



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau DGA – CTR DGA

### 2 juillet 2019

**Des informations mais un dialogue social toujours aussi fade !**

Ce CTR DGA a été présidé par Joël Barre, délégué général pour l'armement, assisté de Benoit Laurensou, adjoint modernisation, chef du service de la modernisation et de la qualité (SMQ) et directeur des ressources humaines (DRH), des différents directeurs centraux et du bureau du dialogue social (DRH/SDP/DS).

La délégation FO Défense était composée de Patrice Ortola et d'Henri-Philippe Bailly.

#### ORDRE DU JOUR

Introduction par le Délégué

#### 1/ Suite du CTR DGA du 13 mars 2019

- 1.1/ Approbation du procès-verbal
- 1.2/ Examen des suites données aux délibérations

#### 2/ DGA Evolution

- 2.1/ Avancement des chantiers avec un focus sur la mise en place de l'UM SNUM
- 2.2/ Documents structurants la stratégie de l'innovation de défense

#### 3/ Aspects RH

- 3.1/ Effectifs, recrutements, transferts et IDV : bilan 2018 et perspectives 2019
- 3.2/ Formation : Bilan du plan de formation 2018, Compte personnel de formation (présentation de la synthèse des demandes)
- 3.3/Lignes directrices du PSRH 2019

#### 4/ GT DT

- 4.1/ Synthèse du GT DT du 14 mai 2019
- 4.2/ Sécurité des activités de la DT (SADT) : point de situation

#### 5/ Questions diverses

#### **DECLARATION LIMINAIRE FO DEFENSE**

*Cela fait deux années que vous avez pris les commandes de la DGA. Lors du premier CTR que vous avez présidé le 14 décembre 2017 vous avez affirmé votre attachement au dialogue social et pris acte de l'insatisfaction générale des représentants du personnel dans le domaine, baladés depuis déjà quelques années sur une évolution de la DGA dont ils n'apprennent les changements que lorsqu'il devient impossible de les cacher ...*

*Lors du CTR du 20 novembre 2018 devant votre silence face aux mêmes insatisfactions, ces derniers ont demandé une interruption de séance. Ils ont à l'issue réaffirmé la nécessité d'instaurer un dialogue social construit et de qualité qui prend en considération les inquiétudes des agents ainsi que d'une concertation avec les organisations syndicales en amont de la prise de décision.*

*Vos engagements nous avaient convaincus de ne pas rompre le dialogue et pour autant rien de concret ne s'est passé. Les réflexions, et nous ne pouvons pas imaginer qu'il n'y en ait pas, se font toujours en catimini pour n'apparaître qu'à quelques jours d'un CTR, sans discussions préalables bien sûr. FO Défense cible là la disparition de la DS qui se voit au détour d'un organigramme.*

*Quant au dialogue social dans les centres il continue de se faire que par la bonne volonté des directeurs de centre, selon leur sensibilité, leur intérêt ou l'urgence du*

moment. Rien ne s'est donc vraiment passé en la matière depuis nos échanges lors du CTR du 20 novembre.

La DGA ferait-elle une fois de plus le dos rond en pensant laisser passer l'orage et préserver son « bac à sable » en dépit des enjeux d'avenir pour la communauté de la défense et la souveraineté du pays ?

Pour ce CTR, **FO Défense**, ne va donc faire que répéter ce qu'elle a déjà dit à maintes reprises :

- La DGA a besoin de changer, elle a besoin d'un projet qui trouve sens auprès du personnel ;
- La DGA doit renouer avec le leadership des dirigeants qui doivent s'engager et entraîner plutôt que de songer à leur carrière ;
- La DGA doit repenser ses processus dans une logique d'efficacité et non plus dans une logique de certification qui la paralyse en ne laissant plus de place à la responsabilisation des acteurs et à la réactivité ;
- La DGA a besoin d'une gestion des ressources humaines centrées sur la qualification et le développement personnel et non pas sur une seule logique comptable ou administrative ;
- Le personnel de la DGA doit retrouver la fierté du travail qui y est réalisé et une juste reconnaissance des efforts accomplis par chacun pour s'adapter aux enjeux du futur.

Face à cette énumération, serions-nous au final plus motivés que vous pour que la DGA fasse preuve d'ambition, d'audace, de réactivité ?

Si **FO Défense** revendique ces changements, elle revendique aussi que cela se fasse en tenant compte du personnel, en lui faisant partager les enjeux et en l'associant aux transformations nécessaires.

Après ces aspects généraux sur notre vision du dialogue social, et avant d'aborder le volet plus statutaire, **FO Défense** n'oublie pas le grand écart permanent qui marque le quotidien des agents. L'incohérence des discours par rapport à la réalité et le sentiment de travailler en permanence en mode dégradé, en surfant parfois avec le risque. L'incohérence, décrédibilisant la démarche même de transformation pourtant nécessaire. Le mode dégradé, usant le personnel à la longue et le décourageant de s'investir. Donnons pour exemples emblématiques à cet instant :

- Des pompiers que l'on risque de perdre au détriment de la réalisation des essais (pour mémoire : DGA/EM) ;
- Des moyens qui n'ont pas suivi l'évolution des produits à qualifier et qui conduisent à abandonner et transférer des activités. Remettant en cause d'une part le maintien de l'expertise et des compétences et d'autre part la pérennité même d'un centre (pour mémoire : DGA/TT) ;
- Des consignes cosignées DO-DT pour les missions qui vont au-delà du cadre réglementaire et qui sont perçues comme un alourdissement des contraintes qui pesaient déjà sur le déplacement des personnels (pour mémoire : obligation des repas en restaurant administratif, modalité de remboursement de l'usage autorisé du véhicule personnel).

Au-delà de la place du dialogue social dans la transformation de la DGA, **FO Défense** n'oublie pas le cadre d'emploi des agents et les conditions qui l'entourent et dénonce pour le :

- Personnel technique : une réforme a minima du corps des IEF qui se traduit par un changement de nom et sans réelles avancées (pas d'examen professionnel, pas de reconnaissance Bac+5, pas de revalorisation de la grille indiciaire). C'est offenser les représentants du personnel en pensant qu'ils n'ont pas vécu le précédent baptême des ITEF en IEF ;
- Personnel administratif : un plan de requalification qui n'est pas à la hauteur des attentes, tant sur le volume que sur les modalités. C'est renier tout le travail fait sur la revalorisation des métiers du soutien général ;
- Personnel à statut ouvrier : des recrutements insuffisants impactant de fait les potentialités d'avancement. C'est oublier que ces emplois sont essentiels à la conduite des essais ;
- Personnel contractuel de gestion DGA : l'incohérence entre la contractualisation à tout crin et les mauvais signaux envoyés aux IC-ICT et T-ICT ainsi que l'incongruité de nouvelles logiques. Incohérence, car malgré des signes d'ouverture donnés avec la ministérialisation de leur employabilité hors DGA dès le recrutement, aucun signal positif n'est donné sur l'élément phare de leur GVT (glissement vieillesse technicité) : l'AP2019, pas plus que de visibilité pour la suite. Incongruité, car tout à coup poser en dogme que le salaire d'embauche, qui se veut

*attractif, ne peut être supérieur au salaire du N+1 pose juste en lumière que c'est l'ensemble des salaires de la fonction publique qui a depuis longtemps été tiré vers le bas. C'est réunir les conditions de l'échec de la contractualisation dans la fonction publique et se donner plus largement les moyens de déconstruire la notion même de service public.*

## REPONSES APORTEES AUX DECLARATIONS LIMINAIRES

Sur la question de la réforme du dialogue social dans la fonction publique soulevée par plusieurs représentants du personnel, le Délégué affirme vouloir maintenir le dialogue social au sein de l'institution et passe la parole au DRH. Ce dernier rappelle l'engagement de la ministre lors du dernier comité technique ministériel (CTM) d'exploiter toutes les latitudes que la nouvelle loi autorisera en la matière.

A propos de la situation à DGA TT, une nouvelle réflexion s'impose pour équilibrer de manière temporaire la charge et les ressources mais rien qui ne remette en cause l'avenir du centre. Sur la situation de la STAT le Délégué n'a pas le pouvoir d'interagir sur les raisons du non transfert de ses activités sur Bourges. Le DT parle de délestage qui s'impose tout en préservant les activités à valeur ajoutée forte sur Bourges, notamment les activités de développement. Le délestage concerne plus particulièrement les essais de série. Concernant les activités missiles, effectivement il s'opère un regroupement des compétences dans le domaine avec DGA MI et cela permettra de dégager des ressources au sein de DGA TT.

Sur les questions de rémunération des IC-ICT & T-ICT, il confirme que c'est un sujet qui n'a effectivement pas trouvé de débouché satisfaisant malgré les efforts déployés par la DGA.

Sur la question des frais de mission, il comprend qu'il y a un souci. Il indique vouloir veiller à maintenir un équilibre entre qualité de vie au travail et respect des contraintes budgétaires. Devant la réaction des représentants du personnel qui rappellent que le personnel ne part en mission pour son plaisir et que les missions ne doivent pas être une source de contraintes supplémentaires, le Délégué demande au DRH d'organiser sans délai une réunion avec les représentants du personnel à propos de la note conjointe cosignée par la DO et la DT que les représentants du personnel considèrent comme donnant des consignes contraires à la réglementation.

Sur la DO (création de l'UM SNUM) et la DS (disparition de la DS en tant que direction centrale et rattachement de ses deux sous-directions au délégué), les actions de réorganisation en cours font l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour.

A propos de l'évolution des dispositions en matière d'embaument, le Délégué indique que l'objectif est d'aller vers une optimisation des ressources de soutien. La disparition du SPAC se traduira par un changement d'interfaces pour la DGA mais n'aura pas d'impact sur les modes de fonctionnement. Le principal changement concernera le transfert de la gestion des IC-ICT & T-ICT au sein de la direction des ressources humaine du ministère (DRH-MD).

Enfin sur le volet de l'insuffisance de la DGA en matière de qualification des matériels livrés aux armées, le délégué rappelle sa vigilance sur la question et marque son interrogation sur les propos de certaines déclarations liminaires.

### Commentaires FO DEFENSE

Les engagements du Délégué sur le dialogue social semblent derrière lui. Visiblement il ne fait pas la différence entre dialogue en amont des décisions et information sur les décisions prises ... Seule FO Défense continue de porter cette revendication ; les autres organisations syndicales semblant s'en être fait une raison ou s'en accommoder !

### Commentaires FO DEFENSE

Le point spécifique de l'enveloppe 2019 d'évolution de masse salariale des IC-ICT & T-ICT (plus précisément le complément de dotation pour arriver à un montant digne pour les différents leviers, AP, ...) a été évoqué mais aucune réponse n'a été apportée. A ce jour les arbitrages ne sont toujours pas rendus et les interventions continuent donc. Conséquence : la CPS-ICT continue d'être reportée sine die. FO Défense vous informera du résultat de ses consultations.

## 1/ SUITE DU CTR DGA DU 20 NOVEMBRE 2018

### 1.1/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL

Le procès-verbal est approuvé sans réserve.

### 1.2/ EXAMEN DES SUITES DONNEES AUX DELIBERATION

Le DRH indique que les ambassadeurs jouent leur rôle dans le relai de l'information concernant le plan de progrès de la DGA. La déclinaison dans les centres

de la DGA fera l'objet de trois réunions du GT DT qui se tiendront après l'été (cf. point GT DT).

### Commentaire FO DEFENSE

Alors que l'insuffisance du dialogue social est dénoncée, dire avec aplomb que les ambassadeurs portent le dialogue relève soit de la provocation soit confirme le fossé qui sépare la DGA d'en haut et la DGA d'en bas ...

La création de l'UM SNUM a fait l'objet d'une réunion multilatérale le 4 avril pour évoquer les aspects RH.

## 2/ DGA EVOLUTION

### CALENDRIER DE CONSULTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La DS a été « amputée » en 2018 du SRTS suite à la mise en place de l'AID. Considérant que la stratégie relève directement du DGA et du comité directeur, les entités de la DS vont être rattachées au Délégué.

Plus généralement et de façon pratique, la déconcentration se fera sans que les agents n'aient à en « pâtir » (notamment en matière de rémunération au regard des primes (central/déconcentré) et indemnités (IFSE)).

Le volume central de la DGA représente 1200 agents. 300 agents sont impactés par ces déconcentrations.

### Commentaire FO DEFENSE

FO Défense s'assurera de ce maintien de rémunération suite à ces révisions de rattachement.

### REORGANISATION DE DGA ITE

La réorganisation a pour objet de réduire les niveaux hiérarchiques et de rendre l'organigramme plus lisible. La présentation a été faite aux représentants locaux le 28 juin et n'a pas fait l'objet de remarques particulières de leur part. Le CTR en est informé.

### PLAN DE PROGRES DE LA DGA

#### LA SITUATION DES PROJETS

« *Capter et intégrer l'innovation d'usage en plus de l'innovation planifiée* »

Le document d'orientation de l'innovation de défense a été validé et l'instruction ministérielle en la matière est en cours de finalisation.

Une équipe de coordination de l'intelligence artificielle est mise en place au sein de l'AID.

Quatre clusters d'innovation ont été lancés : Toulon (convention GIMNOTE), Vers-Le-Petit (convention

GINCO), Brest (convention ORION), Bourges (convention LAHITOLLE).

« *Renforcer la cohérence capacitaire dans la préparation puis la conduite des programmes* »

Les premiers effets du rapprochement des équipes DGA et EMA sont constatés : conception plus rapide, coordination accélérée, meilleure fertilisation.

Le travail en plateau se met en place (niveau DR et CD en interne ministère). Le niveau CD avec l'industrie, et éventuellement avec des partenaires étrangers, sera rendu possible en 2020.

Le S2NA est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; 120 postes seront transférés d'ici à 2025 vers les sites DGA en province (mobilité sur volontariat).

Elaboration des projets de centre qui seront présentés aux représentants du personnel dans le cadre du GT DT (3 réunions qui se tiendront au 3<sup>ème</sup> trimestre).

« *Refondre les méthodes de préparation et de conduite des programmes* »

Déroulement d'un cycle de présentation des nouvelles méthodes à Paris et en province : environ 3000 personnes ont été sensibilisées.

La mise en œuvre se met en place et les travaux de mise à jour et de déclinaison du référentiel se poursuivent.

« *Investissement dans le numérique* »

Ingénierie système : adaptation aux nouvelles méthodes de conduite des opérations et intégration des outils au sein du système d'information d'ingénierie système (SI IS) à l'été 2019.

S2NA : mis en place fin 2018, la finalisation de sa mise en place se fera à l'été 2019 avec l'intégration des équipes CATOD, DGA EV et DGA EM.

Transformation numérique : élaboration d'une feuille de route et lancement d'une stratégie de stockage et de valorisation.

### ADAPTATION DE LA DGA

Adaptation de l'organisation : création de l'UM SNUM dédiée à la rénovation et à la sécurisation du socle d'info structure du ministère.

Développement des activités en régions : construction d'écosystèmes dans les centres de la DT (notamment écosystème spatial avec le CNES), renforcement des implantations en province des entités verticalisées pour soutenir ces écosystèmes (120 postes transférés

d'ici 2025 sur volontariat) et élaboration des projets de centres.

Politique RH : travaux en cours sur les parcours professionnels en matière d'innovation et synergie avec la DIRISI, l'UM SNUM et le S2NA, sur les parcours locaux au sein des centres.

Simplification du fonctionnement : achèvement de la première vague de trois chantiers de simplification avec mise en œuvre à l'été 2019 : professionnalisation d'une équipe à temps plein en matière de recrutement des IC-ICT & T-ICT, expérimentation à Cazaux d'une équipe de coordination locale pour les affaires générales (dispositions pour les ordres de mission afin de réduire les rejets, dispositions pour le courrier pour alléger le temps de traitement, modes de fonctionnement redéfinis pour la programmation et le pilotage des ressources techniques entre DT et directions clientes).

## **ENVIRONNEMENT MINISTERIEL**

Organisation centrale du ministère : revue des processus transverses afin de les rationaliser et de les simplifier.

Programme d'audit en organisation (PAO) : deuxième vague d'audits portant sur l'administration du personnel militaire, la communication et les fonctions financière et infrastructure.

Organisation du soutien en île de France : chantier de transformation du SPAC et rapprochement avec le groupement de soutien de la base de défense d'Ile de France.

Soutien en régions : élaboration de conventions entre les centres et les commandants de base de défense afin d'optimiser le soutien.

## **LIGNES DIRECTRICES**

Le renforcement de l'approche capacitaire se traduit par un rattachement direct du SPSA et du S2IE directement au Délégué (disparition de la direction de la stratégie).

Consolidation du fonctionnement avec l'alignement des spécialistes MQP sur les autres membres des équipes pluridisciplinaires de programmes (EPDP), redéploiement de postes en administration centrale vers les métiers en tension (60 postes d'ici 2021).

Fluidification de l'articulation avec les autres organismes du ministère avec mise en place de revues de processus ministériels transverses (relations internationales, achats, finances, RH, communication, maîtrise d'ouvrage des investissements).

## **CALENDRIER D'ENSEMBLE**

Conventions locales d'optimisation des soutiens d'ici juillet 2019

Textes en version projet d'ici septembre 2019 pour décisions ministérielles en octobre 2019.

Processus d'accompagnement des agents à l'automne 2019.

Mise en œuvre à parution des textes selon calendrier ministériel.

Redéploiement des postes en province échelonné jusqu'en 2021 au départ des titulaires.

Transfert des postes vers les sites de province échelonné jusqu'en 2025 au départ des titulaires.

### **Commentaire FO DEFENSE**

De l'information certes mais rien que de l'information.

## **2.1/ CREATION DE L'UM SNUM**

Le projet d'instruction relative à l'organisation de l'UM SNUM est finalisé. La date de consultation des organisations syndicales locales est en cours de définition.

Le casernement à Bruz est une situation sensible. Un bâtiment modulaire doit être livré mi-2020. Un autre bâtiment suivra ainsi qu'un bâtiment technique.

## **2.2/ PRESENTATION DE LA STRATEGIE DE L'INNOVATION DE DEFENSE**

L'AID a atteint un niveau de 84 personnes avec l'objectif d'atteindre son niveau nominal de 96 personnes d'ici la fin de l'année. Ce niveau d'effectif ne tient pas compte des 24 autres effectifs qui y sont rattachés.

Le document d'orientation d'innovation de défense (DOID) a été validé en avril dernier et le travail sur l'instruction ministériel en matière d'innovation de défense fait l'objet d'un dialogue entre les armées, les directions et les services.

Le chantier « feuille de route écoles » a été lancée ainsi que de nombreuses discussions sur des collaborations internationales.

Mise en place de quatre personnalités qualifiées désignées par la ministre : Bernard Attali (expertise financière), Marie Meynadier (création de start-ups), Roland Lehoucq (astrophysicien), Erik Grab (culture et processus d'innovation).

Le DOID a pour objet de fixer les objectifs stratégiques. Il établit les ambitions du ministère sur les questions de supériorité opérationnelle, d'autonomie stratégique et de performance du ministère. Parmi les lignes de forces, et au-delà des volets techniques, figure la transformation culturelle

(acceptation de l'incertitude, agilité, audace, simplification, ...).

Une stratégie rendue possible par l'augmentation du budget innovation de 750 M€ à 1 Md€.

Les différentes sources d'innovation : le personnel, les armées-directions-services, les acteurs économiques et l'AID.

Création d'un label « innovation de défense » qui va permettre de cadrer le projet.

### Commentaires FO DEFENSE

Une présentation claire et enfin une attention en matière de transformation culturelle ; dommage que la DGA ne s'en soit pas saisi depuis tant de temps que FO Défense en parle ...

## 3/ ASPECTS RH

### 3.1/ EFFECTIFS : BILAN 2018 ET PERSPECTIVES 2019

Des effectifs fin mai 2019 à 9670 ETP (9734 fin 2018) pour une cible à fin d'année de 9915-9963 ETP. Si la cible réalisée d'ici la fin d'année est atteinte la DGA affichera presque 300 ETP de plus (cela ne constituant qu'une avance sur la cible).

En matière d'apprentissage le cadrage 2019 pour la DGA est 96 apprentis.

Intentions de départ en IDV : 63 (57 OE – 1 fonctionnaire – 5 contractuels)

IDV accordées : 18 (OE)

### Commentaires FO DEFENSE

FO Défense rappelle que la préparation de la DGA à l'évolution des métiers ne doit pas lui faire oublier ceux nécessaires à la réalisation des activités actuelles afin de permettre aux centres de continuer dans de bonnes conditions de performances et de sécurité à conduire leurs activités actuelles. La DGA continue à faire la sourde oreille à ce point qui pourtant amène la plupart des centres à faire en permanence le grand écart et à travailler en modes dégradés permanents.

### 3.2/ FORMATION

Le taux d'accès à la formation en 2018 a été de 63% dont 56% au titre de la formation continue (+5% / 2017 - +16% / MinArm).

Taux d'accès à la formation	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OE
Hommes	68%	71%	59%	30%
Femmes	74%	55%	41%	45%
Total	70%	66%	44%	32%

Le budget formation 2018 a été hauteur de 6,6 M€ (5,9 M€ en 2017). Il comprend les frais de déplacement à hauteur de 32% de la dépense totale.

### Commentaires FO DEFENSE

Une DGA qui s'en sort plutôt bien par rapport à la moyenne constatée au sein du Ministère. Un taux d'absentéisme qui reste encore de 7,2%.

### VAE

7 agents ont débuté un parcours de VAE.

10 agents poursuivent leur parcours VAE débutés les années précédentes.

6 agents ont obtenu un diplôme par la voie la VAE dont 4 T-ICT qui sont passés IC-ICT en 2018.

Depuis le début du dispositif mis en place en 2007, 60 agents ont obtenus un diplôme par la voie de la VAE.

### CPF 2019

1608 demandes ont été exprimées dont 1063 non éligibles.

168 ont été confirmées par les agents et 142 ont été validées.

### 3.3/ PSRH 2019 : LIGNES DIRECTRICES

Un modèle 2023 du PSRH 2018 basé sur 10 147 ETP soit 500 ETP de plus pour la DGA.

Une trajectoire 2023 en avance de 300 ETP d'ici fin 2019 sur les effectifs de la LPM. Elle acte les efforts portés dans le domaine de la cyber-défense, le renforcement de l'export et intègre les nouvelles missions en matière d'intelligence artificielle.

Dans ce contexte les revues métiers, réalisées entre mars et juin 2019, ont cherché à consolider le modèle 2023 du PSRH 2019 porté à 10 249 ETP avec un axe d'attention sur l'équilibre entre les métiers techniques et ceux liés à la conduite des opérations d'armement.

Le rééquilibrage des métiers se fait autour de 3659 ETP pour les métiers opérationnels et transverses, 933 ETP pour les métiers de soutien et de 5657 ETP pour les métiers techniques.

### Commentaire FO DEFENSE

La DGA refuse toujours de zoomer sur le modèle RH de la DT afin de permettre d'identifier les bassins d'emplois en tension.

## 4/ GT DT

### 4.1/ SYNTHÈSE DU GT DT DU 14 MAI

5 thèmes abordés : Pollution Cadmium à DGAEV, plan de convergence pyro, projet SADT, point RH et résilience DGA.

Les trois prochains GT DT sont programmés le 25/9, le 15/10 et le 28/11 et traiteront de la déclinaison du projet DGA Evolution dans les centres de la DT.

#### Commentaire FO DEFENSE

Les prochaines réunions sont attendues avec impatience pour avoir une visibilité sur la stratégie des centres de la DT et la manière dont sera traité l'évolution charge/ressources.

### 4.2/ SECURITE DES ACTIVITES DE LA DT (SADT) : POINT DE SITUATION

La première campagne d'audits type OHSAS 18001 dans les centres non certifiés a fait ressortir un socle réglementaire et managérial en place et une démarche à poursuivre.

#### Commentaire FO DEFENSE

FO Défense reste dubitatif sur ce résultat compte tenu de qui ressort du CHSCT de réseau de la DGA en matière d'appropriation et de mise en œuvre de la politique en matière de santé et de sécurité.



Vous avez des questions, merci de les transmettre :

- Aux élus FO Défense du CTR DGA :

Patrice Ortola

[patrice.ortola@intradef.gouv.fr](mailto:patrice.ortola@intradef.gouv.fr)

Henri-Philippe Bailly

[henri-philippe.bailly@intradef.gouv.fr](mailto:henri-philippe.bailly@intradef.gouv.fr)

- Au délégué FO Défense pour la DGA :

Patrice Ortola

[dga-fo.delegue-syndical.fct@intradef.gouv.fr](mailto:dga-fo.delegue-syndical.fct@intradef.gouv.fr)

- Aux membres FO Défense du CHSCT DGA :

Mohamed Ali Anfif

[mohamed-ali.anfif@intradef.gouv.fr](mailto:mohamed-ali.anfif@intradef.gouv.fr)

Monique Mazoyer dit Mazurier

[monique.mazoyer@intradef.gouv.fr](mailto:monique.mazoyer@intradef.gouv.fr)

## CONCLUSION FO DEFENSE

Un CTR riche en informations mais qui reste fermé à un dialogue social en amont des réflexions conduisant aux évolutions d'organisation.

Les bonnes intentions et les engagements du délégué à promouvoir un dialogue social ouvert n'ont donc pas trouvé de réalité lors de ce CTR. La DGA se transforme certes mais à un rythme et à des conditions qu'elle ne veut pas ouvrir au dialogue social.

Un CTR qui reste une chambre d'enregistrement et donc au final décevant.

La DGA ne sera pas déconcertée par la réforme du dialogue social dans la fonction publique car cette réforme n'est pas éloignée de la culture maison : en dire le moins possible et toujours sous le meilleur angle !

#### Commentaires FO DEFENSE à propos de la disparition de la DS

Présenté comme un simple changement de rattachement, FO Défense veillera à l'application des mesures visant à « protéger » les agents (PAR suivant le volet adapté).

Si vous êtes concernés par ce sujet, contacter les représentants FO Défense.

## PROCHAIN CTR DGA

Le prochain CTR DGA se tiendra le 12 décembre 2019.

**RESISTER – REVENDIQUER – RECONQUERIR**

