



# PSRH DGA

Présentation du plan stratégique des ressources humaines  
7 mars 2021

## Un plan stratégique pour quelles ressources humaines ?

Le directeur des ressources humaines de la direction générale de l'armement a présenté le mercredi 7 avril 2021 le plan stratégique des ressources humaines de la DGA pour les années 2020-2026.

**FO DEFENSE**  était représentée par Mohamed ANFIF et Erwan LARZUL.

**FO** regrette à nouveau que toutes les organisations syndicales ne présentent pas une déclaration liminaire sur ce dossier essentiel en termes de RH pour la DGA et ses agents.

Le PSRH de la DGA présente sur 5 ans l'évolution des effectifs autour des métiers essentiels de la DGA, les moyens associés pour atteindre cette cible (formation, recours à la sous-traitance, Lean management) pour chaque référent métier, les compétences critiques à préserver.

La DGA affiche une augmentation de ses effectifs en raison des arbitrages ministériels favorables rendus sur l'intelligence artificielle, la cyber défense et le soutien aux exportations.

Ce PSRH est un document de référence en interne mais aussi en externe. Il veut, a priori, présenter une vision RH uniquement par compétences et non par statut.

Ce PSRH montre une hausse de la trajectoire des effectifs de plus de 800 ETP pour la DGA entre 2018 et 2023 et de près de 1 400 ETP entre 2018 et 2025.

**FO** demande la place de l'apprentissage dans le PSRH. La DGA souligne que les apprentis ne rentrent pas dans les effectifs du PSRH, mais que la DGA s'intègre pleinement dans la politique ministérielle de l'apprentissage.

**FO** souligne son attachement à une politique d'apprentissage qui doit être poursuivie par une politique de recrutement tous statuts confondus, y compris des ouvriers de l'Etat.

**FO** dénonce ce point de blocage de la DGA sur un recrutement constant mais limité, au contraire d'autres employeurs du ministère, des ouvriers de l'Etat, alors que c'est une voie à privilégier dans le secteur industriel étatique. Elle permet d'acquérir les compétences pour les centres de la DGA dans des délais rapides en termes de processus de recrutement et enfin avec une totale adéquation profil/poste.

**FO** demande la place de la sous-traitance plusieurs fois évoquée dans la description des métiers du PSRH. La DGA estime que celle-ci représente une part supplémentaire de 10%. Cela démontre bien la capacité de la DGA à générer des activités complémentaires.





**FO** note à nouveau, lors de cette présentation et des échanges, la position de mono-recrutement des ICT mis en avant par la DGA.

Le report de l'examen du projet de texte sur les lignes directrices de gestion à un CTR fixé en juin prochain montre bien que, sans mesures catégorielles fortes au profit des ICT, telles que rappelées par FO, il est difficile de fidéliser ces ingénieurs et donc d'assurer la pérennité du PSRH.

**FO** soutient que la question du recrutement de tous les statuts apparaît comme stratégique pour la gestion des compétences dont on a besoin la DGA.

### CONCLUSION

Le PSRH est un outil qui permet d'avoir une vision par compétences des besoins de la DGA. Ce document offre une vision plus pragmatique et opérationnelle que le référentiel en organisation.

La DGA souligne, à juste titre, que c'est un modèle d'équilibre qu'il convient de réajuster annuellement. FO demande la place que la DGA veut donner aux fonctionnaires et aux ouvriers de l'Etat dans la construction de ce modèle.

Ce sont ces mêmes agents qui ont largement contribué, pour reprendre les mots du délégué, pour les 60 ANS de la DGA « à conduire des projets technologiques parmi les plus complexes, avec dix centres d'expertise et d'essais disposant de moyens uniques en Europe ».

FO ne cesse de porter la question du recrutement au sein de la DGA, mais aussi dans les autres directions et services du ministère des armées.

Le 8 avril 2021

