



Communiqué

Les enjeux de la Transformation de la DGA

La DGA est au cœur du vote sur l'actualisation de la Loi de Programmation Militaire avec comme point fort et souligné à tous les niveaux de la DGA : « le sujet crucial des ressources humaines est la mère de toutes les batailles ».

Ce constat est partagé par **Force Ouvrière**, car il permet la réussite de ces missions. On ne peut que rappeler le tir d'acceptation réussi depuis le SNLE « *le vigilant* » au large du Finistère ou dans le domaine du cyber, la réussite du DEFHACK 2926 ; exercice cyber, du 5 au 16 octobre, avec 600 étudiants.

On peut rappeler les enjeux auxquels la DGA est confrontée :

- ▶ Maintenir les compétences techniques pour faire face à l'augmentation des programmes et aux recherches,
- ▶ Permettre un fonctionnement plus efficient de la BITD.

La DGA, dans le cadre de sa nouvelle « transformation », a répondu à ces enjeux.

FO a pris note des évolutions organiques notamment sur les achats.

Pour **Force Ouvrière**, ce nouveau chantier de la DGA ne peut faire oublier quelques fondamentaux de la RH.

FO Défense a toujours défendu des parcours professionnels pour tous les agents de la DGA.

FO Défense n'oppose pas les statuts. Ils permettent aux agents de développer une carrière au service de l'État avec les contraintes liées aux missions qui se modernisent. C'est dans ce cadre ainsi défini : équilibre, respect des statuts, et accomplissement des missions que la DGA garantira la souveraineté industrielle et technologique dans le domaine de l'armement de la France,

FO Défense se demande quel signal est adressé à ces agents quand on voit stagner le recrutement des Ouvriers d'Etat, des déroulements de carrière très limités pour les fonctionnaires civils et le peu de postes à responsabilité pour les ICT.

Un jeune ouvrier doit pouvoir accéder, naturellement, viser le grade de HCC (ou HCD), un fonctionnaire TSEF l'évolution vers l'ICD, un adjoint administratif vers attaché, un TCT devenir ingénieur par promotion interne, et les jeunes ingénieurs accéder, au fil de leur parcours de carrière, à des postes à responsabilité ou d'expertise de haut niveau.

Le maintien et le développement des compétences nécessitent de vrais parcours professionnels pour tous les agents.



Devant ce constat, **FO Défense** n'ignore pas que les solutions relèvent de l'interministériel mais que d'autres sont à la main de l'employeur :

- Un recrutement, davantage ouvert sur tous les statuts, sera un signal positif adressé à tous les agents de la DGA ; c'est tout le débat que nous avons mené, depuis plusieurs années, à chaque ouverture des travaux sur le PSRH ; la DGA, avec plus d'acuité doit se poser la question de : comment lier la gestion des flux indissociable de la gestion du stock RH ?
- **FO Défense** est favorable pour proposer des solutions d'amélioration des statuts de la filière technique. La DGA doit être force de proposition face au gestionnaire ministériel, c'est toute la question de la pérennité du maintien des compétences.
- **FO Défense** suit, avec attention, les actions menées dans le domaine du développement de l'apprentissage. Pour **FO Défense**, ces actions doivent se multiplier car c'est un levier essentiel de la transformation de la DGA.

La mise en place de ces mesures doit donner de la visibilité aux agents sur leur carrière et leur place au sein de la DGA. La prise en compte de ces éléments est la condition pour que les agents adhèrent à cette nouvelle évolution de la DGA ;

Le deuxième axe porte **sur le montant des mesures catégorielles** au profit des personnels civils qui voient leur point d'indice gelé depuis plusieurs années. Les personnels civils ont toujours été indispensables à l'outil de défense. Ils doivent être rémunérés à la hauteur de leur engagement.

FO Défense soutiendra tous les travaux de la prime « Essai » sur la rétribution des sujétions propres au métier (primes d'essai, extension de la prime IMOMA, calcul de la prime de vol pour les personnels navigants) et sur les taux d'avancement des LDG.

Le troisième axe porte **sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle**. C'est un chantier permanent pour **FO**. Il prend de multiples facettes. Le droit à la déconnexion est un vrai droit n'en déplaise à certains managers. Un agent, face au traitement ou non traitement de sa demande de mobilité, a le droit d'interpeller l'administration, On pourrait hélas multiplier les exemples.

FO Défense prend pleinement part aux chantiers managériaux (Lean Management, Intelligence Artificielle) mais **FO** alertera toujours contre les discours de « faire plus avec moins » qui seraient responsables de surcharge, de compétitivité démesurée entre collègues ou de mal-être. **FO** est favorable à la recherche d'efficacité pour permettre aux agents de travailler dans de meilleures conditions mais sans que cela se traduise par une baisse de leur qualité de vie au travail.

FO Défense note la volonté d'un dialogue social porté par la DGA/DRH et aux Groupes de Travail mis en place pour le construire. Il devrait en être également ainsi pour le dialogue social au sein des entreprises constituant la base industrielle et technologique de la défense. C'est, sinon, un échec assuré du plan de transformation de la DGA car un dialogue social de qualité fait partie des ressources humaines donc de la mère de toutes les batailles.

Pour **FO Défense**, il n'y a pas de transformation sans une politique de communication adaptée. On sent une inquiétude des agents devant l'absence de cap donné par l'administration face aux mesures de priorisation imposées dans les recrutements, les investissements et les projets.

FO rappelle son attachement à une politique de communication proportionnée aux attentes des agents des centres et services de la DGA.

PARIS, le 12 octobre 2026

