COMPTE RENDU
Comité Technique de Réseau DIRISI
du 29 mars 2017

Le comité technique de réseau de la DIRISI s'est réuni le mercredi 29 mars 2017 sous la présidence du Directeur Central (DC), le Général de corps aérien Grégoire BLAIRE. Les élus FO DEFENSE représentés par François-Emmanuel DELISSE, Didier GRUAU, Patrice PARNAUD, Cyril FABRE, Didier TANGUY, étaient présents à cette réunion, qui a débuté par la lecture des déclarations liminaires (ci-joint la DL FO DEFENSE).

D'une manière générale, au travers des déclarations liminaires, tous les élus dénoncent un recrutement que ne palie pas la perte des effectifs au sein de la chaîne DIRISI. C'est un problème majeur qui conditionne l'avenir de notre chaîne. En dépit de l'effort entrepris depuis deux ans, la réalité du terrain démontre l'incapacité de la DIRISI à atteindre l'objectif RH qu'elle s'est fixée. Et cela ne fait que commencer. L'érosion naturelle prévue dans ces 5 prochaines années n'est pas de nature à rassurer.
Comme nous l'avons dénoncé, l'avalanche de chiffres sans réelle cohérence présentée dans le dossier de préparation rend les analyses de plus en plus difficiles.

Après avoir pris connaissance des déclarations, le directeur central prend acte de notre perplexité face aux déboires constatés au travers de notre déclaration, notamment sur le bilan des effectifs. Tout en admettant la difficulté de décryptage dénoncée dans notre déclaration, il considère qu'il s'agit d'une incompréhension induite par une vision réduite des chiffres. Pour tenter de dissiper ce malentendu, il rappelle les grands principes RH en se basant sur les planches présentées en séance et dont vous avez copie ci-dessous, annonçant une cible autorisée 2020 (CIV et MIL) à 7770 ETP dont 2617 Civils. Le blocage de la parution des fiches de postes à la BNE, largement critiqué, est une volonté délibérée du DC afin que le central puisse obtenir une vision claire des effectifs. Cette phase de contrôle qu'il dit nécessaire semble arriver à son terme. Ainsi, il annonce une ouverture partielle et savamment dosée de la BNE, en fonction des résultats qu'il observera lors des réunions RH hebdomadaires qu'il vient de mettre en place.
Il annonce travailler sur la pertinence Mission / Effectifs / cible autorisée 2019-20. Il évoque la mobilité des agents qu'il garantit se dérouler seulement sur un acte de volontariat (le poste occupé est conservé dans le cas contraire). Au travers de cette approche, il fait part de sa volonté de garder les connaissances et savoir-faire « Dirisien » détenus par ses agents.

Le DC indique également :

- que la DIRISI est orientée vers l'innovation et que l'axe majeur sera mis sur la mobilité et l'hébergement sécurisé sur le réseau internet,
- que 4 CDAD seront créés (Rambouillet, Bordeaux, Toulon et Bourges) constitués chacun de 60 PAX. Horizon 2019 cela constituera 13 nouveaux postes. Pour le CDAD de Rambouillet (effectif supérieur à 60 ETP), il annonce une manœuvre RH en douceur avec l'espoir d'atteindre sa cible de 60 ETP pour 2019,
- que les « marchés » gagnés par la DIRISI (au sein du ministère) et la mise en place du SCOP impliquent une transformation rapide pour se mobiliser sur les enjeux à venir,
- que l'expérimentation des missions de courte durée (MCD) pour les personnels civils sera reconduite. Mais le DC veut privilégier les missions de longue durée (y compris pour les personnels militaires) à la cohérence et au rendement en adéquation avec les besoins,
- que Le nouveau découpage territorial n'aura pas d'impact sur la structure DIRISI,
- que la mission protection a finalement était gardée ou prise par la DIRISI (suivant les DL). Il affirme que la partie SIC de cette mission se doit d'être à la DIRISI. Cette mission étant nouvelle pour une grande part de ses DL, il fait part d'avoir sollicité de nouveaux moyens, notamment en effectifs. Il n'a pas prévu d'externaliser sur ce sujet,
- qu'à l'échéance 2019, le soutien du service bureautique de Balard reviendra dans le périmètre DIRISI. Cela permettra la création de 37 nouveaux postes,
- que même s'il sent notre opposition, il réaffirme que la centralisation de la gestion RH est sa volonté, et qu'il refuse toute « Baronnies » en direction locale. Il fait part que le pilotage de sa stratégie a pour cœur les RH et rappel à l'assemblée (représentants des personnels, directeurs locaux et staff DC) qu'une directive visée de lui n'est pas une information,
- sa fierté de l'image donnée par ses agents à nos partenaires dans le cadre du maintien en condition opérationnel, notamment des OPS,
- En conclusion il réaffirme sa cible de 60/40 en termes de répartition personnels militaires/civils.

Commentaires FO DEFENSE :
Longue introduction du DC afin de tenter de « désamorcer » un climat de suspicion de plus en plus évident tant l'incohérence des chiffres présentés au gré des CTR est manifeste. Nous aurons l'occasion de vous le démontrer dans le chapitre « Organisation ».
Sur ce thème, il se veut rassurant pour l'avenir des agents qui seront impactés par des mouvements. Notamment par le fait qu'il ne pousse pas les agents dehors et privilégie le volontariat. Nous ne manquerons pas de nous assurer que ses mots soient appliqués sur le terrain.
S'agissant du blocage de la BNE, le directeur central défend sa politique en rappelant sa volonté de maîtriser tous les postes sans exception afin de recruter sur des emplois validés et de ne pas supprimer des postes dits

« chargés ». Si nous comprenons le principe, nous ne pouvons nous satisfaire de cette situation. Les missions sont en revanche bien réelles et en constante augmentation. **FO DEFENSE** met en garde une vision macroscopique et comptable du central qui se verrait venir en contradiction des plans de charges imposés aux régions.
Nous avons mis en évidence les difficultés rencontrées par les agents des structures de proximité face à une charge de travail de plus en plus pesante, induite par l'érosion progressive des effectifs.

Désignation du secrétaire adjoint du CTR

Le secrétaire adjoint a été approuvé à l'unanimité.

Approbation du PV du CTR DIRISI du 30/11/2016

Le PV du dernier CTR n'ayant pas pu être finalisé, il sera transmis aux commissaires par mail pour une approbation écrite et non pas en séance.

Bilan RH – des avancements – Recrutement – Apprentis

Au titre de l'année 2016, la DIRISI a réalisé un effectif de 2528 personnels civils. Cependant, avec 148 départs définitifs et un recrutement de seulement 100 personnels, la chaine DIRISI a vu son effectif diminuer de 48 personnels civils.
Apprentis :
La chaîne DIRISI ne prévoie pas de concours particulier pour permettre aux apprentis qui le souhaiterait d'intégrer la chaîne DIRISI.

- **Recrutement en 2016**

Le recrutement 2016 a été de 100 personnels civils répartis de la façon suivante :
- Accès L4139-2 = 24
- Accès L4139-3 = 3
- Concours = 55
- BOE =2
- ASC = 12
- Détachement entrant = 4

- **Recrutement en 2017**

Le plan prévisionnel 2017 est de 103 personnels civils répartis de la façon suivante :
- Accès L4139-2 = 37
- Concours = 49
- Ouvriers d'état = 15
- Emplois réservés = 2

La DIRISI rencontre de plus en plus de difficultés à recruter par la voie des 4139 du fait que les armées donnent de moins en moins facilement les agréments aux personnels militaires. Pour corser la difficulté, le DC réitère sa volonté d'affecter les personnels civils issue de la 4139 exclusivement sur la région IDF.
Au 28/02/17, la DIRISI enregistre 127 départs.

Commentaires FO DEFENSE :
Malgré une volonté affichée de recruter, la chaine DIRISI est de moins en moins attractive. Il est évident que la plaque parisienne n'attire pas ; même pas les 4139 !!! Nous avions pourtant mis en garde les directeurs centraux successifs à trop vouloir créer des pôles SIC en région Parisienne.
Concernant les 4139, nous mesurons la rigidité du DC à créer des exceptions d'affection hors région parisienne malgré des demandes formulées sur des bassins d'emploi peu attractifs. Voilà une source supplémentaire de départ de la chaîne.
Question posée : En avons-nous vraiment les moyens ? Ou bien cette contradiction ne cache-t-elle pas autre chose ?
L'utilisation de toutes les voies de recrutement n'arrive donc pas à endiguer l'hémorragie des départs. Pire, au cours des 2 premiers mois de l'année le plan prévisionnel de recrutement a déjà été littéralement englouti par les départs. La DIRISI accuse déjà une diminution de son effectif de 24 personnels civils. Comment allons-nous arriver à la cible 2020 ?

- **Avancements 2016**

Corps Administratifs		Corps Techniques	
APAE	0	IDEF	19
AAHC	0	IEF	8
AAE	2	TSEF	20
SACE	2	TSEF1	22
SACS	3	TSEF2	37
SACN	1	ATPMD1	14
AAP1	11	ATPMD2	8
AAP2	7	ATMD1	3
AA1	2		
ASC	0		

A partir de 2018, la DRH-MD souhaite que les avancements de corps s'accompagnent d'une mobilité. Les mobilités géographiques ne seront pas obligatoires mais sur la base du volontariat. Mais il est à noter qu'un personnel en distorsion d'emploi rencontrera plus de difficulté pour bénéficier d'un avancement de grade. En effet, un personnel de catégorie B aura plus de mal à bénéficier d'un avancement de grade s'il occupe un poste de catégorie C. Il en est de même pour un personnel de catégorie A occupant un poste de catégorie B.

- **Décorations et Lettres de Félicitation 2016**

Au titre de l'année 2016, ont été distribué :
- 140 médailles du travail Bronze
- 86 médailles du travail Argent
- 94 médailles du travail Vermeil
- 2 médailles de la Défense Nationale
- 41 lettres de félicitation
- 3 ONM
- 12 médailles d'honneur échelon or

Commentaires FO DEFENSE :
Le bilan des avancements est comme chaque année largement présenté au CTR avec son lot de décorations et de lettres de félicitations. En dépit d'une démarche positive, l'inquiétude demeure sur le devenir de la chaine DIRISI et en particulier sur l'accomplissement des missions. Un plan de recrutement insuffisant, une politique RH contre-productive, qui fait fuir, plus qu'elle n'attire. Dernier ingrédient à rajouter, la promotion au

poste et non plus au regard des mérites de l'agent ; tout cela n'a rien d'engageant pour les années à venir.

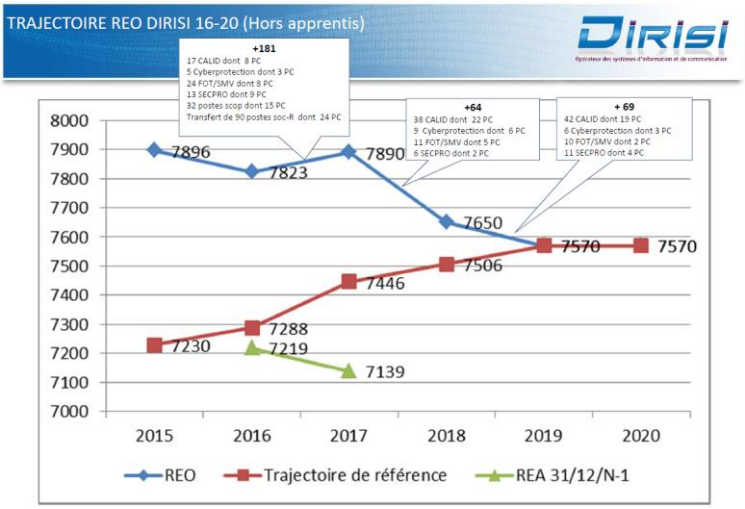
RIFSEEP IEF – TSEF

La présentation fait apparaitre une amélioration de la classification des emplois dans le groupe 3 pour les IEF et pour le groupe 2 pour les TSEF.
Le DC dit travailler avec la DRH-MD sur ce sujet, via les fiches de postes réactualisées, et de ne pas manquer de consulter les CREPs en cas de doute.
FO DEFENSE demande la possibilité d'avoir un bilan des recours réalisés par les personnels dans le cadre du classement dans les différents groupes.

Commentaires FO DEFENSE :
Bien que contre le principe ayant abouti à la mise en place du RIFSEEP, **FO DEFENSE** est vigilant sur ce dossier et s'est positionné en force de proposition pour tous les cas d'iniquité et de distorsion qui lui ont été remontés. Nous avons demandé à nouveau qu'un bilan nous soit fourni au prochain CTR par DL, catégories et famille professionnelles.

Organisation

La cible initialement prévue pour 2021 est rapprochée à 2019 pour un effectif total (Civ/Mil) de 7570 (dont 2617 civils). Le DC fait part qu'il n'a pas la vision sur la déflation de 2017. Toutefois il se veut rassurant en affirmant savoir connaitre les besoins nécessaires pour atteindre sa cible RH. Après notre démonstration sur les difficultés actuelles à appréhender correctement les effectifs au regard des données fournies, il propose de nous réunir afin de présenter un focus sur les RH civils et leurs perspectives lors d'une prochaine présentation.



Commentaires FO DEFENSE :
Nous restons donc sur notre faim au niveau de la clarté des informations. Conformément à l'engagement pris dans notre déclaration, nous nous sommes attachés à démontrer l'impossibilité de porter une fois de plus une analyse fine de la situation RH CIVILE. Au travers des 3 seuls tableaux fournis, vous jugerez par vous-même des difficultés que nous pouvons rencontrer tant les chiffres, les dates, les populations se mélangent et/ou se télescopent.

Pour autant, notre expérience à décrypter l'indéchiffrable nous permet de vous démontrer, comme nous l'avons fait en séance que nous aurons des difficultés à honorer la cible fixée pour 2020.

Explications :
La trajectoire bleue « REO » représente l'identification des postes par armées, fonctions, populations, catégories pour la réalisation de la mission. C'est le document de référence pour l'organisation. En **2017 : 7890** postes. A noter que l'augmentation observée n'est due qu'aux divers ralliements. Pour autant le **réalisé 2017** (courbe verte) est de **7139** dont **2528 PC soit 35.4%.** Différence : **751 ETP**
Cette différence correspond à l'écart existant entre la théorie et la pratique. D'un côté, j'ai besoin de 7890 personnels pour fonctionner, mais je n'en ai que 7139.
Vient s'ajouter la « trajectoire de référence » (rouge). Cette variable budgétaire est l'objectif à atteindre, le fruit d'un dialogue de gestion en fonction des mouvements (entrées, sorties, etc.) entre les employeurs et la DRH-MD. Une « négociation » en quelque sorte entre les besoins exprimés par les employeurs et ce qui est possible d'obtenir financièrement.
L'écart de ce fait s'amenuise et passe donc de **751 à 307** dont bien évidemment on ignore à ce stade l'effectif en PC. C'est ce genre d'information détaillée car déterminante que nous aimerions obtenir afin de dissiper le « flou » que nous observons. Quoi qu'il en soit nous réitérons la nécessité incontournable d'opérer un recrutement **massif,** à hauteur des objectifs fixés pour 2020.
FO DEFENSE poursuivra la défense de ce dossier jusqu'à la DRH-MD.

Exemple afin de vous faire part des difficultés d'analyses que nous rencontrons :
En séance le DC évoque en cible **2020** une proportion Mili/Civil de **60/40**. Dans le même temps, la trajectoire **2020** fixe un effectif de **7570** pour **2617** civils. Soit toujours et encore une proportion de **34.5%** ! Cherchez l'erreur.
Pour info, un effectif de 7570 à **60/40** devrait nous amener non pas à 2617 mais à **3028** PC soit un effectif de **411 postes civils supplémentaires !!**

Y'A DE LA MARGE

Il faut cependant reconnaitre la volonté du DC d'aller plus loin dans la démarche de transparence.

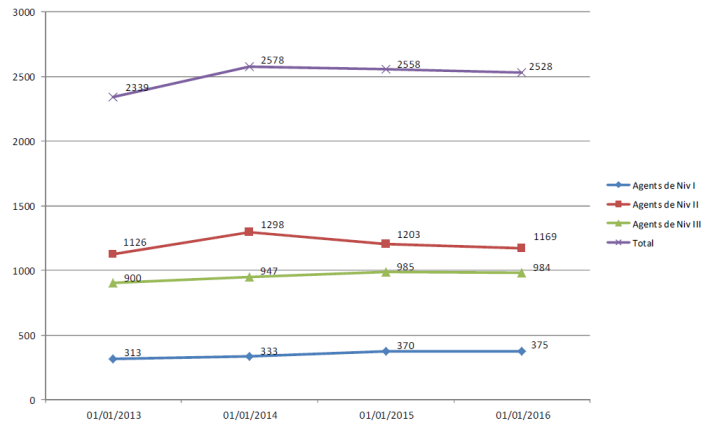
En effet, suite à notre lourde insistance, un document nous a été remis en séance intitulé « guide interne DIRISI RH » apportant un éclairage sur le sujet. Il est vrai que nous sommes exigeants en matière de RH !!
Nous avons donc réitéré en séance nos exigences listées dans notre déclaration et déjà formulées lors de la bilatérale du 15 février dernier à savoir obtenir les éléments suivants :

- Le plafond ministériel des emplois autorisés. Qui n'est autre que l'autorisation financière des emplois par catégories.
- La cible des postes financés pour les années futures.

- Les départs enregistrés et les prévisions 2019.
- Le plan de recrutement par filière, catégorie et localisation géographique.

Effectifs au 31/12/2016

	PC1	PC2	PC3	TSO	OE	Total
DC	43	48	53	0	3	**147**
SCOE	5	19	0	0	0	**24**
SICO	38	24	4	0	1	**67**
IDF/8RT	74	250	116	22	41	**503**
METZ	26	188	82	0	33	**329**
LYON	11	66	31	2	10	**120**
TOULON	58	179	73	46	44	**400**
BORDEAUX	36	101	57	4	24	**222**
RENNES	37	150	80	1	18	**286**
BREST	34	64	32	69	49	**248**
CNSO	5	62	49	0	24	**140**
OME	8	18	3	2	11	**42**
GLOBAL	**375**	**1169**	**580**	**146**	**258**	**2528**



Bilan de formation

Le bilan présente la réalisation de 615 actions de formation (hors formations CMG) avec un budget en augmentation (+397,5k€ entre 2014 et 2017) et un taux de réponse au besoin en formation des personnels de 40.3%.

Commentaires FO DEFENSE :
Nous constatons un effort certain sur le volume de formations accordées, toutefois nous demandons qu'à l'avenir, nous soit proposée une lecture plus détaillée mettant en évidence la partie formation type métier dispensée au travers des budgets de la DC par rapport à celle effectuée au travers du catalogue proposé par les CMG. Un état par CMG et par DL permettrait de nous éclairer sur la répartition de l'effort.

H24

La DIRISI indique que le texte modifié intégrant l'actualisation des dénominations (DIRISI à la place de DIRTEI, TSEF, ATMD à la place de contrôleur, TMD et Agents techniques) est sorti sous le décret n 2017_139 du 6 février et figure dans le dossier de présentation.

Commentaires FO DEFENSE :
FO DEFENSE a rappelé en séance avoir remis lors de la rencontre bilatérale du 22 mars 2016, un dossier sur les modalités d'application du H24 permettant à tous les managers de mieux appréhender les méthodes d'applications (étalement des vacations, indemnisation, etc…). Cette méthodologie a vocation d'uniformiser les applications en la matière, aujourd'hui disparates.

RPS

La DIRISI rappelle la réglementation liée au CHSCT ainsi qu'au groupe pluridisciplinaire et à sa constitution :
- médecin de prévention
- assistant de service social
- chargé de prévention
- correspondant RH
- représentants des organisations syndicales
- présidents de catégorie des personnels militaires

La DIRISI souhaite, sous couvert de la présomption d'innocence, qu'en aucun cas une situation de RPS soit qualifiée de « harcèlement moral » ou de « harcèlement sexuel », car seul un juge peut qualifier ainsi une situation.
Si **FO DEFENSE** reconnait que le juge est la seule personne à pouvoir déterminer si une personne est victime de harcèlement, nous estimons qu'il peut être fait mention de « suspicion de harcèlement ».

Commentaires FO DEFENSE :
FO DEFENSE ne remet pas en cause la présomption d'innocence à laquelle tout citoyen à droit, mais souhaite que les représentants des personnels siégeant au CHSCT puissent inscrire librement les mentions qu'ils souhaitent aux PV quelques soit la situation. L'ensemble des parties a le droit à l'écoute de son point de vue, même s'il est question de harcèlement.

Prospectives

- **Présentation du SCOP**

Organisme extérieur à la DC-DIRISI au même titre que SCOE et SICO. Les 4 CDAD lui sont fonctionnellement rattachés pour des fonctions précises. Sa mission est la conduite de projet de développement de SI métiers (principalement de l'EMA). Le but étant de doter la DIRISI de la capacité efficiente d'analyse et de conduite de projets d'autres métiers que ceux conduits par le SICO. Ce service sera constitué de 32 PAX (17 PM et 15 PC dont 14A et 1B). L'ensemble de ces personnels est à recruter.

- **Innovations techniques**

Il a été présenté les prospectives d'innovations techniques à venir auxquelles la DIRISI devra vraisemblablement s'adapter en son temps et qu'elle surveille.

Communication à la DIRISI

Il a été présenté des outils de communication ainsi qu'une vidéo de communication sur la DIRISI. Bien que cette vidéo reste une mise en scène embellissant nos métiers et missions, nous avons pu voir qu'elle représente un bel outil de communication. Seul bémol dans celle-ci nous n'avons pas perçu la représentativité des personnels à la hauteur des 60/40. En effet, il apparait dans cette vidéo que la DIRISI et quasi

exclusivement constituée de personnels militaires. Le DC a fait part qu'il regrettait cela et que les personnels civils avait très peu été volontaire pour y participer.

Conclusion

FO-DEFENSE regrette la tenue d'un CTR axé sur la présentation de chiffres tous azimuts voulant répondre aux exigences exprimées par vos représentants, sans réellement y parvenir. En substance :

- Beaucoup de chiffres, mais manque de cohérence.
- A croire que la volonté du Directeur central ne serait pas suivie d'effet ?

Une fois encore, nous ne cesserons de le répéter, le CTR n'est pas une chambre d'enregistrement.

FO DEFENSE revendique son droit à connaitre les orientations RH précises pour ces prochaines années.
Fort de notre expérience tant dans le domaine DIRISIEN qu'au travers des multiples CTR ou autres instances du ministère, nous comptons par nos multiples interventions et notre pertinence rester un acteur incontournable dans l'avenir de notre chaîne et par conséquent de nos emplois de demain.

Pour vous et avec vous, FO DEFENSE s'engage à promouvoir vos droits et votre avenir professionnel

Vos représentants en DIRISI

Gérard REY gerard.rey@intradef.gouv.fr
Didier GRUAU didier.gruau@intradef.gouv.fr
François-Emmanuel DELISSE francois-emmanuel.delisse@intradef.gouv.fr
Patrice PARNAUD patrice.parnaud@intradef.gouv.fr
Didier TANGUY didier1.tanguy@intradef.gouv.fr
Cyril FABRE cyril-l.fabre@intradef.gouv.fr
Nadine PLATON nadine.platon@intradef.gouv.fr
Jocelyn SABOURET jocelyn.sabouret@intradef.gouv.fr

DÉCLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau DIRISI du 29 mars 2017

Monsieur le Directeur central, Mesdames, Messieurs,

Mon Général,

Une fois n'est pas coutume, les représentants ***FO DEFENSE*** vous épargneront leur litanie de revendications maintes fois répétées mais fort peu entendues de CTR en bilatérale, de bilatérale en CTR. Ainsi, nous nous contenterons d'analyser le dossier présenté et de vous faire part de nos réflexions.

A l'évidence, la présentation tente de combler le vide laissé par le dernier CTR du 30 novembre 2016, sans toutefois répondre aux réelles interrogations posées et rappelées lors de notre dernière audience bilatérale.

Alors que nous sollicitons la tenue d'au moins trois CTR par an, afin de mieux appréhender les domaines de compétences de cette instance, nous mesurons la frilosité de la DIRISI à communiquer sur des données cruciales telles que le plafond ministériel des emplois autorisés pour la DIRISI et regrettons la redite d'informations sans réelles valeur ajoutée.

Une fois de plus, permettez-nous, Mon Général, de vous signifier l'intérêt que nous portons aux informations relatives aux effectifs. Tant en organisation qu'en gestion.
Depuis l'origine des CTR, nous nous efforçons de porter une analyse fine sur ces évolutions. Nous classons, enregistrons, comparons, l'ensemble des informations que vous voulez bien nous dispenser. Nonobstant ce travail fastidieux et en dépit de notre longue expérience de commissaires, il nous est impossible de tirer des conclusions précises tant les chiffres fournis se télescopent.
Seul élément probant porté à notre connaissance, le guide interne du pilotage des effectifs qui nous a été remis à notre demande, lors d'un CTR de 2014, document que nous avons pris soin de vous remettre lors de notre dernière rencontre bi-latérale afin qu'il y paraisse, mis à jour, dans la présentation de ce CTR.

Force est de constater que le compte n'y est pas pour évaluer correctement la situation des effectifs. Dans un souci de clarté et de compréhension mutuelle, nous porterons donc en séance, nos questionnements à titre d'exemple sur l'exercice 2014, année pour laquelle des données suffisantes nous ont été fournies.

FO DEFENSE réitère donc sa demande de communication des informations suivantes :

- le plafond ministériel des emplois autorisés pour la DIRISI sur les années 2015, 2016 et 2017.
- les départs enregistrés sur la période 2014 – 2015 ainsi que les prévisions 2018, 2019 et 2020.
- la quantification des lettres de cadrage EMA sur la période 2014-2017.

Venons-en à l'analyse que nous portons à cette présentation.
.

- ***L'évolution des effectifs - REO 2017 :***

Nous constatons que le volume des effectifs civils du 1er janvier et du 31 décembre 2016 est identique (2528 personnels). Pour autant, le recrutement par toutes les voies possibles (concours, L4139, BOE, sous contrat, détachement) est à la hauteur de 100 personnels pour 148 départs (voir 127 départs

supplémentaires) selon les dernières informations transmises. Cette présentation approximative illustre parfaitement notre appréciation négative sur les informations qui nous sont données.
En dépit de ces difficultés de décryptage, il en résulte néanmoins une perte sèche de 48 postes civils pour 2016 auxquels il convient vraisemblablement d'ajouter les 127 départs supplémentaires. Au final, chiffre trois fois plus élevé que la lettre de cadrage de l'EMA !

Le plan prévisionnel de recrutement 2017 n'est pas non plus de nature à nous rassurer puisqu'il affiche un volume de 103 postes ouverts au recrutement pour 104 départs annoncés.

Monsieur le Directeur, ce constat révèle deux hypothèses, soit l'EMA et la DRH-MD n'entendent pas votre discours, propos que vous nous tenez depuis plus de trois ans, soit la bataille des effectifs est à considérer comme le Waterloo de la DIRISI.

- ***Le recrutement 2017 (Fonctionnaires et ouvriers d'état):***

Concernant le recrutement 2017 nous constatons qu'il est équilibré sur les trois catégories A, B et C, même si l'on note un fort recrutement L4139 sur les TSEF et ATMD.

FO DEFENSE demande la communication des postes par familles professionnelles ouverts au recrutement, établissement par établissement.
Concernant le « plafond de verre » des ouvriers de l'état et TSO auquel vous nous dites qu'il s'impose à la DIRISI, là encore seul le comparatif entre l'effectif réalisé et le plafond ministériel autorisé pour cette population nous permettrait d'y voir clair, en intégrant bien évidemment l'érosion naturelle sur la même période considérée.

FO DEFENSE réitère votre attention Monsieur le directeur sur les conséquences de l'absence de recrutement en termes d'avancement de groupe.

Autre préoccupation : le reclassement des ouvriers d'Etat dans la profession d'Ouvriers techniques de l'Energie.

La DRH-MD a décidé de modifier la nomenclature des professions ouvrières en fusionnant les professions d'ouvriers des techniques de l'électronique et les professions d'ouvriers des techniques de l'électrotechnique pour créer une nouvelle profession intitulée « ouvrier des techniques de l'énergie » regroupant 5 domaines techniques :

- Electricité générale et montage
- Inspection de conformité des installations électriques,
- Installation et maintenance des équipements biomédicaux,
- Régénération des équipements,
- Electricité de bord sur opérations complexes.

FO DEFENSE attire votre attention Mon général, sur la distorsion d'emploi des ouvriers de la branche 7.

De toute évidence, il apparaît que les 5 domaines techniques cités ne coïncident pas forcément aux métiers des personnels ouvriers de la DIRISI. Ceci est d'autant plus vrai depuis le transfert du domaine « énergie « de la DIRISI au SID.

FO DEFENSE vous demande de bien vouloir sensibiliser les directeurs locaux sur la nécessité d'entreprendre les démarches nécessaires auprès de leur CMG de rattachement afin d'obtenir pour les volontaires, l'organisation d'essais professionnels dans les branches ouvriers techniques de l'informatique.

- ***Le RIFSEEP :***

Les histogrammes des pourcentages de groupe pour les IEF et TSEF laissent entendre que la mise en œuvre ministérielle du RIFSEEP se serait déroulée en deux étapes, un avant et un après ; en réalité la

DRH-MD n'a publié qu'une circulaire de gestion pour chaque corps et le retour d'expérience RETEX devrait avoir lieu en fin d'année 2017.
Sur le fond, ***FO DEFENSE*** prend acte de l'amélioration de la classification des emplois, fortement concentrée sur le groupe 3 pour les IEF et sur le groupe 2 pour les TSEF, ce qui n'est pas sans conséquence sur les possibilités de mobilité et l'évolution de l'IFSE des agents.

- ***Les Parcours Professionnels – HAMEL :***

FO DEFENSE constate que le dossier « Parcours professionnels » ne figure pas à l'ordre du jour de ce CTR, alors que ce sujet est intimement lié au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP, et ouvre l'accès au 3ième grade pour les IEF/IDEF. A cet égard, ***FO DEFENSE*** dénonce le faible nombre de fonctions identifiées sur 10 postes pour un effectif d'environ 375 agents.

FO DEFENSE réaffirme que la démarche ministérielle sur la mobilité et les parcours professionnels imposent à la DIRISI de constituer un vivier d'emploi sur lequel tout agent a la possibilité de s'inscrire.

Concernant la démarche de civilianisation de postes sur la base des conclusions du rapport HAMEL, ***FO DEFENSE*** demande que la DIRISI fasse preuve d'initiative, au regard notamment du constat fait sur le bilan des effectifs.

FO DEFENSE attend la communication du bilan relatif aux demandes de mobilité exprimées par les agents au travers des CREP.

- ***Formation 2016 :***

FO DEFENSE prend note de l'augmentation (+11%) du budget de la formation par rapport aux deux précédentes années. Le bilan 2016 fait apparaître un taux de 24% d'agents formés qu'il convient de pondérer en fonction du nombre de formations pour une même personne.

- ***CHSCT – GT RPS QVT:***

FO DEFENSE rappelle que le rôle et les prérogatives des membres des CHSCT spéciaux de réseaux s'inscrivent dans le décret 2012-422 du 29 mars 2012 santé et sécurité au travail et que leur vote est souverain pour l'inscription d'une mention au Procès-Verbal du CHSCT.

FO DEFENSE demande la reprise des travaux du groupe de travail RPS-QVT, après une année blanche de réunion. Un RETEX des situations RPS au sein de notre chaîne semble incontournable à ce stade du processus.

- ***Le H24 :***

Lors du CTR du 6 novembre 2014, vous nous présentiez un projet de texte portant sur les modifications suivantes :

- Actualisation des dénominations de notre chaîne et des agents exerçant un travail posté H24 compte tenu des évolutions observées dans le paysage du ministère.
- Ouverture des fonctions assujettis au régime H 24 à l'ensemble des postes techniques, Administratifs, Agents non titulaires, y compris les ouvriers de l'Etat.

Nous vous avions alors fait part de notre désapprobation quant à possibilité d'élargir le champ des personnels astreints à ce rythme de travail dérogatoire tout en précisant que cette décision ne relevait pas de la compétence de cette instance mais du CTM. Projet qui, nous le précisons a été rejeté par l'ensemble des organisations syndicales lors du CTM du 9 juillet 2014.
Depuis, plus aucun commentaire et ce malgré notre souhait récurent de repréciser le cadre réglementaire du régime H 24.Nous vous avons présenté un document synthétisant les fondamentaux en la matière. Nous réaffirmons le besoin de son application.

- ***Poste BNE***

Le processus que vous désignez comme « la sincérisation des REO » vous conduit à limiter très fortement l'ouverture des fiches de postes à la BNE. Si votre récente démonstration à ce sujet est compréhensible, en revanche ceci n'est pas sans effet sur le fonctionnement même des structures.
Cette posture interdit toute anticipation en gestion sur le long terme tenant compte des compétences à détenir et de la ressource disponible en local.
Pour autant, les missions perdurent, voir augmentent et doivent être réparties sur l'effectif restant. La situation est critique dans beaucoup de services et est amplifiée par les suppressions des postes dues à l'érosion naturelle ou la mobilité consentie.

FO DEFENSE vous met en garde contre une rigidité excessive d'une vision centrale en organisation, éloignée des besoins en gestion du terrain. Paradoxalement, à l'inverse de vos souhaits, elle ne permet aucune souplesse dans le processus de mobilité fonctionnelle.

Cette politique de conduite semble avoir atteint ses limites si nous considérons l'ampleur des mobilités sortantes.
A l'aulne de la transformation de la DIRISI, FO DEFENSE avait mis en garde vos prédécesseurs sur les dangers d'une hyper centralisation des structures. Force est de constater que l'application dogmatique de cette ligne de conduite est aujourd'hui contre-productive.

En conclusion, Mon général, nous percevons une volonté certaine de communiquer sur les différents sujets. Nous vous exprimons toutefois notre besoin d'informations supplémentaires claires et précises afin de porter un regard dont le niveau d'expertise n'a d'égal que l'intérêt que nous portons à notre chaîne et aux personnels qui la composent.

Paris, le 29 mars 2017