

### Point RH DGA – accord IA et PSRH :

### Des transformations en cours, des garanties à exiger

Balard, le 03/12/2025

La CFTC Défense a participé aux échanges portant sur plusieurs sujets structurants pour l'avenir des agents de la DGA, lors du GT RH qui a eu lieu le 3 décembre 2025.

### Accord de méthode IA - état d'avancement : un cadre indispensable mais des garanties à consolider

L'IA doit permettre d'accompagner la transformation des métiers et des organisations de travail. Afin d'anticiper et d'accompagner au mieux ces évolutions technologiques, la DGA /DRH propose la mise en œuvre d'un « accord de méthode » pour le déploiement progressif et concerté de l'IA à la DGA.

Les objectifs du projet d'accord consistent à structurer une démarche de dialogue social et d'accompagnement des directions et service de la DGA pour :

- Identifier les secteurs d'activité dans lesquels l'IA peut se développer ;
- Analyser les effets de l'IA sur l'emploi, les compétences, les conditions et les organisations de travail ;
- Prévoir des formations pour accompagner les agents ;
- Communiquer et partager sur l'utilisation des technologies d'IA.

L'accord de méthode doit être une déclinaison du *protocole d'accord ministériel relatif au déploiement de l'intelligence artificielle au ministère des Armées*. Il se limitera à l'IA organique, exclura les IA embarquées et des opérations et couvrira l'ensemble des services et des agents de la DGA.

La méthode pour atteindre les objectifs consistera à la création d'un GT IA, adossé au CSA-R DGA. Ce GT sera composé des représentants des directions et services de la DGA qui seront concernés et des représentants des organisations syndicales représentatives, associant en cas de besoin des experts IA, pour éclairer les débats. Trois réunions minimum du GT seront prévues en 2026.

Le projet d'accord sera présenté au CSA-R du deuxième trimestre 2026.

La **CFTC Défense** soutient la mise en place d'un accord de méthode permettant un déploiement encadré et concerté de l'IA à la DGA. Elle sera particulièrement vigilante quant aux impacts sur les métiers, l'emploi, les compétences et les conditions de travail des agents. Elle rappelle que l'IA doit rester un outil au service des agents et s'accompagner de formations adaptées, anticipées et accessibles à tous.

### Évolution de la classification des emplois et documents associés : plus de lisibilité mais attention à l'équité

La DRH indique que les fiches de poste doivent être saisies dans le logiciel AUDACE, accessible sur la plateforme informatique de la DGA.

La classification des classes d'emploi non techniques a évolué en 2025. Cette évolution a pris en compte les besoins liés :

- Au parcours professionnel pour les emplois de niveau 2 ;
- Au complément de parcours de certains métiers avec la création d'Emplois Types F11 pour des débutants et sorties d'écoles de niveau 1 ;
- A la clarification des parcours au sein d'un métier ;
- A l'évolution de certains libellés d'Emploi Types ;
- A la création de filières pour activités non décrites.

Concernant les emplois techniques, la classification des emplois types s'appuie sur la grille énergie qui tiendra compte des nouveaux emplois types lors de sa mise en œuvre en 2027.

La **CFTC Défense** prend acte des évolutions visant à améliorer la lisibilité des parcours professionnels. Elle rappelle que ces évolutions doivent être mises en œuvre de manière homogène et équitable entre services et filières. Elle insiste sur la nécessité d'une reconnaissance réelle des compétences exercées et d'un accompagnement des agents dans l'utilisation des outils RH.

## **Plan Stratégique des Ressources Humaines (PSRH) 2025 - état d'avancement : une vision stratégique à traduire en actes**

Le PSRH est le document de référence pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la DGA. Le PSRH 2025-2030 détaillé sera présenté au premier trimestre 2026. Il sera axé sur le renforcement et la montée en puissance de l'action de la DGA dans les domaines suivants :

- Activités internationales ;
- Maîtrise d'œuvre et dissuasion ;
- Nouveaux espaces de conflictualité (espace et fonds marins) ;
- Cyber ;
- Métiers actuellement en tension ;
- IA et quantique ;
- Transformation de la DGA ;
- Renforcement de la conduite des opérations d'armement pour l'économie de guerre.

Il décrit les grandes orientations de la politique RH en termes de :

- Développement de la gestion des compétences préparant l'avenir (GPEEC, Campus DGA) ;
- Renforcement de l'attractivité à la DGA ;
- Réduction de la charge de gestion RH pour les managers et les acteurs de la fonction RH (digitalisation) ;
- Agilité et réactivité du modèle DGA dans un contexte d'économie de guerre (réserves).

Il recense les compétences critiques et les plans d'action associés (recrutements externes, redéploiements internes, formation, recours à des réservistes). Une compétence critique est définie lorsqu'il y a moins de cinq effectifs associés et qu'une durée longue est nécessaire pour acquérir cette compétence.

Agenda 2026 pour le PSRH :

- Annexe compétences critiques : fin janvier 2026 ;
- Présentation du PSRH lors du GTRH : mi-mars 2026 ;
- PSRH validé : avril 2026.

La **CFTC Défense** soutient la démarche d'anticipation portée par le PSRH, notamment sur les compétences critiques. Elle rappelle que l'attractivité et la fidélisation des agents civils reposent sur des parcours professionnels lisibles, des perspectives concrètes et une reconnaissance adaptée des compétences. Elle sera attentive à la traduction opérationnelle du PSRH avec les moyens humains, financiers et de formation réellement mis en œuvre.

## **Trajectoire pluriannuelle de la DRH (TPAD – DRH) - transformer la DGA : oui, mais fragiliser les agents, non.**

La DGA a défini six missions prioritaires :

- Équiper et soutenir les armées en assurant la maîtrise d'œuvre du système de défense ;
- Fournir une capacité d'anticipation stratégique, technologique et industrielle qui concourt à la défense et à la sécurité nationale ;
- Promouvoir une approche pragmatique de la coopération et soutenir les exportations ;
- Orienter et soutenir la base industrielle de défense ;
- Maintenir le fondement de la dissuasion nucléaire et développer les capacités CYBER et IA ;
- Construire une cohérence d'ensemble en terme de soutien.

Pour atteindre ces missions, une transformation de la DGA est nécessaire pour :

- Livrer plus vite et reprendre un temps d'avance ;
- Acquérir au juste coût ;
- Renforcer la cohérence et amplifier l'impact des actions ;
- Augmenter l'efficacité au quotidien via le numérique.

La **CFTC Défense** comprend les enjeux stratégiques de la transformation de la DGA. Elle rappelle que ces évolutions doivent impérativement s'accompagner de moyens humains suffisants et d'un accompagnement renforcé des agents civils. Elle sera vigilante à ce que la transformation n'entraîne ni surcharge, ni dégradation des conditions de travail.

## Autres points abordés

- Le passage de 14 % à 22 % du taux d'avancement pour les OE des groupes 6 des familles MCO pouvant passer en groupe 7, ce qui permet d'obtenir 140 postes supplémentaires au niveau ministériel, dont 70 pour le SIAé et 11 pour la DGA.
- Il n'y aura pas de mesures nouvelles pour faire évoluer les rémunérations en 2026. Il faut commencer à prioriser les demandes pour l'année 2027.
- Le schéma d'emploi prévoit un effectif à +66. Une revue des postes pourrait permettre de dépasser l'effectif autorisé en recrutant sur des compétences critiques et en mettant en place des formations adaptées pour faciliter des mobilités sur les postes prioritaires.
- Les postes en disparition programmée bénéficieront d'accompagnement des conseillers carrières ainsi que des responsables des métiers cédants et des métiers d'accueil.

## Pour la CFTC Défense :

La **CFTC Défense** prend note des avancées souhaitées par l'administration, mais demande que les priorités pour 2027 soient préparées dès à présent dans un cadre de dialogue social renforcé.

La **CFTC Défense** suivra l'ensemble de ces dossiers et informera les agents de la DGA de leurs évolutions.

Elle reste pleinement mobilisée pour défendre les intérêts des agents dans toutes les instances de dialogue social.

**La CFTC Défense reste toujours à vos côtés et vous accompagne dans vos démarches.  
N'hésitez pas à contacter la CFTC Défense en saisissant votre délégué CFTC de proximité  
ou en nous envoyant un mél à [cftcdefense@gmail.com](mailto:cftcdefense@gmail.com)**



***Au cœur des valeurs humaines : un syndicat qui vous ressemble.***



[@federationcftcdefense](https://www.facebook.com/federationcftcdefense)



[@CFTC\\_Defense](https://twitter.com/CFTC_Defense)



[cftc-defense](https://www.linkedin.com/company/cftc-defense)