



**Groupe de Travail de la
Direction Technique de la DGA
19 mai 2021
Compte-rendu**

L'ordre du jour du groupe de ce groupe de travail de la Direction Technique comprenait 3 points :

- Gestion des ressources humaines de la fonction technique
- Bilan des situations de RPS dans les centres de la DT
- Modalités d'indemnisations des sujétions liées aux essais

GESTION RH DE LA FONCTION TECHNIQUE

Effectifs, Démissions, Retraites

Source DGA - Situation janvier 2021	ETP	Niveau I	Niveau II	Niveau III
Global Direction Technique	5380	64%	29%	7%
DGA-EM	758	35%	51%	14%
DGA-MI	1164	88%	11%	1%
DGA-EP	273	38%	46%	16%
DGA-IP	750	97%	3%	
DGA-EV	776	45%	47%	8%
DGA-TA	422	54%	39%	7%
DGA-TN	378	71%	27%	2%
DGA-TH	106	61%	22%	17%
DGA-MNRBC	154	77%	19%	4%
DGA-TT	598	48%	34%	18%

La directrice technique et le directeur des ressources humaines de la DGA rappellent que les effectifs dans les centres de la DT font l'objet d'une réflexion et d'une répartition par métiers et par niveaux. Ces réflexions prennent en considération les besoins liés aux plans de charge des différents centres mais aussi l'évolution technique des métiers dans le cadre annuel de la définition du PSRH DGA (Plan Stratégique des Ressources Humaines). Les recrutements de personnels dans les différents centres et dans tous les corps se faisant surtout dans les domaines correspondant aux grands axes stratégiques.

La Direction Technique reconnaît néanmoins que les effectifs dans les métiers dits de soutien sont en baisse impliquant que les personnels affectés dans les fonctions techniques soient contraints d'y pallier.

Au sujet du nombre de démissions d'agents TCT et ICT, la Direction Technique reconnaît que la baisse vue en 2020 est liée au contexte pandémique. (53 démissions en 2020 contre 82 en 2019).

Concernant le nécessaire transfert du savoir-faire détenu par les personnels lors des nombreux départs en retraite pour les niveaux 2 et 3, la DT nous signale que des parrainages sont mis en place quand ils sont possibles. Les vidéos et les tutoriels participent également à la capitalisation des connaissances et, enfin, il nous est dit que la DT fait appel à des retraités qui reviennent sur le terrain pour transmettre leur savoir.

Sur le point des recrutements, la CGT a demandé si les 223 TCT et ICT prévus au recrutement 2021, conformément aux termes de la loi 84-16, sont affectés strictement sur des postes où des fonctionnaires ne sont pas recrutables. Bien que quelques mobilités et le recrutement de seulement 35 ICD et TSEF soient envisagés en 2021, le DRH-DGA nous soutient que les recrutements de contractuels sont tout à fait conformes à la légalité. La réalité de terrain est tout autre, les personnels ne sont pas dupes et voient, au contraire, qu'un grand nombre de personnels à statut sont remplacés par des TCT et ICT.

Sur la politique de capitalisation des connaissances, la CGT rappelle que l'efficacité du transfert des savoirs passe par l'anticipation des recrutements surtout dans les compétences critiques déjà répertoriées. Entendre que le calendrier d'affectation des droits de niveau 2 et 3 attribués empêche grandement le tutorat naturel est une hérésie. La complexité de nos moyens et la rigueur de nos méthodes ne sont pas assimilées en visionnant un tutoriel ou en consultant un livret rédigé à la hâte avant que les agents accèdent à la retraite. La DGA qui a la charge de la préparation de l'avenir des matériels d'armement ne le fait pas pour ses propres effectifs qui œuvrent en mode dégradé.

Adéquation charge-effectifs

Du fait des contraintes RH, il nous est rappelé que la DGA et la direction technique cherchent à fiabiliser les besoins, à optimiser les processus ou affiner les planifications dans le but d'anticiper au mieux la charge à venir dans les différents centres. La démarche de simplification engagée par la DGA va aussi dans ce sens.

La DT rappelle également que la DGA continue de contractualiser avec des partenaires extérieurs (CEA, ONERA, CNES...) qui détiennent des compétences et des moyens spécifiques.

A la demande de précisions par la CGT sur ce point, il a été dit que la DGA fixe un cadrage formel pour que ces « partenaires extérieurs » mettent à dispositions leurs moyens d'expertise et d'essais spécifiques ainsi que leurs équipes au moment où le besoin lié aux différents programmes à venir sera nécessaire. La DGA conservant sa responsabilité de maître d'ouvrage du programme.

BILAN DES RPS DANS LES CENTRES DE LA DIRECTION TECHNIQUE

La politique de gestion des RPS nous est présentée ainsi que le rôle des COPIL et des cellules de régulation au sein des centres. Il a été rappelé que les organismes ALTEDIA et IAPR peuvent apporter leur soutien aux employeurs pour effectuer des diagnostics ou traiter des situations spécifiques. Le contenu des planches recensant le nombre des cas dans les différents centres est toutefois à fortement relativiser car la direction reconnaît que les centres ont fait leurs remontés avec des degrés de précision variables.

En outre, il a été rappelé que les cas de mal être au travail touchant des personnels affectés dans les services verticalisés ou hébergés doivent être traités par leur autorité centrale.



La CGT a fait part que les éléments rapportés pour plusieurs établissements étaient minorés voire non conformes avec la réalité. Nous avons remis en lumière l'absence de cadrage des remontées vers les autorités centrales. De même, nous avons alerté sur la manière avec laquelle les restitutions émanant des sociétés IAPR et ALTEDIA sont, à minima, édulcorées et empruntées d'euphémisme laissant les victimes dans leur situation difficile et des employeurs dans le flou bien qu'ils soient responsables de la santé physique et morale de leurs salariés,

INDEMNISATION DES SUJETIONS LIEES AUX ESSAIS

A l'image de ce qui se fait avec le dispositif Nouvelle Politique de Rémunération des Militaires (NPRM), la DGA va effectuer une revue des situations particulières et envisage de cartographier les différents besoins pour les centres de la DT et ses personnels civils. La prise de contact avec différents interlocuteurs se fera dès le mois de juin 2021.

La CGT ne voit pas d'un mauvais œil la possibilité d'améliorer la prise en compte de situations particulières pour les personnels civils qui participent à des essais ou des expérimentations spécifiques dans un contexte inhabituel ou des horaires non conventionnelles. Dans cette démarche, la CGT sera vigilante à conserver voire améliorer le niveau de ce qui existe déjà dans certains de nos centres.