



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau DIRISI

Du 2 juin 2016

Monsieur le Directeur central, Mesdames, Messieurs,

Mon Général,

Ce comité technique de réseau DIRISI est le quatrième comité sous votre présidence, nous appréhendons désormais votre approche des dossiers intéressants les personnels civils de la DIRISI.

La DIRISI continue de se transformer, par une densification de son emprise à l'étranger, par l'absorption d'une partie du commandement de la cyber protection, et par l'intégration de nouveaux systèmes d'information tels que la protection des emprises défense. Nous pourrions citer d'autres domaines tant la DIRISI est appelée à suivre l'évolution technologique, le rendez-vous annuel du forum des industriels est là pour en attester.

A l'orée de ce constat qui place et fortifie la DIRISI comme l'opérateur SIC de la Défense, les personnels civils devraient se réjouir et être rassurés sur l'avenir de leurs emplois.

Or s'il y a bien un domaine pour lequel la situation stagne, c'est celui de la gestion des ressources humaines civiles, pour lequel transparence et visibilité ne semblent plus être les maîtres mots du dialogue social. Il n'y a qu'à balayer nos déclarations liminaires qui se succèdent de CTR en CTR, sans que celles-ci trouvent un écho dans les présentations et actions, malgré vos intentions affichées.

Ce constat, quel est-il ?

Sur l'équilibre des populations civiles et militaires et la progression de la place des agents civils dans une chaîne d'emploi plus scientifique que combattante, le CTR du 04 décembre 2013 faisait état d'un effectif réalisé d'agents civils toutes catégories et spécialités confondues de 2345 personnels. Trois ans après, selon un chiffre avancé par l'enquête RPS, cet effectif serait passé à 2558 personnels. Nous ne pouvons que prendre ce chiffre en référence car depuis, plus aucun chiffre n'est communiqué à la représentation des personnels civils sur l'état des effectifs cible en organisation et ceux réalisés à la DIRISI, sur leurs répartitions en DIRISI Locales, outre-mer et étranger. Nonobstant, **FO DÉFENSE** ne peut que vous inciter à maintenir vos efforts de recrutement sur concours auprès de la direction des ressources humaines du ministère de la Défense.

Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, avancée comme moyen miracle permettant d'anticiper les évolutions des métiers en adéquation avec les recrutements et les départs (retraite ou autres), ouvrant également le champ aux volontaires à la mobilité, l'outil existe mais le bilan est insuffisant. Des structures se créent sans qu'un réel accompagnement détaillé, descriptif des savoirs et des savoir-faire à acquérir soit réellement anticipé et proposé aux personnels. La GPEEC a laissé place à une présentation dans l'ère du temps qui est l'approche de parcours professionnels, toute aussi floue.

FO DÉFENSE réaffirme la nécessité d'accroître la visibilité des métiers et considère que les parcours professionnels ne sont pas une réponse à cette problématique.

L'ordre du jour de ce CTR ne dément pas notre propos, et comme à l'accoutumée, nous nous exprimerons en séance pour compléter cette déclaration liminaire.

Dans cet ordre du jour, nous aurions souhaité y trouver les orientations de la DIRISI exposées lors de la réunion du 01 février 2016 dans le cadre de la rénovation du modèle de ressources humaines des armées, coprésidée par le CEMA et le SGA, dont découlera, nous citons : « *une maquette en organisation à un horizon de cinq ans qui décrira, en qualité et en nombre, les compétences cibles nécessaires aux armées pour réaliser leurs missions* ». Cet article n°407 d'armées d'aujourd'hui explique clairement le processus de réflexion et les conséquences qui résulteront de ces prises de décisions, notamment la maîtrise de la masse salariale, les flux de recrutement, la formation et les parcours professionnels, dans un contexte où ces plus grandes autorités ministérielles semblent être préoccupées par l'attractivité du ministère et la fidélisation des talents. Dans ces deux domaines, qu'il nous soit permis de faire état ici de notre engagement précurseur et monsieur le Directeur de notre consensus mutuel.

Dans le même esprit, nous souhaiterions connaître les conclusions de la réunion que vous avez eu avec le Secrétaire Général pour l'Administration en date du 11 mai 2016.

Abordons maintenant les points du sommaire de ce CTR.

Ressources humaines :

Les états statistiques relatifs aux avancements des personnels fonctionnaires et ouvriers ne nous satisfont pas en l'état. C'est sur la politique de recrutement, de fidélisation et des parcours professionnels que **FO DEFENSE** attend des réponses précises.

A titre d'exemple, quelle est la position de la DIRISI par rapport au recrutement d'ouvriers de l'état ? La DIRISI a-t-elle un plan de fidélisation pour son personnel, et si oui lequel ? La DIRISI va-t-elle accroître le nombre de postes de chef de bureau, chef de CIRISI, de fonctions éligibles au statut de CAD et de CTD ? Par ailleurs, **FO DEFENSE** demande que les recrutements soient déclinés par statuts et mode de recrutement, mais également par familles professionnelles et localisation géographique.

Nous rappelons, une fois de plus, que le CTR n'est pas une réunion d'information, mais, à l'instar du CTM, l'instance de concertation privilégiée des acteurs de la chaîne.

Concernant l'évaluation professionnelle des agents civils, **FO DEFENSE** réaffirme la nécessité :

- de former tous les évaluateurs à un même niveau de façon magistrale.
- d'instaurer des réunions pour la prise en compte des avis des supérieurs hiérarchiques directs et de niveaux 2.

Dans un contexte ministériel où le compte rendu d'évaluation professionnel tend à devenir le document unique de référence, l'accent doit être donné dans ce sens pour maintenir le principe d'objectivité et d'équité des agents évalués.

Concernant le RIFSEEP, au-delà du fait que nous déplorons une présentation quantitative qui n'apporte aucun élément à la réflexion, notamment sur l'adéquation emploi/groupe, **FO DEFENSE** considère que cette classification des fonctions fait partie intégrante de la politique d'emploi des personnels civils.

En conséquence, **FO DEFENSE** demande :

- la communication des groupes de classification IFSE des emplois de la DIRISI par familles professionnelles et catégories,
- une évolution de groupe d'IFSE pour les agents fonctionnaires de la famille professionnelle « logisticien-achat-supply chain » en cohérence avec l'évolution de la nomenclature ouvrière.

Concernant ces mêmes familles professionnelles employant des ouvriers de l'état, **FO DEFENSE** demande qu'une étude sur ces professions soit menée dans le temps afin que le reclassement des OE s'opérant aujourd'hui ne soit pas une entrave à leur progression de groupe à cours termes.

Sur l'apprentissage, **FO DEFENSE** attire votre attention monsieur le Directeur, sur la charge de travail que ce dispositif, plus ou moins incité par certaines DIRISI locales, va faire peser sur les personnels.

Les Référents DIRISI : nous saluons aujourd'hui leur présence, mais restons interrogatif sur le dispositif DIRISI au regard de la circulaire ministérielle. Un CTR et une réunion bilatérale n'ont pas permis de nous convaincre du bien-fondé de leur présence dans le cas d'une DL mono-établissement.

Bilan Formation :

La formation des personnels demeure un point sur lequel la DIRISI continue de consacrer des moyens financiers importants ; il convient de le souligner.

Evolution au sein de la DIRISI :

Nous attendions des réponses sur les mesures prises concernant la complémentarité entre les entités de soutien à distance et celles du soutien de proximité.

Sur le domaine technique PRODEF, vous annoncez la création de 31 postes dont 14 seraient localisés à KB au sein du SICO et les 17 autres dans les DIRISI locales. Sont-ils pris sur l'enveloppe globale ou correspondent-ils à un accroissement de la masse salariale ? Sont-ils tous armés par des agents civils ou à défaut, qu'elle en est la répartition ? De quels statuts et niveaux ? Quelle est la répartition géographique ?

Après avoir éliminé en 2014 les compétences et savoir-faire SSI des CIRISI, la DIRISI se repositionne et vient d'absorber récemment les antennes du commandement de cyber protection pour créer les SOC régionaux. Qui dit régionaux, dit positionnement en un point nodal en DIRISI locale, si l'on décrypte la planche présentée. Une fois encore, après les CMO RD récemment, la DIRISI accentue la concentration des structures et paupérise un peu plus les territoires déjà touchés par la diminution des emplois, quitte à se priver de la ressource humaine.

Le dernier dossier de ce chapitre « évolution » concerne l'ouverture des missions de courte durée (MCD) aux agents civils de la DIRISI. Enfin, à y regarder de plus près, et sans faire de procès d'intention, nous dirions que la DIRISI fait l'économie des rares postes civils en outre-mer et à l'étranger pour créer un turn-over, sorte de copier/coller des MCD militaires !

Si **FO DEFENSE** était un temps favorable à la présentation informelle qui nous avait été énoncée, consistant à considérer que toutes les MCD devaient être appréhendées de manière indifférenciée, **FO DEFENSE** ne saurait cautionner une démarche qui supprime des affectations d'agents civils, elles-mêmes définies par un cadre ministériel.

Sur ce dossier, comme sur bon nombre d'autres dossiers, **FO DEFENSE** entend bien que le CTR joue pleinement son rôle et soit formellement consulté au travers d'un projet.

Vous le voyez, Mon Général, d'une manière globale, nous souhaitons autre chose en termes de communication.

La condition du personnel – RPS :

Au-delà des graphes qui nous sont présentés depuis quelques CTR, nous aurions apprécié de voir exposer les enseignements tirés.

A quand, les conclusions de l'enquête ? les prochains rendez-vous du GT ?

Points divers ;

Bourse d'emplois DIRISI :

FO DEFENSE est favorable à une bourse d'emploi DIRISI consistant à rapprocher les agents demandeurs de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, aux besoins exprimés par la chaîne. En effet, cette démarche d'identification et de rapprochement peut être bénéfique pour la DIRISI et pour les agents. Pour *FO DEFENSE*, cette démarche ne saurait s'apparenter à un cadre rigide de parcours professionnel.

H24 - Astreinte :

Sujet récurrent et qui pourtant ne figure pas à l'ordre du jour. *FO DEFENSE* vous a remis une proposition de fonctionnement lors de notre dernière rencontre bilatérale, basée sur les textes en vigueur dans le souci d'apporter une vision « du terrain ». Force est de constater que cette initiative n'a pas été suivie d'effet.

Les emplois CTD :

FO DEFENSE réitère sa demande de voir ces emplois de CTD :

- identifiés de manière similaire dans les DL concernées (ex. : Adjoint technique au DL),
- inscrits en organisation dans les REO en sus des postes d'IDEF actuellement tenus.

Mon Général, mesdames, Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

Paris, le 02 juin 2016