



Direction Générale de l'Armement (DGA)

1^{er} GT RH 2025

COMPTE RENDU

12 mars 2025

La Directrice des ressources humaines de la DGA a présidé ce premier GT RH de l'année 2025.

L'UNSA Défense était représentée par : Éric MAURICE, Stéphanie PIVOTEAU, Stéphane SIMON, Corinne BIDOT et Armand NEFFAR.

UN CYCLE DE REUNIONS QUI PERMET D'ÉCHANGER AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES RH D'ACTUALITÉ

Ce GT a vocation à dialoguer sur le fond des dossiers RH proposés en début d'année par les représentants du personnel ainsi que par la DRH de la DGA. Ce premier GT de 2025 s'est plus particulièrement axé sur :

- **Les Ouvriers de l'État** (cartographie des personnels à statut ouvrier – PSO - à la DGA, mesures mises en œuvre et portées au niveau ministériel afin d'améliorer le recrutement et la gestion des PSO, pistes d'amélioration à la main de la DGA),
- **La revue RH** (actuellement en cours d'expérimentation, cette revue vise à fusionner à terme la revue des cadres avec la revue des potentiels ; ainsi, le potentiel de chaque agent de la DGA, à compter de la classe d'emploi E10, sera établi et deviendra un paramètre déterminant dans les futures offres d'emplois qui lui seront faites),
- **Les résultats de l'enquête bisannuelle de satisfaction des élus du CSA-R DGA** (ce point de l'agenda vise plus particulièrement à mesurer la qualité et l'efficacité du dialogue social qui a cours au sein de la DGA, ainsi qu'à identifier des axes d'amélioration).

Comme dans pratiquement tous les échanges avec les représentants du personnel, la DGA avait préparé des supports de présentation très informatifs sur chacun de ces dossiers. **Nous tenons chacun d'entre eux à votre disposition, n'hésitez pas à nous en demander communication.**

Les ouvriers de l'Etat

La présentation rend fort bien compte de la déflation des populations ouvrières et des difficultés rencontrées pour les maintenir. Un chiffre est édifiant : sur 2024, les départs de la DGA sont plus de 3 fois supérieurs aux recrutements. Le travail de présentation des mesures mises en place dans le cadre de la fidélisation et de l'attractivité, et de celles envisagées pour améliorer le statut constitue un excellent point de situation, ainsi qu'une feuille de route partagée.

Pour l'UNSA Défense, il est vain pour les PSO, comme pour les autres personnels sous statut (fonctionnaires...) de courir après des mesures d'ajustement en espérant redonner de l'attractivité au statut. Ces efforts sont certes appréciables et sont pour certains les seuls à la main de la DGA ou du ministère : il faut évidemment les mettre en œuvre. Mais ils ne sont que du second ordre. Pour le principal, il faut que le ministère, et au-delà lui, le guichet unique, finisse par admettre que l'on n'attirera pas les compétences, ouvrières, ou autres, dont le ministère a impérativement besoin, sans les rémunérer à leur juste valeur. La solution - *parfaitement identifiée, bien que retardée depuis des années* – en passe donc par une revalorisation collective des filières ouvrières, fonctionnaires et contractuelles du MINARM. L'UNSA Défense a demandé, lors de ce GT, le chiffrage de la suppression de l'abattement de zone pour les PSO de la DGA.

À un certain stade, il faut arrêter de finasser : les compétences continuent de s'évaporer dans un contexte défense explosif au plan international, où le besoin de les fidéliser devient tout simplement vital pour la Nation.

La revue RH

Cette revue vise à fusionner l'ex-revue des cadres (« *qui sera mobile à quelle échéance ?* » et « *quel poste se libérera à cette occasion ?* ») avec la revue des potentiels, essentiellement en vigueur au profit des OCA jusqu'alors (ou du moins, pour les très hauts potentiels de la DGA). Ainsi, la DGA va prochainement évaluer le potentiel de chacun de ses agents, à compter de la classe d'emploi E10. Une fois ce potentiel établi, la DGA prévoit de tenir compte de cette donnée dans la proposition d'un poste vacant lors de la mobilité de son collaborateur, en fonction de la classe d'emploi associée au poste visé. La présentation disponible rend compte de 9 niveaux de potentiel (cf. planche n°7), le niveau 1 signifiant « *sous-performant* » et le niveau 9 traduisant un potentiel de « *futur leader* ». Cependant, la DRH DGA indique qu'elle ne prévoit pas de communiquer ce niveau de détail à son collaborateur, qui ne disposera que du « *niveau de potentiel* » dans lequel il a été classé ; soit une information plus macroscopique (cf. planche n°8). Pour le moment, 122 agents de la DGA ont fait l'objet de cette revue RH (100 agents de la DRH et 22 du STP/SDTS).

Pour l'**UNSA Défense**, on peut comprendre le besoin qu'a un employeur de s'assurer qu'un agent dispose bien du potentiel pour occuper le poste qu'il pourrait prochainement lui confier. Sur la finalité de la « *revue RH* », l'**UNSA Défense** n'émet donc pas particulièrement d'objection, à ce stade de l'expérimentation du moins. L'**UNSA Défense** est en revanche bien plus circonspecte sur la forme adoptée par le dispositif. Le fait que la DGA ne prévoit pas de communiquer leur potentiel réel aux agents – *celui qui va réellement entrer en ligne de compte lors de leurs mobilités* – relève d'un évident manque de transparence. L'administration ne peut pas garder, par devers elle, des informations sur ses agents dont elle entend tenir compte dans leur gestion administrative. L'**UNSA Défense** s'interroge également quant à savoir si le potentiel de l'agent ne devrait pas être rangé au nombre des évaluations portées sur l'agent et à ce titre, faire partie des données abordées lors de l'entretien professionnel : la notion de « *potentiel* » n'est-elle pas tout simplement une redite du champ « *aptitudes à exercer des fonctions supérieures, le cas échéant* » figurant au sein des CREP des agents fonctionnaires ? Par ailleurs, le cadre collégial dans lequel le potentiel de l'agent sera évalué n'est pas celui de l'entretien professionnel : le lieu n'est pas le bon, les autorités décisionnelles ne sont pas non plus le N+1 et le N+2, comme le prévoit pourtant la réglementation. **La régularité de forme du processus de « revue RH », que la DGA commence à mettre en place, interroge donc fortement l'UNSA Défense.**

N'hésitez donc pas à nous partager votre point de vue à cet égard, ou votre retour d'expérience, pour les agents ayant participé à l'expérimentation. C'est votre vision qui alimente les représentants du personnel que nous sommes et c'est elle qui nous permettra de nous positionner en CSAR.

CONCLUSION

Ce GT RH, revendiqué et obtenu par l'UNSA Défense en 2024, se confirme comme un outil indispensable à la préparation des dossiers destinés à être examinés en CSA-R DGA. Le GT RH permet d'échanger les points de vue, dans un format temporel adapté à la complexité des dossiers abordés.

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

Eric MAURICE
eric.maurice@intradef.gouv.fr

Stéphane SIMON
stephane.simon@unsa-defense.org

Stéphanie PIVOTEAU
stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr

Corinne BIDOT
corinne.bidot@intradef.gouv.fr

Armand NEFFAR
armand.neffar@intradef.gouv.fr

Guillaume SINGER
guillaume.singer@intradef.gouv.fr



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS – ☎1 42 22 37 02

✉ federation@unsa-defense.org 📧 @UnsaDefense
🌐 portail-unsa.intradef.gouv.fr 📘 www.facebook.com/UNSADefense
🌐 www.unsa-defense.org 📺 Unsa defense diffusion