



Paris, le 13 mars 2024

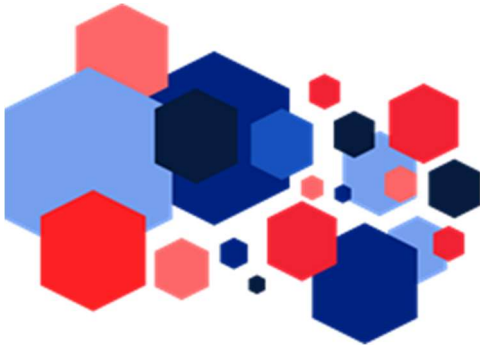
Monsieur le délégué général pour l'armement,

Mesdames et Messieurs,

La problématique des salaires dans la Fonction Publique est au centre des préoccupations, comme le souligne la mobilisation prévue le 19 mars prochain. L'actualité DGA de ce début d'année est donc fortement dominée par la question des salaires.

Ceux de la **filière cyber** semblent entrevoir une **perspective positive** suite à la réunion multilatérale du 5 mars où la DRH DGA a présenté les grandes lignes des mesures prévues pour les ICT de la filière. Il subsiste cependant encore de **nombreuses interrogations** sur leur mise en œuvre, mais surtout concernant les **autres catégories de personnels**, contractuels ou fonctionnaires, ceux des filières numériques hors cyber ou encore appartenant à d'autres métiers tout aussi importants pour les missions de la DGA et pour lesquels les choses sont encore très floues et hypothétiques. **Défense CGC et CFTC Défense soutiennent les mesures annoncées**, qui vont pourtant creuser un fossé entre métiers et catégories de personnels, et restent convaincues que cet écart insoutenable de rémunération permettra de faire bouger les lignes et de **tirer in fine l'ensemble vers le haut**, comme cela est en passe de l'être en cyber. A ce titre, quel est votre calendrier et quelles sont les étapes identifiées pour avancer sur ce sujet et donner des perspectives à l'ensemble des agents de la DGA ? Pouvez-vous notamment rassurer les personnels et confirmer que la circulaire de la Première Ministre Elisabeth Borne du 3 janvier 2024, dite « grille DINUM », s'applique bien aux ICT de la filière numérique qui sont des contractuels ?

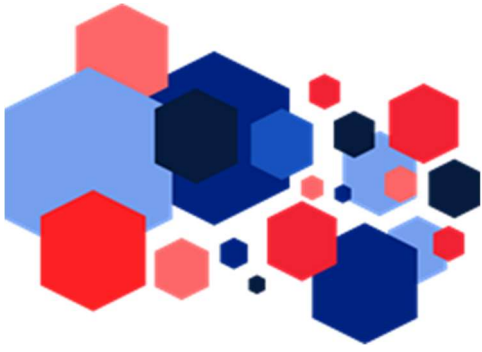
La presse annonce une économie de 100 M€, demandée par Bercy, sur le budget des armées et plus particulièrement sur la ligne destinée à la fidélisation et au recrutement. La DGA est-elle concernée par cette mesure dans le contexte évoqué précédemment ?



Autre sujet d'attention pour les personnels ICT : la mise en place de la nouvelle convention collective dont il sera question lors de ce CSA-R DGA avec le vote sur les Lignes Directrices de Gestion. Comme **Défense CGC** et **CFTC Défense** le craignaient, le calendrier, malgré une forte accélération sur la 2^e partie de l'année 2023, n'a pas permis de conduire le changement sereinement. Ainsi, début mars 2024, les montants des leviers 1 et 2 ne sont toujours pas officiellement connus et les avenants, qui devaient être adressés aux agents 2^e quinzaine de janvier, sont toujours attendus pour une grande partie des ICT. Cela rend complexes les entretiens d'évaluation annuels en cours et les travaux d'attribution des leviers qui vont démarrer.

Défense CGC et **CFTC Défense** souhaitent par ailleurs profiter de ce CSA-R DGA pour tirer la sonnette d'alarme concernant les **dysfonctionnements critiques dans la gestion des paies**. En effet, il ne se passe pas une semaine sans que de nouvelles anomalies ou erreurs soient remontées par les agents. Pour illustrer ces propos, citons notamment :

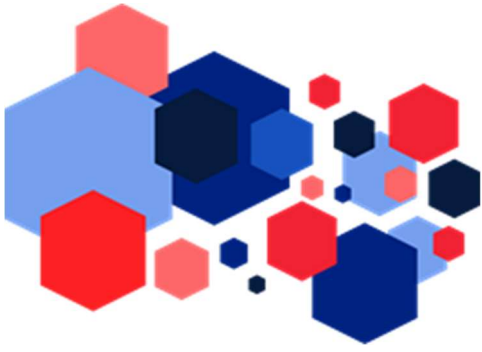
- Le paiement des **jours de CET 2022** qui n'est, pour beaucoup d'ICT, toujours pas réalisé sur la paie de février 2024, ou partiellement sans explication, et sans aucune information sur la date de traitement. A ce sujet, il semblerait d'ailleurs que le nouveau montant d'indemnisation soit bien applicable à ces jours, payés après le 1^{er} janvier 2024, à savoir 150€ au lieu de 135€ pour les niveaux 1. Il s'agirait d'une petite compensation pour l'attente des agents, à condition toutefois que les CMG s'entendent sur la lecture de l'arrêté qui est pourtant très clair : « *Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux montants indemnifiés à compter du 1er janvier 2024* ».
- Le paiement des AP/AG 2023 pour lequel plusieurs ICT sont toujours dans l'attente, sans aucune information sur la date de traitement.
- Des **arriérés de paiement datant de 2018** concernant les primes de maîtres d'apprentissage, déjà évoqués en CSA-R DGA, sans aucune information sur la date de traitement.



- Certains agents nouvellement embauchés qui n'ont **pas touché leur premier salaire**, ni même un acompte, les mettant dans une situation financière aussi difficile qu'ubuesque.
- Le paiement des **indemnités mobilité ou covoiturage ainsi que la part mutuelle** qui ne sont toujours pas régularisées après plusieurs mois, sans information sur la date de traitement.
- **L'absence de remise de médailles du travail** aux ICT depuis maintenant plusieurs années, là encore sans explication, alors que l'identification des récipiendaires relève d'un filtre Excel assez basique.
- Des agents qui tentent de **faire valoir leurs droits** (arriérés de paiement, congés bonifiés outre-mer, ...) depuis plusieurs années **sans réponse à leurs demandes**.
- Un dernier exemple, qui pourrait prêter à sourire s'il n'avait pas de conséquences fiscales importantes pour l'agent concerné : un agent ayant démissionné depuis septembre 2023 continue pourtant à percevoir chaque mois son salaire et à prévenir son CMG de cette anomalie, mais bien sûr sans réponse jusqu'au jour de la régularisation, sans doute sans préavis !

Vous l'aurez compris : le point commun, au-delà du retard plus qu'**indécemment** dans le traitement de ces dossiers, est l'absence totale d'information vers les agents de la part de l'Administration qui les plonge dans un désarroi poussant certains à initier des actions au Tribunal Administratif. Il s'agit d'un **manque de respect total** vis-à-vis des agents, voire du **mépris, indigne d'une entreprise moderne**. La dilution des responsabilités atteint ici son paroxysme et bien sûr, **aucune excuse** de l'Administration n'est jamais formulée à l'égard des agents, qui pourraient pourtant légitimement prétendre à des indemnités moratoires pour le préjudice subi.

Toutes les tentatives des agents pour obtenir des informations restent vaines. En particulier, tous les messages envoyés vers la boîte fonctionnelle des CMG ou via les CPP-RH restent sans réponse ou reçoivent des informations qui s'avèrent erronées sur la date de traitement effective.



Monsieur le Délégué, quelles actions envisagez-vous vers le ministère pour demander un renfort en personnels des CMG afin de **permettre, avant tout, que le service socle attendu d'un service RH, à savoir la paie des personnels, soit fourni en temps et en heure ?**

Au-delà, **Défense CGC** et **CFTC Défense** vous demandent de mettre en place les moyens de **répondre aux questions des agents** par tous les dispositifs possibles (équipe dédiée, guichet, hotline, chat bot, IA, customer success manager, ...). C'est le **prérequis indispensable à la modernisation de la fonction RH** appelé de ses vœux par le ministre.

Merci de votre attention.