



CSA-R DGA Déclaration liminaire

Balard, le 24 juin 2026

Monsieur le Délégué général pour l'armement,

Mesdames et Messieurs,

Dans un contexte géopolitique toujours très incertain, la France met en place un effort budgétaire inédit pour sa Défense qui place la DGA en première ligne. Vous avez ainsi lancé un chantier de transformation qui doit notamment permettre de traiter le temps court tout en continuant à traiter le temps long au sein d'une « *DGA de combat* », ou « comment faire mieux avec autant ».

Les personnels de la DGA sont tout à fait conscients des enjeux liés à la situation géopolitique actuelle et de l'avenir de la DGA qui se joue actuellement. Ils restent fortement mobilisés et impliqués dans leurs missions, passionnés par leurs domaines d'interventions respectifs et attachés au sens de leur travail au service du pays.

Pour autant et à ce stade, ce budget inédit par son montant n'a d'effet que sur leur plan de charge, mais aucun sur leur rémunération, ni même sur les effectifs supplémentaires nécessaires pour mener à bien ces nouvelles missions.

Sur le sujet des effectifs, pouvez-vous nous confirmer que la DGA a bien enfin rejoint l'objectif fixé par la DRH-MD et qu'elle va maintenant passer à la vitesse de combat vers les cibles RH de la LPM ? Lors de votre prise de fonction, vous avez affirmé que la trajectoire RH de la LPM serait tenue, voire anticipée : quelle sera la tendance pour 2027 ?

Sur le sujet des salaires, le constat est alarmant puisqu'aucune mesure nouvelle de revalorisation salariale n'est prévue pour les personnels civils du ministère des Armées en 2026, alors que l'inflation devrait dépasser les 3%. La récente augmentation du SMIC aggrave encore la situation de centaines d'agents de catégorie C et même de certains agents de catégorie B, qui se font ainsi rattraper par le salaire minimum.

Cette perte de pouvoir d'achat qui touche la quasi-totalité des personnels civils de la DGA, tous corps et catégories confondus vous laisse-t-elle indifférent alors même que vous leur demandez des efforts supplémentaires ?

Quelles dispositions concrètes la DGA est-elle prête à porter auprès de la DRH-MD ? Nous entendons que Bercy s'oppose à tout traitement différencié entre ministères. Pourtant, la situation internationale actuelle justifierait que le ministère des Armées soit traité à part : quelle est votre position sur cette question et comment la DGA entend-elle éviter une hémorragie de compétences vers le secteur industriel de la défense (Thales, Airbus, Naval Group) qui bénéficie largement de l'augmentation du budget de la défense et qui revalorise activement ses grilles salariales ?

Pour reprendre une formule qui vous est chère au sujet de la DGA, « *quand on se compare, on se rassure* » : les personnels de la DGA ont fait de même sur leurs conditions salariales et le moins que l'on puisse dire c'est qu'ils ne sont pas rassurés !

Sur le volet catégoriel, le dispositif des leviers ICT sur lequel la DGA a la main en gestion, est resté, sur ses deux premiers exercices, très en-deçà des ambitions initiales, notamment sur le levier 3 au regard de ses montants plafonds annoncés (c'est le moins que l'on puisse dire). Alors que l'absence de mesure catégorielle

nouvelle est actée pour 2026, quelles mesures concrètes et quel calendrier comptez-vous porter pour que 2027 ne soit pas, à son tour, une année blanche ?

Concernant les ASC, les Lignes Directrices de Gestion 2026 publiées par la DRH-MD en avril sont loin de régler tous les problèmes liés aux mobilités, dont plusieurs dizaines restent bloquées. Les nombreux agents concernés, pour certains en « comme si » depuis 2 ans, ne sont pas prêts de voir leurs mobilités traitées. La DRH MD refusant de faire du rétroactif, le préjudice atteint dans certains cas près de 5000 € (40 points/mois sur 2 ans) ! Quand va-t-on enfin sortir de cette situation que vous avez-vous-même qualifiée de « débilissime » ?

Cela interroge une fois de plus sur la subsidiarité concernant la gestion des ressources humaines par la DRH MD. **Défense CGC et CFTC Défense** rêvent d'un monde où l'employeur, responsable et garant de ses ressources humaines pour mener à bien ses missions, serait enfin pleinement responsabilisé dans les différents exercices RH (recrutements, mobilités et évaluation).

Concernant l'IA et plus particulièrement l'AMIAD, dont il sera question lors de ce CSA-R DGA, l'articulation entre la DGA et cette entité pose chaque jour de nouvelles questions sur les périmètres et responsabilités respectifs, sans parler du site du Bruz où une concurrence délétère s'installe. Le ministère, et par-delà le pays, ne peut se payer le luxe de s'éparpiller sur ce sujet de souveraineté majeur. Et, comme vous aimez à le répéter : « *à la fin, c'est la nation qui doit gagner* », il s'agit donc bien de déployer l'ingéniosité de toute l'équipe France, à défaut de pouvoir lutter, notamment financièrement, contre des intérêts internationaux colossaux.

Pour terminer sur une note plus légère, **Défense CGC et CFTC Défense** remercient la DRH DGA pour avoir enfin mis fin à l'injonction d'un autre temps qui interdisait aux managers l'accès aux rémunérations de leurs agents. En effet, comme nous vous l'avions prédit, ces informations leur ont été nécessairement communiquées pour les exercices de revalorisation et d'attribution de leviers, permettant un travail le plus pertinent et équitable possible.

Merci de votre attention.