



Paris, le 1^{er} octobre 2024

Monsieur le délégué général pour l'armement,

Mesdames et Messieurs,

Si le ministère des armées n'a pas changé de main à ce stade du feuilleton politique, il n'en demeure pas moins que les craintes sont fortes sur les finances de l'Etat et sur le déroulement de la LPM, dont l'ajustement annuel 2024 (A2PM) n'a même pas pu être validé durant l'été comme habituellement. Les mois et années à venir s'annoncent délicats pour les finances de l'Etat et risquent de **remettre en cause les capacités de la DGA à mener à bien ses programmes et à préparer la défense de demain**, alors même que son rôle est plus que jamais essentiel dans le contexte géopolitique actuel.

Les personnels de la DGA sont au cœur de ces problématiques et, dans ce contexte, les valeurs de la DGA, à l'ordre du jour du présent CSA-R DGA et promues par le chantier de culture managériale, à savoir : ouverture, efficacité, audace, équité, responsabilité et collectif, prennent un sens tout particulier.

Défense CGC et **CFTC Défense** souhaitent en profiter pour aborder un sujet au centre de la culture managériale. Il s'agit de l'accès par les managers aux salaires de leurs agents, en particulier les contractuels qui constituent une population très hétérogène en termes de parcours et donc de rémunération. En effet, comment imaginer pourvoir assurer en **responsabilité**, l'**équité** de traitement au sein du **collectif**. Il en va de l'**efficacité** de leur action managériale. Il vous suffira d'un peu d'**audace** et d'**ouverture** pour constater que vouloir masquer les salaires aux managers constitue un non-sens, totalement déconnecté de leur réalité quotidienne. Un « vis ma vie de manager » s'impose pour reconnecter avec la réalité du terrain.

Ces considérations vont bien sûr de pair avec la communication sur les montants des leviers dans le cadre des campagnes d'attribution et d'harmonisation que vous vous obstinez à vouloir masquer.



Concernant la **manœuvre ASC Cyber**, **Défense CGC** et **CFTC Défense** ne peuvent que souligner **l'énorme travail des personnes impliquées au niveau DRH et métier pour aboutir à un taux de conversion de 97% des 600 ICT concernés en ASC**. C'est donc un objectif atteint en référence à la déclaration liminaire du CSA-R DGA de mars qui visait 80% à atteindre au minimum.

Cependant, **derrière ce chiffre flatteur se cachent pourtant des réalités très différentes selon les agents**. En effet, une part non négligeable d'ICT a accepté la proposition sans conviction, souvent sans comprendre les éléments retenus pour son élaboration et, il faut le rappeler, **sans information sur les Lignes Directrices de Gestion, promises pourtant pour avril dernier**. Vous aviez pourtant convenu, le 26 mars dernier, lors de votre intervention à Bruz devant plusieurs centaines d'ICT concernés, qu'il serait inconcevable que les agents soient amenés à se prononcer sur une proposition de contrat ASC sans connaître les LDG associées. Pour certains, cela ressemble à un pari et un saut dans l'inconnu, où les marges de manœuvre seront faibles avec, en face, une DRH MD qui n'aura potentiellement aucun scrupule, en cas de mobilité, à proposer des avenants avec un salaire fixe inférieur, comme elle l'a déjà fait par le passé.

Pouvez-vous nous dire quand ces LDG seront-elles enfin établies et communiquées aux près de 600 agents concernés à la DGA ?

Concernant les ICT, les informations transmises par vos services sur le bilan de la campagne d'attribution des leviers 1 et 2 sont extrêmement intéressantes. Ne pensez-vous pas qu'elles relèvent pleinement de **la CPS-ICT qui ne s'est toujours pas réunie en session normale depuis les élections de 2022 !?**

Dans les autres sujets de préoccupation des agents figurent notamment :

- La **fracture salariale** qui se creuse entre les différentes catégories de population ou métiers. Sur un site comme celui de Bruz, il est frappant de constater le clivage à 4 étages avec, au sommet, l'AMIAD qui a pris son envol à tout point de vue, puis la cyber avec la manœuvre ASC, puis les ICT du numérique, favorablement servis par les leviers 2 et enfin, tout en bas, les autres, personnels contractuels ou fonctionnaires qui se sentent laissés pour compte. Il est crucial de réévaluer ces



pratiques pour garantir une répartition plus homogène des salaires et maintenir un environnement de travail (un collectif), équitable et juste.

- A ce titre, pouvez-vous nous confirmer que la mise en paiement de la **revalorisation IFSE** de la filière technique est bien prévue en décembre ? Où en sont les mesures IFSE complémentaires de la filière numérique ?
- Concernant la population des **ASC**, quel est le calendrier d'application à la DGA de la note de gestion MINARM du 30 avril 2024 relative aux modalités de rémunération des agents contractuels exerçant dans les métiers du numérique ? Les agents éligibles à une révision de leur rémunération ont-ils fait l'objet d'un recensement en vue d'une campagne de révision annuelle en 2024 ?
- Pour ce qui concerne **l'indemnité de sujétion** des personnels de DGA EM Méditerranée, la situation s'enlise dangereusement et les capacités du site à mener des essais pourraient être impactées si aucune amélioration n'est mise en œuvre par l'Administration, comme l'intersyndicale du site vous le demande.
- Autre sujet : **la PSC** (protection sociale complémentaire) qui devait constituer une avancée sociale majeure et qui se transforme en **piège pour certains agents** avec conjoints et enfants, qui se voient contraints d'adhérer à ce qui ressemble à une *poule aux œufs d'or* pour la mutuelle retenue, avec un contrat groupe à plusieurs dizaines de milliers d'adhérents potentiels, largement plus coûteux qu'une adhésion en individuel pour des garanties équivalentes. Comment pouvez-vous accepter, et ce faisant être complices, une mesure à vocation sociale qui se traduit dans les fait par un impact négatif sur la rémunération de certains agents ? **Défense CGC** et **CFTC Défense revendiquent que les termes de ce contrat soit remis à plat.**

Enfin, **Défense CGC** et **CFTC Défense** vous demandent un état d'avancement sur la résolution par le CMG des dysfonctionnements remontés concernant la gestion des paies et des arriérés de paiement. Comment comptez-vous améliorer la situation et le niveau d'information vers les agents qui sont dans le désarroi le plus total en cas de questions ou problèmes rencontrés ? Les CPP-RH sont des relais de proximité indispensables, mais ils manquent de moyens, d'outils et d'information de la part de la DRH-MD pour assurer leurs missions.

Merci de votre attention.