau (CSA R)

Direction Générale de l'Armement (DGA)

4 juin 2024

Le Délégué Général pour l'Armement a présidé le Comité Social d'Administration de Réseau de la DGA (CSA R DGA).

Vos représentant-es UNSA Défense élu-es au CSA-R DGA : Patrick ROUVIER, Stéphane SIMON, Éric MAURICE, Stéphanie PIVOTEAU, Corinne BIDOT et Guillaume SINGER.

REPONSES AUX DECLARATIONS LIMINAIRES

Dans ses propos liminaires, ainsi qu'en réponse aux déclarations des élus représentants du personnel, le Délégué Général pour l'Armement, complété par la Directrice des Ressources Humaines, souhaite aborder :

- Le caractère innovant et réactif de la DGA du moment. Cette dernière a su s'adapter au contexte de guerre, qui se déroule désormais aux portes de l'Europe. La DGA vient de remporter plusieurs succès lors d'essais majeurs. Ces points marqués sur la scène internationale sont cruciaux pour nous positionner vis-à-vis de nos alliés, dans un contexte où la coopération européenne doit être plus que jamais renforcée. Ces succès sont le fruit de l'engagement de tous les agents de la DGA, que le Délégué tient à remercier.
- La situation issue de la demande de revalorisation de l'indemnité de l'île du Levant. Le DGA souligne le travail de la DRH, qui a œuvré sans relâche ces derniers mois à proposer une solution au ministre. Il assure que ce projet a le plein et entier soutien de la direction de la DGA. Suite à quoi, l'arbitrage ministériel est attendu de tous pour fin juin.
- L'égalité, la mixité et la lutte contre les discriminations, qui constituent des valeurs essentielles pour le Délégué.
- L'intelligence artificielle, qui selon le Délégué, doit assister les agents de la DGA dans leur travail, mais qui ne vise aucunement à les remplacer. Il convient principalement de décharger ces derniers des tâches fastidieuses à moindre valeur ajoutée.
- Le fait que tous les métiers sont importants à la DGA, et qu'il ne faut pas se restreindre aux seules filières cyber, ou nucléaire.
- Les problématiques environnementales, auxquelles la DGA adhère. Le Délégué cite l'exemple du super calculateur quantique PROQCIMA, dont la consommation énergétique devra être maîtrisée.
- La problématique du retard de paiement des éléments variables de rémunération, qui se compte parfois en années. Pour y remédier, des audits ont été réalisés au sein des CMG afin d'en revoir les fonctionnements internes, parfois inhomogènes d'un centre à l'autre. Les bonnes pratiques ont été échangées entre les différents CMG. La DGA escompte désormais des résultats tangibles.
- La problématique du CIMob, avec notamment l'application inappropriée de la notion de garnison à des personnels civils. L'outil CHORUS DT vient d'être reparamétré pour respecter les règles relatives aux résidences familiale et administrative. Il y a lieu de penser que ces corrections ont résolu cette problématique précise. En revanche, celle relative aux déplacements des personnels du SPQI, qui obéissent à une réglementation particulière, est toujours sous traitement.
- Les mesures catégorielles. Le sujet spécifique du financement des mesures accompagnant la transposition de la NCCNM aux TCT-ICT fait l'objet d'un point spécifique à l'ordre du jour, qui sera retranscrit plus loin dans le présent compte-rendu. Mais la DGA a également inscrit d'autres demandes dans le projet soumis à l'arbitrage ministériel de fin juin : la revalorisation de l'IFSE des fonctionnaires ainsi que des mesures en faveur des personnels à statut ouvrier, les deux visant à prendre en compte l'expertise détenue ; le financement de l'IS2E (indemnité de sujétion liée aux essais et aux embarquements) ; un budget dédié au levier n°3 pour application

aux ICT en 2025 ; Etc. La DRH souligne également que la DGA a été, pour l'essentiel, épargnée par les mesures de restrictions budgétaires qui ont frappé d'autres ministères.

- Le chantier simplification qui avance, notamment suite à un récent amphi MINARM, dont les résultats devraient être présentés sous peu en CSA-R.

L'UNSA Défense constate que la DGA avance et se transforme pour s'adapter à ses nouvelles missions, elles-mêmes dictées par un contexte international en perpétuelle évolution et toujours plus tendu. Certains résultats, par exemple à l'export, ou en essais, ou les jalons franchis par nos grands programmes, sont très tangibles, il convient de s'en féliciter. Néanmoins, la DGA aurait besoin de concentrer son énergie sur ces nécessaires transformations. Ainsi, il aurait pu lui être épargné d'intervenir auprès du CIMob, ou encore des CMG, afin que leurs fonctionnements internes soient revus. Nous sommes quand même là sur des fondamentaux (la paye, le versement d'indemnités), que ces services de l'Administration ne parviennent cependant plus à assurer.

De même, le chantier de la revalorisation de l'indemnité de l'île du Levant, dont le montant n'avait pas été révisé depuis 2018, aurait dû être conduit sereinement lors de ces dernières années. L'**UNSA Défense** a rappelé, lors de sa déclaration liminaire, qu'il était nécessaire de revaloriser l'indemnité à hauteur du montant demandé par l'intersyndicale locale et a appelé l'attention de la direction de la DGA sur une très probable reprise du mouvement si la revendication justifiée n'était pas satisfaite.

Enfin, le triple ou quadruple contrôle que subit chaque état de frais des agents de la DGA constitue une ineptie, une débauche d'énergie injustifiée : à quand l'application des directives récemment données par le Président de la République, demandant à ce que la confiance vienne se substituer au contrôle, et qu'il en résulte des simplifications substantielles ?

Approbation du procès-verbal du CSA R DGA du 13 mars 2024 (vote)

Le PV de ce CSA R ne fait pas l'objet de remarques et est approuvé à l'unanimité.

Impulsion DGA : point de situation

La démarche DGA impulsion se met en place et avance selon une bonne dynamique, estime le délégué. La 1^o phase est achevée, l'organisation est pleinement consolidée, toutes les instructions ont été publiées. La priorité est désormais donnée aux agents dont l'emploi est supprimé ou transformé. Pour les accompagner, les commissions locales de transformation viennent d'être mises en place. Suite à quoi, les antennes mobilité reclassement (AMR) sont en cours de création. Sept sont déjà constituées. Dans ce cadre, les agents SEREBC ont enfin été reçus cette semaine.

Le Délégué rappelle que les efforts doivent également porter sur la conduite du changement auprès de tous les agents de la DGA, au travers d'actions de communication et de formation. Une page du site TOTEM centralise ces actions (<https://totem.dr-dga.intradef.gouv.fr/stp-service-de-la-transformation-et-de-la-performance/impulsion-dga-conduite-de-changement>) : des webinaires sont en cours de réalisation et des vidéos ont été mises en ligne par chaque direction pour décrire ses nouveaux fonctionnements et ses missions ; des formations en e-learning sont proposées aux managers pour les familiariser aux fondamentaux de la conduite du changement ; une tournée des centres de la DIE a été entamée par le Directeur Général Adjoint, accompagné de la Directrice de l'Ingénierie et de l'Expertise afin d'aller à la rencontre des personnels.

Enfin, la transformation de la DGA amène plusieurs problématiques de casernement. Sur Balard, la manœuvre concerne 1000 à 1500 mouvements qui devraient être figés pour fin juin, ou juillet. Les difficultés de casernement concernent également la province, mais se heurtent pour l'instant à l'absence totale de budget.

Pour **l'UNSA Défense**, la démarche Impulsion vise à transformer la DGA pour l'adapter à ses nouvelles missions essentielles pour la Nation qui lui ont été assignées par l'exécutif. Suite à quoi, en bonne élève, la DGA s'est engagée avec efficacité dans cette démarche. Il est inconcevable que, pour finaliser sa transformation, la DGA bute désormais sur des problématiques de budgets non alloués par nos hautes autorités ordonnatrices de l'impulsion.

Pour ce qui est des agents concernés par les AMR, force est de constater que **l'UNSA Défense** a dû exercer une certaine pression au plus haut niveau de la DGA pour que ces structures puissent être opérationnelles sans plus tarder. **L'UNSA Défense** maintiendra donc une vigilance particulière aux travaux conduits au sein de ces AMR.

Attractivité des parcours et des rémunérations de la filière Cyber : point de situation

Depuis la réunion multilatérale de présentation du projet de transformation des ICT Cyber en ASC Cyber qui s'était tenue le 5 mars 2024, quelques ajustements ont été effectués par la DGA. Il est toujours question de proposer un contrat d'ASC (Agents Sous Contrat) à environ 617 ICT de la filière Cyber, ce chiffre fluctuant au gré des arrivées et départs. Néanmoins, suite aux interventions des représentants du personnel le 5 mars, le périmètre est désormais étendu à certains OSSI locaux, à d'autres agents de SSDI (DOCS et CRPA), ainsi qu'à quelques managers du domaine cyber. Les ICT concernés se verront proposer un droit d'option vers un contrat d'ASC en CDI à compter du 1^{er} juillet prochain et auront jusqu'au 31 août pour se prononcer. Un éventuel refus sera définitif et n'ouvrira plus la porte à la signature d'un contrat d'ASC cyber ultérieurement. La rémunération sera constituée d'une part fixe, qui pourra être complétée le cas échéant d'une part variable dans certaines conditions, qui restent à définir (par exemple : pour les plus hauts salaires, *i.e.* >70.000 k€ brut/an ; voire encore : à partir d'un certain niveau de responsabilités). Sur ce volet « rémunérations », la DGA a encore besoin de se synchroniser avec les autres employeurs du MINARM, puisque le but avoué de la démarche est de limiter les mobilités internes induites par des politiques salariales différentes. Cette nécessité de synchronisation dépasse le périmètre du MINARM, puisque la DRH-MD affine actuellement sa politique salariale en interministériel pour rester compétitive. Pour mémoire, ces futurs contrats d'ASC Cyber seront gérés par le CMG de Rennes. Par ailleurs, l'essentiel des agents concernés est affecté à DGA MI. Pour absorber le surplus de gestion, il est prévu d'affecter 2 effectifs supplémentaire au CCP-RH de Bruz ; la fonction de sous-directeur de site est également créée à Bruz, ce qui contribuera à accompagner la manœuvre ; enfin, le CMG de Rennes sera renforcé à hauteur de 3 personnels.

Par ailleurs, la DRH précise que ces futurs postes d'ASC Cyber feront partie du référentiel des emplois du numérique. Si les agents affectés sur ces postes devaient à l'avenir quitter la filière NUM/Cyber, ils ne bénéficieraient alors plus des dispositions salariales spécifiques à ces filières, et redeviendraient alors des ASC de droit commun.

L'UNSA Défense continue à se montrer défavorable à ces hauts salaires à la carte, qui ne sont servis qu'à 1% des personnels civils du MINARM. Tant mieux pour les heureux élus, certes ! Mais quid des 99% restants ? Nous avons sans cesse revendiqué une revalorisation collective, à commencer par celle du point d'indice. Agissant à l'inverse, au lieu de simplifier ses processus, le MINARM crée un nouveau quasi-statut supplémentaire : ni « ICT », ni « ASC de droit commun », mais désormais « ASC Cyber » ! Comment s'étonner alors que les CMG n'arrivent plus à absorber la charge de gestion administrative avec autant de différences faites entre les agents et de complexité inutile rajoutée ?

Enfin, dans sa note N°0001D24006160/ARM/SGA/DRH-MD/SRHC du 30 avril 2024 rédigée afin de définir les règles spécifiques aux ASC de la filière cyber, la DRH-MD a cru bon d'imposer que les éventuels fonctionnaires démissionnaires n'aient pas le droit d'être recrutés sur ces juteux contrats d'ASC Cyber. Il s'agit clairement d'une scandaleuse discrimination à l'égard des fonctionnaires et d'une obstruction faite au principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Ainsi, selon la DRH-MD, les fonctionnaires Cyber devraient rester captifs d'elle, tout en étant sous-alimentés en salaire par ses soins ? Quand la DRH-MD s'acquittera-t-elle enfin de son obligation d'administrer équitablement l'ensemble des corps sous sa responsabilité ?

Mise en œuvre du chantier ICT-TCT

Les commissions, de fin mars et du 10 avril, chargées d'étudier les recours formés par les ICT-TCT sur la classification de leur poste ont eu lieu, un bilan peut être dressé : 244 recours ont été reçus et traités. 75 ont reçu un avis favorable (31%). Dans plusieurs cas, la DRH constate que le recours résulte d'un souci d'inadéquation entre les fonctions réalisées et celles décrites dans la fiche de poste, qui sera donc à reprendre pour la faire se conformer à la réalité. La DRH indique également qu'un certain nombre de recours ont visé à faire revoir à la baisse la classification du poste détenu par le requérant. La DRH précise que les commissions de recours n'ont pas vocation à être maintenues, puisque leur rôle était d'accompagner la transition vers le nouveau quasi-statut. Lors des mobilités à venir, la classification des postes proposés figurera sur les fiches de postes communiquées aux candidats : en postulant sur les postes, ils consentiront implicitement à leur classification.

La DRH indique que tous les avenants des ICT, liés à la bascule dans leur nouveau quasi-statut, ont été rédigés et notifiés, et que 95% sont désormais signés par les agents. Les avenants des TCT ont en revanche pris du retard, du fait d'une difficulté relative à l'intégration de la prime d'ancienneté, désormais résolue. Les nouveaux contrats seront donc communiqués dans un premier temps aux TCT bénéficiant d'une requalification en ICT avant la fin du mois de juin. Pour les autres TCT ce sera plus tard après la campagne des augmentations salariales sous forme d'un avenant unique, englobant également le montant de l'éventuel levier 2 attribué. Sur le montant de l'enveloppe dédiée au levier 2 « fidélisation » des TCT-ICT, la DRH ne se prononce pas. Elle rappelle que le budget global est de 9.2 M€ chargés employeur. Qu'à cela, vont se retrancher 250 leviers 1 (mobilités) et les revalorisations exceptionnelles. Il devrait

néanmoins rester de quoi distribuer le montant minimum (25€ pour les TCT et 50€ pour les ICT) à chaque TCT-ICT de la DGA, ce qui n'est cependant pas l'esprit de la note de gestion en vigueur, qui appelle à des différenciations substantielles, rendant compte de la montée en compétences des agents au cours de l'année 2023.

L'UNSA Défense a alerté la direction de la DGA face à une éventuelle augmentation du nombre d'ICT-TCT qui ne seraient pas servis au titre d'un des 2 leviers cette année. Il est en effet essentiel de maintenir ce seuil sous les 5% de PAP (pas d'AP) appliquée au titre de l'ancien statut. Par ailleurs, les recours à la baisse de classification de poste sont une totale ineptie malsaine : ces agents qui se battent pour faire dégrader la classification de leur emploi démontrent l'immaturation du nouveau quasi-statut mis en place. Au contraire, ils devraient être fiers de la classification élevée de l'emploi qu'ils parviennent à occuper ; et être rémunérés comme tel. Ces recours à la baisse sont la cruelle manifestation de planchers positionnés tellement bas qu'ils n'ont plus de sens vis-à-vis de la valeur intrinsèque des fonctions exercées. Sur ce point, tant de fois dénoncé par **L'UNSA Défense**, cette dernière ne lâchera pas.

Aspects ressources humaines

Le plan de recrutement 2024 s'élève à environ 900 droits tous statuts confondus, contre 1100 l'an dernier (-210 postes, précisément). La part réservée aux fonctionnaires et aux ASC a été revue à la hausse. La direction de la DGA estime que les démissions, au nombre de 94 sur les 4 premiers mois de 2024, sont stabilisées, voire en très légère baisse. Un tiers d'entre-elles concerne des agents disposant de moins de 3 ans d'ancienneté au sein de la DGA et un second tiers, des agents entre 3 et 6 ans. Une alerte particulière est relevée sur les démissions au S2A.

Concernant les apprentis, la cible 2023 (241 droits) est portée à 277 droits en 2024.

Sur le volet formation, la DRH réfléchit à donner plus de subsidiarité aux responsables formation des centres en matière d'attribution du CPF, puisque ces responsables ont acquis une véritable expertise en la matière. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de simplification. La DRH travaille également sur un cursus de formation dédié aux nouveaux arrivants à la DGA. Le premier amphi a lieu dans quelques jours à Arcueil. Le rythme annuel devrait être de 2 à 3 grands amphis sur un site parisien, qui reste à définir. Enfin, un travail est entrepris sur les frais de déplacement, qui représentent actuellement pas moins de 35% du budget formation.

Pour l'UNSA Défense, le rythme des démissions qui ne parvient pas à s'infléchir est le signe d'une politique de fidélisation très insuffisante. Ceci pour tous les statuts, puisque l'on observe désormais des démissions chez les TCT-ICT, les fonctionnaires, les ASC et les ouvriers. A nouveau, nos hauts décideurs doivent comprendre que les agents de la DGA ne bouclent pas leurs fins de mois avec des promesses faites à leur banquier. Ni en lui proposant une amélioration de sa qualité de vie au travail. Cette politique de l'autruche met désormais les effectifs de la DGA en péril, puisque les droits à recrutement sont sensiblement revus à la baisse cette année, sans que le nécessaire n'ait été fait au préalable pour stopper efficacement l'hémorragie des départs.

L'effort porté sur les apprentis est à souligner. Ces futurs agents de la DGA constituent l'un des flux d'entrée essentiel pour assurer le transfert et le maintien de notre expertise.

Projet d'arrêté relatif au lien au service applicable aux agents civils contractuels en service à la DGA (vote)

Ce projet de texte fait suite au cas très particulier d'agents contractuels de la DGA qui, de par le passé, avaient démissionné à l'issue d'une formation longue - *et donc coûteuse* - financée par la DGA. La DGA estime que le retour sur investissement n'a pas été suffisant dans ces cas. La disposition prise en regard de cette situation n'a donc pas vocation à s'appliquer aux ICT-TCT ou aux ASC dans leur généralité. Seuls les agents souhaitant bénéficier d'une formation longue (>2 mois) auront à s'engager avant la formation sur un lien au service, généralement de 2 ou 3 ans, mais pouvant être porté à 5 ans dans le cas de formations particulièrement onéreuses. La rupture de cet engagement appellerait à rembourser le coût de la formation ainsi que des salaires perçus pendant sa durée.

Le vote sur ce projet de texte recueille 9 avis favorables et 2 absentions.

Pour l'UNSA Défense, la DGA n'a pas particulièrement vocation à former les futurs cadres de l'industrie, même si quelques exceptions peuvent parfois s'entendre. Les sommes conséquentes consacrées à la montée en compétence de ces agents, partis trop rapidement, auraient pu bénéficier à d'autres agents, restés fidèles à la DGA. En ce sens, la mesure semble morale et sans piège, puisque les intéressés seront désormais avertis avant que la DGA n'investisse dans leur formation. **L'UNSA Défense** s'est donc prononcée en faveur de ce projet d'arrêté.

Organisation et fonctionnement des services de la DGA

DGA ITE va se transformer en DGA IS (information stratégique). La principale prestation va passer d'une fourniture d'informations scientifiques et techniques en source ouverte à du renseignement et à des analyses construites sur ces mêmes informations. Pour ce faire, la division production de DGA ITE sera transformée en division OSINT et certains métiers devront donc s'adapter en profondeur. Neuf agents au total sont concernés par la transformation, ceci sur les 54 de la structure actuelle de DGA ITE. Pour répondre aux nouvelles missions, l'effectif de DGA IS sera renforcé par 2 agents, ce qui le portera à 56. La direction de DGA ITE est vigilante à la conduite du changement à opérer pour faire comprendre les nouvelles orientations du service. La CLT du site d'Angoulême sera créée avant l'été. Des discussions informelles ont déjà cours, autour de la possibilité, pour les 2 agents dont le poste est supprimé, de rejoindre le futur campus OSINT d'Angoulême. La manœuvre devrait donc se passer sans mobilité géographique. La future organisation a été présentée à l'ensemble des personnels de l'agence.

L'organisation de l'agence du numérique de défense (AND) est également retouchée après 3 ans d'existence. Ceci, pour mieux s'adapter à DGA Impulsion et également, suite à une inspection dont les résultats ont été partagés avec les personnels. L'AND passe de 4 divisions et 12 segments de management à 10 segments de management. Neuf personnels civils sont concernés sur les sites de Balard et du Kremlin-Bicêtre et retrouvent leur place dans la nouvelle structure. Cette nouvelle organisation a été présentée aux personnels de l'agence.

La création de l'AMIAD (agence ministérielle pour l'IA de défense) va pour sa part avoir un impact sur les effectifs de la DGA, puisque cette agence est un service à compétence nationale, directement rattaché au ministre. Il est prévu, dans un premier temps, que les effectifs des départements IA de DGA MI (IA2P, IA3D et EORD-langues) ainsi que le CCIAD soient basculés à l'AMIAD au 1^{er} septembre. Soit 54 agents au total. Les ICT se verront proposer un contrat d'ASC, mais n'auront qu'un mois pour l'accepter. Les effectifs en poste à Bruz restent sur site, ceux de Palaiseau et Balard, également. L'AMIAD étant positionnée hors DGA, les modes de coopération avec (et de soutien par) cette dernière reste à définir. A l'horizon 2026, l'AMIAD comptera 300 agents.

Pour l'**UNSA Défense**, ces transformations ou créations ont donné lieu à des présentations locales auprès des agents concernés. N'hésitez pas à saisir vos représentants face à des problématiques particulières que vous identifieriez.

A la demande de l'**UNSA Défense**, la DGA a pris l'action de préciser la formation spécialisée de rattachement de l'AMIAD.

Création d'un GT RH adossé au CSA-R (vote)

Ce GT RH avait été souhaité par l'ensemble des représentants du personnel, il a logiquement fait l'objet d'un vote favorable unanime du CSA-R.

Pour l'**UNSA Défense**, ce GT va être l'opportunité d'avancer sur nombre de problématiques RH et d'apporter du soutien aux équipes en charge de la gestion des agents de la DGA.

Jeux Olympiques de Paris : mesures pour la période

150 agents de la DGA sont mobilisés à l'occasion des JO et ont été informés. Ils bénéficieront du dispositif indemnitaire interministériel, sans que la modulation ne soit connue à ce jour (500, 1000 ou 1500 €). Pour ce qui est de l'impact des JO sur les activités des sites DGA, la direction a rassemblé l'ensemble des dispositions à connaître sur la page TOTEM suivante :

<https://totem.dr-dga.intradef.gouv.fr/stp-service-de-la-transformation-et-de-la-performance/jeux-olympiques-et-paralympiques-de-paris-2024-ce-quil-faut-savoir>

Questions diverses

L'expérimentation de la semaine en 4 jours se fera à la DGA au sein des entités DGA/SAND (service des activités nucléaires et de dissuasion) et DRH/SDRG (sous-direction de la réglementation, de la gestion statutaire et de la condition militaire). Il est prévu que cette expérimentation s'applique à compter du 1^{er} octobre, uniquement sur la base du volontariat.

Pour l'**UNSA Défense**, le sujet requiert une vigilance toute particulière. Nous ne manquerons pas de le traiter avec la plus extrême attention lors de la Formation Spécialisée de Réseau du 3 juillet prochain, qui sera dédiée à cette

expérimentation. Pour mesurer une éventuelle plus-value du dispositif, les représentants du personnel ont demandé à se voir présenter les différents régimes horaires d'ores et déjà en vigueur au sein des organismes de la DGA.

CONCLUSION

Ce CSA-R DGA a été particulièrement dense et riche d'informations. Certaines bonnes, d'autres moins.

Cette richesse, ou plutôt cette complexité, découle essentiellement de mesures à la carte, de traitements particuliers qui sont sans cesse effectués pour fuir la réalité, qui est que la DGA doit administrer équitablement et de manière homogène ses 8700 personnels civils. Au lieu de cela, on crée des nouveaux quasi-statuts, des ASC Cyber, des ASC IA... et on sature par avance les CMG avec tant de spécificités.

Le DGA rappelait en introduction que tous les métiers sont importants pour réaliser toutes les activités de la DGA, par seulement la cyber, ou le nucléaire. Mais que fait-il vraiment pour eux, à part ne servir des salaires décents qu'à une infime proportion de ses agents ?

Les fausses économies salariales effectuées depuis plus de 10 ans au sein du MINARM sont à l'origine de départs accélérés, d'un fort turn-over, de ressources en nombre et en compétences insuffisantes pour mener la mission dans la plupart des services du ministère, notamment ceux de soutien. L'erreur administrative est ainsi devenue le lot commun. Face à cela, les personnels de la DGA se débattent et s'usent, au lieu de se consacrer sereinement à leurs missions complexes.

Nous concluons donc ce compte-rendu, comme tant d'autres auparavant, par le fait que seule une revalorisation collective, c'est-à-dire celle du point d'indice, pourra rétablir les fonctionnements internes du MINARM, dans un contexte où les missions de ce ministère deviennent plus que jamais essentielles.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus au CSA-R DGA

Patrick ROUVIER
patrick-christian.rouvier@intradef.gouv.fr

Stéphane SIMON
stephane.simon@unsa-defense.org

Eric MAURICE
eric.maurice@intradef.gouv.fr

Stéphanie PIVOTEAU
stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr

Corinne BIDOT
corinne.bidot@intradef.gouv.fr

Guillaume SINGER
guillaume.singer@intradef.gouv.fr



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS – 01 42 22 37 02

 federation@unsa-defense.org  [@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
 portail-unsaintradef.gouv.fr  www.facebook.com/UNSADefense
 www.unsa-defense.org  [Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/Unsa-defense-diffusion)