



GT RH

du 8 octobre 2025

FO revendique une politique salariale pour tous les agents de la DGA

Madame la Directrice,
Mesdames et Messieurs du GT RH,

FO Défense dresse un constat alarmant de la situation et de la place des personnels civils au sein de la DGA.

Vous nous réunissez dans ce 3^{ème} GT RH de l'année. Peut-être devriez-vous le renommer en réunion d'information car, avec des sujets chaque fois différents mis à l'ordre du jour, **FO** ne voit pas dans cette instance le réel souhait de la direction d'un travail collaboratif.

FO revendique un renforcement de l'attractivité des mesures au profit de ouvriers de l'État. Cela passe d'abord par une augmentation du nombre de recrutements des ouvriers de l'État. **FO** avait demandé un renforcement du rôle de la sous-direction des écoles et de la formation pour mutualiser les bonnes pratiques dans le recrutement des apprentis. **FO** voudrait savoir si des actions ont été entreprises dans ce sens par la DGA-DRH. **FO** rappelle, par ailleurs, qu'il s'agit de recruter Bac niveau scolaire comme le stipule l'instruction 154. Il remonte des pratiques diverses d'un CMG à l'autre qui, dans certains secteurs, freinent le recrutement. **FO** demande à la DGA-DRH d'éclaircir ce point auprès des services de la DRH ministérielle pour uniformiser les bonnes pratiques plutôt que les mauvaises.

FO rappelle qu'elle a voté contre les LDG des TCT/ ICT. Il semble que la situation donne raison à la Fédération **FO Défense**. L'absence de crédits constatée rend inopérant et illisible une politique salariale fondée sur ces 3 leviers. Le premier levier n'est distribué que si le budget le permet, et le sous-poudrage du dernier levier est vécu comme une poudre aux yeux par la majorité des ICT. **FO** demande un réengagement des crédits à hauteur de l'engagement des TCT/ICT au sein de la DGA. **FO** revendique enfin une politique salariale cohérente et transparente pour les TCT/ ICT.

FO condamne l'absence de politique RH cohérente au profit des fonctionnaires techniciens et ingénieurs de la filière technique. Les possibilités de promotion paralysent et bloquent la carrière des agents qui travaillent dans les directions, centres et services de la DGA.

Pour FO, il faut tirer vers le haut la carrière de ces agents et promouvoir des parcours professionnels pour tous.

FO revendique un plan de requalification des TSEF vers le corps des Ingénieurs Civils de la Défense, un déroulement de la carrière des ICD ouverts sur les trois grades et la hors classe avec une augmentation des ratio pro/pro, ainsi qu'une refonte structurelle et indiciaire du corps des ICD en cohérence à son niveau de recrutement et à l'expertise demandée.

FO revendique un relèvement des taux d'avancement du GR VII au HCA et de HCA en HCB et un plan de requalification des TSO 5BIS vers TSO 6 pour pérenniser les compétences techniques au sein de la DGA.



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

FO condamne, une nouvelle fois, le manque de cap et de transparence donné aux agents civils qui travaillent au sein de la DGA. Des mesures existent et il appartient à la DGA-DRH de les proposer. On peut citer la QVCT et la question de la débalardisation dont une présentation sera faite dans une instance idoine. **FO** vous rappelle cette revendication depuis plus d'un an. Il était temps !!! Ce GT RH aurait permis d'aborder ce sujet sans multiplier les réunions. Aucun commentaire ne sera fait sur la question des frais de déplacement.

Le contexte budgétaire ne fait pas aussi oublier les mesures catégorielles telle que l'augmentation de la prime du levain, le versement de la prime IMOMA au profit de l'ensemble des agents qui remplissent les conditions mais aussi la prime de vol et l'indemnité de sujétion d'expertise et d'essai. **FO Défense** a noté une nouvelle réunion espérant que celle-ci soit porteuse de nouvelles positives pour les revendications des agents.

C'est donc un contexte social et économique défavorable pour les agents de la DGA auxquels s'ajoutent les contraintes budgétaires définies en interministériel.

Depuis 2000, en multipliant les nombreuses années de gel et les revalorisations sous indexées du point d'indice, les agents ont subi une perte sèche de plus de 30 pour cent de leur pouvoir d'achat.

Pour **FO**, cette situation est totalement inacceptable. Cela se traduit concrètement par une perte mensuelle liée à l'inflation non compensée depuis le 1^{er} janvier 2000 de 1000 euros pour une catégorie A, de 800 euros pour une catégorie B et de 600 euros pour une catégorie C.

Dans les mesures salariales, **FO** condamne avec la plus grande fermeté le système de revalorisation des contractuels à deux temps selon que vous appartenez aux filières sensibles ou triennales pour « l'intendance » : RH, soutien, finances. Les agents contractuels de la deuxième catégorie apprécieront les termes de cette classification.

FO Défense, au titre des mesures iniques, condamne aussi les atteintes à la baisse de leur rémunération d'environ 10 % dès le premier jour d'arrêt de maladie ordinaire. Selon les statistiques, 60 % des agents auront un arrêt de maladie ordinaire.

Seule la prévoyance additionnelle 2 a des montants de cotisation que **FO Défense** considère prohibitif permettra de couvrir ces périodes de CMO. La maladie n'est jamais un choix mais elle devient une double peine. Si la DGA-DRH met en place un GT sur l'emploi des seniors, **FO Défense** ne manquera de vous faire des propositions très concrètes.

Compte tenu de ce contexte, connu de tous, **FO Défense** se pose de réelles questions sur la volonté de la DGA-DRH de fidéliser les compétences dont elle a besoin pour ses missions. **FO** demande des actes pas de simples paroles !!!

Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs les membres de ce GT, **FO Défense** vous remercie pour votre attention.

PARIS, le 8 octobre 2025

