



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau DIRISI

Du 26 novembre 2015

Le comité technique de réseau de la DIRISI s'est réuni le jeudi 26 novembre 2015 pour sa deuxième session de l'année sous la présidence du Directeur Central (DC), le Général de corps aérien Grégoire BLAIRE. Les élus FO DEFENSE représentés par Gérard REY, François Emmanuel DELISSE, Didier GRUAU, Patrice PARNAUD, Didier TANGUY, Cyril FABRE et Jocelyn SABOURET 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 mettent en évidence la continuité des réorganisations au profit des structures dites nationales, la perte des missions en région créant de fait un déséquilibre dans la répartition des connaissances, un appauvrissement des dossiers abordés en CTR, et une absence de suivi de la part de la DIRISI, des questions posées au fil des CTR.

Après avoir pris connaissance des déclarations, le directeur central prend une posture inédite en nous témoignant sa satisfaction sur la qualité, la pertinence et la convergence des sujets abordés. Il nous invite à poursuivre à posteriori notre argumentaire, au travers d'une « fiche sur les sujets abordés. » qui lui serait personnellement adressée. Il continue son propos en apportant les réponses suivantes :

- o La DIRISI progresse dans le changement. Elle est sortie grandie de Balard ; cela a permis de faire valoir les besoins DIRISI par une prise de conscience du ministère.
- o La DIRISI n'a pas de bienveillance à distribuer, seules les compétences des personnels priment et ceci indépendamment de la couleur de l'uniforme (air-terre-mer-dga-civil). C'est pourquoi il maintient une gestion des recrutements centralisée. Les recrutements seront faits en fonction des compétences et les recrutements 4139 se feront uniquement à Paris car c'est là que le manque de personnels se fait cruellement sentir. Les postes dans la cyber protection sont acquis ; tous les emplois seront honorés pour l'été 2016. D'autres domaines sont avancés notamment la maîtrise des systèmes liés à la protection des sites (Exemple Brest et Toulon), ou encore le déploiement des nouveaux systèmes de la Marine. Pour donner de l'attractivité, il veut offrir aux agents des parcours professionnels, sans aucune obligation. L'objectif est de concilier les intérêts personnels avec les intérêts professionnels. Les parcours professionnels devraient être diffusés aux agents pour la fin du 1^{er} trimestre 2016. Il précise que les postes à responsabilité sont en DC et dans les CNMO.

Concernant la DM 2016, les effectifs sont inférieurs au cadrage. C'est pourquoi, la DIRISI ne fermera pas les postes « chargés » sauf dans le cas de fermeture de

site. L'objectif est de joindre en 2016 la lettre de cadrage. En réponse,

FO rappelle le fonctionnement d'un CTR, soulignant son caractère interactif et décisionnel. En effet, le commandement ne peut se contenter de faire de cette réunion, une séance d'information pour le personnel.

Sur l'invitation du DC à échanger par fiches sur les sujets qui nous préoccupent, **FO DEFENSE** indique que nos revendications et demandes sont formulées d'une manière récurrente au travers de nos multiples déclarations liminaires, et cela de CTR en CTR.

FO rappelle la nécessité de partager les recrutements en 1/3 concours, 1/3 promotion sociale et 1/3 code de la défense.

FO réaffirme qu'un sentiment de non appartenance à la DIRISI est bien perceptible à l'écoute des personnels des CIRISI et des DETSIC, accentué en cela par l'absence de discours national et local ouvrant vers une évolution possible et crédible des métiers du soutien de proximité. Factuels comme à notre habitude, **FO** a démontré en séance que ce ressenti n'était pas circonscrit au seul périmètre de proximité avec l'exemple des cellules achats finances, générant de surcroît la fuite en avant des personnels vers d'autres horizons. **FO** a donc mis en garde le DC à ne pas réitérer l'exercice avec les CIRISI.

Commentaires FO DEFENSE :

Baser un modèle sur l'hyper compétence et exclusivement sur cela est dangereux à plusieurs raisons. La compétence dans un domaine donné s'acquiert au fil du temps, grâce à des formations et des expériences vécues ; elle ne se décrète pas par un titre ou un positionnement dans la hiérarchie **en référence à un grade.**

Autre problématique liée à cette approche. Comment s'apprécie-t-elle ? Et par qui ? Le modèle voudrait que ce soit un acteur au moins aussi compétent si ce n'est plus, dans le même domaine. Or, la réalité du terrain est parfois bien révélatrice du contraire.

Les faits sont têtus et la théorie de la compétence s'arrête aux pyramides organiques ; elles sont les limites de ce raisonnement.

Pour **FO DEFENSE** la technicité liée à l'emploi proposé ne peut être synonyme de compétence détenue. Et ce n'est pas en minimisant les missions des acteurs de proximité, sous le prétexte que les

postes dits « lourds sont ailleurs », que la DIRISI réussira l'épilogue de sa réorganisation.

FO ne quémante pas de la bienveillance à leur égard, mais souligne l'impérieuse nécessité d'acter les principes de la complémentarité entre toutes les structures de la DIRISI. Depuis le début de la transformation, **FO** considère leurs missions indissociables au succès des structures nationales. Il s'agit désormais de redéfinir les métiers pour une meilleure adéquation et les rendre ainsi attractifs. Ne pas faire cela, serait renier qui ils sont et ce qu'ils ont fait pour que la DIRISI soit ce qu'elle est maintenant ! La DIRISI se doit de décrire leur futur professionnel tout comme elle le fait pour les autres personnels des structures nationales et directions.

✚ Désignation du secrétaire adjoint du CTR

Le secrétaire adjoint a été approuvé à l'unanimité.

✚ Approbation du PV du 06 novembre 2014

Le PV a été approuvé l'unanimité.

✚ BALARD

L'expérience BALARD est en cours de RETEX. Déjà un constat s'impose : la satisfaction, l'investissement lourd de tous les agents. Le personnel se trouve extrêmement grand face aux enjeux gagnés.

Le DC adjoint, explique que cela a permis de tester les concepts DIRISI et qu'il va falloir désormais les faire évoluer pendant 26 ans avec un partenaire industriel. Des axes d'efforts sont mis en avant, l'anticipation sous la forme de mise en place de métrologie et la gestion de configuration, sans oublier la consolidation des architectures et le dialogue avec les industriels. Etre proactif plutôt que réactif. Il poursuit son propos par l'espoir de récupérer la gestion du parc informatique d'ici 4 ans. Enfin, il estime que de cette expérience, un point d'équilibre doit être trouvé entre compétence en CIRISI et CNMO.

Le CIRISI BALARD compte 200 ETP armé à 98% ; seuls quelques postes de catégorie C sont à pourvoir.

Commentaires FO DEFENSE :

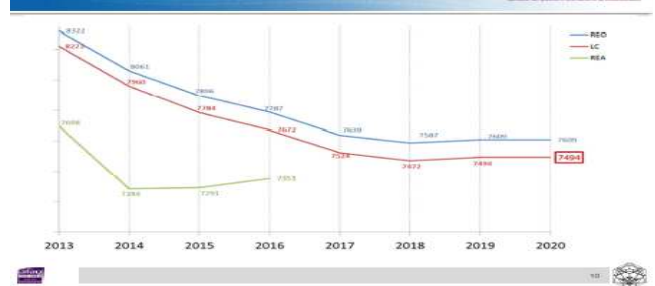
L'intervention du Directeur Central Adjoint dans ces opérations de BALARD, montre l'investissement de la DC DIRISI et l'importance de l'enjeu. Cet investissement humain, qualifié d'exemple réussi, apparaît comme un laboratoire où les premiers RETEX consentis (voir ci-dessus) montrent la nécessaire maîtrise du terrain, et semblent « coller » à notre revendication de complémentarité entre les acteurs de proximité pour lesquels un nouveau contour de leurs activités pourrait leur être dessiné, et ceux des centres nationaux. Il appartient maintenant au DC de tirer tous les enseignements de cette expérience, et de traduire cela en actes concrets. **FO DEFENSE** se place en défenseur de l'unité DIRISI et aspire à la mise en œuvre de ce juste équilibre.

✚ Conséquences de la décision ministérielle

La transformation RH est dans sa phase finale. Il reste la reprise du CDAD Brétigny (5 personnes ou 2 ?), la densification du CNMO Chiffre à Maisons Laffitte en provenance de Villacoublay et le transfert de

3 personnels du CIRISI Dijon vers le CIRISI Besançon. Le DC ajoute que les REO sont stabilisés et que maintenant commence la conquête de ressources pour rejoindre la courbe des autorisés (selon la trajectoire 7494 ETP en 2020 alors que le réalisé en 2016 devrait être de 7351 ETP).

5-Trajectoire DIRISI 2013-2020



FO pose alors la question, pourquoi alors faire inscrire la quasi-totalité des entités DIRISI dans l'arrêté ministériel des restructurations ?

Pour le DC « Pas d'embrouille ». Comme chaque année, tous les organismes de la DIRISI sont listés dans l'arrêté. C'est une mesure de protection pour les personnels afin de leurs faire bénéficier du PAR au cas où. Et d'ajouter, qu'il est hors de question de supprimer des postes occupés alors qu'il y a 150 postes vides.

FO revient sur les décisions du chef des armées d'arrêter les déflations d'effectifs et demande comment est considérée la DIRISI par le ministère, comme une unité de soutien participante à la déflation ou comme une unité opérationnelle ?

Le DC précise que les OPS ne peuvent pas se passer de la DIRISI et qu'il s'opposera à toute déflation.

Concernant le périmètre de compétence DIRISI, le DC indique que la conjoncture est propice à gagner des « parts de marché » et de citer comme exemple, la PRODEF, ou encore le soutien SIC Marine sur les bâtiments. Enfin, il évoque la création du pôle et plateforme Logistique CNSO ORL avec la proximité des ateliers (Décembre 2017).

FO demande où en est la reprise des activités DGA ?

La réponse est Statu Quo.

FO réitère sa demande d'informations sur le schéma capacitaire, les effectifs autorisés et les REO. Le DC nous assure de la communication de ses chiffres dès que la lettre de cadrage sera validée.

Commentaires FO DEFENSE :

De CTR en CTR, c'est l'éternelle bataille de la communication des chiffres et des REO A+1. Ce CTR est encore plus opaque en la matière puisque seule une trajectoire nous est donnée. Certes, plus encourageante que celle présentée le 08 avril dernier, car les bornes cibles (REO et LC) 2020 sont en hausse, mais l'on peut s'interroger sur sa fiabilité dans le temps...

Concernant les réorganisations de la DIRISI listées dans l'arrêté Défense, l'engagement du Directeur Central de n'être qu'une mesure conservatoire au

bénéfice des agents aura valeur de test de sa crédibilité envers les personnels.

Ressources Humaines

Avancements Fonctionnaires 2015 :

Changement de corps	Changement de grade	Nombre d'avancements obtenus
AAMD		1
SA		1
	SACE	Travaux en cours 2015
	SACS	8
	AA1	Travaux en cours 2015
	AAP1	Travaux en cours 2015
	AAP2	Travaux en cours 2015
IEF		10
	IDEF	9
TSEF		13
	TSEF1	Travaux en cours 2015
	TSEF2	Travaux en cours 2015
	ATPMD1	21
	ATPMD2	7
	ATMD1	4
	(Rennes/IDF/Lyon)	

Le détail par DIRISI locale a été redemandé, ainsi que l'avancement des ouvriers d'état et TSO.

Recrutements réalisés en 2015 :

Le bilan fait apparaître un recrutement de 108 personnels civils répartis de la façon suivante :

- Accès L4139-2 = 39 (2 IEF, 14 TSEF, 9 ATMD, 2 AAE ; 3 SA et 9 AA
- Accès L4139-3 = 1 TSEF ; 1 ATMD et 2 AA
- Concours : 45 pour 53 postes ouverts
1 IEF Info, 1IEF Télécom 3 TSEF Télécom, 8 TSEF Info, 3 TSE Achats, 5 ATMD Télécom, 16 ATMD Info et 5 ATMD Logisticien
- BOE =9 1IEF, 2 TSEF, 1 ATMD, 1SA, 4 AA
- ASC 84-16 = 5 ; 4 Niv II et 1 Niv III
- Détachement entrant = 4 Niv II et 2 Niv III

FO ayant toujours œuvré pour la reconnaissance des métiers SIC au niveau II, reconnaissance qui avait été actée aussi bien par la DIRISI que la DRH-MD, pose l'interrogation des recrutements en catégorie C dans ces métiers ? Le DC n'a émis aucune réponse.

Bilan apprentis

26 apprentis = 9 DC, 2 IDF, 10 Metz, 3 Rennes, 1 Brest (corrigé à 3 en séance), 1 Bordeaux de niveaux divers (Master 2, Ingénieur 8, License 3, Bac+2 12 et Bac Pro 1). Objectifs 2016, 95 apprentis.

FO fait remarquer l'investissement des maîtres de stage, qui bien souvent ne sont pas allégés de leurs tâches quotidiennes et prioritaires. Il convient de prendre en compte, au-delà des moyens dont ils doivent disposer, leur engagement aux services des autres, notamment dans l'évaluation professionnelle.

Plan de recrutement 2016 :

La DIRISI n'a pas chiffré son plan de recrutement 2016, seules les priorités sont données :

- Logistique (supply chain)
- SIC
- Achats

En région parisienne, et par voies de concours, BOE et L4139-2 et 3.

Concernant ce dernier mode de recrutement le DC réaffirme le « deal » : à Paris pour un contrat moral de 5 ans minimum sauf quelques exceptions d'ordre familial.

Formation SHD – RTS :

Fort du constat peu reluisant (23,6% des SHD ont effectué la formation e-learning complète en 2015), FO, s'interroge sur l'usage de ce genre de formation dans des organismes où les SHD sont « surbookés ». La DIRISI se fixe comme objectif 2016 d'atteindre le taux de 50%.

Commentaires FO DEFENSE :

Pour FO DEFENSE, la problématique ne se réduit pas au taux de formation e-learning. FO demande que tous les SHD et SH+2, acteurs dans l'évaluation professionnelle des fonctionnaires, soient écoutés et entendus par la hiérarchie de la DIRISI. L'équité de traitement que doit la DIRISI à tous les agents susceptibles de bénéficier d'une réduction de temps de service et/ou d'un avancement ne peut s'inscrire dans une forme de quota qui évince des agents conditionnant. Le critère de choix est avant tout les mérites de l'agent basés sur ses valeurs professionnelles reconnues tout au long de sa carrière et non sur l'hypothèse des possibilités de poste qu'il pourrait tenir à l'issue de sa promotion.

RIFSEEP ATMD:

FO a souligné le travail de réflexion sur le RIFSEEP mené par la DIRISI, tout en indiquant que, selon notre analyse, sur quelques fonctions, le nombre d'agents éligibles au groupe 1 devait être revu à la hausse. Les cas et anomalies éventuelles devront lui être remontés.

6 – Ressources Humaines :
Classification des 351 postes d' ATMD



Emplois	Nombre d'agents dans le groupe 1	%
Administrateur de réseau	8	2,28%
Agent de prévention	5	1,42%
Chargé de projets SIC	2	0,57%
Gestionnaire centralisé ACSSI	4	1,14%
Opérateur de contrôle et de maintenance SIC	4	1,14%
Opérateur SIC de proximité	190	54,13%
Opérateur SIC SDK	29	8,26%
Superviseur de passerelle	7	1,99%
Technicien en pré-production SIC	1	0,28%
Utilisateur CHORUS	1	0,28%
TOTAL	268	73,50%



Référents :

Après 10 ans d'existence, la DIRISI décide de mettre en place des Référents. Ils seraient au nombre de 3 répartis comme suit :

- 1 référent Grand Ouest : pour les CMG de Rennes et Bordeaux,
- 1 référent CENTRE : pour les CMG St Germain en Laye, Metz et le SPAC
- 1 référent Sud est : pour les CMG Lyon et Toulon.

Pour faire quoi ?

- Mettre en œuvre la politique d'emploi et de gestion
- Coordonner les travaux de la gestion collective
- Conduire la manœuvre RH et le suivi des effectifs, sous l'autorité de l'Autorité Centrale d'Emploi.

FO, s'interroge sur le bien-fondé de cette démarche, notamment au regard des fonctions et responsabilités exercées par les expert RH déjà présents dans les DL.

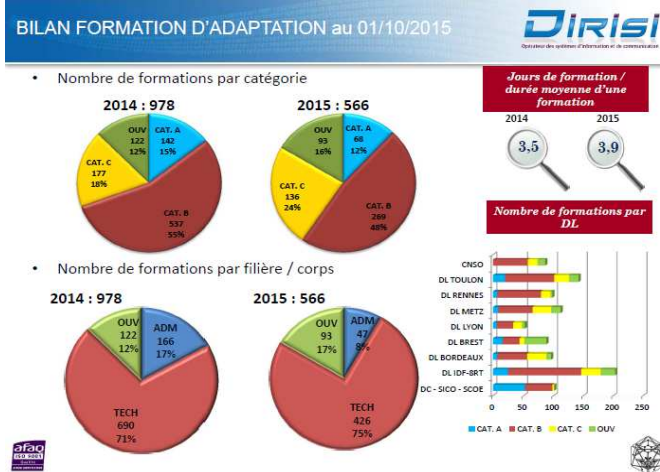
FO ajoute que c'est déposséder les directeurs locaux de leurs attributions de chef d'établissement et du rôle qu'ils ont vis-à-vis des agents.

Enfin, le périmètre d'au moins 4 DIRISI locales correspond scrupuleusement au périmètre du CMG de rattachement.

Le DC indique sursoir ce dossier pour plus amples explications.

o **Bilan Formation**

FO invite la DIRISI à maintenir ses efforts de formation sur ses propres moyens financiers, car les budgets DRH-MD s'amoindrissent d'année en année.



Commentaires FO DEFENSE :

La compétence passe par l'acquisition des nouvelles technologies et leurs mises en œuvre. **FO DEFENSE** réaffirme que tout agent, soit-il employé dans une structure nationale ou de proximité, doit pouvoir accéder à ces savoirs. La DIRISI doit être imaginative pour catalyser ces compétences et les utiliser au mieux, en synergie de complémentarité.

Condition du personnel-Enquête RPS 2015

Les premiers constats de la deuxième enquête RPS montre une augmentation de la participation à hauteur de 73%, par rapport à celle de 2013.

Le DC ainsi que le président du GT QVT indiquent que l'analyse des premiers résultats est plutôt bonne, mais il convient d'attendre le RETEX global.

Ce dernier pose la question de la pérennité du groupe de travail QVT.

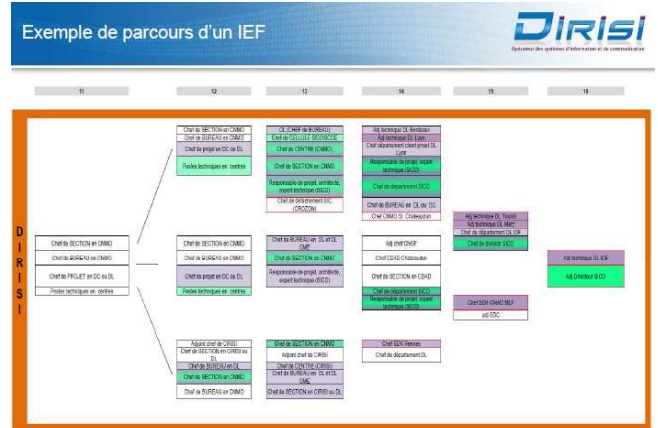
Commentaires FO DEFENSE :

Pour **FO** la question ne se pose pas ainsi. Tant que le GT QVT inscrit son action dans l'amélioration concrète

des conditions de vie au travail des personnels de la DIRISI, **FO** y participera. A cet effet, **FO** demande que le GT soit informé des conclusions de l'enquête RPS afin qu'il en tire des enseignements.

Parcours professionnels

Il nous est présenté deux diapositives, l'une relative à un parcours d'un personnel militaire, l'autre d'un IEF.



Le DC précise que ce n'est qu'un exemple parmi d'autres et qu'il faut voir cela comme une opportunité d'emploi. La DIRISI présente un souci d'attractivité interne, notamment en région parisienne et au CNSO, qu'il veut résoudre ou tout du moins résorber.

FO s'interroge sur la démarche de la DIRISI car le Ministère de la défense va mettre en place deux instructions, le parcours professionnalisant (IMPP) et la mobilité (IMMOB) avec un cadre précis qui ne semble pas correspondre à celui-ci.

FO ajoute que la problématique du turn-over est bien réelle et posée, dès lors qu'aucun poste n'est créé en plus de ceux existants.

Le DC précise que les postes peuvent être indifférenciés au regard des compétences, que les postes de responsabilité dits « lourds » sont dans les structures nationales, pas dans les CIRISI, et qu'il laissera le choix aux agents.

Commentaires FO DEFENSE :

Pour **FO-DEFENSE**, les parcours professionnalisant IMPP sont là pour ouvrir des possibilités d'emploi à des agents restructurés ou non restructurés accompagnées d'un cursus de formation. Pour l'IMMOB, c'est autre chose et **FO** y est opposé tel que le sujet est posé (ex : mobilité contrainte à l'avancement quel que soit le statut).

Ainsi, proposer des mobilités fonctionnelles qui deviendront obligatoirement géographiques faute de ressources, sans aucune rétribution, semble vouer à l'échec. Seuls quelques agents en quête de changement peuvent s'y inscrire...

✚ Points divers

○ Le H24 :

A l'instar de ce qui a été fait sur le cadre des astreintes, par la DC, **FO** réaffirme la nécessité de rappeler le cadre réglementaire du H24 afin que les DL qui rencontrent des difficultés trouvent des points de repères règlementaires et les surmontent.

○ La NBI:

Des évolutions dans l'attribution des NBI ont été opérées sans aucune information de la DIRISI en la matière. Il est demandé que la DIRISI s'explique.

✚ Conclusion

Pour **FO-DEFENSE**, ce CTR est loin des attentes des personnels civils. Balard occulte les autres sujets fondamentaux.

Il est temps de redessiner un juste équilibre entre soutien de proximité et télé-action afin que la complémentarité des compétences des agents puisse s'exprimer en synergie et consolide ainsi la DIRISI dans sa fonction d'opérateur national.

Paris, le 26 novembre 2015



Vous avez des questions et sujets de préoccupations, vos représentants au CTR, ainsi que vos délégués en région sont là pour y répondre :

Gérard REY

gerard.rey@intra.def.gouv.fr

François Emmanuel DELISSE

francois-emmanuel.delisse@intra.def.gouv.fr

Didier GRUAU

didier.gruau@intra.def.gouv.fr

Patrice PARNAUD

patrice.parnaud@intra.def.gouv.fr

FABRE Cyril

cyril-l.fabre@intra.def.gouv.fr

TANGUY Didier

didier1.tanguy@intra.def.gouv.fr

SABOURET Jocelyn

jocelyn.sabouret@intra.def.gouv.fr

PLATON Nadine

nadine.platon@intra.def.gouv.fr